

MERCADO DE TRABAJO:

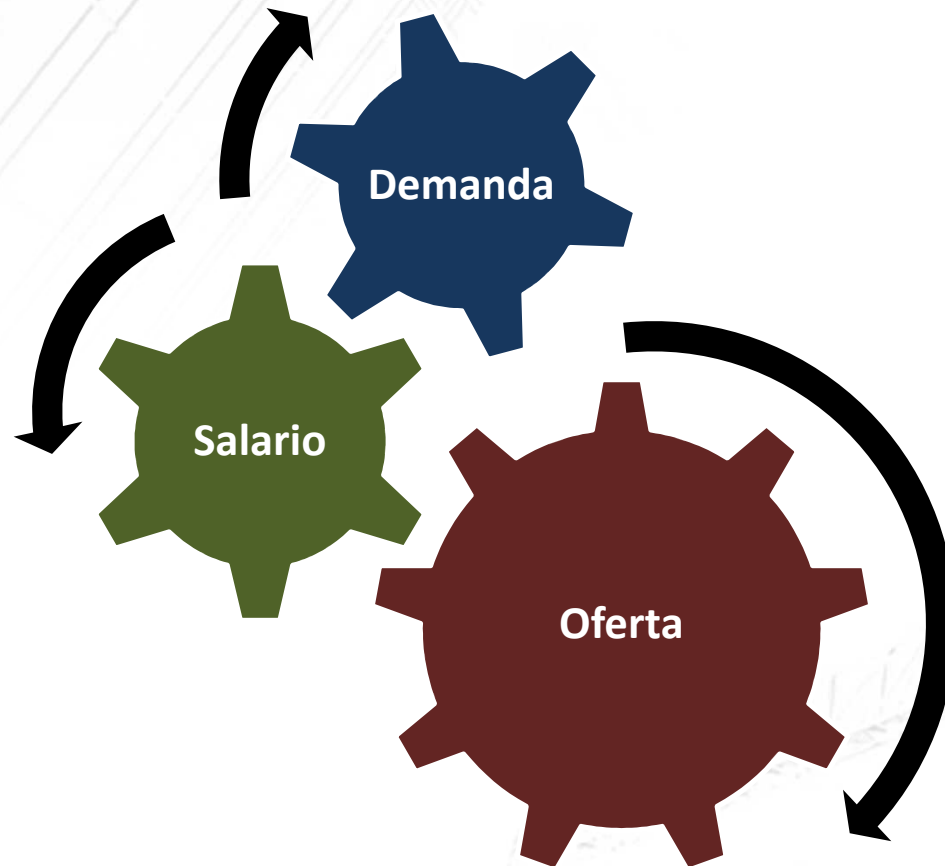
UNA MIRADA A LA PERTINENCIA EDUCATIVA EN MÉXICO

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

1. Dinamismo del mercado laboral

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

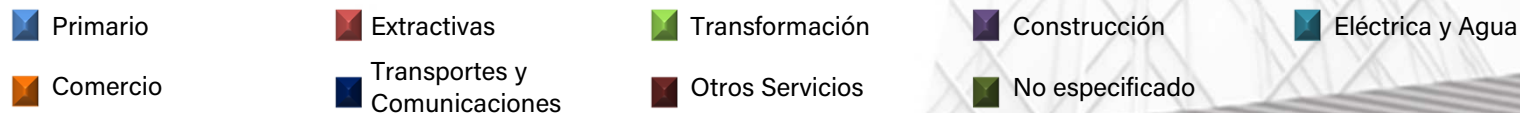
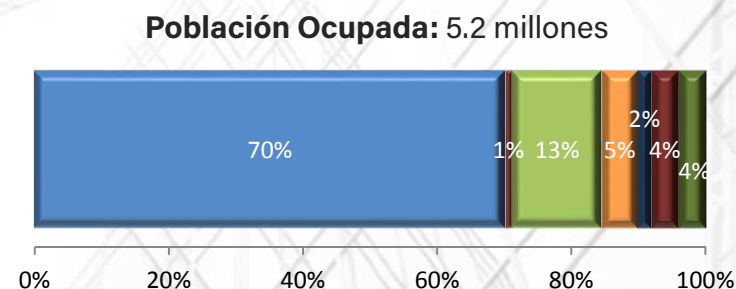
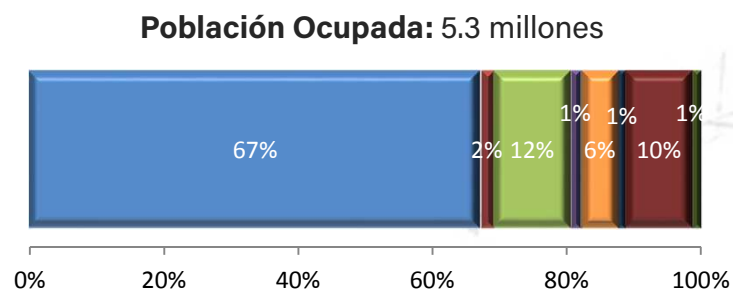
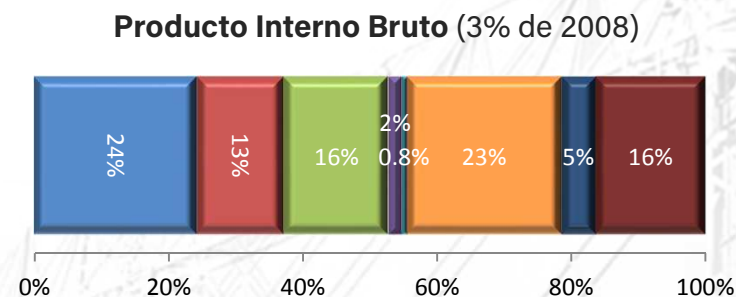
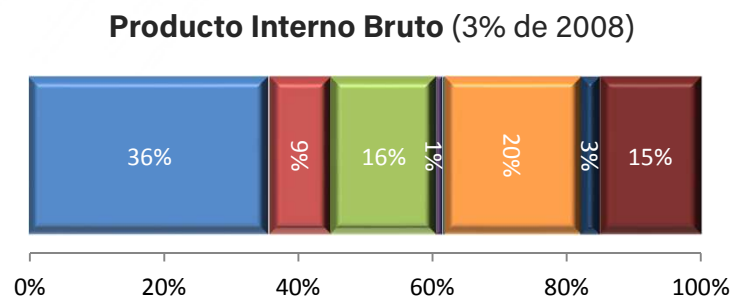
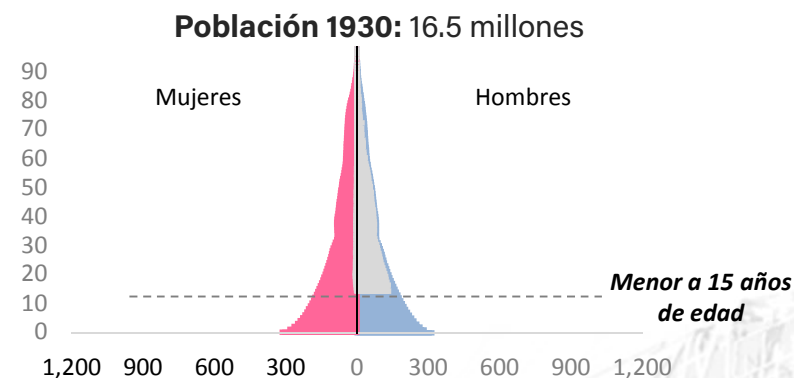
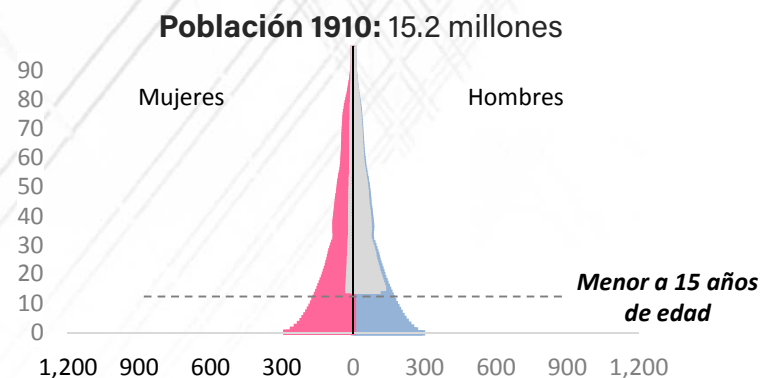


JFCA

JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

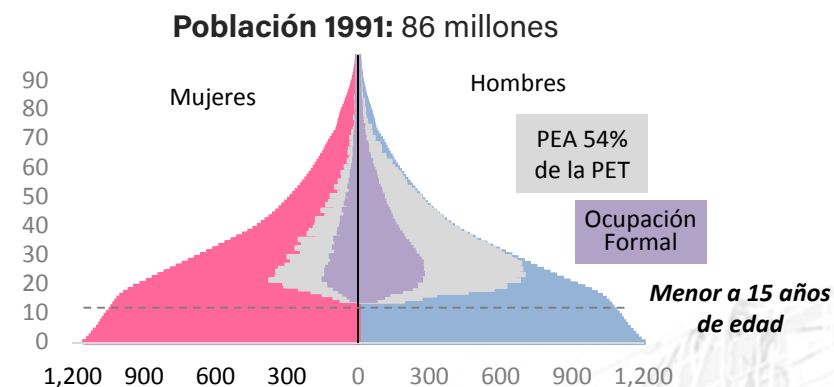
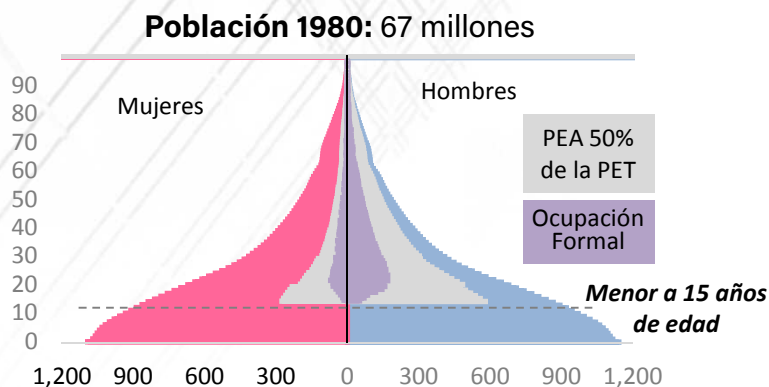
1. Dinamismo del mercado laboral

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

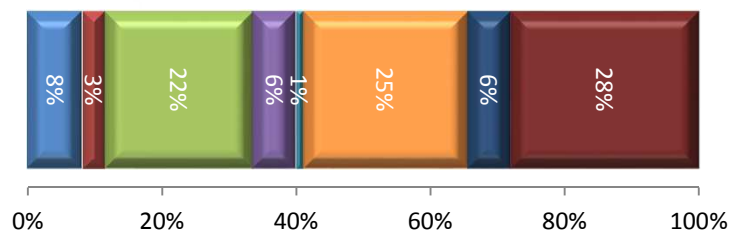


1. Dinamismo del mercado laboral

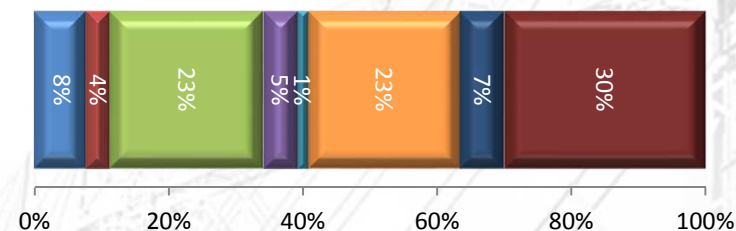
En la década de los **80's** se presenta la crisis del petróleo y de la deuda externa. El crecimiento económico disminuyó.



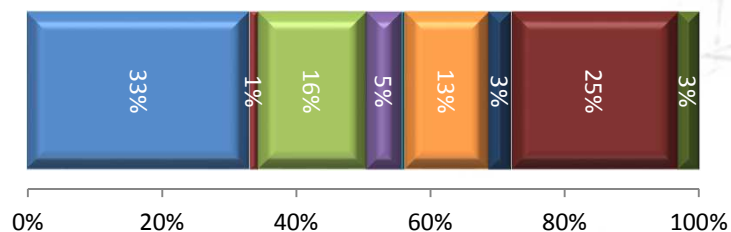
Producto Interno Bruto (49% de 2008)



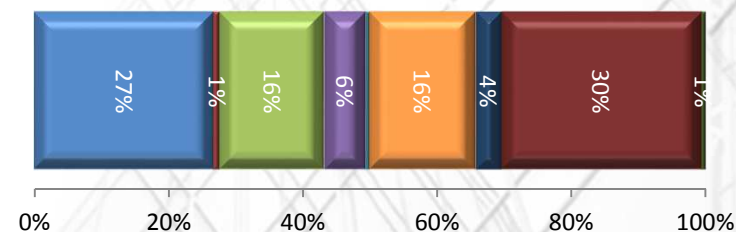
Producto Interno Bruto (59% de 2008)



Población Ocupada: 21.4 millones



Población Ocupada: 30.5 millones



Primario

Extractivas

Transformación

Construcción

Eléctrica y Agua

Comercio

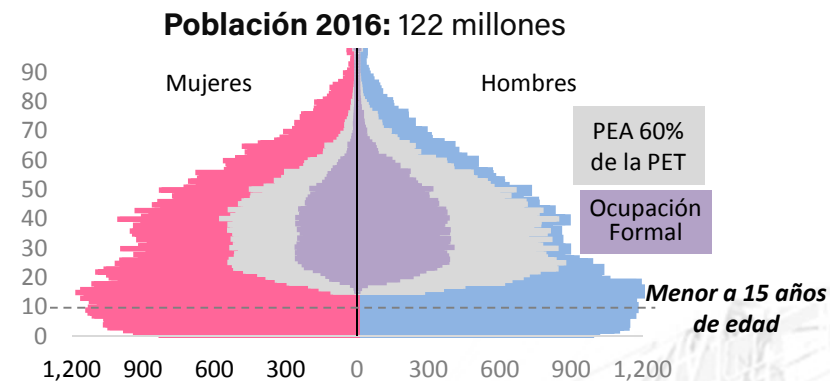
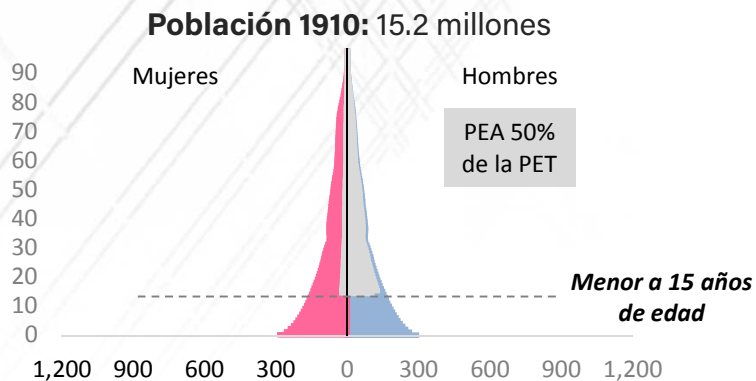
Transportes y Comunicaciones

Otros Servicios

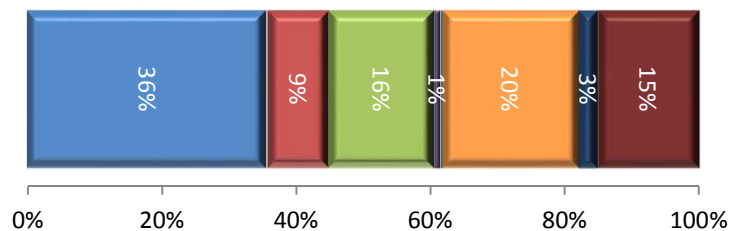
No especificado

1. Dinamismo del mercado laboral

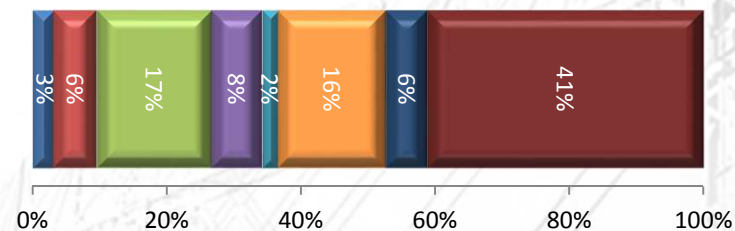
En un siglo, la estructura productiva del país y la ocupación cambiaron sustancialmente.



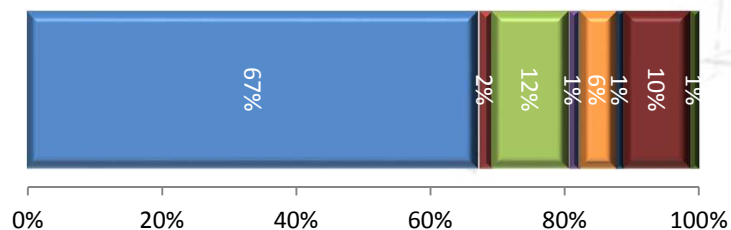
Producto Interno Bruto (3% de 2008)



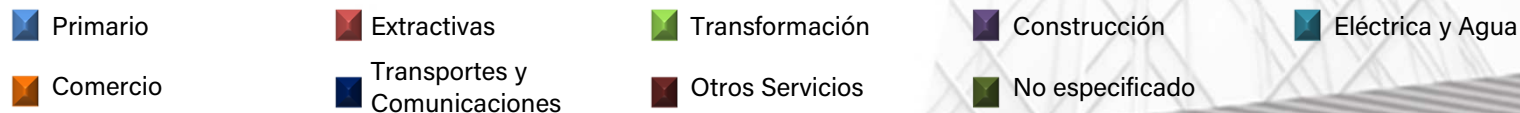
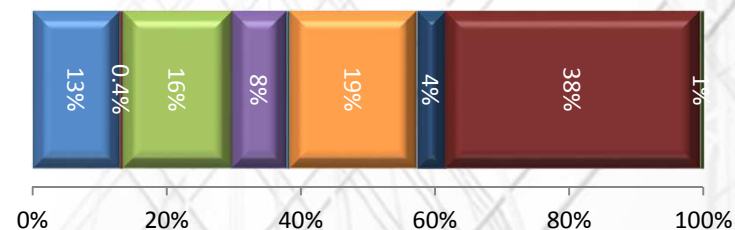
PIB (14,460 miles de millones de pesos a precios de 2008)



Población Ocupada: 5.3 millones

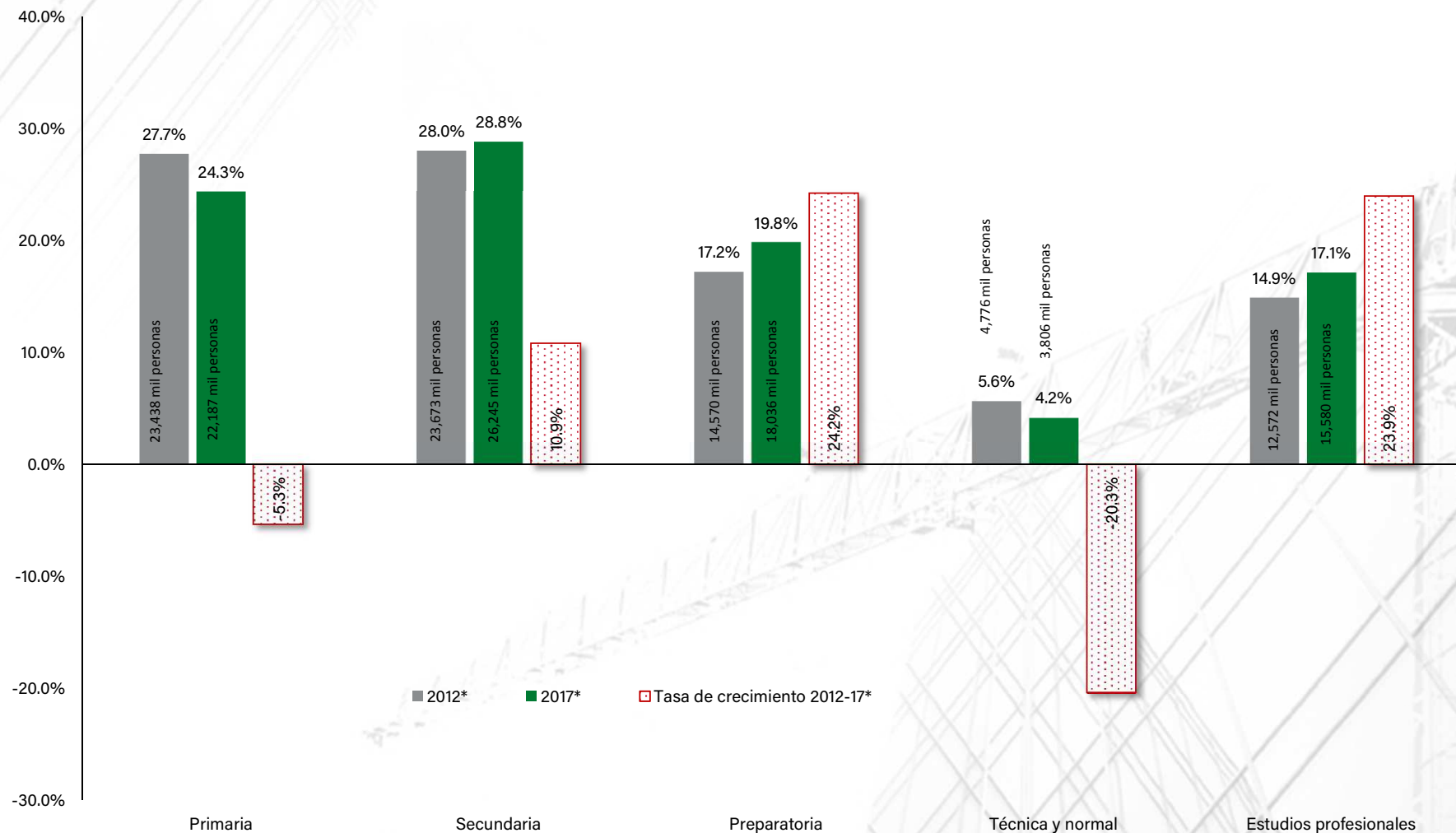


Población Ocupada: 51.5 millones



1. Dinamismo del mercado laboral

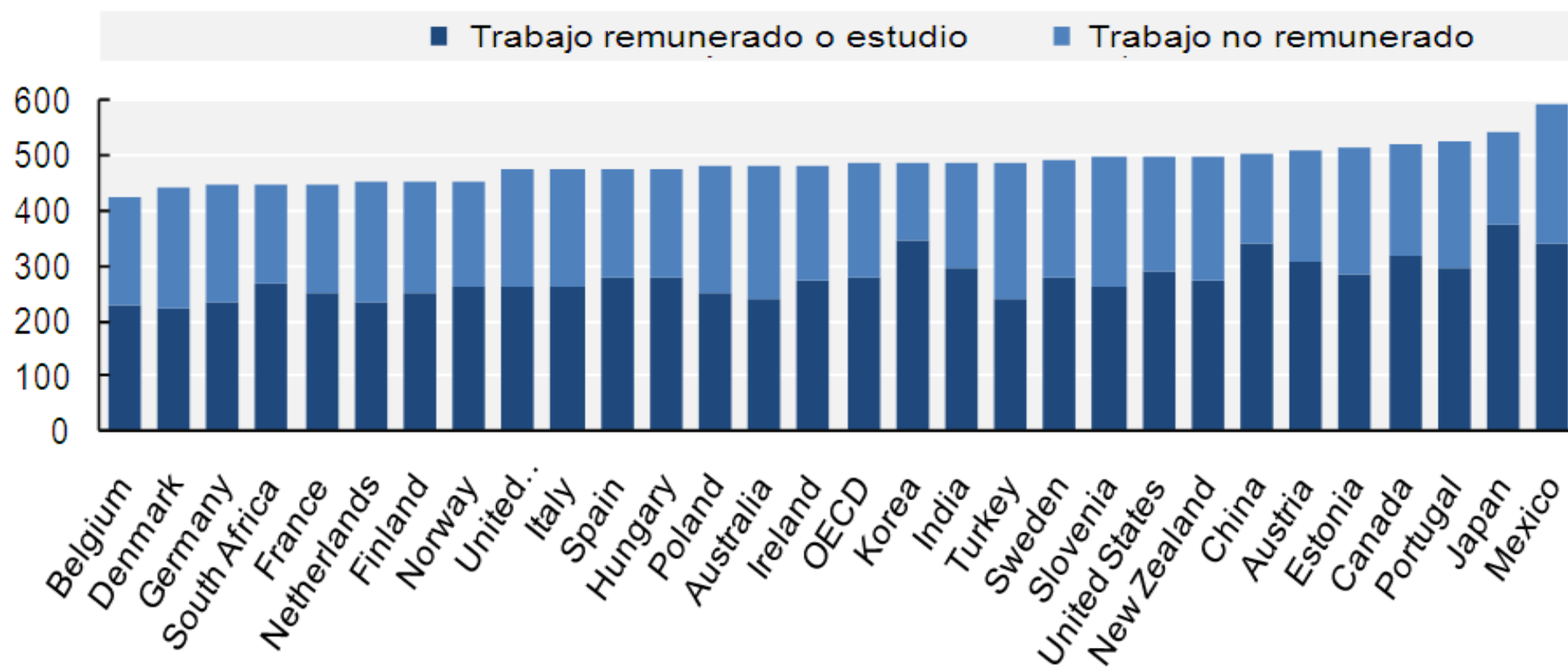
ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN



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

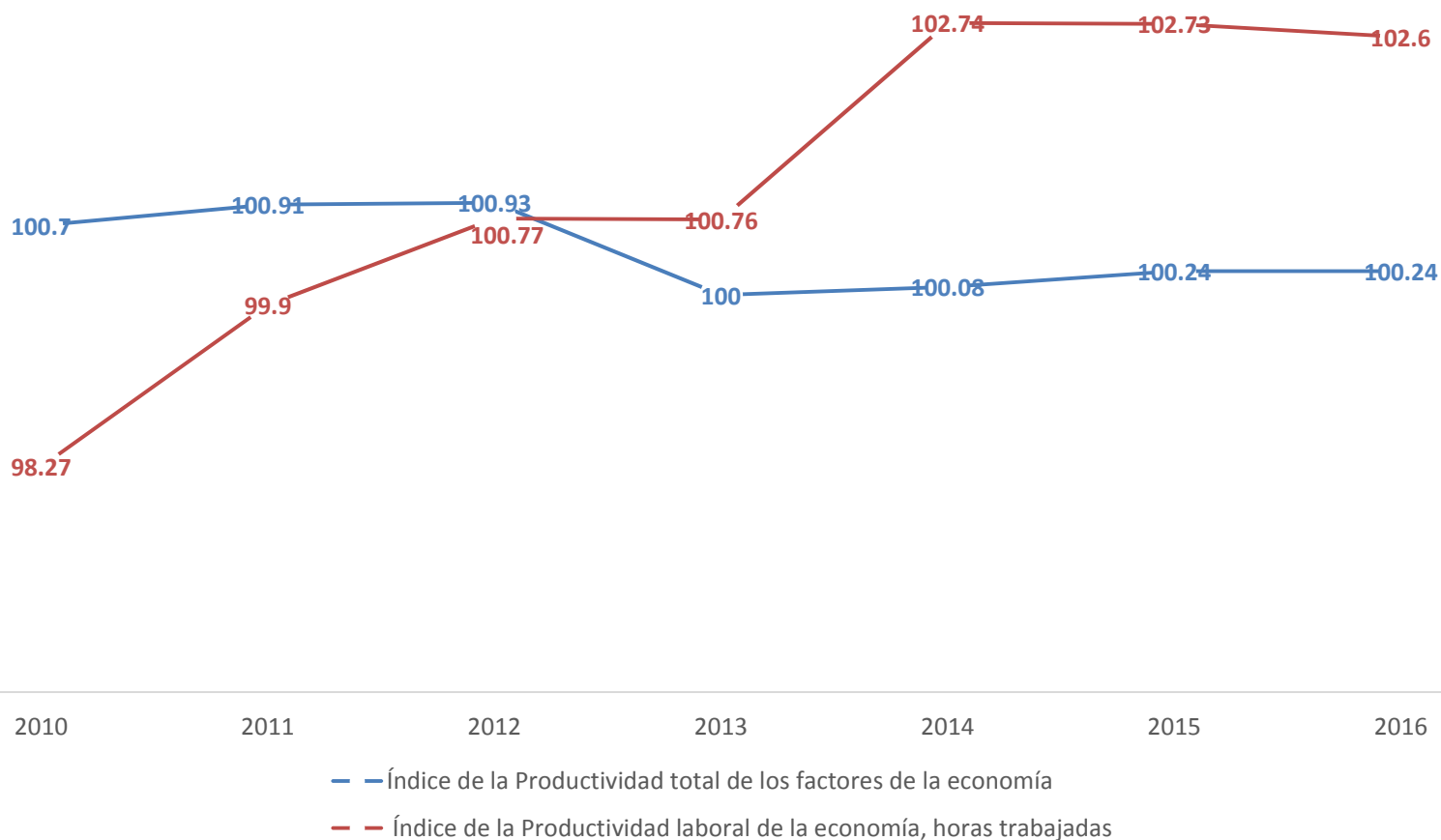
1. Dinamismo del mercado laboral

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

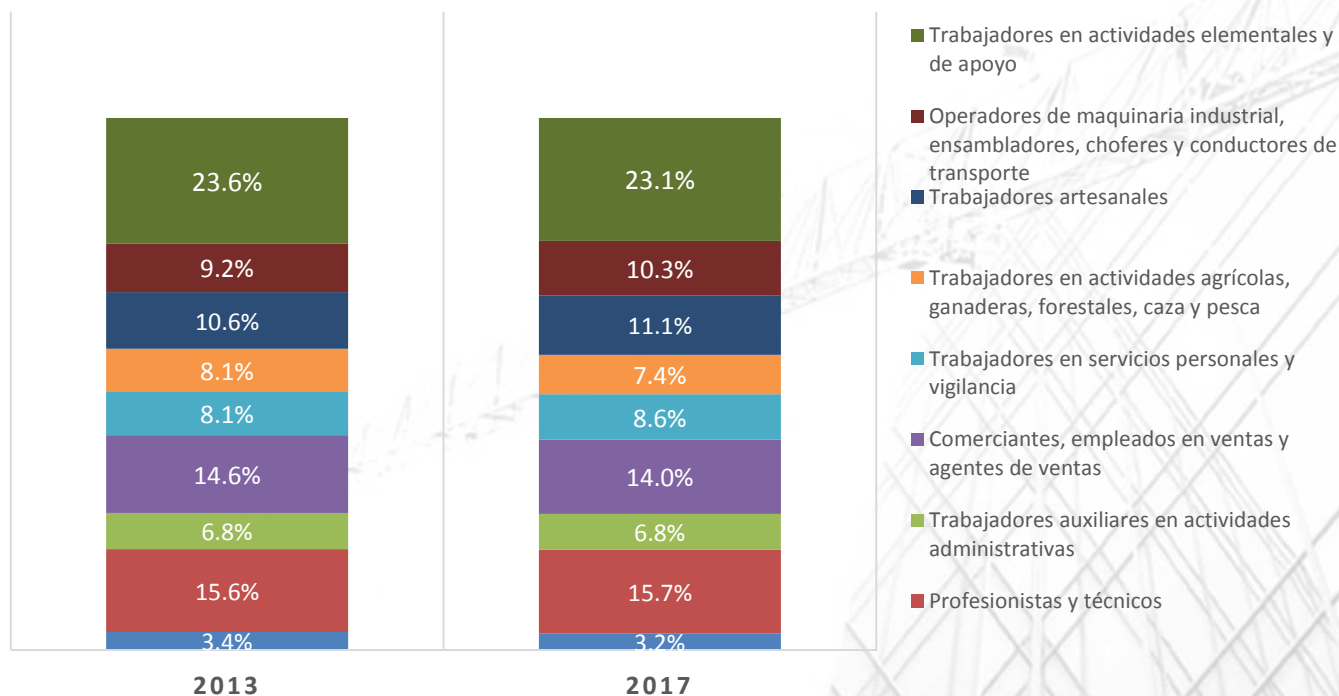
Índices de productividad total de los factores y productividad laboral de la economía, 2010-2016



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

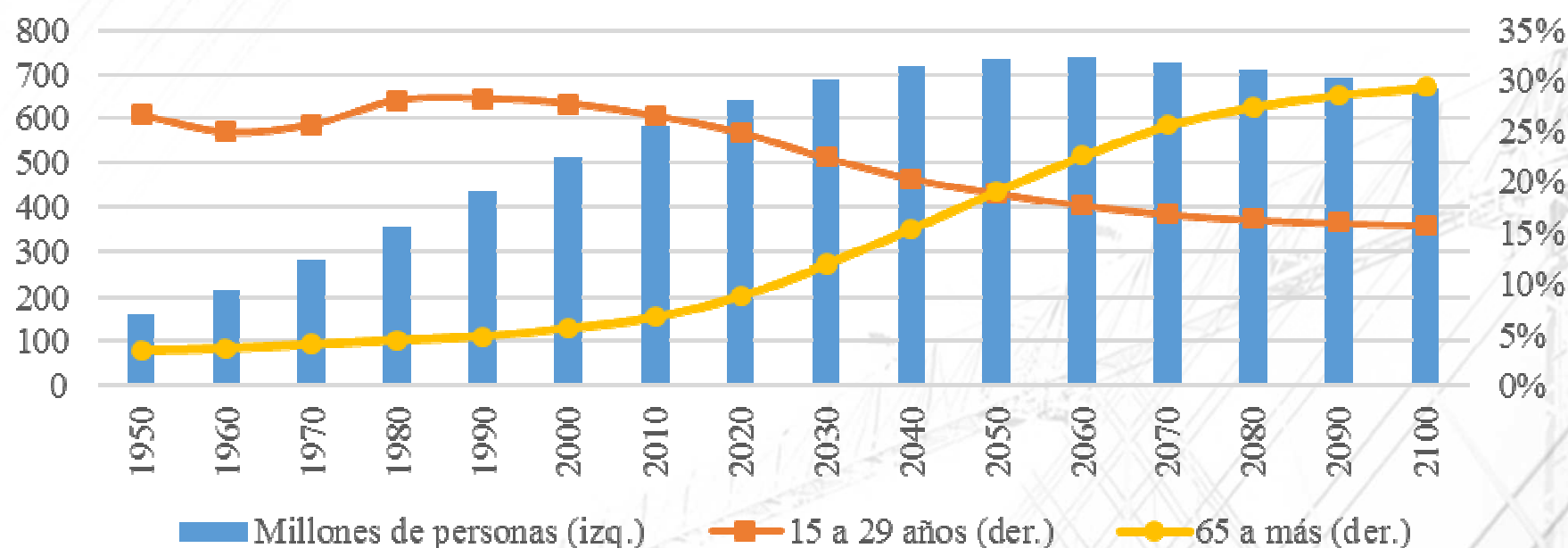
CRITERIOS DE COMPARACIÓN	PASADO	PRESENTE
Tipo de economía	Cerrada	Abierta
Educación de la PO	Prácticamente nula	Insuficiente, 8.9 años en promedio
Género de la PO	Masculino	Mixto
Sector de ocupación	Sector Primario	Sector Terciario
Productividad	Criterio secundario	Criterio básico
Especialización laboral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

2. Tendencias del empleo

Factores de cambio del mercado laboral: tendencias

1. Cambios demográficos

ALC: Tendencias demográficas

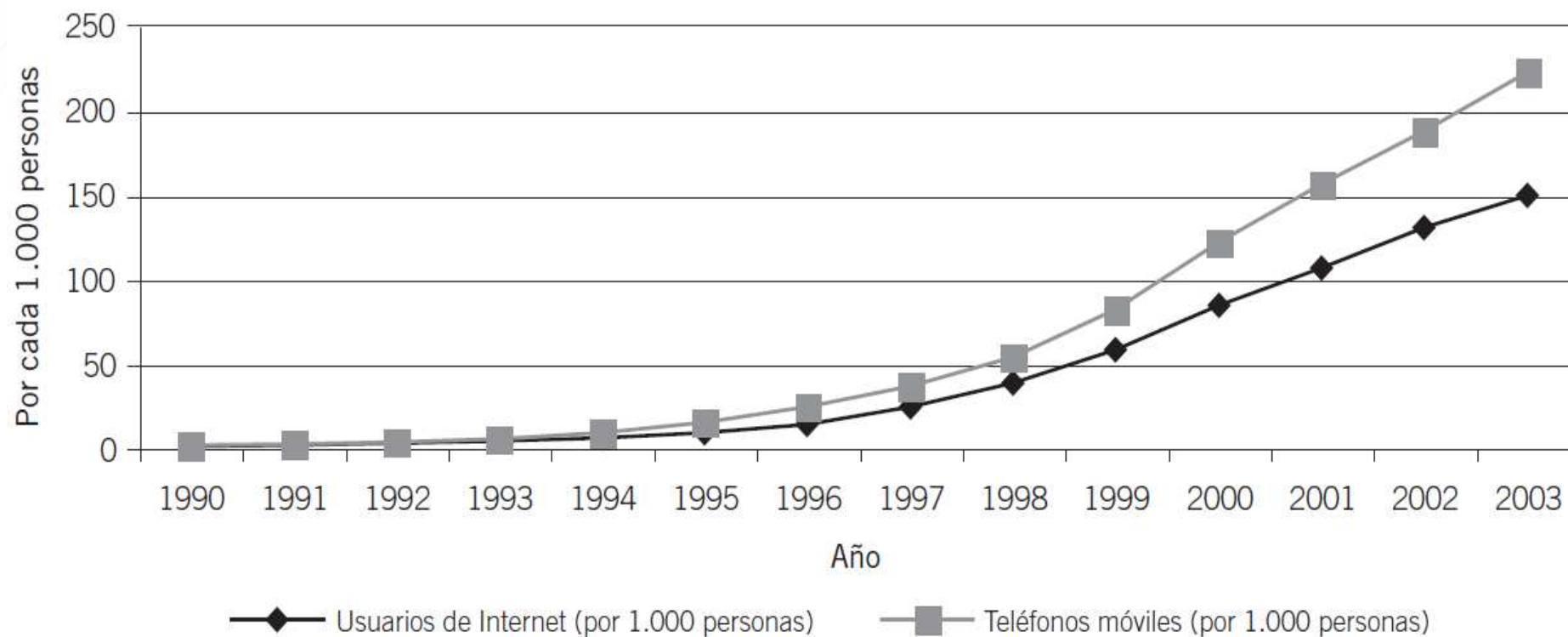


2. Tendencias del empleo

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



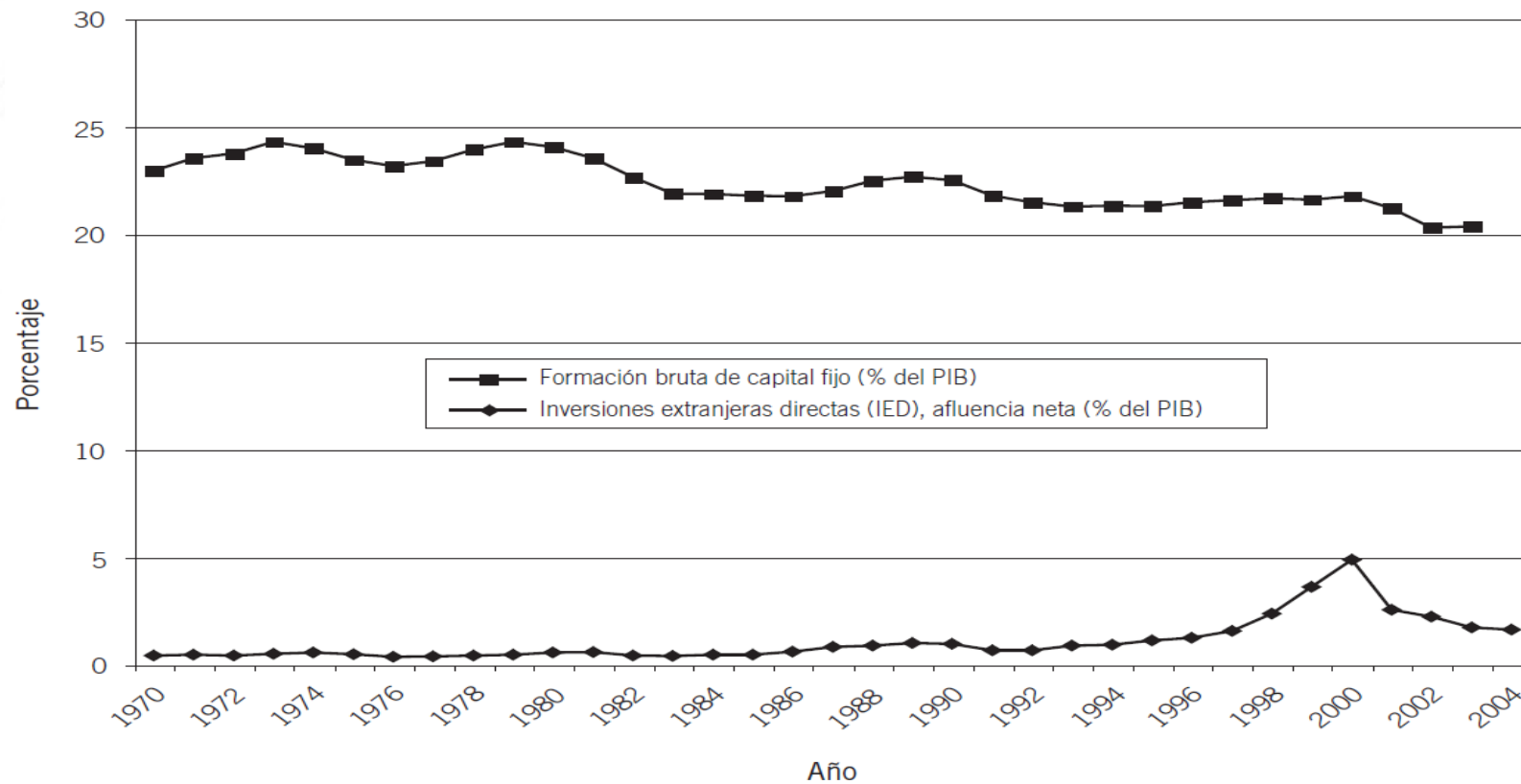
Fuente: Banco Mundial, *Indicadores de Desarrollo Mundial*, 2005.

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

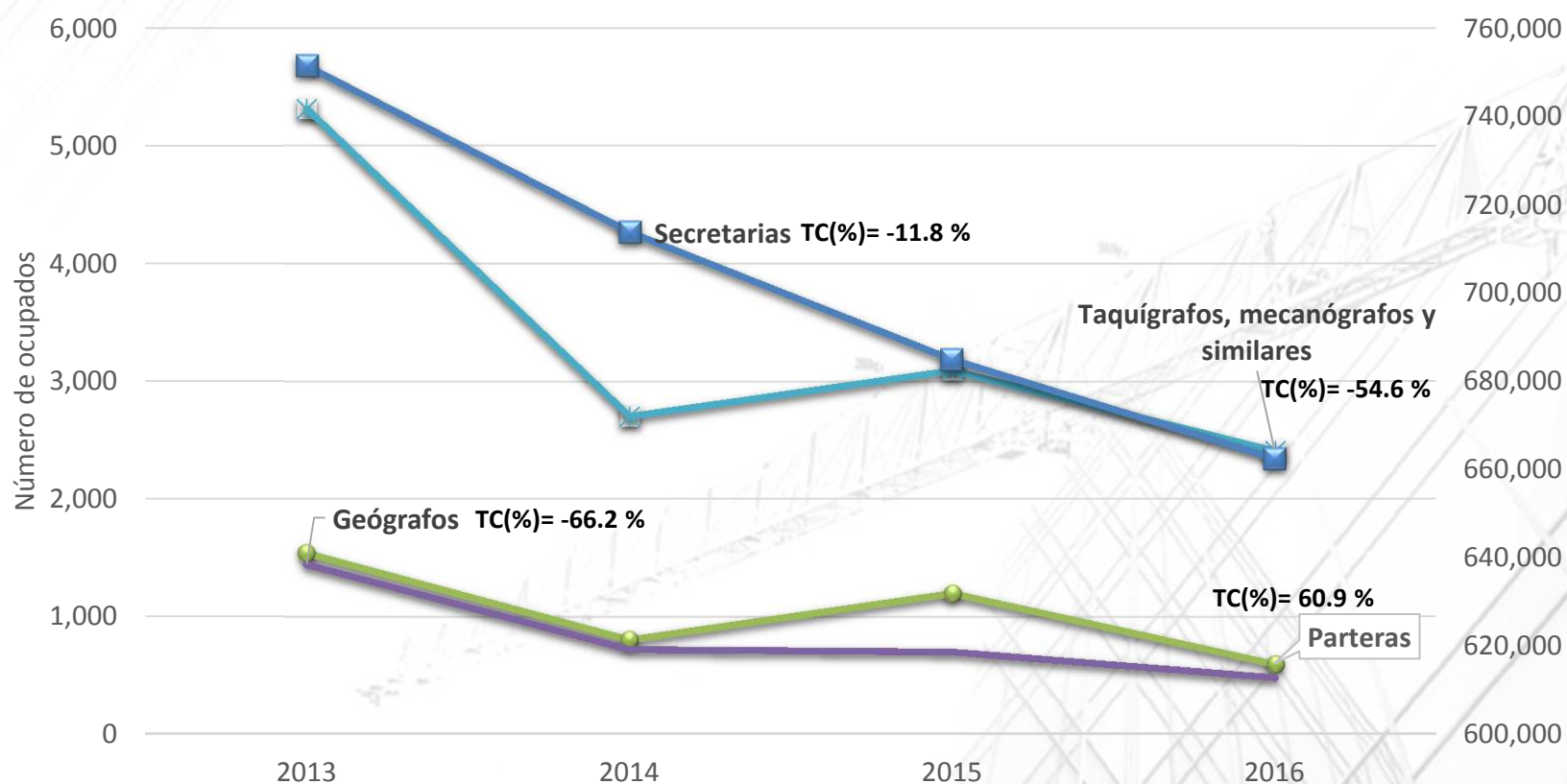


Fuente: Banco Mundial, *Indicadores de Desarrollo Mundial*, 2005.

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 escasas 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

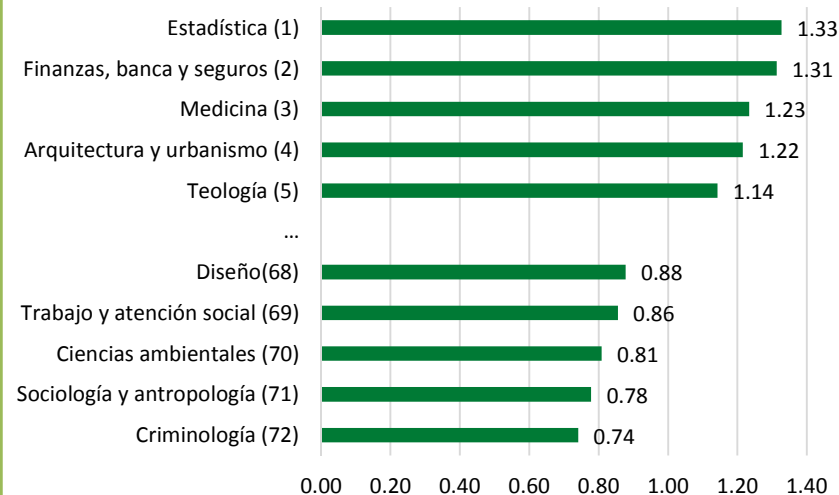
Analizar en qué medida los programas de estudio responden a la expectativa que tienen la mayoría de los estudiantes de nivel superior, que su formación profesional facilite su tránsito y éxito en el mercado de trabajo.

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).

Ranking del IPEE, 2015



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

Diagnóstico Ocupacional de México (DOM)

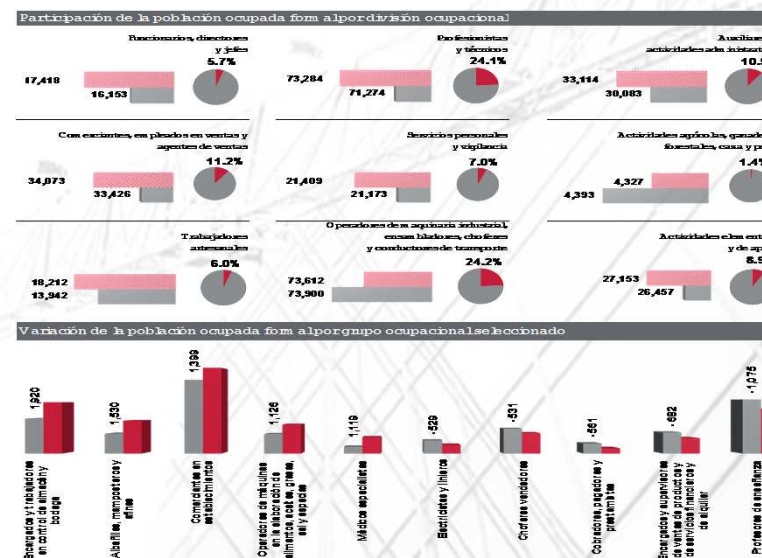
Objetivo

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 acopia 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.

Desarrollo de competencias relevantes

1. Mejorar el nivel de las competencias de los estudiantes de educación obligatoria.
2. Aumentar el acceso a la educación superior y mejora de la calidad y relevancia de las competencias que se desarrollan a este nivel.

Activación de la oferta de competencias

3. Eliminar las barreras en el ámbito de la oferta y la demanda a fin de activar las competencias en el empleo (formal).
4. Promover la activación de competencias en grupos vulnerables.

Fortalecimiento del sistema de competencias en México

7. Respalda la colaboración entre el Gobierno y las partes interesadas para alcanzar mejores resultados en materia de competencias.
8. Mejorar el financiamiento público y privado para las competencias.

Uso efectivo de las competencias

5. Mejorar el uso de competencias en el trabajo.
6. Apoyar la demanda de mayores competencias a fin de impulsar la innovación y la productividad.

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.

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