

**STPS**

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



**CENTENARIO**  
1917 2017  
**CONSTITUCIÓN POLÍTICA**  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

# **MERCADO DE TRABAJO: UNA MIRADA A LA PERTINENCIA EDUCATIVA EN MÉXICO**

***MTRO. ADRIÁN ESCAMILLA PALAFOX***

1. Dinamismo del mercado laboral
2. Tendencias del empleo
3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias
4. Consideraciones finales

# 1. Dinamismo del mercado laboral

## Confluencia de la demanda y la oferta de trabajo.



No existe una sola teoría que explique el comportamiento del mercado de trabajo.

Las principales teorías en la materia son:

- Teoría Clásica
- Teoría Keynesiana
- Teoría Marxista

## Asimetrías del Mercado Laboral

El mercado laboral mexicano se autorregula con base en la oferta y la demanda, no obstante, al igual que otros mercados, presenta algunos desajustes que por sí mismo no puede corregir:

- Diferencias entre la generación de empleos y la disponibilidad de la mano de obra,
- Información insuficiente sobre los empleos existentes,
- Diferencias entre la calificación de la mano de obra disponible y los perfiles requeridos para los empleos ofrecidos.

Tales desajustes impactan de manera negativa la articulación entre los agentes del mercado, cuyas consecuencias principalmente se reflejan en el empleo.

# 1. Dinamismo del mercado laboral



# 1. Dinamismo del mercado laboral

STPS

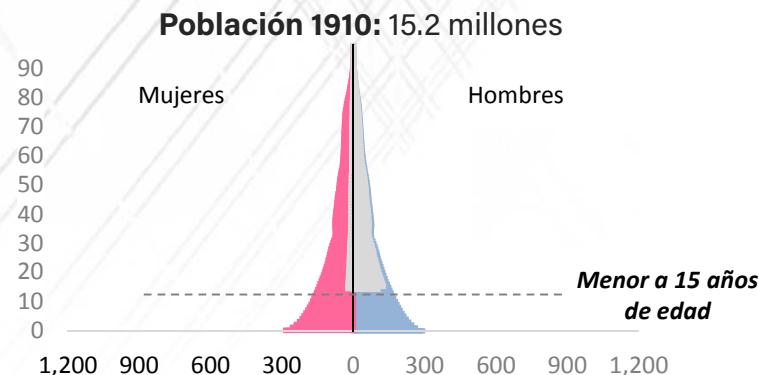
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



JFCA  
JUNTA FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

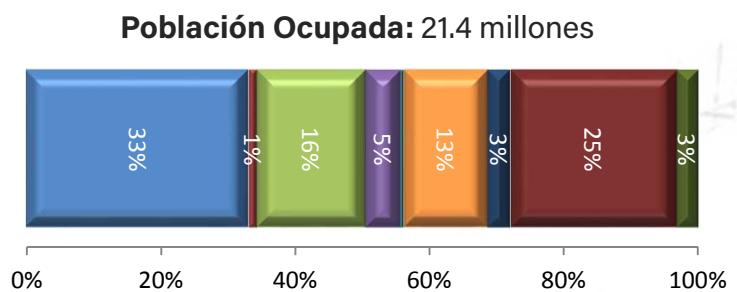
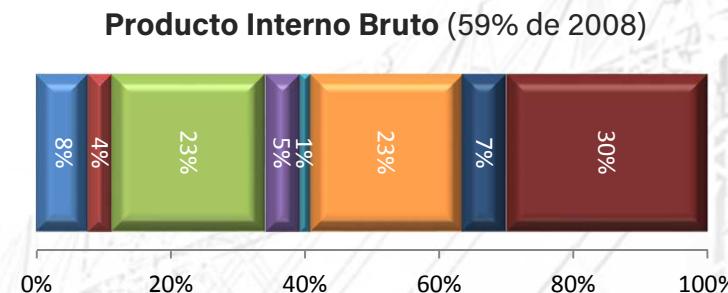
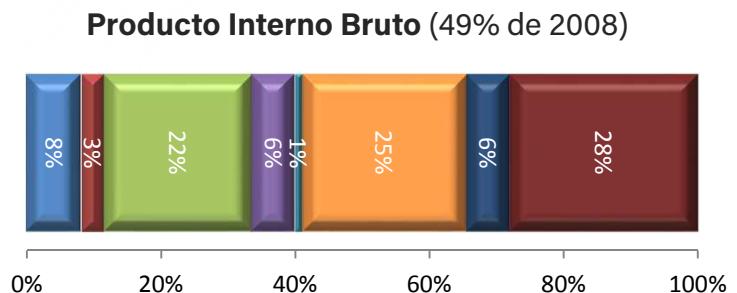
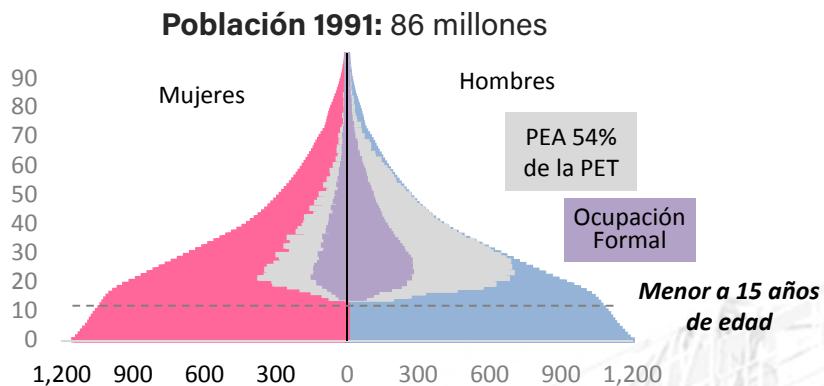
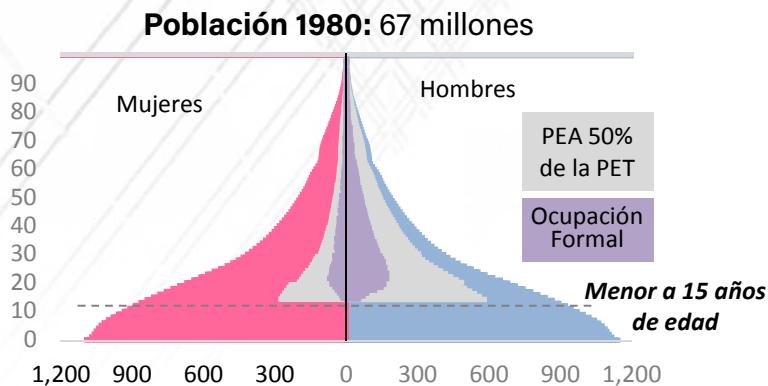
# 1. Dinamismo del mercado laboral

En los últimos 100 años, México ha evolucionado en materia demográfica, económica y laboral.



# 1. Dinamismo del mercado laboral

En la década de los 80's se presenta la crisis del petróleo y de la deuda externa. El crecimiento económico disminuyó.



■ Primario  
■ Extractivas  
■ Comercio

■ Transportes y Comunicaciones  
■ Transformación  
■ Construcción

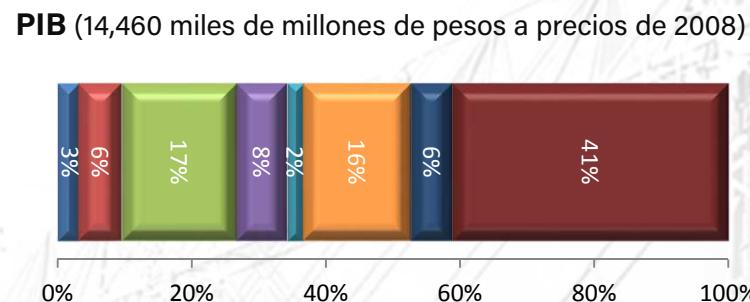
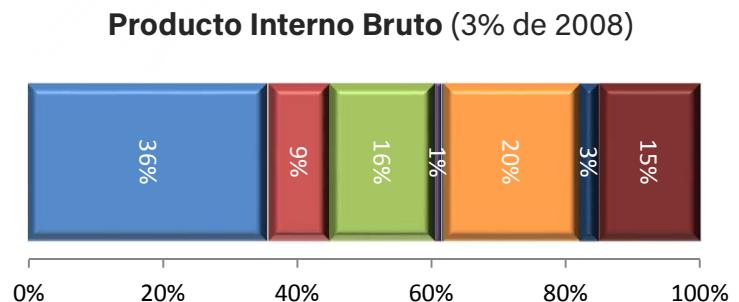
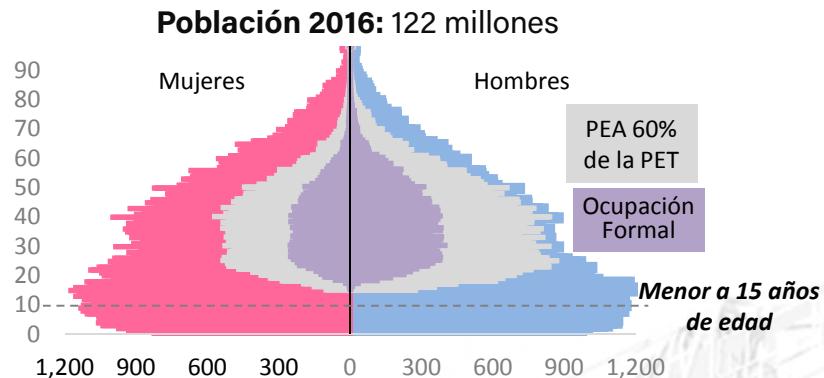
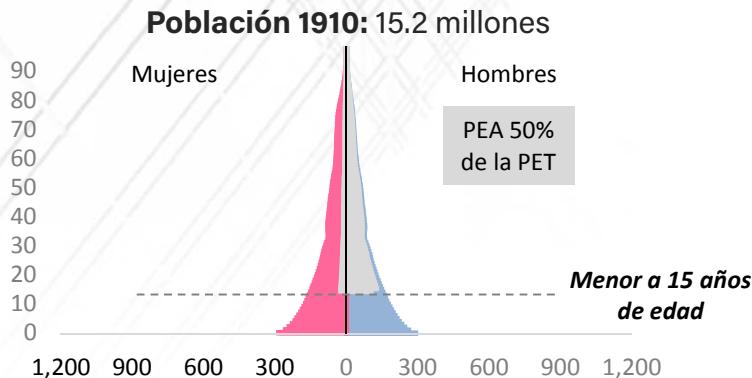
■ Otros Servicios  
■ Otros

■ Eléctrica y Agua

■ No especificado

# 1. Dinamismo del mercado laboral

En un siglo, la estructura productiva del país y la ocupación cambiaron sustancialmente.



■ Primario  
■ Comercio

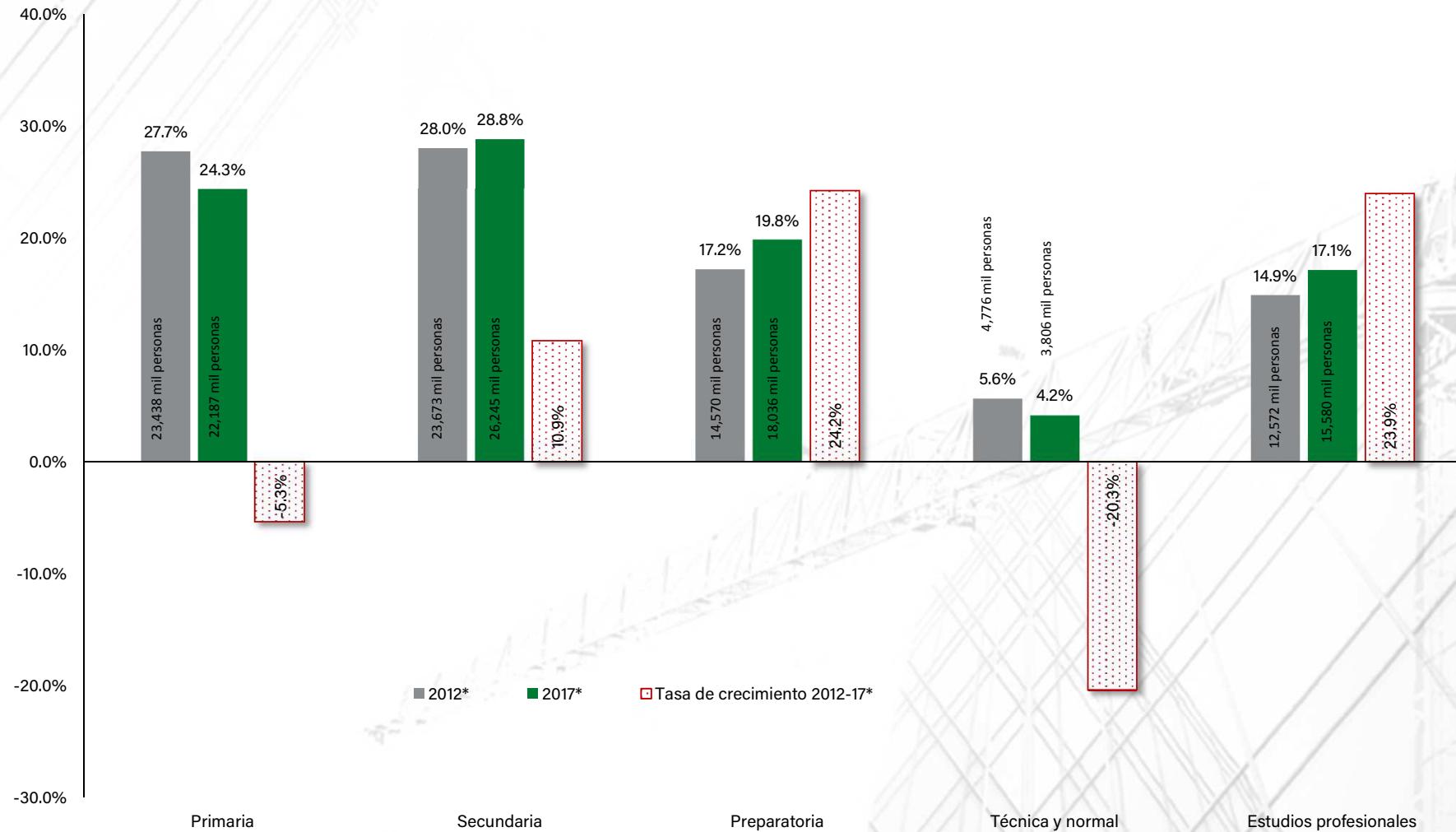
■ Extractivas  
■ Transportes y Comunicaciones

■ Transformación  
■ Otros Servicios  
■ No especificado

■ Construcción  
■ Eléctrica y Agua

# 1. Dinamismo del mercado laboral

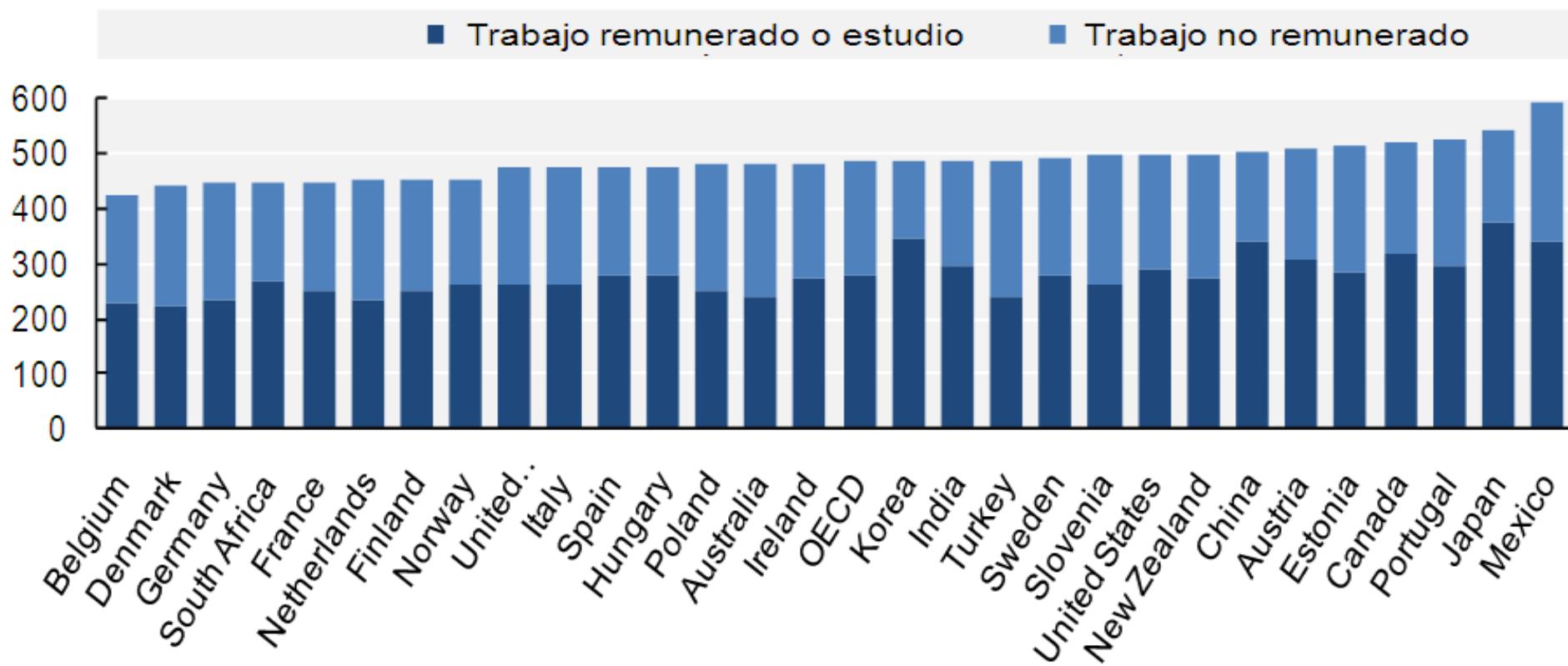
## ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN



Fuente: elaboración con información de la ENOE, \*al segundo trimestre

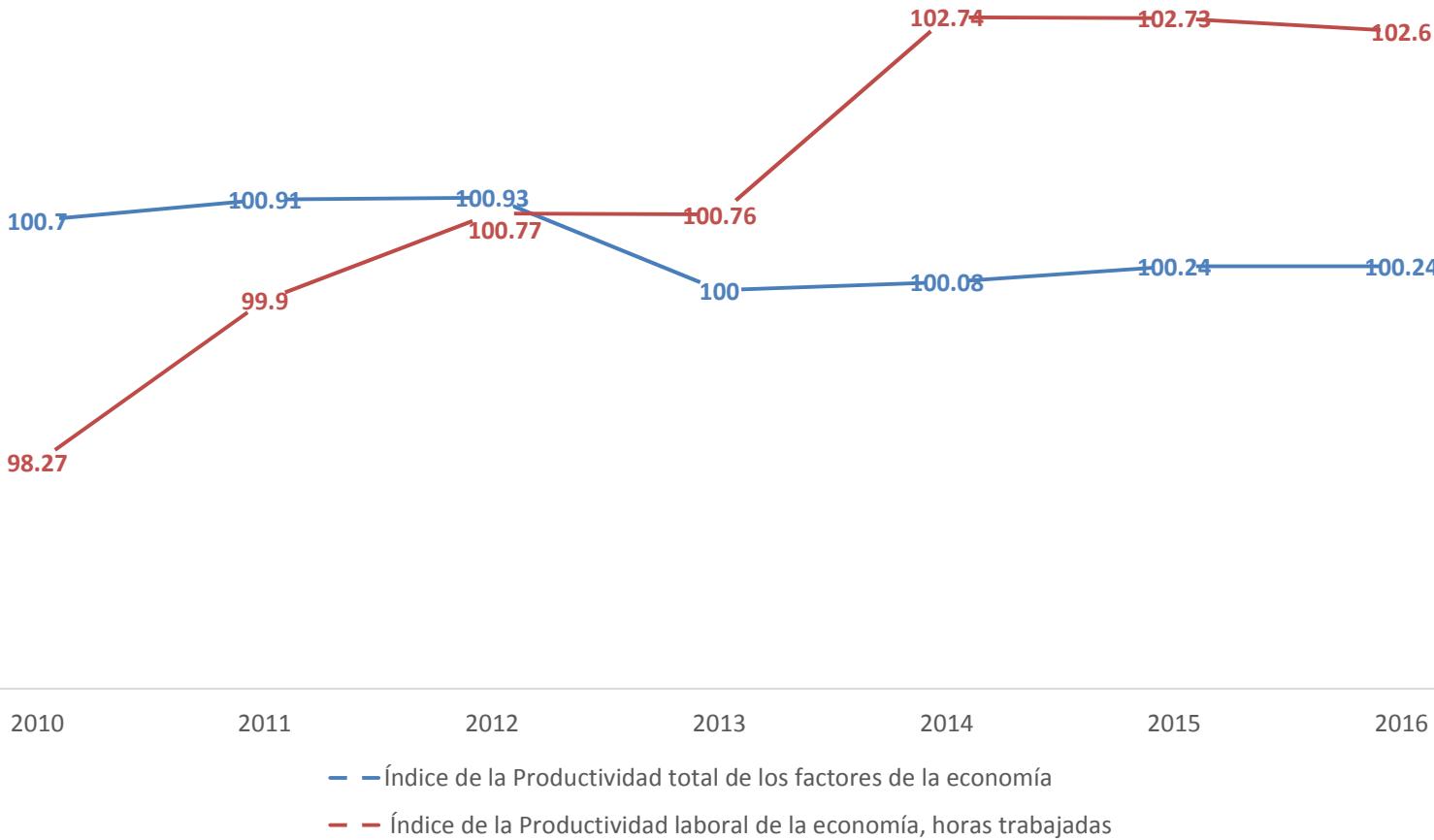
# 1. Dinamismo del mercado laboral

De acuerdo con cifras de la OCDE, los mexicanos trabajan en promedio 600 minutos al día entre trabajo remunerado y no remunerado. El promedio de la OCDE es de 484 minutos al día.



# 1. Dinamismo del mercado laboral

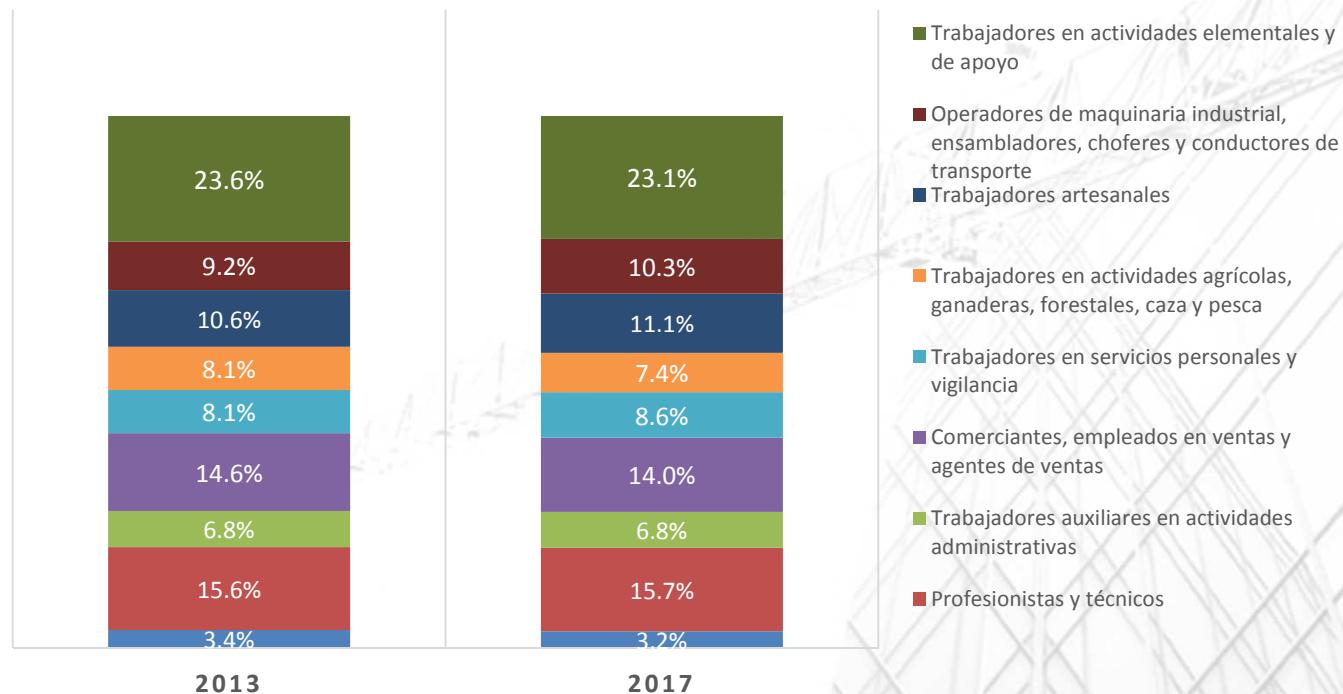
## Índices de productividad total de los factores y productividad laboral de la economía, 2010-2016



# 1. Dinamismo del mercado laboral

De acuerdo a su ocupación, los trabajadores se concentran en un 23% en Actividades elementales y de apoyo, que requieren bajos niveles de competencias, es decir, que realizan tareas físicas o manuales sencillas y rutinarias; mientras que solo el 3.2% de las ocupaciones en 2017 corresponden a ocupaciones que exigen el desempeño de funciones que requieren la toma de decisiones y solución de problemas complejos, que realizan los Funcionarios, directores y jefes.

**Composición de los ocupados según división ocupacional**



# 1. Dinamismo del mercado laboral



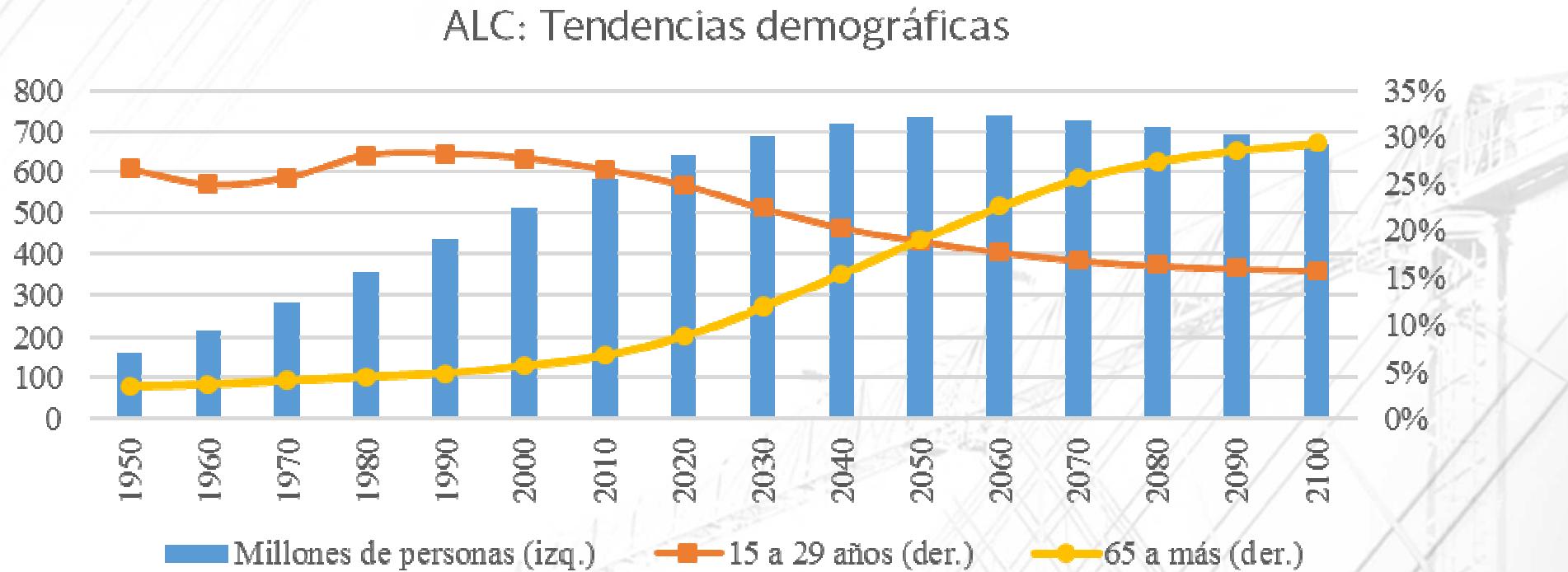
## El Mercado de Trabajo mexicano : pasado vs presente

CRITERIOS DE COMPARACIÓN	PASADO	PRESENTE
<b>Tipo de economía</b>	Cerrada	Abierta
<b>Educación de la PO</b>	Prácticamente nula	Insuficiente, 8.9 años en promedio
<b>Género de la PO</b>	Masculino	Mixto
<b>Sector de ocupación</b>	Sector Primario	Sector Terciario
<b>Productividad</b>	Criterio secundario	Criterio básico
<b>Especialización laboral</b>	Conocimientos y habilidades homogéneas	Pluralidad de conocimientos y multihabilidades
<b>Rotación laboral</b>	Mínima	Constante

## 2. Tendencias del empleo

### Factores de cambio del mercado laboral: tendencias

#### 1. Cambios demográficos

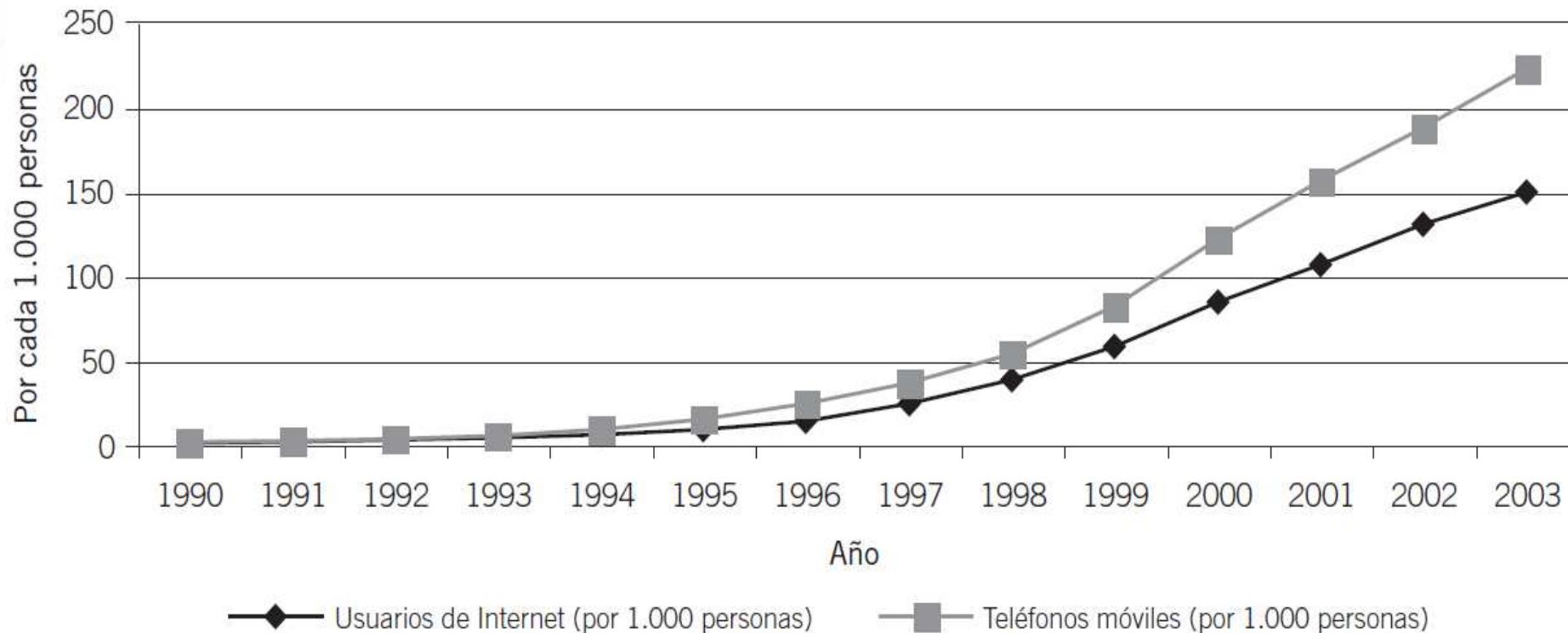


## 2. Tendencias del empleo

### Factores de cambio del mercado laboral: tendencias

#### 2. Innovación y difusión de las TIC

##### Ritmo de crecimiento de TIC desde los años 1990: Internet y telefonía móvil



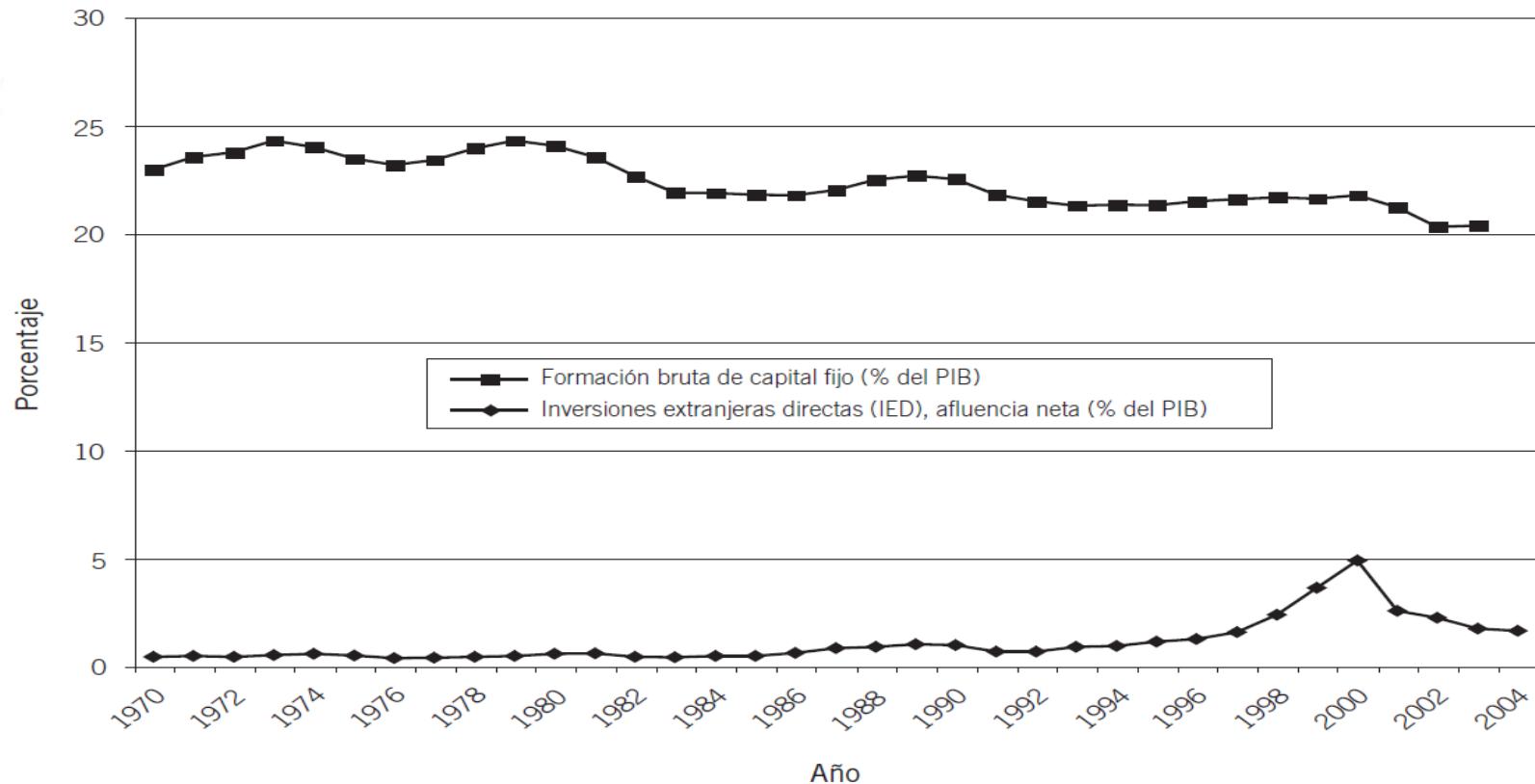
Fuente: Banco Mundial, *Indicadores de Desarrollo Mundial*, 2005.

## 2. Tendencias del empleo

## Factores de cambio del mercado laboral: tendencias

### 3. Economía de mercado global en expansión

IED e inversión general, en porcentaje del PIB mundial, 1970-2004

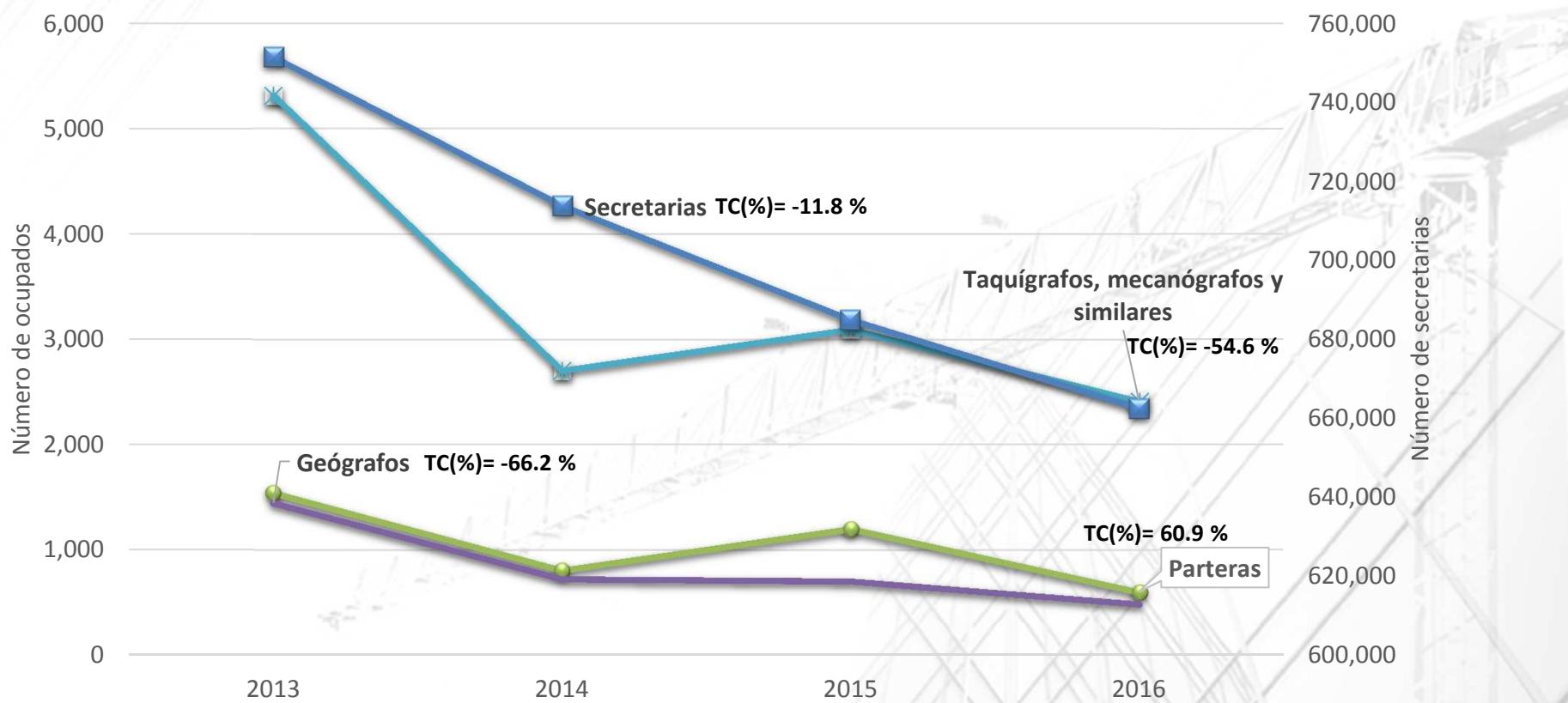


Fuente: Banco Mundial, *Indicadores de Desarrollo Mundial*, 2005.

## 2. Tendencias del empleo

- Se espera que en todo el mundo 3.4 millones de personas entren en situación de desempleo en 2017, con lo cual el desempleo total superaría los 201 millones en 2017.

### Ocupaciones con tendencia decreciente 2013-2016



## 2. Tendencias del empleo

- Artículo 8 (LFT). **Trabajador** es la persona física que presta a otra, física o moral, un **trabajo personal subordinado**.
- Artículo 10 (LFT). Patrón es la **persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores**.
- El **cambio tecnológico** modificará los tipos de **empleos disponibles**, así como las maneras en que se llevan a cabo. También **cambiarán las competencias necesarias** para realizar esas tareas.
- Los empleos que resulten más difíciles de automatizar ganarán terreno en el trabajo humano (**tareas complejas** que dependan de **competencias cognitivas** elevadas, competencias interpersonales y la creatividad).



### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

En México se realizan diversos esfuerzos para obtener información actualizada, que de cuenta de la realidad del mercado laboral de manera oportuna, con el objetivo de identificar las competencias escazas por sector económico y entidad federativa.



### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

Estudios para la identificación de necesidades de formación y capacitación por sector económico.

#### Objetivo

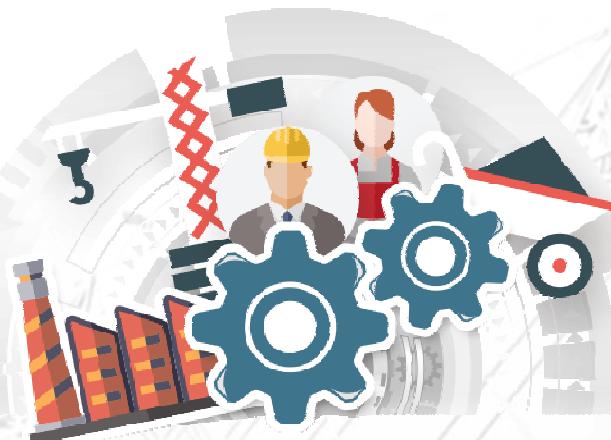
Identificar las necesidades de recursos humanos en los sectores económicos objeto de estudio y señalar las competencias laborales asociadas a ellos, a fin de brindar herramientas que contribuyan al diseño e implementación de programas de capacitación y adiestramiento.

#### Fuentes de información

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo  
(ENOE)

Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)

Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)



### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

#### La Pertinencia entre los Programas de Estudio de Nivel Licenciatura y el Mercado de Trabajo – Índice de Pertinencia Educación-Empleo (IPEE)

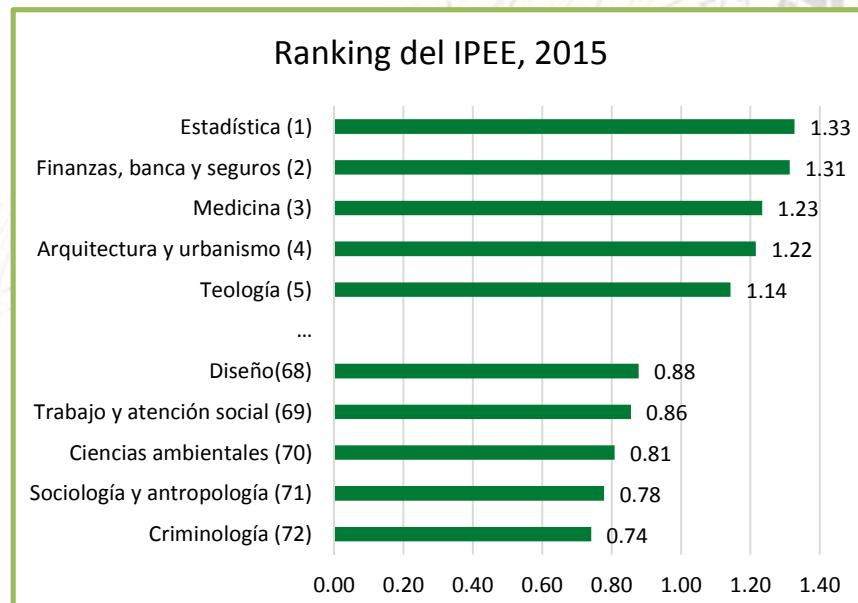
##### Objetivo

Analizar en qué medida los programas de estudio responden a la expectativa que tienen la mayoría de los estudiantes de nivel superior, que su formación profesional facilite su tránsito y éxito en el mercado de trabajo.

Este objetivo se logra mediante el cálculo de un **Índice de Pertinencia Educación Empleo (IPEE)** que permite identificar y comparar el desempeño de los programas de estudio a partir de una medida resumen de cuatro categorías analíticas: la participación económica, el nivel de empleo, la afinidad entre el campo de estudio y el puesto de trabajo, así como el nivel de ingreso obtenido en el puesto de trabajo.

##### Fuentes de información

Las categorías analíticas que conforman el Índice se construyen con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).



### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

#### Diagnóstico Ocupacional de México (DOM)

##### Objetivo

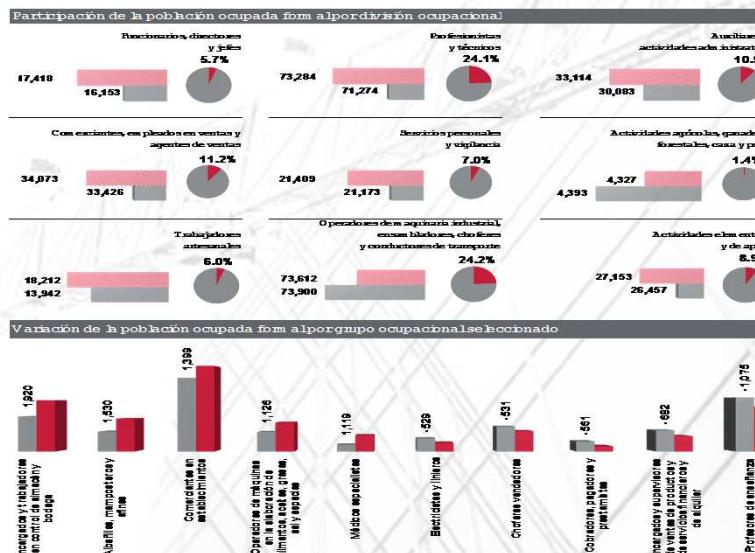
Ofrecer a las instituciones del sector laboral y educativo de cada entidad federativa, un diagnóstico actualizado sobre las prioridades en materia de capacitación y desarrollo de competencias laborales, para que la oferta de trabajo responda a las necesidades de los sectores estratégicos y contribuya a mejorar la productividad y las condiciones laborales en la entidad.

##### Fuentes de información

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo  
(ENOE)

Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)

Sistema Nacional de Clasificación de  
Ocupaciones (SINCO).



### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

#### Radar Estatal de la Productividad Laboral

##### Objetivo

Mostrar la evolución histórica del Producto Interno Bruto, de la Población Ocupada y de la productividad laboral de cada entidad federativa, a fin de proporcionar a las autoridades estatales, laborales, empresarios y público en general, datos para la toma de decisiones informada en política pública e inversión.

##### Fuentes de información

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo  
(ENOE)

Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)

Censo Económico, 2014



### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

#### Comité Nacional de Productividad

##### Objetivo

Recomendar políticas y proyectos concretos que permitan aumentar y democratizar la productividad en México.

El comité está integrado por empresarios, académicos, trabajadores y gobierno.

Entre sus temas prioritarios está la capacitación y certificación de los trabajadores, a través de estrategias que sumen a la disminución de brecha de habilidades entre las necesidades del sector productivo y las competencias de los trabajadores.

Las recomendaciones surgen del análisis de datos y diálogo con expertos.

Su metodología de trabajo es la siguiente:



### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

#### Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

##### Objetivo

Reflejar la estructura ocupacional del país con visión de futuro, que genere series estadísticas que permitan un mejor conocimiento del mercado laboral y facilite la integración de las políticas públicas de fomento al empleo y que sea comparable con otros sistemas de clasificación.



##### Fuentes de información

El acopio e integración de contenidos del SINCO se llevó a cabo a través del análisis ocupacional, una metodología cualitativa que se apoya en informantes directos, investigación documental, observación directa, entrevistas y cuestionarios para los trabajadores en su lugar de trabajo, consulta a expertos en el área ocupacional, así como informes directos de trabajadores expertos en su ocupación.

### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

#### Sistema Nacional de Competencias (CONOCER)

##### Objetivo

Contribuir a la competitividad económica y al desarrollo educativo de México, con base en el Sistema Nacional de Competencias (SNC), el cual apoya la competitividad económica, el desarrollo educativo y social a partir del capital humano.

##### Fuentes de información

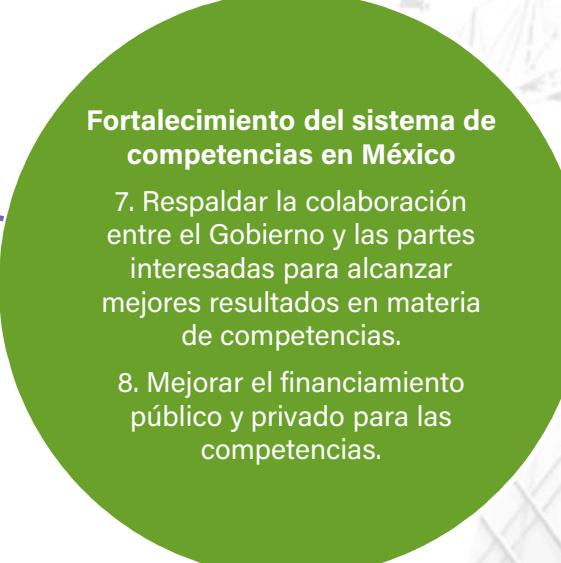
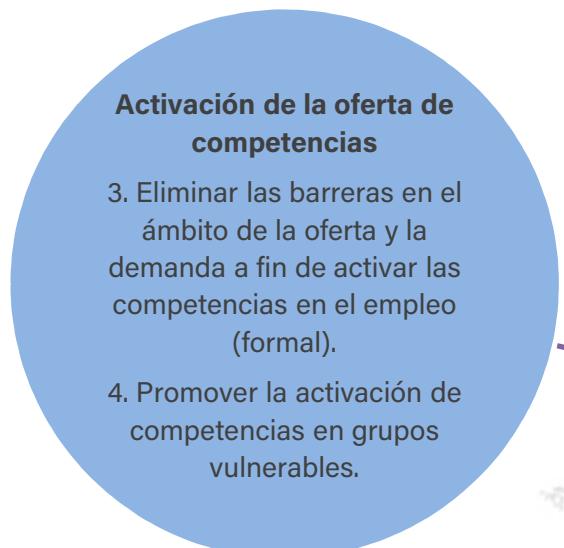
Los estándares de competencia, los instrumentos de evaluación de competencias y los mecanismos para incentivar la certificación de los trabajadores, se desarrollan y actualizan a partir de los trabajos de los Comités Sectoriales de Gestión por Competencias.



### 3. Mecanismos y herramientas en México para la identificación de competencias

Diagnóstico de la OCDE sobre la Estrategia de Competencias, Destrezas y Habilidades de México

#### Desafíos



Estos resultados serán utilizados por el **Comité Nacional de Productividad** para desarrollar recomendaciones vinculantes a fin de lograr una estrategia de competencias en constante actualización.



## 4. Consideraciones finales

- Actualmente, los jóvenes y adultos jóvenes enfrentan una mayor tasa de desocupación a pesar de ser la población con más habilidades tecnológicas y años de escolaridad de la historia.
- Asimismo, enfrentan las condiciones laborales más desventajosas en términos de ingreso, formalidad y características del empleo.
- Los estudios y herramientas especializadas en el diagnóstico del mercado laboral y las necesidades de competencias y capacitación para el sector productivo, ayudan a contrarrestar estos elementos negativos, pues permiten una mayor articulación entre las empresas y las instituciones académicas, lo que contribuye a generar acciones que reduzcan la brecha entre las competencias requeridas por el sector productivo y las que poseen los futuros trabajadores, así como quienes ya se encuentran en el mercado laboral.
- Lo anterior resulta en una mayor productividad de las empresas, y por ende, en mejores niveles de ingreso, prestaciones y, en general, mejor calidad de vida de los trabajadores.

**STPS**

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



**CENTENARIO**  
1917 2017  
**CONSTITUCIÓN POLÍTICA**  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**POR SU ATENCIÓN, MUCHAS  
GRACIAS...**