

CNP

COMITÉ NACIONAL
DE PRODUCTIVIDAD

3. SISTEMA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES A LO LARGO DE LA VIDA PARA MÉXICO

AGENDA

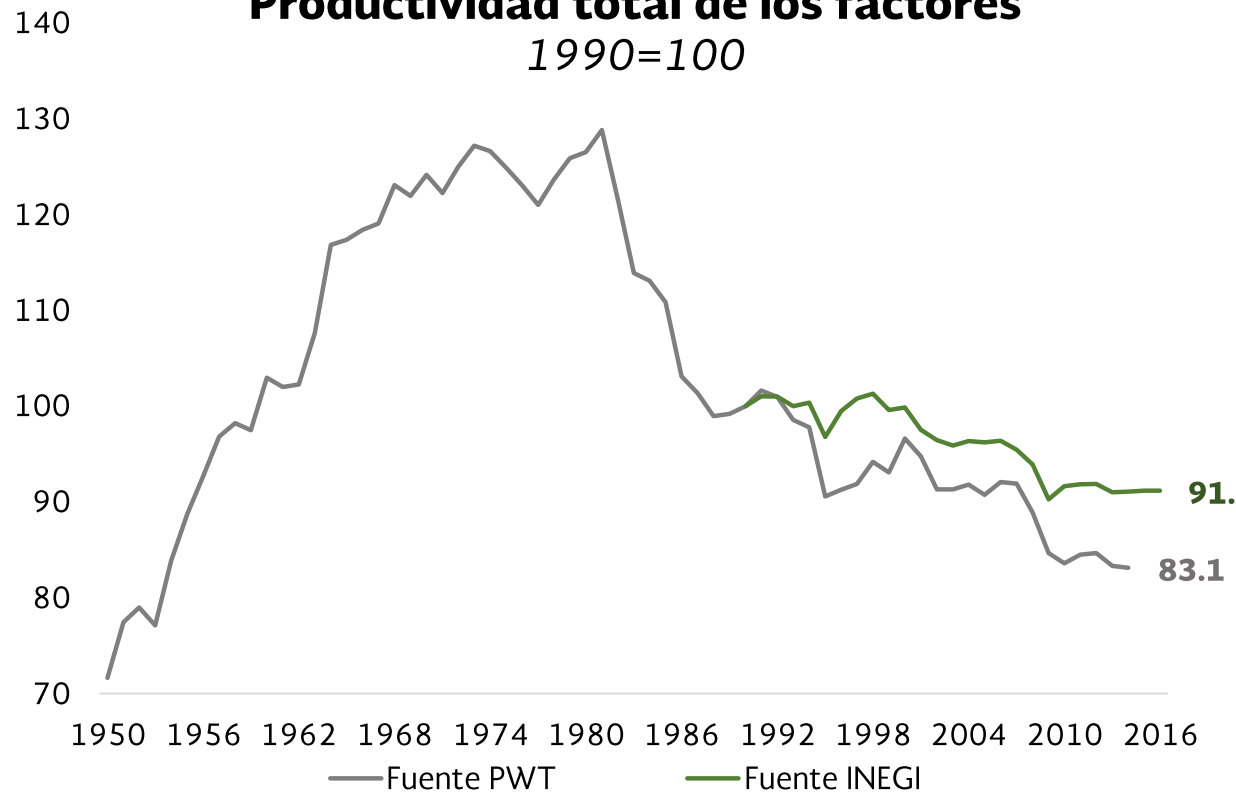
i. Productividad económica 1950-2016: persiste el reto de aumentar la productividad.

ii. Sistema de Formación de Habilidades a lo Largo de la Vida.

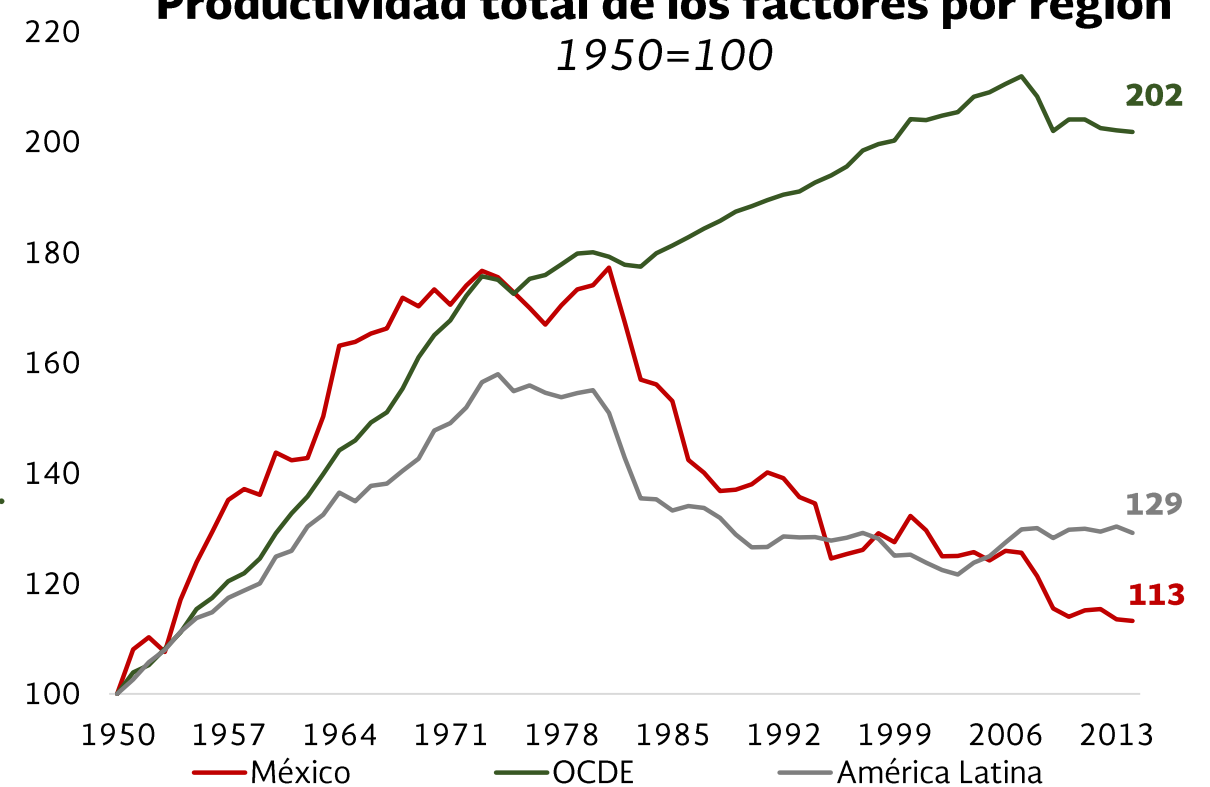
PERSISTE EL RETO DE AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO

- Desde la década de los ochentas, México presenta pérdida en productividad económica. En esta Administración se logró frenar la caída, pero persiste el reto de incrementar la productividad en todo el país.
- En la Administración anterior, la pérdida en productividad fue de 4.7% acumulada entre 2006 y 2012; y en lo que va de esta Administración la caída es de 0.7% acumulada entre 2012 y 2016.

Productividad total de los factores 1990=100



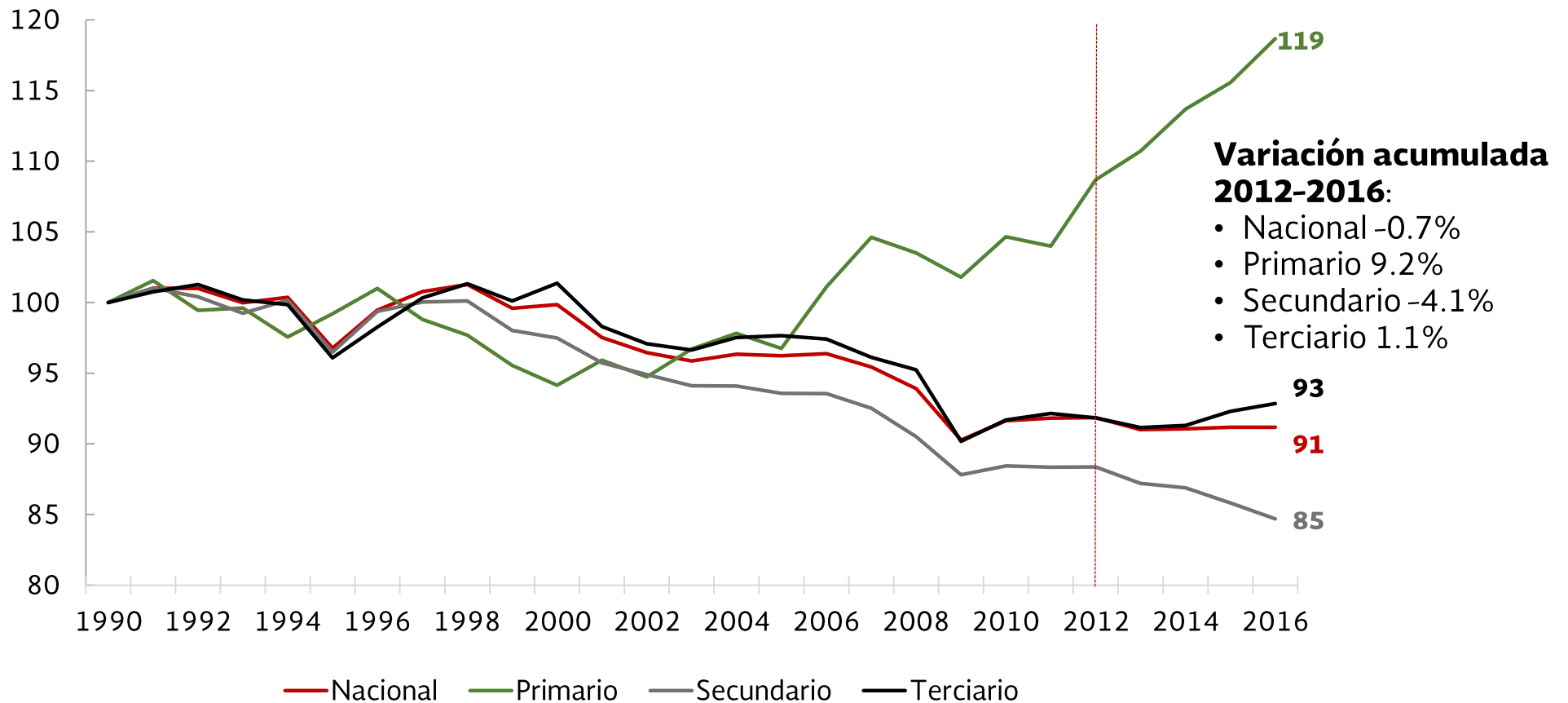
Productividad total de los factores por región 1950=100



Fuente: **Penn World Table (PWT)** que publica cifras de productividad total de los factores históricas de 1950 a 2014, para varios países incluido México; y el **INEGI** que publica cifras a partir de 1990 al último dato disponible de 2016. **OCDE**: considera sus 36 países miembros y **América Latina**: considera 11 países (Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, México, Perú, Uruguay y Venezuela).

- El sector primario, con 3% del producto del país, presentó crecimiento productivo de 9.2% acumulado entre 2012 y 2016¹.
- El sector secundario, con 32% del producto del país, presentó caída en productividad de 4.1% acumulada entre 2012 y 2016. (derivado de un contexto adverso con caídas históricas en el precio internacional del petróleo)

Productividad total de los factores, nacional y por gran sector Índice 1990=100



1/ El aumento es de 26% acumulado entre 2000 y 2016.

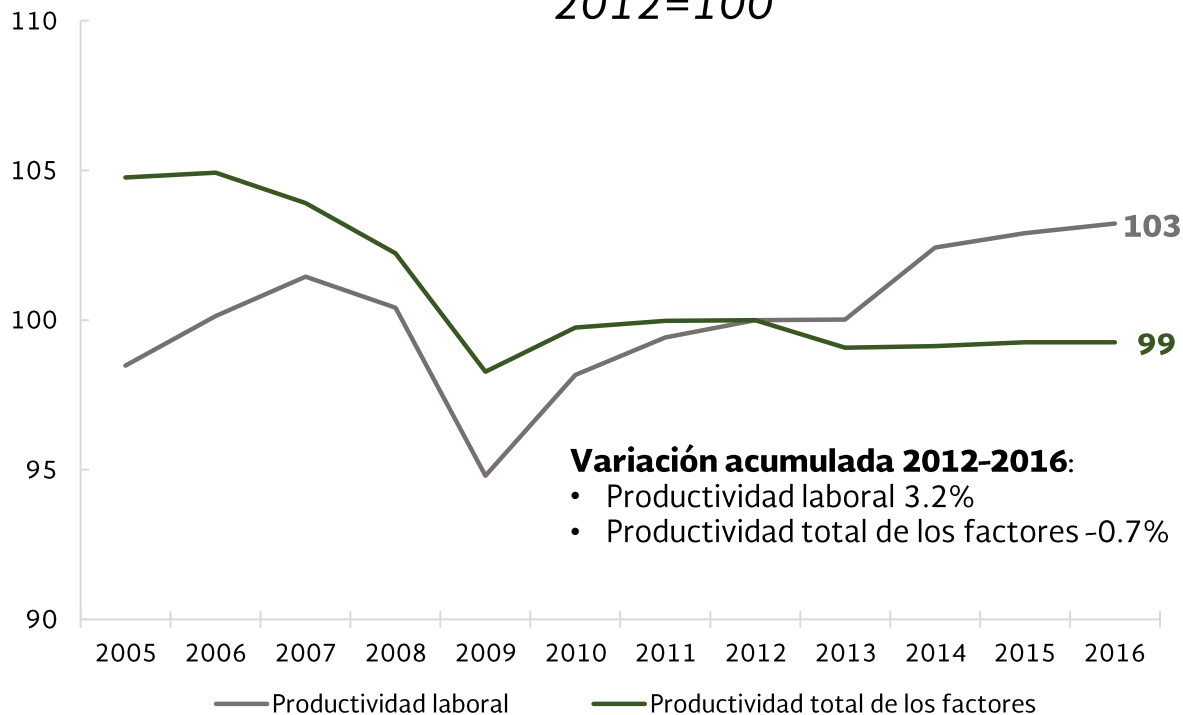
Fuente: INEGI. El último dato disponible de productividad total de los factores corresponde al cierre de 2016.

REPUNTE PRODUCTIVO EN EL BAJÍO Y CENTRO DEL PAÍS¹

- No se dispone de la **productividad total de los factores** por región, pero la **productividad laboral** presenta un patrón similar y se tiene disponible por zonas geográficas.
- El Bajío y Centro, con 52% del producto del país, presentaron crecimiento en productividad laboral de 8.0% y 6.7% real acumulado entre 2012 y 2016, respectivamente.
- El Sur-sureste, con 19% del producto del país, presentó caída en productividad laboral de 2.6% real acumulada entre 2012 y 2016. (derivado del contexto adverso con caídas históricas en el precio internacional del petróleo)

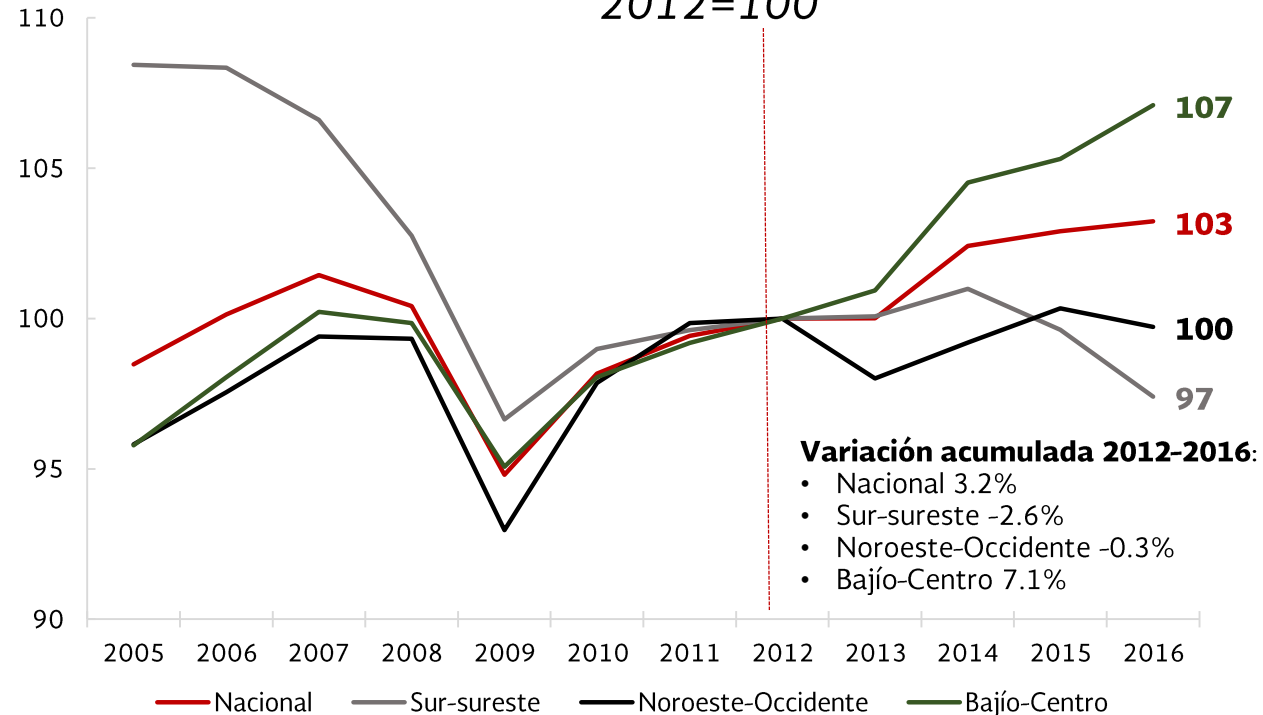
Productividad laboral y total de los factores

2012=100



Productividad laboral, nacional y por región

2012=100



1/ No se dispone de cifras de productividad total de los factores por región geográfica. Por tanto, se presentan estimaciones de productividad laboral medida como la razón del producto (PIB) y las horas trabajadas. El último dato disponible del PIB estatal corresponde al cierre de 2016.

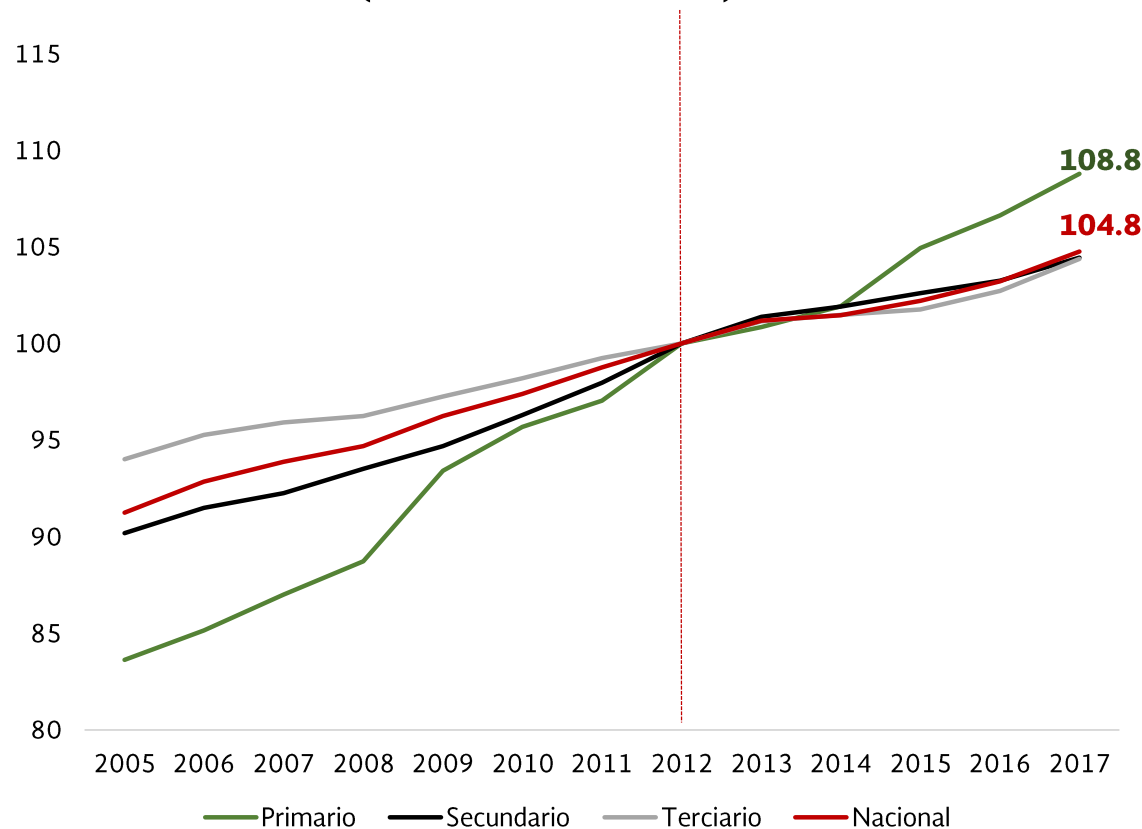
Sur-sureste: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán; **Noroeste y Occidente:** BC, BCS, Nayarit, Sinaloa, Sonora, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, Tamaulipas, Zacatecas; **Bajío y Centro:** Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Querétaro, San Luis Potosí, Ciudad de México, Hidalgo, México, Morelos, Puebla, Tlaxcala. Fuente: Estimaciones de la SHCP con datos del INEGI.

- Ante la importancia de repuntar la productividad económica, los espacios de diálogo y de trabajo entre los distintos sectores del país, como lo es este **Comité Nacional de Productividad**, cobran gran relevancia.
- En este Comité se han emitido 115 recomendaciones dirigidas a aumentar y democratizar la productividad¹. Aquellas implementadas han mostrado resultados positivos en sectores estratégicos y en regiones específicas; y, sin embargo, falta mucho por hacer para elevar la productividad en todo el país.
- En esta Sesión se presentan para su aprobación 31 recomendaciones adicionales relativas a la formación de competencias y habilidades del capital humano en México. Estas recomendaciones son parte del **Sistema de Formación de Habilidades** que la OCDE y el BID nos recomendaron conformar, con el fin de articular los esfuerzos de los distintos sectores en una sola estrategia nacional.
- La educación, y la formación de habilidades para los empleos del futuro de niños, jóvenes y adultos, es esencial para lograr crecimiento económico y eficiencia productiva.

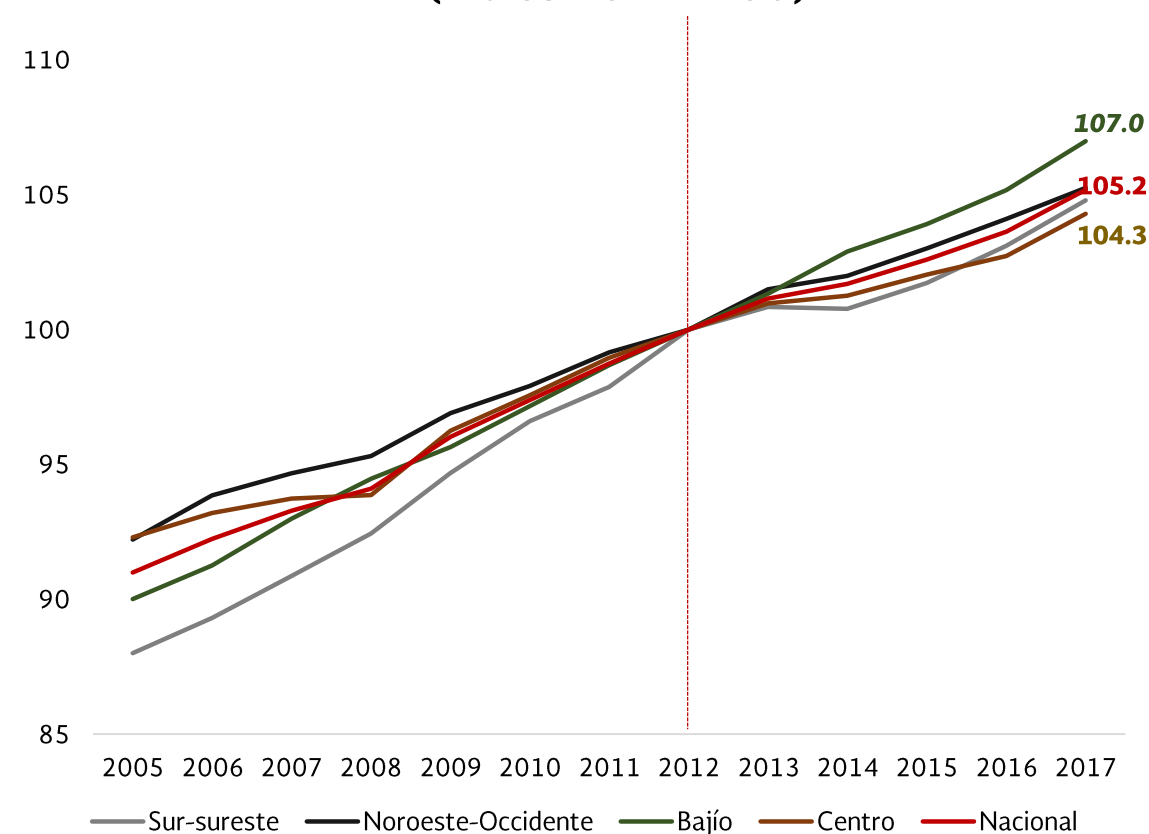
1/ De estas 115 recomendaciones, 32 están vinculadas a la formación de capital humano, principalmente en los sectores de autopartes y aeroespacial.

- El sector primario, el más productivo, presentó el mayor aumento en años promedio de escolaridad, de 8.8% acumulado entre 2012 y 2017.
- La región del Bajío, la más productiva, presentó el mayor aumento en años promedio de escolaridad, de 7.0% acumulado entre 2012 y 2017.

Años de escolaridad por gran sector (Índice 2012=100)



Años de escolaridad por región¹ (Índice 2012=100)



/1 Las regiones están conformadas por **Sur-sureste**: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán; **Noroeste- Occidente**: BC, BCS, Nayarit, Sinaloa, Sonora, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, Tamaulipas, Zacatecas; **Bajío**: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Querétaro, San Luis Potosí; **Centro**: Ciudad de México, Hidalgo, México, Morelos, Puebla, Tlaxcala. **Fuente**: INEGI.

AGENDA

i. Productividad económica 1950-2016: persiste el reto de aumentar la productividad.

ii. Sistema de Formación de Habilidades a lo Largo de la Vida.

- El **Sistema de Formación de Habilidades a lo Largo de la Vida**, con sus 31 recomendaciones, parten de un diagnóstico que identifica retos importantes y factores específicos que inhiben la productividad. Por ejemplo, la mala asignación de los recursos y el desajuste entre la demanda y oferta educativa, la llamada brecha de habilidades:
 - El 55% de los graduados de educación superior no encuentra trabajo en su campo de estudio, mientras que el 54% de los empleadores tiene dificultades para llenar sus vacantes¹.
 - El mayor número de años de escolaridad de la población, de 6.4 años en 1990 a 9 en 2015, no se ha traducido en mayor eficiencia productiva².
 - Sólo 12% de las micro, pequeñas y medianas empresas imparten capacitación a sus trabajadores³.
- Las 31 recomendaciones de acciones y políticas fueron elaboradas con la asistencia técnica de la OCDE (11 recomendaciones), el BID (18) y el Grupo de Alto Nivel de Generación de Talento (2)⁴.

1/ Fuentes: Centro de Investigación para el Desarrollo (CIDAC), 2014; y Encuesta de Escasez de Talento de Manpower. **2/** Fuente: Penn World Table (PWT). Con datos del Censo de Población y la Encuesta Intercensal del INEGI el aumento es similar, de 6.5 años de escolaridad en 1990 y 9.2 años en 2015. **3/** Encuesta Nacional sobre Productividad de la Micro, Pequeña y Medianas Empresas (ENAPROCE), 2015. **4/** Estas 31 recomendaciones se asocian a 157 acuerdos y 172 indicadores de desempeño y de resultados, y fueron propuestas en el **Subcomité de Capacitación y certificación de competencias laborales** del CNP (presidido por la SEP).

El **Sistema de Formación de Habilidades** busca reforzar la colaboración entre los sectores público y privado, con una visión de largo plazo que incentive la formación a lo largo de la vida y facilite la movilidad laboral hacia empleos más productivos y por ende mejor remunerados. Esto, a través de **5 ejes de acción**:

- **Alinear las asignaciones presupuestarias**, las acciones públicas, privadas y sociales, así como evaluar los programas existentes con base en prioridades y resultados.



- Contar con un esquema integral que articule el sistema de formación de habilidades con **respaldo institucional y normativo**.

- Asegurar la calidad y pertinencia de la estrategia nacional promoviendo su mejora continua con **mecanismos de evaluación y seguimiento al cumplimiento de sus objetivos**.

- Sistematizar información que permita mantener la **alineación de la estrategia nacional con las necesidades del sector productivo**,

- **Desarrollar y certificar las habilidades generales** necesarias para potenciar la continuidad en niveles de formación más complejos y la empleabilidad en una amplia gama de ocupaciones.

¿POR QUÉ IMPORTA EL SISTEMA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES?

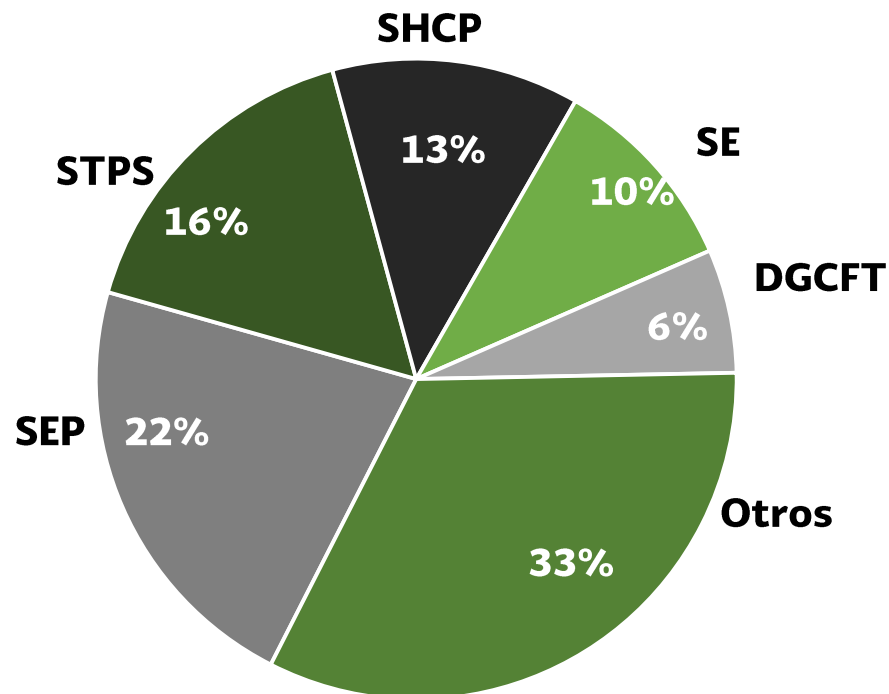
En resumen, con esta estrategia nacional del **Sistema de Formación de Habilidades** se logra:

- Fortalecer los mecanismos de colaboración entre las dependencias públicas involucradas, a través de un plan estratégico de formación de habilidades y competencias.
- Desarrollar competencias laborales con base en la identificación de las habilidades de los trabajadores que hoy requiere el sector productivo y también las que requerirá en el futuro.
- Facilitar la incorporación de los trabajadores en sectores cada vez más productivos.
- Implantar una certificación de estándares de competencia que asegurará una vinculación más eficiente de los trabajadores con la demanda de trabajo.
- Promover la inserción exitosa de las personas al mercado laboral con programas de aprendizaje y capacitación en el lugar de trabajo, con apoyos a la inserción profesional, con incentivos financieros para los empleadores y programas de creación de empleo.
- Garantizar la capacitación continua y de alta calidad de los trabajadores en activo, mejorando los incentivos para los empleadores y realizando evaluaciones a la capacitación.

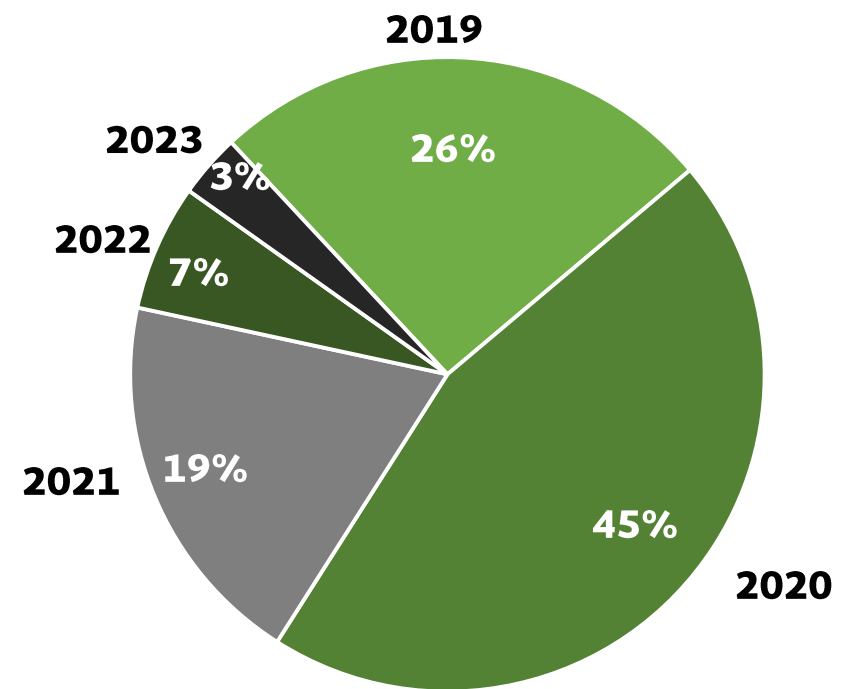
APROBACIÓN DE 31 RECOMENDACIONES

- Con la aprobación de las 31 de recomendaciones del **Sistema de Formación de habilidades** se aportan elementos para lograr el repunte de la productividad económica en todo el país.
- Estas recomendaciones serán vinculantes para las dependencias de la Administración Pública Federal, y se les dará seguimiento desde este Comité:
 - **38%** se llevarán a cabo en la **STPS y la SEP**; y **71%** deben completarse en **2019 y 2020**.

% Recomendaciones por dependencia responsable ¹



% Recomendaciones por año de cumplimiento



1/ **DGCFT**: Dirección General de Centros de Formación para el trabajo; y **Otros**: CTM, CROC, CONCAMIN, CONALEP, CONOCER, CONACYT, SS, ANUIES y BID.

Acuerdo SO/002-310818. El Comité Nacional de Productividad aprueba las 31 recomendaciones y matrices de compromiso del Sistema de Formación de Habilidades a lo Largo de la Vida para México.

Acuerdo SO/003-310818. El Comité Nacional de Productividad autoriza a su Presidente, Dr. José Antonio González Anaya, suscribir convenios con el sector privado y social para la implementación de las 31 recomendaciones conforme a lo dispuesto en el art. 17 de la Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional.

ANEXO



OCDE

1. Fortalecer los mecanismos de colaboración entre las secretarías y agencias públicas en materia de formación de habilidades (*SEP*).
2. Apoyar las alianzas con las partes involucradas para identificar las habilidades del presente y del futuro (*SE, SEP, STPS, SHCP, DGCFT*).
3. Apoyar alianzas entre autoridades estatales y el sector productivo local para mejorar el desarrollo de habilidades en todas las regiones (*Integrantes del Subcomité¹*).

BID

4. Sincronizar, articular e integrar los esfuerzos que actualmente realizan las dependencias del Gobierno de la República, sectores productivos e instituciones académicas en un SFH (*SEP*).
5. Desarrollar un plan de trabajo que deberá trazar una ruta para alinear objetivos y metas, incentivos y procedimientos (*Integrantes del Subcomité*).
6. Realizar un mapeo de instituciones, programas, proyectos, líneas de acción y actores vinculados a la formación de habilidades en los cinco ejes del SFH (*Integrantes del Subcomité*).
7. Definir una estrategia de monitoreo y evaluación que permita dar seguimiento al SFH (*SEP*).
8. Integrar los elementos que muestren la importancia de la formación de habilidades como una prioridad de la política pública (*Integrantes del Subcomité*).
9. Se recomienda a las instituciones, organismos y dependencias vinculadas al SFH que armonicen y homologuen su marco normativo (*Integrantes del Subcomité*).

1/El Subcomité de Capacitación es un grupo de trabajo que está conformado por las dependencias y entidades de: STPS, SEP, CTM, CROC, DGCFT, CONALEP, CONCAMIN, CONOCER. La integración del este Subcomité fue acordada en la primera sesión del CNP el 25 de marzo de 2014, mediante el acuerdo SO/003-250314.

EJE DE NECESIDADES DEL SECTOR PRODUCTIVO: 7

RECOMENDACIONES



OCDE

1. Identificar las habilidades necesarias para avanzar y tener éxito en niveles de educación, media superior y superiores, y en la transición escuela-empleo (*Integrantes del Subcomité*).
2. Recopilar información de calidad sobre la oferta y la demanda de habilidades (*SEP, SE, SHCP, STPS*).
3. Identificar las habilidades necesarias para tener éxito en la capacitación avanzada, indispensable para mejorar la productividad y la innovación (*SEP, SE, SHCP*).

BID

4. Identificar las necesidades de demanda de habilidades y competencias del sector productivo (*STPS, SE*).
5. Elaborar, de manera sistemática, el análisis de brechas con base en el sistema de información sobre las necesidades del sector productivo (*SE, SHCP, STPS, SEP*).
6. Desarrollar una estrategia para identificar el potencial que la formación de habilidades generales y específicas tienen para consolidar una vinculación eficiente de las personas al mercado laboral (*SHCP, STPS, SEP, BID*).

Grupo de Alto Nivel de Generación de talento

7. Mantener actualizado el portal *Vincúlate*, que contiene el inventario nacional de capacidades en investigación, servicios e innovación tecnológica (*SEP*).



OCDE

1. Brindar capacitación continua y de alta calidad a los trabajadores en activo (*STPS, SHCP, SEP, SE*).
2. Identificar las habilidades necesarias para incrementar la empleabilidad y promover el aprendizaje a lo largo de la vida (*STPS*).

BID

3. Con base en el informe de brechas, identificar los posibles mecanismos para que la información generada sobre la demanda del sector productivo se traduzca en adecuaciones curriculares (*SEP, STPS*).
4. Consolidar el vínculo con el sector productivo para garantizar que se integre un componente de formación, en y para el trabajo (*STPS, SE, SEP*).

Grupo de Alto Nivel de Generación de talento

5. Promover el modelo de formación dual y en alternancia en industrias específicas que el CNP identificará (*SEP*).

EJE DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD: 7 RECOMENDACIONES



OCDE

1. Apoyar la transición de los estudiantes de la educación al empleo (SEP, SE, STPS).
2. Divulgar información sobre la oferta y la demanda de habilidades (SEP, SE, SHCP, STPS).
3. Apoyar la participación y resultados positivos en programas de empleo activos para empleos formales (SE e integrantes del Subcomité).

BID

4. Proporcionar las herramientas a los docentes para que la enseñanza responda a los objetivos de cada nivel educativo y del SFH (SEP, ANUIES).
5. Constituir un sistema integral de seguimiento para estudiantes y egresados de educación media superior, superior y posgrado que permita conocer las trayectorias educativas (SEP, SE).
6. Optimizar los programas de formación y capacitación, en y para el trabajo (SHCP, SEP, STPS, SE).
7. Desarrollar una estrategia para identificar el potencial de un contexto saludable en la escuela (SS, SEP).

EJE DE PLANIFICACIÓN DE PRESUPUESTO: 3 RECOMENDACIONES



BID

1. Identificar la existencia y necesidades de infraestructura del sector público para garantizar el funcionamiento óptimo de la formación, capacitación y certificación dentro del SFH (*SEP, STPS, SE*).
2. Crear un módulo que identifique las necesidades de financiamiento que permita redistribuir los recursos públicos de manera más eficiente y eficaz (*SEP*).
3. Fortalecer y promover los mecanismos financieros públicos, público-privados y privados para apoyar los programas de formación de habilidades (*SHCP, STPS*).

CNP

COMITÉ NACIONAL
DE PRODUCTIVIDAD