



DIRECTORIO

Dra. Soledad Aragón Martínez Secretaria de Trabajo y Fomento

al Empleo en la Ciudad de México

Mtro. Adrián Escamilla Palafox

Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México

Coordinadoras

Dra. Diana Martínez Medina

Directora de Planeación, Control y Evaluación de Resultados, Icat CDMX

Mtra. Claudina Arvizu Ortiz

JUD de Análisis de Información y Proyectos, Icat CDMX

Diseño Editorial

Mtra. Berenice Katery Vázquez Saldivar

Coordinación Editorial Subdirección de Enlace y Promoción, Icat CDMX

Lic. Dulce Karina Hernández Lara

Diseño Editorial Enlace de Difusión, Icat CDMX

T.S.U. Yesenia Roldan Mora

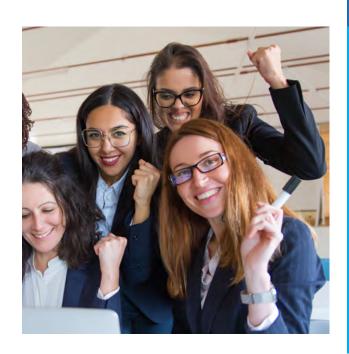
Diseño Gráfico Becaria del programa Jóvenes Construyendo el Futuro, Icat CDMX

CAPACITART Ciudad de México, Año 2, No. 2, abril-junio 2020, es una difusión periódica trimestral editada por el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Calle Doctor Lucio No. 220, colonia Doctores, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06720, Teléfono 5740-0237, https://www.icat.cdmx.gob.mx, icat@cdmx.gob.mx. Editor responsable Adrián Escamilla Palafox. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2019-061113034100-203, ISSN: 2683-1775, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Jefatura de Unidad Departamental de Información y Proyectos del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Mtra. Claudina Arvizu Ortiz, Calle Doctor Lucio No. 220, Colonia Doctores, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06720, fecha de última modificación, 14 de agosto de 2020.

CONTENIDO







04 Editorial

Desarrollo empresarial y trabajo

Por la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX

06 Políticas públicas

La entrevista a...

Jesús Padilla Zenteno. Presidente de COPARMEX CDMX en el periodo 2016-2020

Programa de Trabajo Decente de la Ciudad de México (infografía)

Retos de política pública para incrementar la supervivencia de las Pyme

Por María Luisa Saavedra García

Aspectos críticos para una política de desarrollo de Mipymes en México

Por Federico Stezano

34 Datos y tendencias

Capital humano y capacitación de las mujeres Por María Elena Camarena Adame

Mujeres emprendedoras (inserción)

La capacitación laboral en México: diseño institucional, modelo actual y retos de articulación

Por Adrián Escamilla Palafox

Gestión de talento y políticas públicas de empleo en la Ciudad de México

Por Oscar Hugo Ortiz Milán y Eloísa Pulido





66 La voz de...

Cooperativa Tetlcalli Casa de Piedra

70 La experiencia de...

Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México: Financiamiento y capacitación para tu negocio

Por Alejandro Sicilia Sicilia

80 Reflexiones

Desarrollo empresarial y trabajo

84 Colaboradores

Ficha técnica de los colaboradores

Desarrollo empresarial y trabajo

Para acceder al desarrollo económico, una economía de mercado requiere de un sector privado sólido. Las empresas son, por excelencia, las generadoras de capital y empleo. Si el gobierno acompaña esta actividad económica con políticas laborales de fomento al emprendimiento, vigilancia de las normas de trabajo e impulso al diálogo tripartito con organizaciones de empleadores y trabajadores, se posibilita el crecimiento económico con justicia social en beneficio de todas las personas.

El sector privado en la Ciudad de México se conforma mayoritariamente por micro y pequeñas empresas. De acuerdo con los Censos Económicos 2019 de INEGI, hay aproximadamente 456 mil unidades económicas operando en la entidad; de ellas, 92.7% son microempresas (uno a 10 trabajadores), 5.4% empresas pequeñas (11 a 50), 1.5% medianas (51 a 250) y apenas 0.4% grandes empresas (más de 250). A pesar de ello, el personal ocupado por el sector privado se distribuye prácticamente en partes iguales entre micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) (52.6%) y grandes empresas (47.4%).

La informalidad laboral es uno de los principales obstáculos que frena a las empresas de menor tamaño para generar fuentes de trabajo atractivas. Además de tener consecuencias directas en la calidad del empleo, la informalidad incide en la escasa probabilidad de sobrevivencia de los negocios, que enfrentan mayor dificultad para acceder a fuentes de financiamiento y a contratos con empresas formales y con el gobierno. En consecuencia, tanto las decisiones de inversión como las perspectivas de crecimiento se restringen.

Dada su relevancia, la Revista CAPACITART Ciudad de México dedica este primer número de 2020 al tema: "Desarrollo empresarial y trabajo". Los textos que componen este ejemplar reúnen visiones de especialistas de distintos ámbitos —académico, empresarial, gubernamental— sobre los desafíos de las políticas públicas para el sostenimiento y fortalecimiento de las empresas y su impacto en el empleo.

En "La entrevista a...", Jesús Padilla Zenteno, presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana en la Ciudad de México (Coparmex CDMX) en el periodo 2016-2020, comparte la experiencia de su agrupación en la promoción del trabajo decente; los esfuerzos de las empresas agremiadas en materia de perspectiva de género, sustentabilidad y empleo verde; y los efectos positivos del diálogo social impulsado por el

Programa de Trabajo Decente de la Ciudad de México, el cual firmó la Jefa de Gobierno, doctora Claudia Sheinbaum Pardo con organizaciones de empleadores, trabajadores y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que lidera la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (Styfe).

La aportación de la doctora María Luisa Saavedra García, profesora de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), a la sección "Políticas públicas", lleva el título: "Retos de política pública para incrementar la supervivencia de las Pyme". A partir del diagnóstico de la situación actual de las micro, pequeñas y medianas empresas en México, la doctora Saavedra García presenta una serie de propuestas de intervención gubernamental para potencializar su desarrollo: cargas impositivas diferenciadas, acompañamiento técnico a las personas emprendedoras, vinculación con el sector educativo en materia de tecnología e innovación, acceso a fuentes de financiamiento.

En el mismo tenor, el artículo "Aspectos críticos para una política de desarrollo de Mipymes en México", de Federico Stezano, doctor en Sociología por la Flacso México y miembro del Sistema Nacional de Investigadores de Conacyt, ahonda en los elementos de una política de promoción de Mipymes. A partir de la identificación de los desafíos de estas empresas—carencia de tecnología, dificultad para insertarse en las cadenas de valor globales, financiamiento, surgimiento de nuevos tipos de empleo y falta de redes interinstitucionales—, se señala la necesidad de una política pública que incluya: capacitación tecnológica y en materia de comercio exterior, acceso a créditos diferenciados y apoyo a organizaciones intermediarias.

La sección "Datos y Tendencias" abre con el texto de la doctora María Elena Camarena Adame, profesora titular de tiempo completo de la FCA-UNAM, "Capital humano y capacitación de las mujeres". La autora muestra de forma empírica la marcada incongruencia entre el nivel de desarrollo del capital humano de las mujeres mexicanas, medido por la creciente paridad de género en las matrículas universitarias, y la obstinación de roles laborales de género tradicionales que mantienen ciertos espacios de trabajo como predominantemente masculinos.

El maestro Adrián Escamilla Palafox, Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México,

Este número de la Revista CAPACITART Ciudad de México brinda claves para encaminar a México y a nuestra ciudad hacia una nueva configuración para el desarrollo económico con el aporte del sector privado, como principal generador de capital y empleo.

contribuye con el texto "La capacitación laboral en México: diseño institucional, modelo actual y retos de articulación". A partir del recuento histórico de los principales esfuerzos gubernamentales en la materia durante el siglo xx y las primeras décadas del siglo xxI, así como el diagnóstico del modelo nacional actual, se identifican dos desafíos principales para consolidar un sistema nacional de capacitación laboral: la complejidad de lograr la integralidad del sistema (normatividad, recursos, información, incentivos) y la necesidad de mecanismos de coordinación para evitar la duplicidad de funciones.

Para cerrar el tema de las capacidades laborales, Oscar Hugo Ortiz Milán, Director General de Empleo de la Styfe y Eloísa Mireya Pulido Jaramillo, colaboradora de esa dependencia, presentan el documento "Gestión de talento y políticas públicas de empleo en la Ciudad de México". Plantean un panorama general de los efectos de cambios tecnológicos en el mercado de trabajo y la falta de habilidades laborales en México. La situación descrita hace imperativo insistir en políticas públicas que activamente propicien la inserción y permanencia de las personas en el mercado laboral.

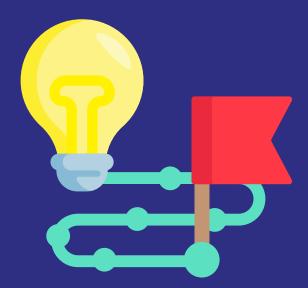
En "La voz de..." se cuenta con el valioso testimonio de Piedad Corona Ramírez y Leticia Sánchez Miranda, socias de la cooperativa Tetlcalli Casa de Piedra, y beneficiarias del programa de Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias (Focofess) de la Styfe. Las emprendedoras comparten su trayectoria de 20 años en el cooperativismo, los problemas que han enfrentado y las estrategias que han implementado para mantener su proyecto a flote.

Por último, en "La experiencia de...", el licenciado Gonzalo Alejandro Sicilia Sicilia, Director General de Fondeso nos habla del trabajo que realiza la institución a su cargo. El texto "El Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México: Financiamiento y capacitación para tu negocio" habla de los objetivos generales de los programas de financiamiento de esta insti-

tución: crear, mejorar y fortalecer las iniciativas productivas de la población y empresas mediante apoyos financieros y servicios de capacitación y asesoría en materia empresarial. Se insiste además en la forma en que el Fondeso brinda atención prioritaria a población que no es sujeta de crédito en las instituciones bancarias tradicionales, convirtiéndose en un instrumento de desarrollo económico y social para la ciudad.

Todos estos textos son importantes insumos para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas innovadoras que propicien las mejores condiciones para el desarrollo y consolidación de las Mipymes. En la actualidad, muchas de las economías más avanzadas han logrado construirse mediante esquemas de integración de los micro, pequeños y medianos emprendimientos con las grandes empresas, de manera que en las cadenas de valor más productivas y de mayor relevancia para la economía hay una destacada participación de las Mipymes. En ese sentido, este número de la Revista CAPACITART Ciudad de México brinda claves para encaminar a México y a nuestra ciudad hacia una nueva configuración para el desarrollo económico con el aporte del sector privado, como principal generador de capital y empleo.

entrevista a...



Jesús Padilla Zenteno

En este espacio de la Revista CAPACITART CDMX dedicado a la simbiosis entre desarrollo empresarial y empleo, recuperamos la visión de los empleadores respecto de su papel en la promoción del trabajo digno, a través de la "voz" de una de las organizaciones patronales más destacadas en la ciudad. La Confederación Patronal de la República Mexicana en la Ciudad de México participa del diálogo social en el marco del Programa de Trabajo Decente de la Ciudad de México liderado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, para mejorar el ambiente de los negocios, la inversión e impulsar el empleo formal. En esta entrevista, Jesús Padilla Zenteno comparte la experiencia de Coparmex CDMX, que presidió hasta el 6 de agosto de 2020, en la promoción del trabajo decente y los esfuerzos que están llevando a cabo sus empresas agremiadas en materia de perspectiva de género,





CAPACITART El crecimiento económico requiere de una gran participación del sector privado en la definición, instrumentación y evaluación de las políticas públicas ¿Cuál es la experiencia de Coparmex CDMX en sus interlocuciones con el

R/ La empresa es fundamental para el crecimiento y el desarrollo, genera riqueza y empleo. En Coparmex Ciudad de México pensamos que la confianza es clave para el dinamismo de la economía y esta confianza depende de la seguridad jurídica y del acierto de las políticas públicas.

Las políticas económicas deben estar vinculadas entre sí, ser armónicas y congruentes; su criterio clave es la búsqueda del realismo, deben ser diseñadas conforme a los principios sociales, ser claras, conocidas por todos y con permanencia suficiente y razonable.

Para lograr lo anterior es imprescindible la interlocución del sector privado con el gobierno. Lo hemos hecho siempre buscando no sólo representar nuestros legítimos intereses, sino también el mejoramiento de las condiciones de prosperidad de todos los mexicanos y de guienes habitan la Ciudad de México.

CAPACITART ¿Qué sectores económicos tienen más potencial de dinamismo en la Ciudad de México, considerando su aportación al PIB y al empleo?

R/ La estructura del empleo formal en la ciudad se concentra en más del 45 por ciento en el sector servicios. Adicionalmente, en el 2019 más del 80 por ciento de toda la generación de nuevos puestos de trabajo se concentró en dicho

Hacia el futuro inmediato pensamos que otros sectores que pueden contribuir al crecimiento de la ciudad son la construcción, que esperamos reactive su dinamismo y, desde luego, los sectores de movilidad y comunicaciones en los que se apuesta con importantes montos de inversión.

Por eso, desde Coparmex Ciudad de México hemos hecho un llamado a reforzar el gasto público y emplearlo de manera inteligente para que de esta manera se detone la generación de empleos y la competitividad en la Capital.

CAPACITART ¿Cuáles son las directrices de Coparmex CDMX en relación al fomento del trabajo decente?

R/ Las experiencias son vastas, pero hoy en la Ciudad de México nos parece que el diálogo tripartito coordinado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo para promover el trabajo digno y decente está siendo fructífero.

Además, que el Gobierno voltee a ver y tome la opinión de los sectores productivos, como organizaciones de trabajadores y de empleadores, nos parece un esfuerzo loable que, sin duda, generará un buen programa en beneficio para quienes trabajan en la Ciudad de México.

Igualmente creemos que el esfuerzo de mejora regulatoria y en el desarrollo económico de la ciudad, en el que tenemos también mecanismos de interlocución con el sector público, puede dar resultados en beneficio del crecimiento y

CAPACITART ¿Los empresarios representados en la Coparmex CDMX están comprometidos con el empleo verde?, ¿cómo están impulsando las prácticas verdes en sus empresas?

R/ Siempre ha señalado la importancia de promover una economía sostenible y sustentable. Hoy, la llamada economía verde es no sólo una tendencia sino una oportunidad en la que las empresas debemos poner mucha atención. En nuestra estructura tenemos una Comisión de Trabajo enfocada específicamente a este tema que tiene como su obietivo promover y atender la responsabilidad ecológica empresarial.

CAPACITART ¿Qué tan importante es la participación de las mujeres empresarias para Coparmex CDMX?

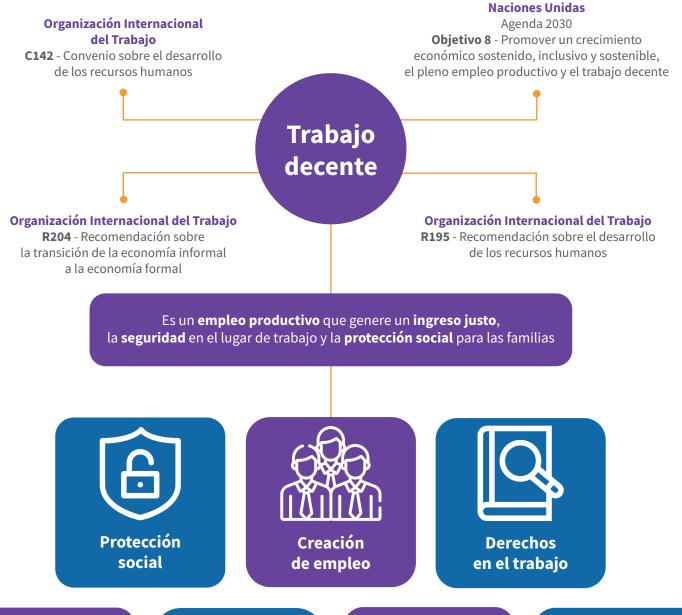
R/ Es una prioridad. Su contribución al entramado social, familiar y empresarial es clave para el desarrollo del país y de la ciudad. Las comisiones de movilidad, de turismo, de educación, de empresarios jóvenes, de responsabilidad social, de mujeres empresarias, de salud, de negocios y financiamiento, de inclusión financiera, de afiliación y grandes empresas, de desarrollo democrático, todas son dirigidas por mujeres empresarias muy talentosas. Como puede verse todos estos son temas claves para la ciudad.



La mejor razón de ser, es hacer

... juntos por el bien común

El trabajo decente en la Ciudad de México









Colaboración en la aplicación del **Programa de Trabajo Decente** para la Ciudad de México

Organización Internacional del Trabajo

Organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

PTD-CDMX

3

4

Prioridades

con enfoques transversales de equidad de género y sostenibilidad ambiental

Promover el empleo y el trabajo decente, particularmente para grupos de atención prioritaria

Impulsar empleos verdes que permitan la transición justa hacia una economía y sociedad más sostenible y resiliente

Fortalecer en la Ciudad de México el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y de las Normas Internacionales del Trabajo

Fortalecer el diálogo social tripartito y efectivo, con la participación de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores

Resultados

- Estrategia para la transición de la economía informal a la formal
- Sistema mejorado de capacitación, formación y certificación
- Estrategia de promoción del trabajo decente
- Capacidad para enfrentar los desafíos derivados de los cambios tecnológico, climático y demográfico
- Fortalecimiento el sistema de seguridad social y protección social
- Promoción la inversión productiva de las empresas bajo criterios de sostenibilidad ambiental y los empleos verdes en las empresas
- Intercambio de información y promoción para que las personas trabajadoras puedan obtener empleos cercanos a sus domicilios
- Establecimiento de un plan para erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación laboral y cuenta con mecanismos para su medición
- Inspección del trabajo del fortalecida con convenios firmados con las Organizaciones de Empleadores y las Organizaciones de Trabajadores
- Fortalecimiento del diálogo social tripartito que permita aumentar las capacidades de los actores para promover el trabajo decente
- Generar un espacio institucionalizado de diálogo social tripartito, en el que se identifican, discuten y analizan las problemáticas laborales en la Ciudad de México

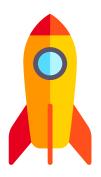






Retos de política pública

para incrementar la supervivencia de las Pyme



El objetivo de este artículo consiste en describir y explicar los retos actuales de la política pública para incrementar la supervivencia de las Pyme en México. La investigación documental se realizó a partir de fuentes secundarias y bases de datos estadísticos que contienen información sobre las Pyme, como son la OECD e INEGI. El principal hallazgo de este trabajo es que los retos que afronta la política pública en referencia a la supervivencia de las Pyme son principalmente: legislación diferenciada, vinculación con el sector educativo para generar tecnología e innovación, acceso real a fuentes de financiamiento para impulsar el crecimiento, así como, la capacitación del empresario y su personal.



Introducción

La OECD (2019) afirma que la predominancia de las Pyme las convierte en actores clave para construir un crecimiento más inclusivo y sostenible, atenuar los impactos económicos y mejorar de la cohesión social. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Productividad y Competitividad Empresarial (Enaproce, 2018) y los Censos Económicos (INEGI 2019), el sector Pyme en México representa el 98.8% del total del tejido empresarial mexicano, siendo predominantemente empresas de tamaño micro con un 95%, mientras que las pequeñas empresas alcanzan sólo el 4% y las empresas medianas un 0.8%. Esta magnitud numérica les permite generar el 69.4% de los empleos y aportar 52% al Producto Interno Bruto (PIB); sin embargo, su importancia no solo es económica sino también social, ya que cumplen un papel fundamental como niveladoras de la desigualdad económica, al ser significativas en la generación de empleos y colocar en el mercado bienes y servicios accesibles a la población de menos ingresos (Saavedra y Saavedra, 2014).

A pesar de su importancia económica y social, Saavedra, Tapia y Aguilar (2013) refieren que las políticas públicas en torno a las Pyme en México han sido insuficientes para apoyar la creación, permanencia y desarrollo de éstas (considerando tanto el número de unidades económicas como los empleos generados), sobre todo las del sector industrial, mismas que han perdido competitividad frente a la empresa grande, al competir con amplias desventajas.

Así también, Saavedra (2014) y Saavedra, Tapia y Aguilar (2015) comprobaron que la competitividad de las Pyme en México es baja, debido a factores tanto externos como internos que dificultan su funcionamiento, entre los que destacan los problemas de financiamiento y de gestión administrativa que incluyen la planeación estratégica, cadena de suministro, gestión de la calidad, comercialización, contabilidad y finanzas, recursos humanos, gestión ambiental y sistemas de información, mostrando así una fuerte desventaja frente a la empresa grande.

Por lo anterior, el desarrollo de las Pyme es una prioridad si se busca mejorar el nivel y la calidad de vida de los habitantes del país, generando empleos, reduciendo la pobreza y la desigualdad, por lo que se debe asumir su impulso como una política de estado prioritaria; así pues, se hace necesario revisar la situación actual de las Pyme y con base en ésta describir los retos de política pública que garanticen su supervivencia.

Situación actual de las Pyme

Las Pyme enfrentan una problemática compleja que se ve reflejada en su situación actual; la prueba de su vulnerabilidad se encuentra en su baja capacidad de sobrevivencia, de acuerdo con INEGI (2014), 64% de las empresas tienen probabilidad de sobrevivir el primer año, mientras que su esperanza de vida al nacer es de 7.7 años. Entre los principales aspectos de la problemática que afrontan (Muñoz y Mayor, 2015; INEGI, 2019a; INADEM, 2018; Dini y Stumpo, 2018; INEGI, 2019b; OECD-CAF, 2019; OECD, 2019) destacan las siguientes:

Falta de capacitación del personal que labora en las Pyme



Sólo el 15.3% de las Pyme capacita a su personal. La mayoría porque consideran que los conocimientos y habilidades existentes en la empresa son adecuados; esto se debería a la gran cantidad de micro y pequeñas empresas que aún utilizan procesos artesanales por falta de tecnologías accesibles a sus necesidades. Aunado a esto, los resultados de los Censos Económicos (INEGI 2019), arrojaron que en el sector manufacturero el personal ocupado con educación superior es de 15.3%, en el sector comercio es el 18%, mientras que en el sector servicios el 31% cuenta con este nivel de estudios. Esto indica que el capital humano en las Pyme es de baja calidad, lo que le estaría restando competitividad, sumando a esto la baja capacitación que se imparte en este sector empresarial.

Falta de conocimientos empresariales

El empresario Pyme carece de herramientas para gestionar su empresa con una visión de largo plazo. Como consecuencia, un 40% no implementan acciones de solución ante problemas en el proceso productivo y un 21% solo apaga fuegos. Un 65% no monitorean indicadores de desempeño, el 40% no lleva una contabilidad formal y no hacen uso de internet para impulsar sus ventas y realizar sus compras. A pesar que en los últimos años se ha brindado apoyo para capacitar en este rubro a los empresarios, en el período 2013-2017, solo 58,607 Pyme han recibido este beneficio, lo que representa apenas un 1.44%, del total de las empresas Pyme.



Política fiscal inadecuada a las necesidades de las Pyme



Aun cuando se ha tratado de promover e impulsar políticas fiscales diferenciadas, los cambios propuestos no han sido suficientes para mitigar la carga fiscal que se le impone a las Pyme, aunado a la gran cantidad de trámites complejos y requisitos, que debe cumplir; mucho menos ha logrado atraer a las empresas informales a la formalidad.

La competencia desleal que representa la economía informal



Los expertos opinan que son mucho más las empresas que operan en la informalidad que las formales, debido a la regulación excesiva, percepción de corrupción y debilidad en la defensa y aplicación de los derechos legales básicos. Esto genera una competencia desigual que mina la competitividad de las Pyme al no poder competir en igualdad de circunstancias, pues estas empresas informales pueden abaratar precios al no tener que tributar ante el fisco, ni llevar registros y trámites fiscales a través de un profesional especializado para tal fin.

Falta de información sobre los programas de apoyo empresarial

Los resultados de Enaproce (2018) muestran que los empresarios no acceden a estos programas por desconocimiento de la existencia de estos o desconocimiento de las entidades responsables de su operación, lo que muestra que la difusión no ha sido la adecuada.



Falta de acceso a fuentes de financiamiento



Los empresarios señalan que no usan financiamiento externo principalmente porque es costoso y tienen que reunir una gran cantidad de requisitos para acceder a los préstamos. Bajo este panorama sólo el 8% de las Pyme han tenido acceso a fuentes de financiamiento externo. Esta limitación, genera una amplia utilización de autofinanciamiento y otras alternativas no bancarias para obtener capital de trabajo o realizar inversiones. Esta limitación, refuerza así las desigualdades en materia de capacidad productiva entre Pyme y grandes empresas. El apoyo financiero que reciben las Pyme es insuficiente, pues INADEM (2018) reportó que se apoyaron 11,081 Pyme, lo cual sólo representa un 0.27% del total de Pyme en México (total de empresas Pyme 4,059,460), por otra parte, no sólo es insuficiente en el número de Pyme apoyadas sino también en monto, pues esta misma fuente refiere que con respecto al monto solicitado, solo se otorgó el 14%. Lo anterior, se debería a una disminución sustancial del presupuesto otorgado para este sector en el presupuesto público, pues en el año 2014, los apoyos ascendieron a un monto de 10,088,989,227 de pesos, y al año 2018, este monto fue sólo de 4,137,174, 920 pesos, mostrando con esto un decremento de 58%. Así también, el monto de financiamiento otorgado en 2018, como porcentaje del PIB de ese mismo año apenas alcanza 0.005%, lo que muestra que los recursos destinados en el presupuesto público para impulsar a este sector son incipientes.

Falta de recursos tecnológicos acorde a sus necesidades específicas

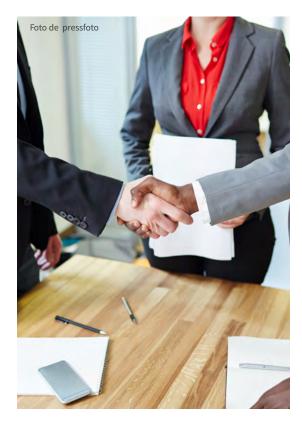


En México no se ha generado tecnología para estas empresas a diferencia de países como Estados Unidos, Japón y de la Unión Europea, donde los centros de educación superior son los que realizan el desarrollo tecnológico empresarial. Estas instituciones tienen como indicador de alta calidad la creación, el diseño, la innovación y la venta de patentes, lo que impulsa a las empresas nacionales hacia la competitividad en mercados internacionales.

No tienen posibilidades de participar en las cadenas globales de valor

Apenas un 4.6% participa en este tipo de cadenas (solo pequeña y mediana), y entre las razones para no participar se encuentran la falta de información, precios muy bajos, problemas de calidad, de escala y financiamiento. Esto resulta preocupante pues la experiencia de los países desarrollados que han logrado un crecimiento en el sector Pyme muestra como indicador la capacidad de éstas para trabajar unidas con propósitos de financiarse, hacer investigación y crecer en mercados internacionales, es decir las Pyme no operan de modo individual; por el contrario, trabajan integradas en redes empresariales y en clúster para poder ser competitivas. Esta integración les permite alcanzar niveles de producción más elevados, compartir tecnologías y acelerar procesos de aprendizaje, alcanzando una eficiencia colectiva que no sería alcanzable por una empresa individual.

En este mismo sentido Dini y Stumpo (2018) refieren que las empresas de Latinoamérica reflejan distintos sistemas productivos, donde las Pyme se insertan de modo distinto. En Latinoamérica el papel de las Pyme es secundario, pues un número reducido de empresas genera y controla una gran parte del PIB y casi la totalidad de las exportaciones, mientras que en Europa el rol de las Pyme es fundamental para garantizar el funcionamiento del sistema productivo, la generación de valor agregado y las exportaciones de bienes y servicios. En las esquemas 1 y 2, puede notarse la diferencia en es-

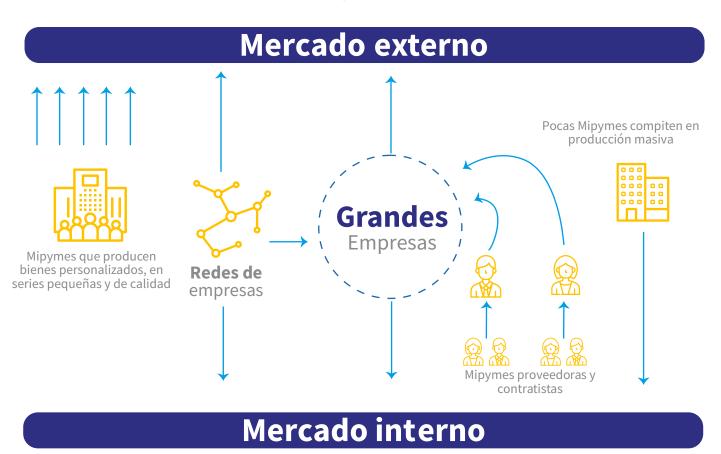


tas estructuras. Como ya se mencionó, en los países de la Unión Europea las Pyme en su mayoría están articuladas entre sí en redes, formando parte de cadenas de proveedores de empresas grandes nacionales e internacionales, trabajando con bienes y servicios específicos que no compiten con los productos de fabricación masiva de las grandes empresas. En estos nichos de mercado, las economías de escala juegan un papel menor, de tal modo que la flexibilidad y cercanía al cliente de las pequeñas empresas se convierten en una ventaja. Sin embargo, esta especialización impone una calificación técnica y empresarial de alto rigor y la capacidad de innovar de modo continuo, lo que se convierte en una

barrera para las Pyme. Por lo anterior, son pocos los casos de este tipo de articulación productiva en Latinoamérica a diferencia de lo que ocurre en los países europeos donde las Pyme si logran establecer relaciones de cooperación e integrarse a los encadenamientos productivos.

Unión Europea: inserción de las empresas en la estructura productiva

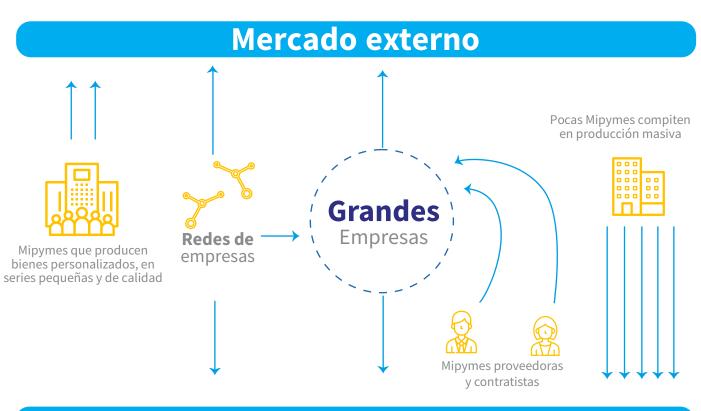
Esquema 1



Fuente: Dini y Stumpo (2018).

América Latina: inserción de las empresas en la estructura productiva

Esquema 2



Mercado interno

Fuente: Dini y Stumpo (2018).

Baja productividad



La OECD-CAF (2019) refiere que las Pyme en Latinoamérica aportan sólo 32% del valor agregado, aspecto que se encuentra ligado a la baja productividad. El valor agregado en la microempresa es el 7% del de la gran empresa, mientras que la pequeña aporta 21% y la mediana 29%, esto se debería a la escasa densidad de capital de las empresas más pequeñas, que poseen activos fijos y escala de trabajadores de entre 7% a 21% de la empresa grande. Así pues, Dini y Stumpo (2018) dan cuenta de que en México, tomando como referencia a la empresa grande, la microempresa alcanza sólo 8% de productividad, la pequeña empresa el 24% y la mediana el 48%; mientras que en la Unión Europea la microempresa alcanza el 42% de productividad, la empresa pequeña el 58% y la mediana empresa el 76%, lo cual muestra un claro rezago de las Pyme mexicanas. Esta baja productividad trae como consecuencia salarios mal pagados con los que no es posible atraer un capital humano con mejor preparación y experiencia. En este último aspecto, Dini y Stumpo (2018) refieren que la microempresa en México solo paga el 12.8% del salario de una empresa grande, la pequeña 39.1% y la mediana 66.7%.

Bajo uso de tecnologías de información (TI) e insuficiente apoyo



En el período 2013-2017, sólo 124,110 Pyme fueron apoyadas para adoptar TI, lo que sólo representa un 3% del total de empresas Pyme. En este aspecto se observa que cuanto más pequeña es la empresa, es menos probable que adopten la mejora digital en sus prácticas de negocios, lo que las lleva a tener menos probabilidades de contar con las habilidades para gestionar su transformación digital y aún son muy pocas las que involucran a sus empleados en capacitación en TI. Además, las Pyme continúan enfrentando escasez de mano de obra calificada, especialmente en habilidades de gestión, comunicación y/o resolución de problemas que son cruciales para la innovación. Esto se ve reflejado en los resultados de Enaproce (2018) donde el 100% de las microempresas usan pagos en efectivo, solo 16.72%, lo hacen a través de tarjetas bancarias y cheques y 15.81% únicamente utilizan las transferencias bancarias; más del 50% no utilizan equipo de cómputo alegando que no lo requieren, por lo tanto, tampoco utilizan internet, ni cuentan con páginas web.

Dado que estas empresas juegan un papel muy importante en la generación de empleos, es de considerar lo que refieren Saavedra y Saavedra (2014) acerca de que los factores asociados a las características de las empresas que se encuentran relacionados positivamente con la tasa de crecimiento del empleo, tales como la innovación, la orientación hacia la exportación, el capital humano, la propiedad, la intensidad del capital y la edad del propietario de la empresa en años. Por otra parte, los factores referidos al ambiente de negocios relacionados con la generación de empleos son el acceso a financiamiento, la calidad de la infraestructura, la existencia de regulaciones simples para las empresas y el bajo nivel de corrupción. De ahí que resulta importante considerar estos aspectos si se busca la supervivencia de las Pyme.

Después de realizado este diagnóstico, se debe prestar atención a la opinión de Yoguel y Boscherini (2001, citados en Muñoz y Mayor, 2015) quienes afirman que el éxito de las Pyme no está en su tamaño, como lo asegura el fordismo, sino en el uso intensivo de información y conocimiento; es decir, de la racionabilidad de la habilidad gerencial, deduciendo así que la falta de capacidad para el manejo de la información y la carencia de conocimiento académico en investigación con fines empresariales hace una diferencia entre los países menos y más desarrollados. Esta arista, resulta de vital importancia para elevar la competitividad de las Pyme.



De acuerdo con lo expuesto anteriormente, lo retos que enfrentan los encargados de diseñar políticas públicas capaces de impactar de modo positivo la sobrevivencia de las Pyme son:

Legislación diferenciada considerando el tamaño y sector empresarial, reconociendo así las limitaciones de las Pyme, pues no se puede grabar con el mismo porcentaje de Impuesto sobre la Renta (ISR) a empresas que no tienen los mismos niveles de productividad que una empresa grande, tampoco se le puede pedir los mismos requisitos de cumplimento de la normatividad fiscal a una empresa que factura 100,000 pesos que a una que factura 100 millones de pesos. Aun cuando está vigente el régimen de incorporación fiscal, no existe evidencia para validar que después en el décimo año de operación las Pyme ya hayan alcanzado el mismo nivel de productividad de la empresa grande. Una legislación realista y al alcance de las Pyme, las atraerá a la formalidad misma que permite a las empresas expandirse, modernizarse, innovar y elevar su productividad.

Articulación entre todos los niveles de gobierno que tengan la capacidad de elaborar e impulsar una política integrada, capaz de adoptar una visión sistémica de competitividad empresarial, que considere un nivel macro (entorno económico y político), un nivel meso (entorno regional e infraestructura), un nivel meta (entorno socioeconómico, cultural y educativo) y un nivel micro (factores internos de la empresa).

Fortalecer la vinculación con el sector educativo a fin de generar tecnología propia acorde a sus características y necesidades, así como propiciar la innovación necesaria en todos los sectores de las Pyme. En este aspecto, es importante destacar que la innovación es clave para impulsar la productividad e impulsar mejores los salarios. Se deben incorporar tecnologías digitales emergentes, como el análisis de big data, la inteligencia artificial y la impresión 3D, las cuales permiten una mayor diferenciación del producto y personalización masiva, sistemas de cadena de suministro mejor integrados y, en general, nuevos modelos de negocios mejorados digitalmente que aprovechan distancias y tiempos más cortos para llegar a los mercados.

Considerar la generación de consultores y capacitadores de las Pyme, que conozcan a cabalidad este segmento, sean capaces de generar o adaptar modelos empresariales acordes a sus necesidades específicas, contexto cultural y entorno, de manera que puedan actuar como verdaderos mentores de los emprendedores. Estos deberán tener la posibilidad de capacitar al empresario Pyme en técnicas de gestión empresarial aplicables al tamaño de su empresa y al sector en que opera. Es decir, dotarlos de herramientas de gestión, control y administración financiera que sean fáciles de utilizar y estén adaptadas a sus necesidades. Así también, estas herramientas deben servirle para tomar decisiones oportunas al fin de evitar problemas futuros en aspectos operativos, de recursos humanos, de mercado y financieros principalmente.

Fomento al emprendimiento desde la educación básica. Se requiere acercar a los jóvenes al ámbito empresarial, capacitarlos para que obtengan las competencias y habilidades necesarias en la gestión de negocios, lo cual a su vez conlleva a motivar el emprendimiento generando empleo y estableciendo el equilibrio social. Lo anterior, implica revisar y complementar los planes y programas de estudios para incorporar este enfoque y realizar un verdadero esfuerzo por incorporar en todas las carreras profesionales la formación dual.

Otorgar financiamiento específicamente para la expansión y mejora de la competitividad de las Pyme, pues el Enaproce (2018) muestra que la mayor parte del financiamiento que han recibido las Pyme ha sido utilizado en capital de trabajo. En este rubro también es importante establecer esquemas de financiamiento alternativos a los de la banca comercial, que permitan a los empresarios acceder a créditos que tengan las características, de monto, plazo y requisitos, que permitan la viabilidad de ser pagados oportunamente.

Por último, no se puede diseñar la política Pyme como si se tratará de una receta común que surtirá el mismo efecto en todas, sino más bien, se debe reconocer la heterogeneidad de estas empresas; por un lado, se encuentran las que fueron creadas como una respuesta al desempleo y que generalmente son de tamaño micro y trabajan en la informalidad, situación que las hace altamente vulnerables; por otro, están aquellas que se crearon tomando como base una estrategia de innovación aprovechando las oportunidades que en su momento les estaba presentando el mercado y generalmente son empresas de alto crecimiento, que se gestionan de manera eficiente.

Conclusiones

La problemática Pyme en México, es bastante compleja dado que se deriva de la estructura productiva del país que la considera en un papel secundario en el proceso productivo y no ha logrado insertarla a las cadenas productivas, dadas las limitaciones que la misma presenta. Asimismo, las políticas públicas implementadas no han sido suficientes para hacerlas competitivas. Ante este panorama, los retos que enfrentan las políticas públicas para lograr la sobrevivencia de este sector empresarial están relacionados principalmente la legislación diferenciada, la articulación entre todos los niveles de gobierno, el fomento al emprendimiento desde los niveles de educación básica, la existencia de consultores y capacitadores de las Pyme, la vinculación Pyme -sector educativo y el financiamiento para la expansión empresarial. Todo esto reconociendo la heterogeneidad de este sector.

Si bien es cierto el desafío es grande y aún queda mucho que hacer, conocer a cabalidad la problemática permitiría implementar políticas con impactos positivos y lograr verdaderamente la sobrevivencia de las Pyme mexicanas.





REFERENCIAS:

DINI, M. Y STUMPO, G. (COORDS.) (2018). Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

INADEM (2018). Libro blanco Políticas Mipyme 2013-2018. Ciudad de México: Secretaría de Economía, Instituto Nacional del Emprendedor. INEGI (2014). Esperanza de vida de los negocios en México, 2014. Ciudad de México: INEGI.

INEGI (2019a). Encuesta Nacional De Productividad y Competitividad Empresarial, Enaproce, 2018. Ciudad de México: INEGI.

INEGI (2019b). Resultados oportunos de los Censos Económicos 2019. Ciudad de México: INEGI.

OECD (2019). SME and Entrepreneurship Outlook 2019. Paris: OECD Publishing.

OECD-CAF (2019). América Latina y el Caribe 2019: Políticas para Pyme competitivas en la Alianza del Pacifico y países participantes de América del Sur. Paris: OECD Publishing.

MUÑOZ, A. Y MAYOR, M. (2015). Las Pyme en América Latina, Japón, la Unión Europea, Estados Unidos y los clúster en Colombia. Administración y Desarrollo, 45(1)7-24.

SAAVEDRA, M., TAPIA, B. Y AGUILAR, M. (2013). El impacto de las políticas públicas en la Mipyme mexicana. Ciencias Administrativas, 1(1)1-19.
 SAAVEDRA, G. M., & SAAVEDRA, G. M. (2014). La Pyme como generadora de empleo en México. Clío América, 8 (16) 153 – 172.
 SAAVEDRA, M. (2014). Hacia la determinación de la competitividad de la Pyme Latinoamericana. Ciudad de México: Publishig, FCA-UNAM.
 SAAVEDRA, M., TAPIA, B. & AGUILAR, M. (2015). La Competitividad Sistémica de la Pyme del Distrito Federal, México. Faedpyme International Review. 4 (6)19-33.

Aspectos críticos para una pólitica de desarrollo de Mipymes en México



En este artículo se discuten los factores críticos que debe considerar una política pública de desarrollo productivo, industrial e innovador de las Mipymes en México. El autor plantea que una estrategia para alcanzar el desarrollo con igualdad exige corregir la alta heterogeneidad estructural de la economía mexicana considerada una de las causas de la aguda desigualdad social, en la medida en que las elevadas diferencias de productividad (entre sectores y entre empresas) reflejan y refuerzan brechas en capacidades, en incorporación de progreso técnico, en poder de negociación, en acceso a redes sociales y en opciones de movilidad ocupacional ascendente a lo largo de la vida laboral.

Introducción

En México, las micro, pequeñas y medianas empresas (en adelante también Mipymes) tienen una importancia central en la economía nacional. Para 2019 el 99.8% del total de establecimientos económicos reportados por INEGI fueron empresas micro (95%), pequeñas (4%) y medianas (0.8%). También es crecientemente relevante su aporte al empleo: del personal total ocupado en 2019, el 68.4% se empleó en empresas micro, pequeñas y medianas: 37.8%, 14.7% y 15.9% respectivamente (INEGI, 2019a).

Sin embargo, las grandes empresas concentran la mayoría de los ingresos (47.8%) respecto a las empresas micro (14.2%), pequeñas (16.1%) y medianas (21.9%) (ídem). Adicionalmente, en comparación con las grandes empresas, las Mipymes han mostrado dificultades de productividad y rentabilidad (particularmente las micro y pequeñas), de capacidades de exportación manufacturera, de acceso al crédito y financiamiento y de capacidades de innovación. Esta situación se inserta en un contexto general de desarrollo productivo nacional de los últimos 15 años pautado por un crecimiento modesto del producto, un aumento del comercio y de la inversión extranjera directa (IED) y la formación de una escasa base industrial nacional y bajos desempeños en términos de innovación (Stezano, 2018).

Esta realidad constituye un diagnóstico inicial del cual debe partir toda discusión sobre los factores críticos de

una política pública de desarrollo productivo, industrial e innovador de las Mipymes en México. En este artículo se describen brevemente estos aspectos decisivos en las posibilidades de desarrollar acciones de política orientados a una transformación gradual del tipo de estructura y perfil de especialización productiva nacional que apunte a corregir la alta heterogeneidad estructural de la economía mexicana (y de las latinoamericanas en general) que es una de las causas de la aguda desigualdad social, en la medida en que las elevadas diferencias de productividad (entre sectores y entre empresas) reflejan y refuerzan brechas en capacidades, en incorporación de progreso técnico, en poder de negociación, en acceso a redes sociales y en opciones de movilidad ocupacional ascendente a lo largo de la vida laboral (Santoleri y Stumpo, 2014). En la medida en que las Mipymes no superen estas dificultades, los problemas de competitividad persistirán, generando círculos viciosos de bajo crecimiento económico, pobreza y bajo cambio estructural. Estos aspectos hacen que las Mipymes deban tener un rol fundamental en una estrategia que quiera alcanzar desarrollo con igualdad y que estas empresas puedan contar con políticas e instituciones para afrontar ese reto nacional futuro.



Hay dos conjuntos de aspectos críticos que debe considerar una planeación de desarrollo para este segmento de empresas nacionales. En primer lugar, se debe considerar que una nueva agenda de fomento productivo para las Mipymes supone cuatro factores críticos: (i) el rol asignado a las Mipymes y sus subgrupos en el desarrollo productivo y empresarial del país, reconociendo la heterogeneidad de los beneficiarios y las potencialidades de cada grupo de firmas y definiendo los límites del universo de beneficiarios; (ii) la separación entre los objetivos económicos y de competitividad por una parte del resto de los objetivos; (iii) la relación de la agenda con el proyecto productivo de los países y (iv) el proceso de maduración y retroalimentación constante de las políticas hacia el sector en términos de consolidación institucional y reflexiones sobre los instrumentos de política (Stezano, 2018).

En segundo lugar, resulta fundamental comprender las dinámicas de la actual etapa productiva. La que está pautada por las oportunidades para el desarrollo industrial abiertas por la nueva transformación tecnológica caracterizada por la convergencia de los mundos digital y físico. El avance de los servicios de Internet de las cosas (Іот por sus siglas en inglés) y tecnologías de la información (τι) ha aumentado la conectividad entre personas y máquinas y aumenta el conocimiento disponible sobre nuevos cursos de caminos técnicos y productivos. La migración a una economía más compleja basada en el uso intensivo de información digital combinada con tecnologías de automatización e inteligencia artificial supone una nueva convergencia tecnológica. Esta tendencia revoluciona los métodos de producción en un proceso que da ascenso a la Industria 4.0 (I4.0) y genera nuevas posibilidades para crear valor (CEPAL, 2018).

En este sentido, resulta central comprender el modo en que la creciente digitalización de las sociedades y las esferas de producción puede contribuir a aumentar el crecimiento económico. Especialmente es interesante conocer el papel de las redes interinstitucionales que abordan problemas no resueltos asociados con la infraestructura, la capacitación especializada de recursos humanos y el proceso de integración productiva (Casalet y Stezano, 2020).

Ante el contexto anterior, el presente artículo desarrolla a continuación temas centrales y un conjunto de tipos de capacidades de las Mipymes que delimitan factores críticos de éxito o fracaso de este segmento de empresas para afrontar dos tipos de nuevos desafíos que imponen las nuevas tendencias de digitalización productiva: (i) productivos y cognitivos y (ii) sociales.



Nuevos desafíos técnicos, productivos y de competitividad: capacidades de investigación y desarrollo (i+d), habilidades tecnológicas e inserción en cadenas de valor.

Los actuales procesos productivos se caracterizan por un incremento y uso intensivo de información digital, de tecnologías de inteligencia artificial y de procesos de automatización. En este marco, las capacidades dinámicas de i+d e innovación de las empresas se vuelven clave en cuanto permiten introducir nuevos conocimientos y tecnologías en los procesos productivos de la firma. A nivel internacional, los países desarrollados han emprendido acciones de diseño de políticas industriales y de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI), partiendo del reconocimiento de nuevas formas de promover una i+d multi y transdisciplinaria a partir del apoyo a nuevas formas de transferencia de tecnología entre los mundos científico y productivo basados en enlaces ciencia-industria (Casalet, 2018).

De este modo, a nivel internacional se da una creciente presencia de (i) iniciativas de apoyo a capacidades técnicas dentro de la firma y (ii) estrategias de dinamización de los sistemas nacionales de innovación, las cuales tienen la finalidad de consolidar grupos de investigación con trayectorias y habilidades en las nuevas tecnologías que conforman la 14.0, capaces de generar un núcleo de conocimiento especializado en el campo (Casalet y Stezano, 2020). Lo anterior demuestra la importancia de diagnosticar las capacidades de las Mipymes mexicanas en el uso de estas tecnologías y las posibles articulaciones y redes de colaboración a establecer entre las esferas productivas y científico-tecnológicas.

La Encuesta Sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico 2017 (ESIDET) mostró el bajo involucramiento de las Pymes en actividades de i+d e innovación. Tal es así que en 2017 el 98% de las medianas empresas y el 97% de las pequeñas nunca realizan actividades de maduración tecnológica. Adicionalmente, solo el 24.45% de las medianas empresas y el 14% de las pequeñas cuentan con un departamento técnico de documentación de procesos productivos (INEGI, 2020).

En relación con el uso de tecnologías digitales clave I4.0, México se ha centrado en las herramientas de comunicación y administración y, en menor medida, en las aplicaciones de automatización y control de procesos. Las empresas solo han adoptado marginalmente las tecnologías digitales para los procesos de producción, lo que explica la baja contribución de Internet a la producción (OCDE, 2017)¹.

El desarrollo tecnológico y las capacidades técnicas necesarias para implementar 14.0, como la conectividad,

la infraestructura de almacenamiento de datos, la computación en la nube, el análisis de *big data* e IoT se encuentran en las primeras etapas. Pero la I4.0 puede apoyar el cambio estructural de la industria mediante la creación de bienes y servicios digitales, agregando valor y servicios a los bienes físicos existentes mediante la incorporación de tecnologías digitales y el lanzamiento de nuevas plataformas de producción, intercambio y consumo. Por ejemplo, las tecnologías en línea con I4.0 se están utilizando en sectores de alta tecnología, como las industrias automotriz y aeroespacial, dos sectores dominados por empresas y proveedores extranjeros (Castillo et al., 2017).

Las tecnologías de la 14.0 se han utilizado en México desde los días de la industria manufacturera de exportación. Esta industria ha sido el arquetipo de la producción nacional especializada en los últimos 25 años, desde que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, Canadá y Estados Unidos abrió nuevas posibilidades comerciales. Por lo tanto, la manufactura de exportación es un sector de producción clave para que México adopte los nuevos paradigmas tecnológicos de producción y consumo. En un contexto de escasa generación nacional de conocimiento y tecnologías, la inserción en los enlaces de las cadenas de valor globales donde se mejora el valor agregado depende de una transición (y especialización) hacia actividades y productos de manufactura avanzada (Casalet y Stezano, 2020).

Sin embargo, muy pocas Mipymes han logrado insertarse en cadenas globales de valor (cgv) y mercados de exportación. En 2018 fueron exportadoras solo 242 microempresas (de las más de 4 millones totales) y 3,085 pequeñas y medianas (de las casi 12 mil totales). El diagnóstico de las Mipymes realizado en Stezano (2018) muestra también el valor promedio de las exportaciones aumenta conforme lo hace el tamaño de la empresa². Adicionalmente, los resultados de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas 2018 (Enaproce) revela que solo 4.6% de las Mipymes participa en cGV y, además, que el 34.8% de las Mipymes que no se integran en estas cadenas carecen de información de cómo hacerlo. Las Pymes que se han insertado en cgv señalan que los beneficios que obtienen por esa participación se relacionan con acceso a otros mercados, mejores prácticas administrativas y de planeación, acceso a capacitación y asistencia técnica y mayor estabilidad de ventas y precios (INEGI, 2019b).

¹ En México, aún es incipiente el desarrollo tecnológico y de capacidades en las tecnologías habilitadoras de I4.0: conectividad, infraestructura de almacenamiento de datos, computación en la nube, análisis de big data y las loTs (Castillo et al., 2017: 560). La cobertura de las redes 4G es inferior al 35%, la banda ancha es inferior a 300 kbps, las velocidades de descarga son inferiores a 50 Mbps, la inversión en centros de datos es inferior al 0.1% del PIB, las inversiones en servicios en la nube no alcanzan el 3% de las TIC el gasto y los realizados en big data e IoT son muy bajos (Huawei 2015)

² La capacidad exportadora de las Mipymes es bastante limitada debido en buena medida a la marcada orientación hacia el mercado interno de este tipo de firmas en México. La estructura nacional de exportaciones además limita las posibilidad de participación de las Mipymes (especialmente micro y pequeñas), particularmente dado el perfil de exportaciones de productos que son ensamblados en plantas manufactureras nacionales bajo el régimen de maquila de exportación. De esta forma, en México al igual que en el resto de América Latina, la tendencia muestra un dominio de las grandes empresas de los principales rubros de exportación nacional (Ferraro y Stumpo, 2010). La especialización exportadora se convierte en una restricción para que las Mipymes accedan a los mercados externos y refuerza la heterogeneidad de la estructura productiva al aislar a las Mipymes de procesos innovadores relacionados a dinámicas exportadoras. Al alejarse de estos círculos virtuosos de exportación-mayor capacidad innovativa-mayores exportaciones, las Mipymes dependen crecientemente del mercado nacional y están más sujetos a las coyunturas de las economía nacional (Stezano, 2018).

Finalmente, el acceso al financiamiento a las Mipymes muestra una tendencia hacia la segmentación del mercado financiero y la discriminación hacia las Mipymes nacionales, las que alcanzan sólo el 22% del crédito bancario otorgado a empresas. La aplicación de diferenciales en las tasas de interés de los préstamos por el tamaño de empresa le dificulta el acceso al crédito a las Mipymes. Éstas, particularmente micro y pequeñas, enfrentan mayores limitaciones para acceder a un crédito Mipymes

que uno a través de una tarjeta empresarial. Esas dificultades generan una escasa participación de estas empresas en el crédito al sector privado y una amplia utilización de autofinanciamiento y otras alternativas no bancarizadas para obtener capital de giro o desarrollar inversiones. Este acceso heterogéneo tiende a reforzar las desigualdades de las capacidades productivas entre Mipymes y grandes empresas (Stezano, 2018).



Nuevos desafíos sociales e institucionales: capacidades de gestión organizacional para gestionar redes colaborativas y habilidades laborales acordes a los nuevos empleos

Los actuales procesos tecnológicos y el nuevo contexto técnico-productivo muestra un entorno donde un nuevo paradigma digital está en el centro de los cambios disruptivos caracterizados por su velocidad, alcance e impactos sociales. Desde la primera década del siglo xxI, el futuro de la industrialización se ha explicado en términos de la llamada cuarta revolución industrial. Estas explicaciones han presentado diferentes interpretaciones del impacto del cambio tecnológico en la sociedad y su evolución, centrándose a menudo en los riesgos y las consecuencias de I4.0 en las prácticas laborales y el empleo que afectan a las profesiones y a los trabajadores como resultado de la ubicuidad y flexibilidad de las TI y sus múltiples posibilidades de combinación y recombinación (Frey y Osborne, 2017).

A medida que se fue desarrollando la I4.0, las relaciones interinstitucionales y de colaboración desempeñaron un papel crucial en la resolución de los problemas de ejecución e implementación del ecosistema digital. Conforme las redes sociales se volvieron más densas, se favoreció la toma de decisiones, dando lugar a nuevas perspectivas en la reflexión sobre entornos altamente especializados en atmósferas colaborativas. El diseño de políticas para apoyar las actividades de producción que utilizan conocimiento de forma intensiva sigue siendo una tendencia temprana en América Latina. Las políticas centradas en las nuevas tecnologías convergentes, la formación de recursos humanos y la investigación científica y el desarrollo tecnológico (i+d) no han logrado impulsar la innovación de forma dinámica en los sectores tecnológicos emergentes y el aprendizaje político (Casalet, 2018).

En este punto, resulta fundamental el apoyo sistemático al desarrollo de capacidades organizacionales de las Mipymes. Particularmente entre esas capacidades destacan las vinculadas a la estrategia (los compromisos que la empresa establece para racionalizar sus objetivos, su orientación para alcanzarlos y es parte clave de la cultura de gestión de la organización) y a su estructura (la organización, gobierno, procesos de consulta y toma de decisiones que configuran la orientación global de la empresa) (Nelson, 1991).

En este punto como medida de política directa de apoyo a la construcción y/o fortalecimiento de capacidades organizacionales de las Mipymes mexicanas, resulta clave el papel que pueden cumplir distintos tipos de organizaciones intermedias de carácter productivo-empresarial³. Estas organizaciones coordinan redes colaborativas que buscan: (i) institucionalizar medidas de soporte a las Mipymes (ii) construir modelos de gestión organizacional orientado a resultados y evalúan los impactos de las empresas atendidas; (iii) la colaboración de distintos tipos de actores —públicos, privados y académicos— y (iv) ajustarse a las especificidades sectoriales y territoriales en las que operan (Dini, 2019).

Estas habilidades tienen la máxima importancia para el contexto empresarial del segmento de las Mipymes en México. Los resultados de la Enaproce muestran que, en promedio, el 40% de las esas empresas no desarrolla soluciones a problemas productivos y más del 65% no monitorean indicadores claves del desempeño productivo y organizacional de la empresa (INEGI, 2019).

El apoyo a las habilidades de gestión de las empresas, enfocan a la coordinación como factor político e institucional clave del diseño y operación de políticas de desarrollo a las Mipymes. Organizaciones de desarrollo empresarial de este tipo confirman la importancia de combinar instrumentos de desarrollo productivo a nivel sectorial y regional con programas de apoyo al desarrollo de la CTI. La experiencia internacional (i.e. Alemania, Estados Unidos, País Vasco) muestra que la articulación de distintos tipos de instrumentos permiten construir relaciones de colaboración e intercambio que facilitan redes de agentes entrenados de forma multidisciplinaria y especializada (Casalet y Stezano, 2020).

El segundo punto crítico respecto a los nuevos desafíos de las Mipymes ante los actuales entornos tecnológicos y productivos refiere al nuevo tipo de empleos y capital humano que exige este contexto. Estos se caracterizan por la hiperespecialización de las habilidades requeridas de los nuevos recursos humanos y obligan a fortalecer sus habilidades. Especialmente, resultan centrales las estrategias de capacitación a los trabajadores en aspectos que cubran lagunas en competencias técnicas y administrativas básicas y que resultan centrales para aumentar la competitividad y productividad laboral de la empresa. En 2017, sólo 15.3% de las Mipymes mexicanas dio capacitación a sus trabajadores. Aunque los porcentajes de empresas que dieron procesos de capacitación son ligeramente superiores en pequeñas y medianas empresas y en el sector servicios, el panorama general reafirma la relevancia de promover procesos de capacitación en las Mipymes, especialmente considerando que: (i) presentan una marcada brecha de productividad laboral respecto a las grandes empresas y (ii) suelen concentrar gran parte de los trabajadores de capital humano, especialmente las microempresas (Dini y Stumpo, 2019). En este contexto, acciones para favorecer capacitaciones asociadas a los nuevos conocimientos, habilidades técnicas y gerenciales requeridas por el entorno previamente descrito, deben asociarse a políticas de empleo que apunten a aumentar la disponibilidad de personal calificado en el mercado laboral desde sistemas de formación y capacitación adecuados para los nuevos requerimientos (Motta et al., 2019).

³ Para el caso de México, véase el estudio de Dini (2019) sobre el caso de la Asociación Mexicana de Centros para el Desarrollo de la Pequeña Empresa A.C. (AMCDPE).

Síntesis: nuevos desafíos, capacidades requeridas a desarrollar por las Mipymes y elementos críticos de política pública

mente diferenciando los dos grandes grupos de desafíos (tecno-productivos y socio-políticos), los problemas concretos dedicadas al segmento de Mipymes.

La tabla 1 resume el planteamiento desarrollado previa- que afectan a las Mipymes en esas dimensiones y los aspectos críticos para el debate de políticas publicas exclusivamente

Tabla 1

Tipo de desafíos	Problemas a abordar	Acciones y aspectos críticos de política pública
	Generación de capacidades científicas y tecnológicas internas para incorporar tecnologías digitales en sus procesos productivos	Apoyo y formación técnica a empresas cercanas a sectores y cadenas que crecientemente digitalizan sus procesos productivos (i.e. automotriz, aeroespacial) para favorecer su transición a actividades y productos de manufactura avanzada
Tecno- Productivos	Inserción de cadenas globales de valor	Apoyo a la formación de competencias técnicas básicas requeridas en mercados exportadores
	Financiamiento	Creación de esquemas diferenciados de crédito Mipymes para favorecer el desarrollo de sus capacidades productivas
Socio-	Formación de redes de colaboración interinstitucionales	Fomento al desarrollo de capacidades de las Mipymes desde el apoyo de organizaciones intermediarias que asistan a las Mipymes en modelos de gestión organizacional, soluciones a problemas productivos y sistematización de indicadores de desempeño.
Institucionales	Capacitación especializada vinculada a los nuevos tipos de empleos	Capacitación a trabajadores en nuevos conocimientos y habilidades técnicas y gerenciales vinculadas con los procesos de digitalización y/o automatización de la producción

Conclusiones: hacia la definición de una visión de política pública de desarrollo de Mipymes

El planteo anterior describe sintéticamente algunos aspectos críticos que caracterizan los entornos sociales, productivos y tecnológicos pero también políticos e institucionales en que compiten las Mipymes. Atendiendo a las principales tendencias y desafíos de las políticas e instituciones de fomento a este segmento de empresas en México, en primer lugar resulta imprescindible diseñar un grupo de programas específicos que configuren una política pública orientada a ellas. Las acciones relacionadas con el apoyo a emprendedores y Mipymes del pasado sexenio fueron objeto de discusión y debate público en cuanto fueron escasos los avances en términos de formación de una institucionalidad de apoyo a las Mipymes. Adicionalmente, esos programas de apoyo carecieron de evaluaciones integrales sobre la eficacia y eficiencia de las políticas y mostraron indefiniciones en acentos centrales de las políticas. En dicho sentido, una nueva generación de políticas debe definir y optar por determinadas opciones alineadas a la política industrial y de desarrollo nacional: políticas de Mipymes o de emprendimiento; foco en la creación de empresas o mejora de las Mipymes existentes; priorización de empresas con potencial de integración en cadenas globales de valor y/o de exportación de productos, procesos o servicios basados en tecnologías emergentes o apoyo a empresas con bajos contenidos de conocimiento y menor tamaño pero relevantes por su capacidad de generación de empleo.



En tal sentido, es imprescindible en México orientar la reflexión hacia la incorporación de aprendizajes políticos que sustenten la definición de medidas de mediano y largo plazo en la definición estratégica de los instrumento de apoyo a las Mipymes.

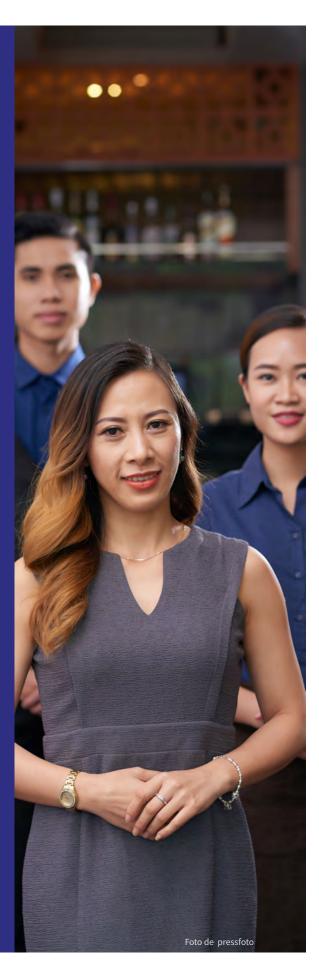
Una nueva generación de políticas de desarrollo de Mipymes requieren integrar en su diseño temáticas de priorización de sectores estratégicos nacionales. La dimensión territorial como factor decisivo en la conformación de procesos de competitividad e innovación en Mipymes debe tener una relevancia significativa en los criterios de selección de los apoyos a esas empresas por parte de los programas federales.

Ante una alta heterogeneidad de agentes, sectores y regiones en México, el desafío de las políticas de competitividad e innovación de las Mipymes requiere de estrategias orientadas a aumentar su productividad, sus capacidades de articulación con el resto del sistema y su especialización. Esto implica un enfoque estratégico que focalice y priorice áreas de intervención en función de los objetivos estratégicos nacionales, desde un análisis sistémico de cadenas productivas y no desde una visión horizontal (Dini, et al., 2014). La formación de clusters, estrategias asociativas y desarrollo de cadenas productivas son elementos críticos para perspectivas de diseño de programas de mayor impacto en las Mipymes e iniciativas de desarrollo regional (Goldstein y Kulfas, 2011).

La mayoría de las políticas de desarrollo de Mipymes recientes en México, han buscado atender a un tipo de estructura productiva nacional, desplazando a las Mipymes que carecen de calificaciones técnicas y empresariales más sofisticadas y se insertan en un esquema de especialización de áreas productivas estandarizadas, con baja intensidad de conocimientos y donde compiten directamente con la producción a gran escala y/o con grandes casas comerciales. Es necesario explorar, en el marco de las nuevas trayectorias de desarrollo productivo y tecnológico asociadas al actual gobierno, posibles vías de intervención que busquen favorecer un modelo de desarrollo nacional basado en un modelo de especialización productiva que otorgue más relevancia al desarrollo tecnológico local y las actividades productivas intensivas en conocimiento.

El tipo de especialización productiva nacional condiciona el tipo de enlaces productivos y cognitivos que establecen sus agentes económicos. Las bajas capacidades tecnológicas y de innovación y la baja productividad de las Mipymes nacionales dificulta que las empresas de mayor tamaño las elija como proveedores frente al alto riesgo que no puedan cumplir con requisitos de calidad o volúmenes productivos. Como resultado de este proceso, se refuerzan mutuamente las tendencias de baja productividad y ausencia de redes de transferencia de conocimiento (Stezano, 2018; Casalet y Stezano, 2020).

De esta forma, las políticas de promoción de la innovación en las Mipymes que incentiven la incorporación de conocimientos y de competencias en las firmas de menor productividad y mayor rezago productivo, puede ser una estrategia para disminuir la heterogeneidad del sistema productivo mexicano y modificar su estructura (Dini et al., 2014).



REFERENCIAS:

- CASALET, M. (2018). La Digitalización Industrial: Un Camino Hacia la Gobernanza Colaborativa. Estudios de Casos. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/95). Santiago: CEPAL.
- CASALET, M. & STEZANO, F. (2020). The progress of digitalization in Mexico: effects on the institutional structure. International Journal of Business Innovation and Research. DOI: 10.1504/IJBIR.2020.10024956. Forthcoming.
- CASTILLO, M., GIGLIO, N. AND ROVIRA, S. (2017). 'La política Industrial 4.0 en América Latina', en CEPAL. (2018). Datos, algoritmos y políticas: la redefinición del mundo digital (LC/CMSI.6/4), Santiago. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/ handle/11362/43477/S1800053 es.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- CIMOLI, M. AND CASTILLO, M. (EDS.). Políticas Industriales y Tecnológicas en América Latina, Dini, M., Rovira, S. & Stumpo, G. (2014). Una promesa y un suspirar. Políticas de innovación para las Pymes en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL-GIZ.
- DINI, M. (2019). Centros de desarrollo empresarial en América Latina: lecciones de política de cinco experiencias institucionales. Documentos de Proyectos (LC/TS.2019/21). Santiago: CEPAL.
- DINI, M. & STUMPO, G. (EDS.). (2019). Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento.
- FERRARO, CARLO Y STUMPO, G. (2010). Las Pymes en el laberinto de las políticas. En C. Ferraro y G. Stumpo (Eds.), Políticas de apoyo a las Pymes en América Latina. Entre avances innovadores y desafíos institucionales, pp. 17-44. Santiago: CEPAL.
- FREY, C.B. & OSBORNE, M.A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?, Technological Forecasting and Social Change. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019
- GOLDSTEIN, E. & KULFAS, M. (2011). Alcances y limitaciones de las políticas de apoyo a las Pymes en América Latina: Debates para un nuevo marco conceptual y de implementación. En Ferraro, C. (ED.), Apoyando a las Pymes: políticas de fomento en América Latina y el Caribe, pp. 429-490. Santiago: CEPAL.
- HUAWEI (2015). Connect where it counts. Mapping Your Transformation Into A Digital Economy with GCI 2016. Recuperado de: https:// www.huawei.com/minisite/gci/assets/files/gci_2016_whitepaper_en.pdf?v=20180914
- INEGI. (2019b). INEGI presenta resultados de la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018. Comunicado de prensa 448/19. 2 de septiembre. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/ contenidos/saldeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf
- INEGI. (2020). Encuesta Sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET) 2017. https://www.inegi.org.mx/programas/esidet/2017/ default.html#Tabulados
- J. MOTTA, J.; MORENO, H. & ASCÚA, R. (2019). Industria 4.0 en Mipymes manufactureras de la Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2019/93). Santiago: CEPAL.
- NELSON, R. (1991). Why Do Firms Differ, and How Does it Matter? Strategic Management Journal, 12, 61-74.
- OECD (2017). The Next Production Revolution Implications for Government and Business. París. Recuperado de: https://doi.org/http:// dx.doi.org/10.1787/9789264271036- en pp.549-572. Santiago: CEPAL.
- SANTOLERI, P., & STUMPO, G. (2014). Microempresas y Pymes en América Latina: características de las firmas y políticas de apoyo. Santiago: CEPAL.
- STEZANO, F. (2018). Diagnóstico de micro, pequeñas y medianas empresas, políticas e instituciones de fomento en México. En M. Dini y G. Stumpo (Eds.), Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento (CEPAL-Chile, pp. 325-384). Santiago: CEPAL.



Capital humano y capacitación de las mujeres



La presencia de las mujeres en los entornos laborales y formativos ha aumentado contribuyendo de nuevas formas a la generación de valor agregado en las organizaciones, lo cual permite crear ventajas competitivas sostenibles a las empresas. En este artículo se expone que las mujeres en México cuentan con un mayor stock de capital humano, sin embargo, sus áreas de especialización o participación siguen siendo predominantemente en roles tradicionalmente asignados a las mujeres.

El capital humano e intelectual

En la sociedad del conocimiento, el principal recurso para generar ventajas competitivas es el capital intelectual. Edvinsson y Malone (1997) definen al capital intelectual como el valor asignado al conjunto de intangibles creados por la empresa, comprende las relaciones con los clientes y los socios, los esfuerzos innovadores y el conocimiento y la pericia de los miembros de la organización. Por su parte, F-Jardon y Martos (2014) tipifican al capital intelectual en tres categorías en función del ámbito donde se desarrolla. El primer tipo al provenir de las personas es el capital humano; el que se desarrolla en las organizaciones es el capital estructural; mientras que el tercer tipo refiere a las relaciones de la organización con su entorno y lo llaman capital relacional. Las organizaciones dan cada vez más valor al capital humano como fuente generadora de valor y de riqueza.

El capital intelectual es importante porque aporta beneficios, tales como:



Aumento de la competitividad debido a la aceleración de la producción y el desarrollo del suministro de productos y servicios, por lo que las empresas necesitan desarrollar sus competencias en torno al capital intelectual.



Interés por las finanzas en la empresa debido al incremento del volumen de las transacciones diarias, así como la aparición de numerosas adquisiciones.



Aceleración de la información gracias a la tecnología de la información (TIC).



Mayor interés en lo individual, es decir, una mayor atención al desarrollo de las ideas y las competencias de los empresarios como un factor importante del éxito de las empresas.



Revisión de las actividades de las empresas y las instituciones debido al crecimiento de las transacciones entre las economías de Asia, Europa y América (Pedrini, 2007).

En la actualidad, las mujeres ostentan un capital humano importante en las organizaciones debido a su mayor presencia en los espacios educativos y laborales. El concepto de capital humano ha sido desarrollado por varios autores, entre ellos se encuentra Bueno (2011), quien menciona que se refiere al conocimiento (explícito o tácito e individual o social) que poseen las personas y los grupos, así como la capacidad para generarlo en la organización. Según Bueno (2011) para medir el capital humano en la empresa, se seleccionan variables como valores y actitudes, aptitudes (saber) y capacidades (saber hacer), las cuales permiten obtener un mejor perfil de las personas que laboran en ellas.

Sin duda, el capital intelectual y el capital humano son dos factores importantes para que las empresas logren un desarrollo exitoso en este mundo global. Igualmente, resulta importante que las mujeres tomen en cuenta estos aspectos para obtener más ventajas competitivas del mundo laboral, como empleadas o empresarias, ya que esto les permitirá obtener mejores resultados tanto en su vida profesional como en su vida cotidiana.



La participación de las mujeres en la educación superior, ámbitos laborales y capacitación

2

Actualmente las mujeres tienen una mayor participación que los hombres en educación superior. En el ciclo escolar 2018-2019, las mujeres constituyen 54.4% de la matrícula en el nivel posgrado y 50.6% en licenciatura según información de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES (2019).

No obstante, su participación es diferenciada en diversas áreas de conocimiento. Como lo muestran las estadísticas, tanto en licenciatura como en posgrado, la mayor participación de las mujeres se encuentra en el área de educación, seguido por ciencias de la salud y en tercer lugar en ciencias sociales y derecho. En cambio en los campos formativos de las ingenierías, manufacturas y construcción, así como en las tecnologías de la información y la comunicación, las mujeres concentran a lo más una tercera parte de la matrícula, tanto en el nivel licenciatura como en el posgrado, como se muestra en los cuadros 1 y 2.

Distribución porcentual de la matrícula en posgrado por sexo y campo formativo

Cuadro 1

Campo formativo	Hombres	Mujeres
Educación	31.9%	68.1%
Ciencias de la salud	43.6%	56.4%
Ciencias sociales y derecho	44.3%	55.7%
Artes y humanidades	48.1%	51.9%
Administración y negocios	49.9%	50.1%
Agronomía y veterinaria	50.9%	49.1%
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	54.3%	45.7%
Servicios	59.2%	40.8%
Ingeniería, manufactura y construcción	66.9%	33.1%
Tecnologías de la información y la comunicación	75.3%	24.7%
Todos los campos nivel posgrado	45.6%	54.4%

Fuente: ANUIES, Estadísticas de educación superior. Ciclo escolar 2018-2019.

Distribución porcentual de la matrícula en licenciatura por sexo y campo formativo

Cuadro 2

Campo formativo	Hombres	Mujeres
Educación	25.3%	74.7%
Ciencias de la salud	32.2%	67.8%
Ciencias sociales y derecho	40.8%	59.2%
Artes y humanidades	43.8%	56.2%
Aministración y negocios	43.9%	56.1%
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	50.1%	49.9%
Servicios	51.2%	48.8%
Agronomía y veterinaria	60.7%	39.3%
Ingeniería, manufactura y construcción	70.2%	29.8%
Tecnologías de la información y la comunicación	76.7%	23.3%
Todos los campos nivel licenciatura	49.4%	50.6%

Fuente: ANUIES, Estadísticas de educación superior. Ciclo escolar 2018-2019.

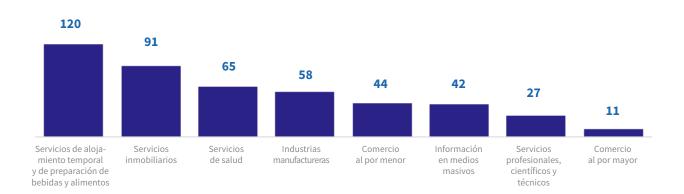
En la Ciudad de México 58,503 mujeres son empleadoras, lo que representa 37 mujeres por cada cien hombres empleadores. Mensualmente reciben un ingreso promedio de \$8,200 pesos, 25% menos que lo recibido por los hombres empleadores. Trabajan en promedio 44 horas semanales, 6 horas menos que las jornadas de los hombres empleadores. Las mujeres empleadoras tienen en promedio 10.2 años de escolaridad, un año menos que los hombres empleadores en la metrópoli.

La mayoría de los emprendimientos de las mujeres (98.2%) son micro negocios de hasta 10 trabajadores, especialmente del sector de preparación de alimentos, servicios inmobiliarios y de alquiler, servicios de salud y asistencia social, industrias del sector alimentos, textil y de impresión, así como del sector comercio ver gráfica 1.



Mujeres empleadoras por cada cien hombres empleadores

Gráfica 1



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer trimestre de 2019. INEGI.

En cuanto a la capacitación, es importante mencionar que una organización inteligente, es aquella que se encuentra en constante aprendizaje y evolución, que se capacita frecuentemente (Senge, 2007), lo cual le permite adaptarse a los constantes cambios que se presentan en el mundo, en donde la tecnología avanza a pasos agigantados y las organizaciones tienen que seguir sus pasos para lograr ser exitosas y competitivas.

De acuerdo con el INEGI, de la población económicamente activa por área de capacitación laboral, las mujeres se desarrollan principalmente en las áreas de servicios y administración,

contabilidad y economía. En estas estadísticas es posible observar que más de la mitad de las mujeres trabajadoras (51.1%) se capacitaron y sólo un poco más de un tercio de los hombres lo hicieron (36.5 %). Como se puede ver en el cuadro 3, entre los ámbitos con menos trabajadores capacitados, se encuentra la participación social, donde las mujeres alcanzaron 3.3% y los hombres un 3.9% (INEGI, Módulo de Educación, Capacitación y Empleo MECE, 2009).

Distribución porcentual de la población económicamente activa con capacitación laboral

Cuadro 3

Área	Hombres	Mujeres
Servicios	19.7	31.6
Administración, contabilidad y economía	16.8	19.5
Comercialización	9.2	108
Producción	17.3	10.5
Tecnologías de información y comunicación	8.2	9.9
Dessarrollo personal y familiar	6.4	7.1
Seguridad	10.5	5.7
Mantenimiento y reparación	8	1.6
Participación social	3.9	3.3

Fuente: INEGI, Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE), 2009



Datos y tendencias

Sin duda, las organizaciones necesitan de un capital humano en constante capacitación para hacer frente a estos cambios y no quedar obsoletas o desaparecer; por tal motivo la capacitación de sus miembros es vital. Por medio de la capa-

citación, el comportamiento de las trabajadoras se modifica, ya que se enfrentan constantemente a situaciones que le permiten transformarse, desarrollarse y adaptarse, así como actualizarse frecuentemente. Gracias a la capacitación es posible generar valor en todos niveles: económico, laboral y humano, impactando en la sociedad entera y generando conocimiento y mejoras no sólo para el trabajo sino para la vida (Attorresi, 2009).

Conclusiones

La aportación de las mujeres en el mundo laboral es importante para lograr mayores beneficios en las organizaciones. El apoyo en la educación y capacitación a las mujeres resulta un elemento clave para el desarrollo del país pues con mayor frecuencia, la búsqueda por la igualdad de género abre mayores oportunidades de empleo y desarrollo que se verán reflejadas en la sociedad mexicana.

Como se pudo observar, las mujeres cuentan con mayor participación en la educación superior, lo cual las sitúa en un nivel de educación elevado en las áreas de la educación, la salud y las ciencias sociales y el derecho. Esto no quiere decir que no están presentes en otras áreas del conocimiento, lo que sucede es que se encuentran en menor proporción en áreas que tradicionalmente han sido ocupadas por los hombres, como las ciencias exactas. Ciertamente, en la actualidad, las mujeres mexicanas han incursionado en la física, las matemáticas y la ingeniería industrial, aunque en proporciones aún bajas.

Finalmente, hay que considerar que la sociedad mexicana está cambiando, la participación de las mujeres cada día es mayor y los temas de desigualdad e inequidad adquieren relevancia en beneficio de toda la comunidad.



REFERENCIAS:

ANUIES (2019). Estadísticas de educación superior, posgrado. Ciclo escolar 2018-2019. México: ANUIES.

ANUIES (2019). Estadísticas de educación superior. Ciclo escolar 2018-2019. México: ANUIES.

ATTORRESI (2009). Capacitación en Pymes. Herramienta de gestión para generar conocimiento específico, lograr el desarrollo sostenido y acompañar el crecimiento. Rosario, Pellegrini: Universidad Abierta Interamericana.

BAUER, FINNEGAN Y HASPELS, (2004) Get Ahead for Women in Enterprise Training Package and Resource Kit. Switzerland, International Labour Organization

BUENO (2011). *Modelo Intellectus de medición, gestión e información del capital intelectual.* Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid, 1-79

EDVINSSON, L. & MALONE, M. S. (1997). Intellectual capital: Realizing your company 's true value by finding its hidden brainpower, Nueva York: Harper Collins.

F-JARDON & MARTOS, M S.. (2014). Capital intelectual y competencias distintivas en pymes madereras de Argentina. Revista de Administración de Empresas, 54(6), 634-646. https://doi.org/10.1590/S0034-759020140604

HELLER L. (2002). *Nuevos estilos de liderazgo femenino en organizaciones, en Zabludovsky G.* Mujeres en cargos de dirección en América Latina, FCPyS,DGAPA, UNAM, Ed. Miguel A. Porrúa, México.

INEGI(2009). Módulo de Educación, Capacitación y Empleo (MECE). México.

PEDRINI (2007). Human capital convergences in intellectual capital and sustainability reports, u.s.A., Journal of Intellectual Capital, 8

SENGE (2007). La quinta disciplina. Buenos Aires: Ediciones Granica.

STRINGER, R. (2002). Leadership and organizational climate. New Jersey: Prentice Hall.

STPS-INEGI (2013). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. México: INEGI.

Mujeres emprendedoras

El 12 de noviembre de 2019, en el marco del Simposio "Retos y Perspectivas del Mundo Laboral", organizado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, se desarrolló la mesa "Género y Trabajo" en la que se discutieron distintas problemáticas que impactan las formas de participación de las mujeres en el mercado laboral. Una de las temáticas, especialmente detonada por la participación de la organización Victoria 147 Academia de negocios para emprendedoras y empresarias, ocurre a nivel de emprendimientos de mujeres. De acuerdo con Úrsula Quijano González, Directora de Estrategia e Impacto en Victoria 147, del total de emprendimientos y de empleos formales en México, el 20% son dirigidos por mujeres; este porcentaje es mayor en la etapa inicial de un negocio y disminuye en las etapas de expansión de las empresas.



Cuando las mujeres se involucran en la economía, hay un impacto positivo en el Producto Interno Bruto (PIB) de los países. Además, sus emprendimientos involucran una forma distinta de hacer negocios y crean prácticas innovadoras dentro de sus empresas, una mujer dueña de una empresa contrata al 66 por ciento de mujeres y ofrecen prestaciones creativas superiores a las de la ley, como las licencias por duelo, porque ellas mismas han tenido esa necesidad.

Las mujeres empresarias generan soluciones, no solo en sus políticas internas, sino que tienen impacto en la vida de su comunidad. Por ejemplo, entre los negocios que acompaña y asesora Victoria 147 está el de una emprendedora con un sistema de guarderías para niños entre 9 y 14 años que ofrece talleres después de la escuela para apoyar a las madres que trabajan una jornada completa; otra emprendedora tiene un sistema de niñeras, otra un banco de leche, otra una bolsa de trabajo únicamente para mujeres que buscan un esquema flexible. Las ideas de las emprendedoras abogan por un esquema de negocios innovador con impacto en la economía y en el mercado laboral de mujeres como dueñas de una empresa y de las personas empleadas por ellas.

No obstante, uno de los retos más relevantes a atender en una agenda de política pública de empleo con perspectiva de género es la maternidad, las tareas de reproducción de la vida y el impacto que tienen en el desarrollo profesional y vida laboral de las mujeres. A propósito del tema, Úrsula Quijano refirió los datos del estudio acerca de la penalidad por tener hijos realizado en Finlandia entre 1980 a 2003, en el que se demuestra con datos estadísticamente significativos, que el porcentaje de ingreso de mujeres sin hijos al mundo laboral es mayor, incluso que el de los hombres y, una vez que tienen hijos o hijas, la participación disminuye y la brecha entre géneros nunca se vuelve a cerrar. En el caso de las mujeres emprendedoras, la maternidad es también un tema importante por lo que es necesario desarrollar esquemas de responsabilidades compartidas.

De acuerdo con el informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo sobre el avance de los indicadores de desarrollo humano (2018) las tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral son más bajas, pero son ellas las que proporcionan la mayor parte del cuidado no remunerado en el hogar, el cual es el trabajo que mantiene a todo el sistema económico y social. Con este diagnóstico, Úrsula Quijano plantea que una agenda pendiente es construir condiciones para que las mujeres emprendan negocios con retornos individuales y colectivos; esas condiciones implican políticas de cuidado integrales y corresponsabilidad de todos los actores del mercado, en particular el compromiso del sector privado, que debe tener un rol activo para promover condiciones de no discriminación y políticas internas de igualdad laboral.

La capacitación laboral en México:

diseño institucional, modelo actual y retos de articulación



Este artículo presenta a la capacitación laboral como un problema público de alta relevancia para el Estado Mexicano. De ello da cuenta una historia de un siglo que ha llevado la conceptualización y creación del modelo de capacitación laboral, del que ha emanado un marco normativo robusto y múltiples instituciones vinculadas para lograr los fines de esa política. Además, discute algunos de los retos más apremiantes para continuar avanzando en la construcción de un efectivo sistema nacional de capacitación laboral.



Introducción

Un objetivo permanente de las autoridades en materia laboral es conseguir equilibrio entre los factores de la producción, con el fin de lograr que cada fuente de trabajo existente y aquellas que se generen en el país, cuenten con los atributos que caracterizan al trabajo digno o decente. El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo enlista sus rasgos distintivos.

Si bien, cada una de esas características es importante y debe estar presente en cualquier relación laboral, la capacitación constituye un elemento fundamental que requiere mayor atención y sistematización. El valor de la capacitación es transversal y contribuye a mejorar la calidad de los empleos. Ofrece beneficios directos en los procesos productivos en términos de eficiencia y eficacia que se traducen en competitividad, además de incrementar la empleabilidad de las personas y, como consecuencia, la probabilidad de obtener un empleo, de mantenerlo y de transitar exitosamente por el mercado de trabajo cuando así se requiera.

Debido al consenso de los factores de la producción respecto de su importancia, así como a la evidencia empírica y científica que al efecto ha sido generada en el mundo, en México desde 1978 se estableció a nivel constitucional la obligación patronal de capacitar a las y los trabajadores. El hecho por sí mismo es plausible, pero resulta insuficiente. Es necesario, además, diseñar deliberadamente un conjunto de elementos que permitan materializar los objetivos que se pretende lograr a través de la capacitación laboral, tanto económicos como sociales. Esos elementos deben integrarse en un sistema cuya naturaleza implica, cuando menos, contar con los siguientes componentes: marco normativo, instituciones, recursos financieros, sistemas de información. mecanismos de coordinación e incentivos.

Este artículo tiene como propósito describir la arquitectura institucional de la capacitación laboral construida en nuestro país desde principios del siglo XX; exponer el modelo de capacitación laboral que actualmente rige en el país y, finalmente, discutir algunos retos para construir un efectivo sistema nacional de capacitación laboral.

Antecedentes de la capacitación laboral en México

Los últimos 100 años de la historia de México han sido cruciales para la conceptualización y creación del modelo de capacitación laboral. Prácticamente en cada década se han presentado avances importantes que a la postre conforman la infraestructura institucional creada por el Estado Mexicano; primero, para responder al fenómeno de la industrialización, para luego hacerlo a las constantes demandas de personal competente que requieren los sectores productivos. Sin propósitos de exhaustividad, los siguientes antecedentes muestran algunos de los acontecimientos más importantes en la materia.

De 1920 a 1940

En ese periodo se introdujeron pautas fundacionales del modelo de capacitación. En 1921 fue creada la Secretaría de Educación Pública (SEP) que históricamente ha tenido la responsabilidad de coordinar el Sistema Educativo Nacional. A partir de ese año y con el fin de hacer frente al fenómeno de la industrialización, fueron constituidas escuelas e institutos técnicos. En 1931 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Ley Federal del Trabajo (LFT); en ella se estableció el contrato de aprendiz que obligaba al patrón a la enseñanza de un arte u oficio. En ese mismo año se conceptualizó la escuela politécnica, lo que constituyó el fundamento en el que se apoyó la definición de los servicios de capacitación para el trabajo, vinculados estrechamente a la estructura productiva del país



De 1960 a 1980

En 1962 fue creado el Sistema de Centros de Capacitación.

Su objetivo fue facilitar a los jóvenes la adquisición de aprendizajes en diversas áreas, así como brindar capacitación complementaria a trabajadores no calificados. Un año más tarde, en 1963, fueron creados los diez primeros Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (Cecati).

Más de una década después, en 1978, fue creado el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep). Su objetivo principal se orientó a la formación de profesionales técnicos aunque en la actualidad también ofrece servicios de capacitación laboral.

El año de 1978 representó un punto de inflexión para la capacitación laboral en México. Además de los citados acontecimientos, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sufrió tres reformas. En orden cronológico representaron la décimo tercera, décimo cuarta y décimo quinta modificación de un total de 27 que se contabilizan al momento.

La primera de ellas, que fue publicada en el DOF el 9 de enero de ese año, reformó la fracción XIII. El texto publicado se transcribe a continuación:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".





Otra reforma fue publicada también en esa misma fecha, en este caso a la fracción xxxı del citado artículo. La modificación se concentró en definir las competencias que en materia de aplicación de las leyes del trabajo tendrían las autoridades federales y las autoridades de las entidades federativas. La competencia en materia de capacitación laboral se reservó para las autoridades federales.

El 19 de diciembre de 1978 se adicionó un párrafo al artículo 123 constitucional para establecer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, lo que motivó la creación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). El servicio inició sus actividades en 1978 con la puesta en marcha del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados. Posteriormente, con la reforma al artículo 538 de la LFT (DOF 30-11-2012), el servicio cambió su denominación a Servicio Nacional de Empleo (SNE) que se mantiene a la fecha.

De 1980 a 2000

En el marco de la descentralización administrativa, en 1989 se dio paso a la creación de los Institutos de Capacitación para el Trabajo (Icat). Dos años después, en 1991, dieron inicio los trabajos para crear a los Icat, por lo que entre ese año y 1994 los primeros 15 fueron constituidos.

En sustitución de la Ley Federal de Educación y con el fin de regular la educación que impartían el gobierno federal, las entidades federativas y los municipios, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios, el 13 de julio de 1993 fue publicada en el DOF la Ley General de Educación (LGE).

El 1º de agosto de 1995, la SEP y la STPS suscribieron el "Acuerdo mediante el cual se establecen los lineamientos generales para la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral que comprenden conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación". Con base en ese acuerdo se celebró el contrato de Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral y se creó el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (Conocer), que coordina y promueve el Sistema Nacional de Competencias (SNC).



De 2000 a 2020

El 30 de noviembre de 2012 fue publicado en el DOF el "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo". Entre otros aspectos, esa reforma –la número 26— modificó la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto "De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores", a la redacción vigente "De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores"; asimismo reformó los artículos 153-A, 153-B, 153-C, 153-D, 153-E, 153-F, 153-G, 153-H, 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N, 153-Q, 153-S, 153-U, y 153-V, primer párrafo.

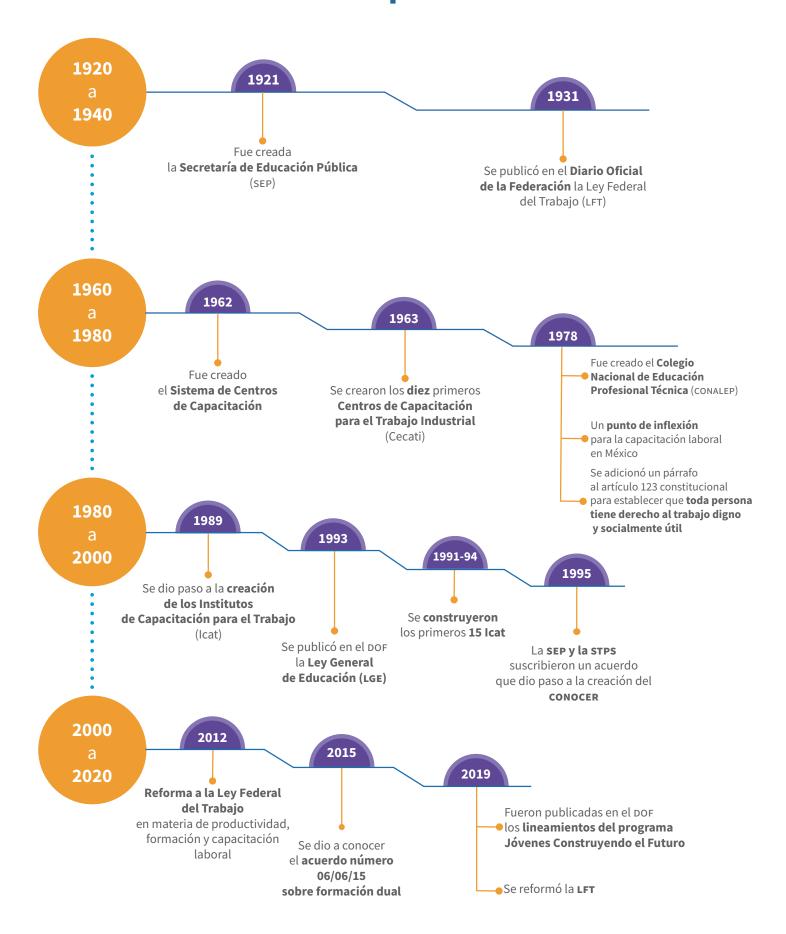
El 11 de junio de 2015 fue dado a conocer el "Acuerdo número 06/06/15 por el que se establece la formación dual como una opción educativa del tipo medio superior". De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º de ese acuerdo, la opción educativa de formación dual pertenece a la modalidad

mixta y se caracteriza por que las actividades de aprendizaje previstas en un plan de estudios de educación media superior, se desarrollan tanto en las instituciones educativas que lo ofrecen, como en contextos reales en empresas que forman parte de un programa de formación dual.

El 10 de enero de 2019 fueron publicados en el DOF los "Lineamientos para la operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro". El propio documento establece que la finalidad del programa es brindar oportunidades de capacitación en el trabajo para jóvenes entre 18 y 29 años que no trabajan y no estudian. De igual forma, el documento indica que ese objetivo se alcanzará a través de los apoyos siguientes: 1) capacitación en el centro de trabajo, 2) becas, 3) seguro médico y 4) constancia de capacitación.



Antecedentes de la capacitación en México



El modelo nacional de capacitación laboral

En un ejercicio de simplificación, puede decirse que el modelo de capacitación laboral que rige en México incluye básicamente a 4 actores:

- 1) a la SEP, responsable del Sistema Educativo Nacional, la cual además cuenta con facultades en materia de formación para el trabajo,
- 2) a las empresas que demandan personal competente para llevar a cabo sus procesos productivos,
- 3) a la STPS, responsable de determinar los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deben cumplir con la obligación constitucional de capacitar a las y los trabajadores, así como de vigilar que esa obligación se cumpla a través de la inspección federal del trabajo y,
- 4) a los agentes capacitadores, que incluye a las personas físicas y morales que prestan servicios a las empresas para el desarrollo de las acciones de capacitación dirigidas a trabajadores y trabajadoras. Incluye a los agentes capacitadores externos e internos.
 - En primera instancia, es preciso señalar que la educación es un medio para adquirir, actualizar, completar y ampliar conocimientos, capacidades, habilidades y aptitudes que permitan a las personas alcanzar su desarrollo personal y profesional. Precisamente ese último concepto, "profesional", indica uno de los fines de la educación vinculado al sistema económico en el que México se encuentra inserto. Así, el Sistema Educativo Nacional debe dotar a las personas de las competencias necesarias que, entre otros objetivos, les permitan insertarse al mercado laboral.

Por su parte, las empresas demandan personal competente. Una de las fuentes disponibles para atender esa demanda son las instituciones de educación en sus diferentes niveles. Sin embargo, debido a la gran heterogeneidad de competencias demandadas por las empresas para el desarrollo de sus procesos productivos, es prácticamente imposible que las personas, aun egresadas de nivel superior, cuenten con las competencias específicas que los empleadores requieren. Por esa razón es que en el caso de México, los patrones tienen obligación de capacitar a las y los trabajadores a fin de dotarles de esas competencias particulares que no son responsabilidad del Sistema Educativo Nacional.

La STPS emite normatividad que determina la forma en que esa obligación debe cumplirse. El documento vigente es el Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, publicado en el DOF el 14 de junio de 2013. Su objetivo es dar a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores. Finalmente, los agentes capacitadores, que deben estar registrados en la STPS y para ello acreditar que cuentan con capacidades suficientes, prestan servicios para el desarrollo de las acciones de capacitación que las empresas requieren.



Dado lo anterior, el modelo de capacitación actual supone:

a) que las instituciones de educación forman personas que deben contar con las competencias generales que correspondan a su nivel de escolaridad y especialidad de estudio, b) que las empresas reclutan, seleccionan y contratan a esas personas y, con base en las competencias que ya deben poseer, las capacitan para dotarlas de aquellas que específicamente requieren sus procesos productivos, c) que los agentes capacitadores contribuyen en ese proceso a través de sus servicios y d) que la STPS garantiza que las empresas efectivamente capaciten a la fuerza de trabajo y que los agentes capacitadores cuenten con la calidad requerida. A primera vista ese modelo podría evaluarse en forma positiva, al menos en abstracto. Sin embargo, información objetiva ofrece una mirada a la realidad que cuestiona su efectividad.

En términos cuantitativos, lo que debería ocurrir es que la totalidad de empresas que existen en el país, cuenten con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Luego, que todas las trabajadoras y trabajadores sean dados de alta en el propio instituto y que las empresas brinden capacitación, sin excepción, a la planta laboral tal como establece el marco normativo vigente. En su caso, aquellos patrones que no cumplan deberían enfrentar un proceso administrativo sancionador.

Sin embargo, un alto porcentaje de empresas no cuentan con registro patronal ante el IMSS y, evidentemente, los trabajadores que en ellas laboran tampoco cuentan con registro ante ese instituto. Un indicador que permite tener orden de magnitud de este caso es la Tasa de Informalidad Laboral, misma que al tercer trimestre de 2019 se ubicó en

56.4%, lo que significa que 6 de cada 10 trabajadores en México laboran en la informalidad. Adicionalmente, datos administrativos de 2017 indicaron que el IMSS contaba con más de 940 mil registros patronales. El conjunto de esos registros incluía alrededor de 19.5 millones de trabajadores y trabajadoras. En ese año únicamente 14 mil 939 centros de trabajo se encontraban registrados en el Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial de la STPS.

En cuanto a aspectos cualitativos, diversos estudios indican que las empresas tienen dificultades serias para encontrar personal que cuente con las competencias necesarias para cubrir las vacantes respectivas. Lo que se refiere no necesariamente a las competencias específicas que las empresas demandan—lo cual sería natural en función de lo expuesto—sino incluso a aquellas que deberían proveer las instituciones de educación. Entre esos estudios destacan dos de consulta pública: *Skills Strategy, Diagnostic Report*: Mexico (OCDE, 2017) y Resolviendo la escasez de talento: Crear, adquirir, tomar prestado y construir puentes (*ManpowerGroup*, 2018).

Surgen por tanto múltiples interrogantes respecto de ese modelo: ¿A través de qué medios y con base en qué metodologías, las instituciones de educación, sobre todo de nivel medio superior y superior, obtienen información que les permita diseñar planes y programas de estudio pertinentes que contribuyan al desarrollo profesional de las personas? ¿Cuentan las empresas con esquemas de gestión de talento que les permitan saber con precisión qué competencias específicas requieren para el óptimo desarrollo de sus procesos productivos y que sirvan como insumos para el reclutamiento y selección, así como para el diseño de sus programas de capacitación? ¿Aporta valor público que la STPS regule la capacitación laboral?



Retos de la capacitación laboral

a. El diseño de un sistema

En términos simples, un sistema es un conjunto de elementos independientes, pero que interactúan entre sí para el logro de un fin común. Esa definición evidencia que no basta contar con elementos cuyas misiones sean complementarias si no se articulan deliberadamente para lograr fines más amplios que aquellos que en lo particular persiguen. Un sistema de esa naturaleza debe incluir cuando menos, los siguientes componentes:

- Un marco normativo: se refiere al conjunto de leyes, reglamentos, lineamientos, criterios, y metodologías que definen la forma en que debe funcionar el sistema a fin de lograr los objetivos que se le atribuyan.
- Instituciones: se refiere a aquellas dependencias, entidades y organizaciones que desempeñan una función de interés público.
- Recursos financieros: se refiere al dinero que posibilita la operación de las instituciones.
- Sistemas de información: se refiere al conjunto de unidades organizadas a través de subsistemas, coordinadas y articuladas mediante redes, cuyo propósito es producir y difundir información especializada para la toma de decisiones.
- Mecanismos de coordinación: se refiere a las formas de realizar una actividad, función o proceso, cuando debe participar más de una institución y hacerlo articuladamente.
- Incentivos: se refiere a aquellos estímulos que se ofrecen a los diferentes actores con el fin de lograr los objetivos del sistema.

La infraestructura institucional de México incluye todos esos elementos. A lo largo del tiempo ha sido generado un marco normativo que integra a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la LFT, a la LGE, entre múltiples instrumentos más. Se han creado también diversas instituciones; actualmente el país cuenta con 201 Cecati; con 31 lcat que, en conjunto, operan 297 unidades de capacitación y 176 acciones móviles; el SNC cuenta con más de 1,300 estándares de competencia laboral vigentes, con más de 290 Comités de Gestión por Competencia activos y con una red de más de 400 prestadores de servicios en materia de certi-

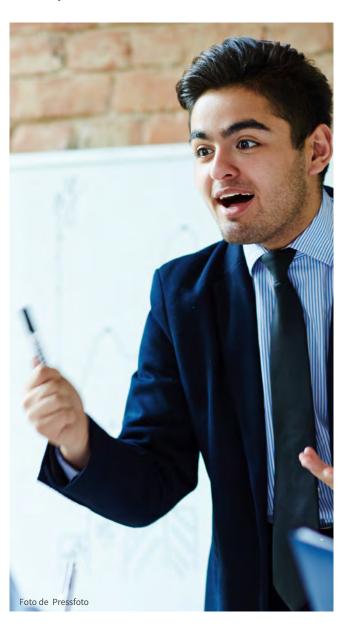
ficación; el SNE se integra por 169 oficinas a nivel nacional, 33 centrales y 136 unidades operativas. También se cuenta con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro que goza de un elevadísimo presupuesto anual que podría ser mejor aprovechado dadas las áreas de oportunidad en el diseño del programa.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) forman parte de la infraestructura; el primero es un organismo público autónomo responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Esta-

dística y Geográfica y el segundo tiene la misión de generar información objetiva sobre la situación de la política social (que incluye a los programas de capacitación laboral) y la medición de la pobreza en México. Todas esas instituciones cuentan con presupuesto público.

Se cuenta además con diversos mecanismos de coordinación que van desde órganos consultivos como el Comité Nacional de Concertación y Productividad, hasta comisiones intersecretariales como el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (Conevyt) y conferencias nacionales, tales como la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (Conasetra). En cuanto a incentivos, podríamos citar al menos tres: las modalidades de contratación que incluyen contratos de capacitación inicial, los incentivos fiscales y las transferencias federales a entidades federativas y municipios.

Entonces, ¿qué explica que a pesar de contar con todos los elementos que se requieren para integrar un sistema nacional de capacitación laboral, en México no se cuente con uno? Se estima que los siguientes factores forman parte de la respuesta:



- 1) El primero de ellos responde a los antecedentes históricos del país y al contexto que dio origen a la creación de arquitectura institucional a través de la cual se buscó responder a las demandas de la población en cada época. Esto implicó crear instituciones que si bien, respondieron a las necesidades de su tiempo, no se transformaron para adaptarse a las necesidades posteriores a su surgimiento y consolidación. En lugar de ello, se han creado nuevas instituciones para responder a las necesidades contingentes, al mismo tiempo que se han mantenido las previamente creadas, incluidos por supuesto, los marcos normativos y el presupuesto asignado que se acumula anualmente.
- 2) Otro factor a considerar radica en la forma de gobierno, que en el caso de México es federal, lo que implica distribución de competencias entre federación, entidades federativas y municipios. Pero más allá de la distribución, en México existen competencias concurrentes y coexistentes, lo que en muchos casos supone una duplicidad funcional que obliga tanto a los gobiernos locales y municipales como al federal, a crear infraestructura institucional sin que existan necesariamente mecanismos de coordinación intergubernamentales.
- 3) Un tercer factor radica en el diseño organizacional de la Administración Pública Federal. Un análisis simple de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal permite apreciar no solo la concurrencia de funciones entre dependencias como es el caso de la SEP y la STPS, sino que en diversos casos, las parcelas de competencia suponen interrupción en el ciclo de las políticas públicas. A nivel internacional existen modelos de organización que a diferencia de lo que sucede en México, al menos a nivel federal, agrupan en una misma dependencia o agencia pública las facultades en materia de economía, educación y trabajo debido a su estrecha vinculación. Es posible que una agrupación similar no sea pertinente en México, pero resultaría conveniente evaluar el diseño actual a través de un ejercicio serio de análisis funcional y realizar los ajustes necesarios.



A manera de reflexión, valdría la pena preguntar si las instituciones que a lo largo de un siglo ha creado México para ofrecer servicios de capacitación laboral son aún vigentes; qué mecanismos de coordinación podrían ofrecer resultados positivos y eficientes en un esquema federal; si el diseño organizacional de la Administración Pública Federal es el más adecuado para generar valor público en materia de capacitación laboral o habría que explorar alternativas; qué justifica que los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales se encuentran adscritos a la SEP y no a la STPS y cuáles serían las implicaciones de un cambio; si el Servicio Nacional de Empleo debe mantener su adscripción en la STPS o podría ofrecer mejores resultados para el país si se adscribe a la Secretaría de Economía y se utiliza como incentivo para atraer inversión y crear mejores fuentes de empleo; etcétera.

Cada una de esas interrogantes, entre muchas otras, requiere respuestas. En tanto ello sucede, lo que evidencia la información expuesta es una inminente necesidad de sistematización.

b. mecanismos de coordinación

En las condiciones bajo las que opera actualmente el modelo nacional de capacitación laboral, resulta imperativo diseñar esquemas de coordinación que ofrezcan mejores resultados. En la sección 2 de este artículo se mostró el modelo de capacitación laboral que rige en el país. Tanto la SEP como la STPS forman parte de los actores relevantes y por ello, ambas instituciones serán buen ejemplo para orientar las argumentaciones que justifican la selección de este reto. Se advierte un esfuerzo de simplificación que evidentemente no considera a la totalidad de actores que deben trabajar en forma coordinada.

Como podrá apreciarse en el cuadro 1, el marco normativo básico que rige el actuar de ambas dependencias es impreciso. No ofrece claridad para identificar las funciones que en materia de capacitación laboral competen a cada una. Si bien existen diferencias conceptuales tales como "formación para el trabajo" atribuida a la SEP y "capacitación y adiestramiento en y para el trabajo" atribuidas a la STPS, lo cierto es que en esencia, ambos tipos de educación persiguen el mismo fin e incluso se dirigen a las mismas poblaciones objetivo tal como se aprecia en el cuadro 2.



Atribuciones en materia de capacitación laboral

Cuadro 1

Secretaria de Educación Pública

Secretaria del Trabajo y Prevención Social

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Artículo 38.- A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas;

c) La enseñanza técnica, industrial, comercial y de artes y oficios, incluida la educación que se imparta a los adultos

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública

Ley General de Educación

Ley Federal del Trabajo

Artículo 70. La educación para personas adultas será considerada una educación a lo largo de la vida y está destinada a la población de quince años o más que no haya cursado o concluido la educación primaria y secundaria; además de fomentar su inclusión a la educación media superior y superior. Se presta a través de servicios de alfabetización, educación primaria y secundaria, así como de formación para el trabajo, con las particularidades adecuadas a dicha población. Esta educación se apoyará en la participación y la solidaridad social.

Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores (...)

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 83. La formación para el trabajo deberá estar enfocada en la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que permitan a la persona desempeñar una actividad productiva, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado. Se realizará poniendo especial atención a las personas con discapacidad con el fin de desarrollar capacidades para su inclusión laboral (...)

Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación (...)

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:
I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos
y habilidades de los trabajadores y proporcionarles
información para que puedan aplicar en sus actividades
las nuevas tecnologías que los empresarios deben
implementar para incrementar la productividad en las
empresas;

(...)

IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Objetivos institucionales en materia de capacitación laboral

Cuadro 2

Secretaria de Educación Pública

Secretaria del Trabajo y Prevención Social

La formación para el trabajo deberá estar enfocada en la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que permitan a la persona desempeñar una actividad productiva, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados **en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación...**

El adiestramiento tendrá por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas.

En el caso de SEP, el concepto "formación para el trabajo" usualmente se interpreta como capacitación para el trabajo, es decir, aquella cuya población objetivo son buscadores de empleo. Como se aprecia en el cuadro 1, ese tipo de capacitación debería orientarse únicamente a población de quince años o más que no haya cursado o concluido la educación primaria y secundaria. Esto no ocurre así en la práctica. Por otra parte, el marco normativo faculta a la STPS para promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, en teoría, en coordinación con la SEP, lo que tampoco ocurre sistemáticamente.

Más allá de precisiones técnico-conceptuales, es evidente que ambas dependencias, al menos con el diseño actual, tienen que realizar esfuerzos coordinados para mejorar el impacto de las políticas públicas y no duplicar esfuerzos o, en su caso, atomizarlos. Lo que ocurre en la realidad, no necesariamente concuerda con ese propósito.

Un par de ejemplos en casos concretos refuerzan lo anterior:

1) el primero se encuentra en el Servicio Nacional de Empleo. Dentro de los programas que históricamente se implementan a nivel nacional por parte del SNE se encuentra el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), uno de los Subprogramas del PAE es el Subprograma Capacitación para la Empleabilidad. Ese subprograma apoya a buscadores de trabajo que requieren capacitarse para facilitar su inserción en un empleo formal. La capacitación y apoyo se implementa a través de cursos prácticos, orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de competencias laborales.

Este programa en efecto atiende una de las diversas asimetrías de mercado que impiden el encuentro exitoso entre oferta y demanda. No obstante, el problema de coordinación

radica en que para efectos de este subprograma y salvo casos aislados, no es aprovechada la infraestructura con que cuenta el país, esto es, los más de 200 Cecati que dependen de la SEP o los 31 Icat que pertenecen a los gobiernos de las entidades federativas pero que reciben recursos federales cada año; solo por referir a un par de instituciones, aunque el caso aplica para prácticamente todas las demás como el Conocer.

2) el segundo caso se encuentra en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, en el que sucede algo similar. Su diseño implica que los beneficiarios y beneficiarias se capaciten en empresas, lo cual es una buena medida, sin embargo, una gran proporción de centros de trabajo que participan en el programa no cuentan con capacidades técnicas y físicas para diseñar buenos planes de capacitación y ejecutarlos. Y aunque la tuvieran, no es posible garantizar que al término de la capacitación, el o la beneficiaria se inserte al mercado laboral dado que fueron capacitados, de haberlo sido, en temas que usualmente son específicos de la empresa que los recibe y no necesariamente requeridas en el mercado laboral. Al igual que en el caso del SNE, la infraestructura de los Cecati, de los Icat y del Sistema Nacional de Competencias no fue considerada en el diseño del programa.

Mejorar la calidad, pertinencia y oportunidad de la oferta de capacitación laboral; ampliar la cobertura de los servicios públicos de capacitación; contar con un sistema de información sobre la demanda de competencias laborales con desagregación geográfica y sectorial, y lograr que las empresas otorguen realmente un valor diferencial a los certificados de competencia laboral, son algunos retos más que enfrenta México en la búsqueda de construir un efectivo sistema nacional de capacitación laboral.

Conclusiones

El nivel de importancia que un gobierno otorga a un problema público puede apreciarse de diversas maneras. Existen casos en que un problema de interés general se incluye en la agenda pública; otros en los que se realizan esfuerzos legislativos para que esos temas se normalicen; algunos más en los que se crean instituciones que atiendan esas problemáticas. Pero el aspecto que no deja lugar a dudas acerca de si un tema es importante o no para un gobierno es la asignación de presupuesto. Los factores anteriores no son excluyentes entre sí, aunque no necesariamente coexisten siempre.

Es evidente, por tanto, que para el Estado Mexicano la capacitación laboral resulta importante. Basta con identificar la cantidad de recursos etiquetados anualmente en la materia, aunque robustece la afirmación el hecho de contar con marcos normativos, instituciones especializadas y múltiples mecanismos de coordinación. Tomando ello como base, la oportunidad de crear un buen sistema de capacitación laboral se asoma cada día.

Al margen de la necesaria voluntad y liderazgo político que requiere la materia, el país enfrenta retos importantes para construir un efectivo sistema nacional de capacitación laboral. De hacerlo con éxito, México contaría con el sistema más grande y efectivo en toda América Latina.



REFERENCIAS:

- LFT (2019) Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México. Ultima reforma DOF 02-07-2019. Consultada en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- LGE (2019) Ley General de Educación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México. Nueva Ley DOF 30-09-2019. Consultada en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf
- LOAPF (2019) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México. Nueva Ley DOF 22-01-2020. Consultada en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_220120.pdf
- MANPOWERGROUP (2018) Resolviendo la escasez de talento: Crear, adquirir, tomar prestado y construir puentes. Encuesta de escasez de talento. Consultada en: https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/db65d29b-c8d3-46e9-9af5-fed9ef38a9d0/MG EscasezdeTalentoMexico2018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT TO=url&CACHEID=db65d29b-c8d3-46e9-9af5-fed9ef38a9d0
- ocde (2019) Skills Strategy, Diagnostic Report: Mexico. Consultada en: http://www.oecd.org/mexico/OECD-Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Mexico.pdf
- SEP (2019) Principales cifras del Sistema Educativo Nacional. 2018-2019. Ley General de Educación. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. Secretaría de Educación Pública. México. Consultada en: https://www.planeacion.sep. gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2018_2019_bolsillo.pdf
- STPS (2019) Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo (2020). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/ file/522342/ROPAE_2020_PUBLICADAS_EN_DOF.PDF
- SEP Impacto Social de los Cecati A 50 años de su creación. Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo. Consultado en: http://www.investigaciondgcft.cidfort.edu.mx/pdfs/ Investigacion%201,%202014.pdf



Catálogo de trámites y servicios

Asesoría integral para la formación de cooperativas

Atención integral en materia de empleo para la inclusión laboral

Vinculación laboral (bolsa de trabajo)

Cursos en seguridad y salud en el trabajo

Registro de las uniones de trabajadores no asalariados

Asistencia jurídico-laboral a la población trabajadora de la Ciudad de México

Asesoría y realización de inspecciones por quejas o denuncias de posibles violaciones a la legislación laboral

Expedición, resello, renovación o reposición de licencias de trabajadores no asalariados

Nadie debe pedirte remuneración. Si detectas alguna anomalía, denuncia. □ aac-styfe@cdmx.gob.mx

Todos los programas y servicios de la styfe son **GRATUITOS**









Gestión de talento y políticas públicas

de empleo en la Ciudad de México



En este artículo los autores presentan tendencias del cambio tecnológico sobre el mercado de trabajo y en la gestión y atracción de talento de las organizaciones. Además, exponen evidencias sobre la escasez de talento en México, propiciado entre otros factores, por los elevados porcentajes de la población adulta que carece de los niveles básicos en las competencias de comprensión lectora, numérica y para la resolución de problemas en un ambiente informatizado. Aunque cada vez más personas utilizan el Internet y las redes sociales para buscar empleo, las políticas activas de mercado de trabajo no pueden soslayar a este gran componente del mercado de trabajo que son los buscadores de empleo con bajo nivel de cualificación.

Introducción

El mercado de trabajo en México y el mundo observa grandes cambios por factores tecnológicos y demográficos, lo que representa oportunidades y desafíos. Los avances tecnológicos están dando origen a nuevas ocupaciones, a la desaparición de otras y modifica las tareas y funciones de otras más.

Las empresas señalan que no encuentran al personal con los conocimientos y las habilidades requeridas para los perfiles de puesto actuales. En México, casi la mitad de la población en edad de trabajar tiene niveles académicos

de bachillerato o más, quienes tienen los conocimientos técnicos, aunque en muchos casos carecen de las habilidades profesionales necesarias. La otra mitad se enfrenta en desventaja al mercado laboral. Por ello, el Gobierno de la Ciudad de México, a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, cuenta con políticas públicas para mejorar su inserción y permanencia en el empleo de los trabajadores, así como para apoyar a los emprendedores.



Tendencias en el mercado de trabajo y en la gestión del talento

Desde hace décadas se ha señalado como uno de los grandes retos el cambio constante del mundo del trabajo, ante la dinámica del desarrollo tecnológico y en muchos países por las transiciones demográficas, en algunos casos por el acelerado envejecimiento de la población y en otros, como México, por el bono demográfico. Estamos entonces en una etapa de franca transformación que trae consigo muchas oportunidades y desafíos. Por su parte, las "empresas líderes" buscan adaptarse y mantenerse a la vanguardia en la actual era digital, mientras que el resto de las empresas, el mayor número, se esfuerzan por mantenerse en el mercado y, de ser posible, sumarse a esta digitalización.

Las nuevas tecnologías están cambiando las reglas del juego (OCDE, 2019), están revolucionado los puestos de trabajo, las funciones y tareas que desarrollan los trabajadores, lo que ha traído como consecuencia la aparición de nuevas ocupaciones y otras que se están quedando obsoletas (Manpower, 2018). Por tanto, para estar a la altura de esa evolución, los trabajadores deben tener los conocimientos y habilidades necesarias para enfrentar esos retos.

De acuerdo con la OCDE (2019), se estima que "...el 14% de los empleos existentes podrían desaparecer como resultado de la automatización en los próximos 15 a 20 años y, es probable que otro 32% cambie radicalmente en lo que las tareas individuales se automatizan". Por ello, las empresas deben en-

contrar el suministro de talento adecuado a los conocimientos técnicos y habilidades profesionales requeridas para las actividades y procesos productivos y de provisión de servicios.

No obstante, desde al menos hace una década hemos escuchado que las empresas no encuentran al personal adecuado para ocupar sus vacantes, fenómeno que no es exclusivo de México. Por ello, empresas especializadas en reclutamiento, selección y gestión de talento se han dado a la tarea de realizar estudios para medir el impacto de esta situación. Tal vez el más conocido es el estudio internacional llevado a cabo por Manpower en 2018, denominado "Resolviendo la escasez de talento: Crear, adquirir, tomar prestado y construir puentes", en el que entrevistó a nivel global a 39,195 directivos de 43 países y territorios. Los resultados muestran que el 45% de los directivos declaró que durante 2018 tuvieron dificultades para cubrir los puestos de trabajo, en comparación con 2017, este valor es mayor en 5 puntos porcentuales y es el mayor desde que se realiza esta encuesta (2006). En este estudio, México está por arriba de la media, con tendencia creciente, con el 50% de directivos que expresaron dificultades para ocupar sus

Los puestos de trabajo en México que en 2018 se identificaron con mayor incidencia de escasez son: operadores de maquinaria, representantes de ventas, personas de apoyo de oficina, oficios calificados, choferes, técnicos, inge-





nieros, personal de contabilidad y finanzas, profesionistas calificados, y gerentes y ejecutivos (Manpower, 2018). Estas ocupaciones escasas son prácticamente iguales a la que se identificaron a nivel internacional. Es importante señalar que los puestos de trabajo son diferentes a los de hace una década y continuarán cambiando, por lo que es permanente la necesidad de encontrar y solucionar el requerimiento de nuevas habilidades y conocimientos.

El fenómeno de escasez de talento se confirma con otros estudios. La OCDE (2019) en el documento Educación Superior en México señala que "...cuatro de cada cinco empleadores mexicanos declaran tener dificultades para cubrir vacantes, en concreto el 84% de las grandes empresas, pero también el 70% de las microempresas" y "casi la mitad de los empleadores alertan de una falta de competencias en su sector y consideran que la educación y formación de los solicitantes de empleo no es adecuada para sus necesidades".

También en el Reporte Laboral México 2019 (HAYS) se indica que en términos globales durante 2018, "... el 46% de los empleadores mexicanos declaraban la existencia de una falta de competencias en su sector, y la mayoría (83%) consideraba que la educación y la formación de los solicitantes de empleo era inapropiada para su sector". En ese mismo año, se acentúo la falta de talento en los sectores de alta especialización como tecnología, ingeniería, automotriz, ciencias de la salud, químicos, aeroespacial, entre otros.

Además, existen otros elementos sustantivos que pueden explicar una parte del desajuste entre la oferta y demanda de empleo, por ejemplo, los bajos salarios que se tienen

en México y la mayor expectativa salarial de los trabajadores; de manera particular los profesionistas o con estudios de posgrado y otros trabajadores altamente calificados, por ello la importancia de una política de recuperación salarial. Otro de esos elementos es la falta de experiencia de los candidatos, que también ha constituido una barrera importante para el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, especialmente a empleos formales, por lo que el programa de Jóvenes Construyendo el Futuro contribuye a resolverlo al capacitarlos en la práctica laboral en las propias empresas o instituciones públicas o de la sociedad civil. No obstante, en la práctica las empresas están optando por contratar a profesionales con más baja experiencia y habilidades para allegarse de talento especializado, pero que tienen potencial de desarrollo y crecimiento (Luna Arocas, 2018).

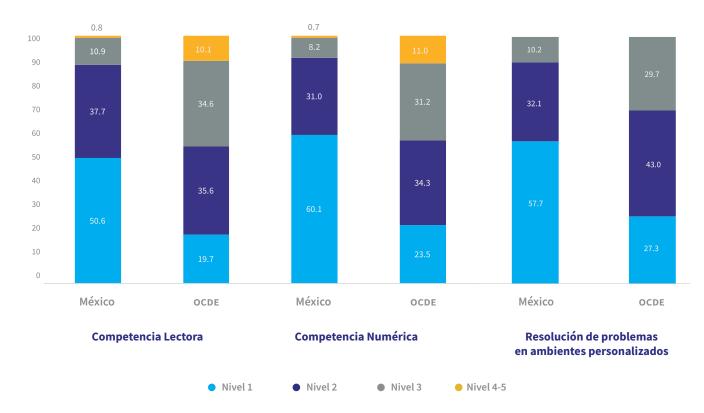
Sin embargo, en la Ciudad de México poco más de la mitad de la población en edad de trabajar tiene un nivel educativo máximo de secundaria y, de los que están ocupados, tres de cada 10 desarrollan actividades elementales y de apoyo.

Adicionalmente, de acuerdo con los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC)¹ (OCDE, 2019), encuesta aplicada en adultos de 16 a 65 años, México tiene uno de los niveles más bajos en comparación con los países participantes en el PIAAC, en cuanto a las competencias de los mexicanos sobre la comprensión lectora, el manejo de conceptos numéricos y matemáticos, y para encontrar, interpretar y analizar la información en entornos digitales (tabla 1).

¹ El Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC) provee un panorama de la competencia de los adultos en tres dominios clave en el procesamiento de información: Competencia Lectora (capacidad para comprender y responder apropiadamente a textos escritos); Competencia Numérica (capacidad de usar conceptos numéricos y matemáticos); y Resolución de Problemas en Ambientes Informatizados (capacidad para acceder, interpretar y analizar la información en entornos digitales).

Resultados de PIAAC en México, 2017 2 3 4

Tabla 1



Fuente: Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (OCDE, 2019)

En cuanto a las megatendencias que impactan a las empresas a partir de la transformación tecnológica, la digitalización, la globalización y la escasez de talento, ha llevado a cambiar la visión y la forma en que atraen a los candidatos adecuados.

Las organizaciones que buscan estar a la vanguardia han hecho del talento una ventaja competitiva, han pasado de conceptualizar a las personas como recurso humano, en el sentido cuantitativo y de administración dentro de la organización, hacia el de capital humano, al ver a los colaboradores desde un punto de vista cualitativo y de calidad, considerando su valor intelectual y los aportes basados en su formación y experiencia laboral (Simetrical, 2018). En ese sentido, las personas se han

convertido en el factor más importante en la empresa, ya que es a través de ellas que se obtienen los resultados esperados.

Por tanto, las mejores empresas se están tomando muy en serio el tema de la atracción de talento, al pasar de un proceso administrativo de captación, reclutamiento y selección a una estrategia en el que se necesita tener claro el perfil que se busca a partir de definir los conocimientos, habilidades y competencias que requieren los candidatos, así como estar abiertos a incorporar la diversidad (Luna Arocas, 2018). Éste es un tema muy relevante en la visión de derechos que tiene la Ciudad de México, tanto por los preceptos establecidos en su Constitución Política, como el amplio espectro de servicios y acceso a derechos que brinda la política social.

Las empresas que no ven a la atracción del talento como una actividad estratégica que debe ser realizada de forma profesional —en ocasiones debido a los altos costos a corto plazo— debieran considerar los costos de no hacerlo, tales como la pérdida de tiempo y dinero, tanto para el candidato como para la empresa. En este caso, el costo de no contratar a personas adecuadas y repetir continuamente esos procesos termina siendo mucho mayor que la inversión destinada a encontrar perfiles pertinentes para el empleo.

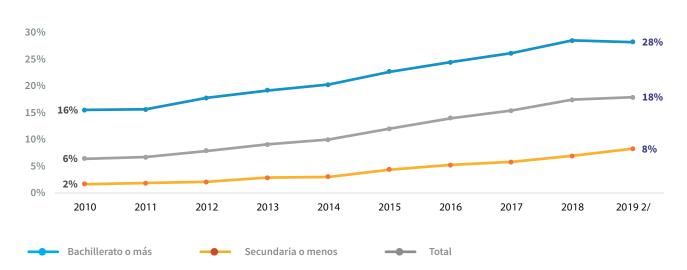
En la actualidad, un medio muy usado para obtener el talento que requieren las empresas es mediante las redes sociales profesionales, una de ellas LinkedIn —tal vez la más conocida—, las cuales se han convertido en una fuente relevante para realizar contrataciones de manera eficaz y eficiente. El "e-recruitment", como ahora se le ha denominado a la selección y contratación de personal a través de internet, se ha posicionado como un medio muy atractivo para reclutar posiciones intermedias y operativas, además de tener principalmente dos ventajas sobre los medios tradicionales, el ahorro de tiempo —se estima que el proceso de contratación es menor en 25 días— y los menores costos—según un estudio en España el costo se reduce en 40% en comparación con la utilización de un head-hunter— (Laorden, Pin y Sáenz-Diez, 2002).

De acuerdo con Laorden *et al.* (2002), el uso de internet agiliza tres fases del proceso de gestión de talento: la publicación de la oferta, los candidatos contestan en menor tiempo, y el procesamiento de datos de los aspirantes. Pero como todo lo que implica el uso de la tecnología, es un proceso en constante cambio, por lo que las áreas de administración del capital humano deben aprender y actualizarse permanentemente para hacer búsquedas en estos medios y captar a los candidatos mejor calificados y de esa forma mejorar la calidad de sus contrataciones.

Las ventajas que ofrece el *e-recruitment* —ahorro de tiempo y costos—, también benefician a los buscadores de empleo, quienes en los últimos años han incrementado y continuará creciendo su participación en el uso de bolsas de trabajo on-line y en las redes profesionales; lo cual se confirma con los datos mostrados en la gráfica 1 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI,, 2019), que reflejan que la forma de búsqueda de empleo a través de internet que realizan las personas desocupadas ha crecido en los últimos 10 años en 12 puntos porcentuales, principalmente en quienes tienen niveles educativos de bachillerato o más.

Personas ocupadas que buscan trabajo por internet

Gráfica 1



Fuente:Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2019)

² En el nivel 4 de Competencia lectora, los adultos pueden integrar, interpretar y sintetizar información de textos complejos o extensos que contienen información condicional y/o contraria. En el nivel 3, los adultos pueden comprender y responder adecuadamente a textos densos o extensos, y pueden comprender el texto y las estructuras retóricas, al igual que navegar por textos digitales complejos.

³ En el Nivel 4 de Competencia Numérica, los adultos comprenden un amplio rango de información matemática que puede ser compleja, abstracta o en contextos no familiares. En el nivel 3 los adultos tienen un buen sentido numérico y espacial; pueden reconocer y trabajar con relaciones matemáticas, patrones y proporciones expresadas en forma verbal o numérica; y pueden interpretar y realizar análisis básicos de datos y estadísticas en textos, tablas y gráficos.

⁴ En el nivel 2 de Resolución de Problemas en Ambientes Informatizados, los adultos pueden completar problemas que involucran pocas aplicaciones informáticas y requieren completar varios pasos y operaciones para llegar a una solución.

Como candidatas, las personas debemos tener en cuenta que no sólo se requieren los conocimientos técnicos o de especialización, sino qué tanto somos capaces de integrarnos a la organización y a sus equipos con el fin de hacerla progresar (Luna Arocas, 2018). Por tanto, las empresas y buscadores de talento toman en consideración factores como la integridad, inteligencia y madurez; además, una serie de habilidades y conocimientos como el trabajo en equipo, la orientación al servicio y al cliente, la capacidad de comunicarnos eficientemente, el dominio de software como Office, hablar más de un idioma, liderazgo, uso de herramientas digitales, hablar en público, habilidades de aprendizaje continuo, entre otras más.

De acuerdo con el documento de LinkedIn Tendencias de reclutamiento en México (2015), las redes sociales profesionales mostraban un crecimiento ascendente y duradero con un incremento de 52% en ese año y eran un medio al cual recurrieron las empresas para contratar candidatos calificados y cada vez menos a las empresas externas de selección de personal.

En un estudio internacional más reciente de esa misma red profesional (LinkedIn, 2019) se señala que la relación empleador-empleado está cambiando al pasar a una relación en mayores condiciones de igualdad, en la que se acentúa el requerimiento de aptitudes interpersonales como la creatividad, la adaptabilidad y la colaboración, la necesidad por parte de los empleados de tener una mayor flexibilidad laboral y que exista una mayor transparencia salarial.

Conclusiones

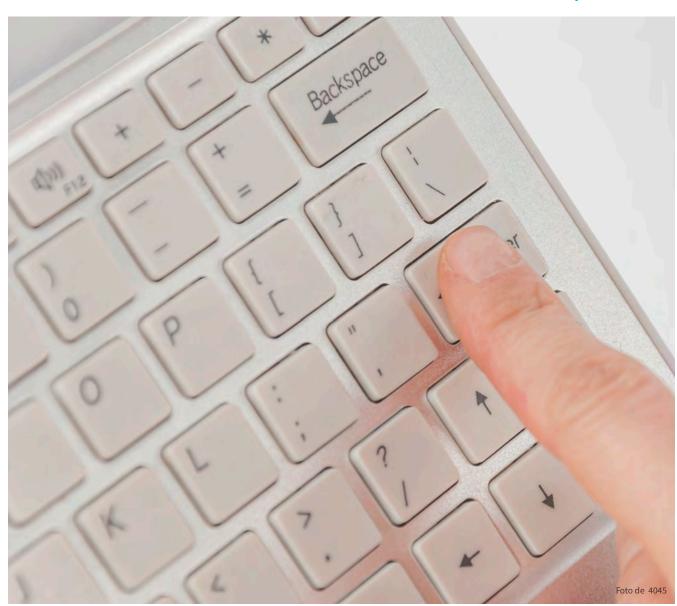
Si bien es clara la tendencia creciente del uso de las redes profesionales en la búsqueda de empleo, a las que acuden en mayor medida los técnicos especializados y profesionistas, las políticas activas de mercado de trabajo no pueden dejar al margen a casi la mitad de la población en edad de trabajar con niveles de instrucción básica y que carecen de las competencias de comprensión lectora, numérica y para la resolución de problemas en ambiente informatizado.

El Gobierno de la Ciudad de México cuenta con políticas públicas enfocadas a mejorar la inserción y permanencia en el mercado de trabajo de la población buscadora de empleo; a través de distintos programas busca que los empleadores encuentren más rápidamente a los trabajadores con los perfiles adecuados: pretende mejorar las capacidades y habilidades de la población trabajadora y apoyar a las personas emprendedoras a través de apoyos económicos y en especie. Para ello cuenta con 16 Unidades Regionales del Servicio de Empleo, una en cada demarcación de la Ciudad de México, en la que la población puede acudir para:

- Ser vinculado a una vacante registrada en la bolsa de trabajo del Servicio Nacional de Empleo.
- En caso de carecer de las habilidades y/o conocimiento necesarios para ocupar alguna vacante, ser capacitada.
- Obtener capacitación y apoyos económicos y/o en especie para la constitución o fortalecimiento de microempresas, ya sea por cuenta propia o en bajo un bajo un esquema solidario de participación en la toma de decisiones y reparto de las ganancias (cooperativas).
- Ser apoyado con una ocupación temporal, con base en las características de proyectos institucionales presentados por dependencias e instituciones del Gobierno de la Ciudad de México o empresas e instituciones del sector privado.



Para ello, publica en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, Reglas de Operación de cada uno de los programas vigentes. La última publicación se llevó a cabo el 31 de enero de 2020.



REFERENCIAS:

HAYS (2019) Reporte Laboral México 2019. Hays plc.

INEGI (2019) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. México.

LAORDEN FERRERO, M., PIN ARBOLEDAS, J. R., y SÁENZ-DIEZ VIDAL-RIBAS, I. (2002). Reclutamiento a través de internet: oportunidades y riesgos. (E. D.-P. S.L., Ed.) doi:0210-900X-37

LUNA AROCAS, R. (2018) Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. doi:978-84-36-83866-4

Manpower (2018) Resolviendo la escasez de talento: Crear, adquirir, tomar prestado y construir puentes. Obtenido de https://manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/2fe7341f-6642-443c-bcea-3148ba34dafb/MG_TalentShortage2018_ lo+6 25 18 FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT TO=url&CACHEID=2fe7341f-6642-443c-bcea-3148ba34dafb

OCDE (2019) El futuro del Trabajo. Perspectivas de empleo de la OCDE 2019. doi:978-92-64-66948-2

OCDE (2019) Evaluación de las competencias de los adultos - Nota País - México.

OCDE (2019) Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes. Paris: OCDE Publishing. doi:978-92--64-30943-2

Simetrical (2018) Recurso humano vs. capital humano: ¿Qué medir? Obtenido de Simetrical: https://info.simetrical.com/blog/recurso-humano-vs.-capital-humano-que-medir

La voz de...

Cooperativa Tetlcalli Casa de Piedra



Las cooperativas persiguen fines distintos a las empresas en sentido clásico. Más que ganancias, buscan beneficios comunes entre sus socios y la comunidad. Sin embargo, en muchos aspectos las cooperativas constituyen un tipo especial de empresas, en tanto que sus productos o servicios están orientados al mercado y sus integrantes toman decisiones sobre dicha producción. El Gobierno de la Ciudad de México, a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, cuenta con un programa de Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias (Focofess) para apoyar la generación y consolidación de fuentes de trabajo dignas entre las personas habitantes de la Ciudad de México.

En este número escuchamos la voz de Piedad Corona Ramírez y Leticia Sánchez Miranda, de 67 y 52 años respectivamente. Ellas son socias de la Cooperativa Tetlcalli Casa de Piedra S. C. de R. L. de C. V. Piedad Corona es la Coordinadora de la sociedad cooperativa, estudió la Licenciatura en Comercio Internacional en la Escuela Superior de Comercio y Administración del Instituto Politécnico Nacional (ESCA-IPN) mientras que Leticia Sánchez es técnica en programación y analista. Piedad y Leticia comparten en este número su experiencia para sacar adelante los proyectos de su cooperativa. A futuro, ambas guieren seguir desarrollando el trabajo cooperativo, Piedad manifiesta que le encanta dedicarse a la economía solidaria, mientras que Leticia, quien es nueva en el ramo, gusta y aprende del trabajo colectivo, la convivencia con sus clientes y la capacitación que recibe.



CAPACITART Piedad ¿Para usted que significa el cooperati-

Piedad Corona. El cooperativismo pertenece a la economía social y solidaria, es parte de un movimiento que refuerza la economía local, enriquece la economía de nuestro país, al privilegiar sobre todo al ser humano y a la naturaleza.

CAPACITART Nos puede compartir ¿cuál es el giro de su cooperativa?, ¿cuántos años tienen en el mercado?, ¿cuántas personas trabajan en el negocio?

Piedad Corona. La cooperativa Tetlcalli "Casa de Piedra" surgió del uso de saberes ancestrales vinculados a la tierra, la artesanía y la herbolaria. Son parte de nuestra práctica cotidiana desde hace varias generaciones, procuramos rescatar los sabores y queremos hacer de la comida tradicional mexicana una práctica cultural viva. Operando como grupo solidario tenemos más de 20 años, pero constituidos legalmente vamos a cumplir 10. Actualmente laboramos seis personas y por proyectos llegamos a trabajar hasta 20 personas, depende del número de comensales o del número de piezas que nos pidan. El año pasado tuvimos un proyecto en el que entregamos 2,500 alimentos, tonelada y media, es el más grande que hemos hecho. Trabajamos con elementos vinculados a la tierra, la cerámica, el barro, las esculturas, la herbolaria y los alimentos.

CAPACITART La mayoría de los emprendimientos no sobreviven al primer año. En su opinión y experiencia ¿por qué cree que su cooperativa ha logrado sostenerse tantos años?

Piedad Corona. Yo creo que ha logrado sostenerse porque somos cooperativistas, antes que ser empresa, somos cooperativistas, tenemos esa práctica viva, esa ideología, la de privilegiar al ser humano y la naturaleza, privilegiar también a nuestros socios, a las personas con quienes tenemos trato.

CAPACITART Su cooperativa participó en el programa de Fomento, Fortalecimiento y Consolidación de las empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México (Focofess), ¿cuál fue la utilidad del apoyo recibido?

Piedad Corona. Gracias al apoyo hemos podido contar con los espacios, estamos remodelando, vamos a tener el espacio que va a ser el laboratorio, el espacio cultural y el espacio de alimentos para que todo tenga un orden y seamos más productivos e integremos más socios para hacer crecer a la cooperativa. Espero que un día sea una cooperativa grande que no pierda los valores del cooperativismo.

CAPACITART Este proyecto que menciona, la remodelación ¿ya lo tenía en mente o surgió una vez que se inscribió al programa?

Piedad Corona. Aunque conocía el programa no nos habíamos incorporado, pero es difícil enfrentarse a tantas cosas y crecer, entonces después de ocho años de existencia, entramos al programa.

Leticia Sánchez. Cuando estamos trabajando identificamos las necesidades que tenemos. Yo no estuve desde el principio en la cooperativa, ellos empezaron a trabajar rentando lugares y adaptándose a los espacios que tenían. Ahora hemos llegado a la conclusión de que rentar un lugar no es viable porque se lleva gran parte de nuestros ingresos; así que con el apoyo que recibimos de Styfe estamos haciendo la remodelación, ya es un espacio nuestro. No nos estamos cambiando, ni adaptando cada vez que hacemos algún proyecto. Esa fue más que nada la idea, tener un lugar fijo.

CAPACITART Entonces, ¿considera que este programa ayuda al fortalecimiento de las cooperativas?

Piedad Corona. Si, el programa apoya bastante, pero también es importante tener bien sustentado el proyecto, se necesita seleccionar bien a los proyectos que se apoyan.

CAPACITART En su experiencia ¿cuáles son los principales problemas que se enfrentan al operar un micronegocio?

Leticia Sánchez. Pues más que nada abrirte camino porque es difícil darte a conocer. Si carecemos de la publicidad correcta, es muy probable fracasar. En el giro de los alimentos si estás en un lugar poco concurrido, o no te conoce la gente, o no haces publicidad, es muy difícil; si no tienes clientes falla todo y se viene abajo el negocio porque no tienes la publicidad, no te conocen. Cuando emprendes el negocio no estás capacitado para ver todo lo que hay alrededor, luego con la experiencia una va aprendiendo. Pero al iniciar no conoces, piensas poner un negocio y vas con todas las ganas y con toda la necesidad también, pero no es suficiente, necesitas conocer muchos aspectos, cómo te haces publicidad, cómo te vas contactando con mucha gente. Si no tenemos ese conocimiento, si no sabemos hacia dónde ir, ni qué sigue después de que inviertes, si sólo te preocupas por emprender tu negocio, pero no sabes todo lo que hay a tu alrededor y las problemáticas que vas a enfrentar, es muy posible que no logres lo que buscas.

Piedad Corona. También es importante recordar que no es sólo un negocio que una emprende. Es una cooperativa, un esfuerzo colectivo que implica conocer nuestro mercado, atender nuestros clientes, aprender del negocio sin perder la esencia de la economía solidaria.

CAPACITART ¿Considera importante la capacitación para un mejor desempeño de las cooperativas?

Piedad Corona. Yo creo que la capacitación es muy importante, empezando por capacitación en educación cooperativa. Hemos buscado capacitación en temas de herbolaria y en áreas técnicas

CAPACITART ¿Cuáles son las temáticas que deben desarrollarse en un programa de capacitación dirigido a las cooperativas?

Piedad Corona. Formar a la gente para ser cooperativistas, no sólo mercadotecnia sino los principios del cooperativismo.





Fondo para el desarrollo social de la Ciudad de México:

Financiamiento y capacitación para tu negocio



En un contexto de escaso acceso a fuentes de financiamiento para las y los emprendedores, así como para las Mipymes, se vuelve fundamental la existencia de un fideicomiso público como el Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México, cuyo objetivo es crear, mejorar y fortalecer las iniciativas productivas de la población y empresas mediante apoyos financieros y servicios de capacitación y asesoría en materia empresarial. Lo anterior con la finalidad de atender a la población que no es sujeta de crédito en las instituciones bancarias tradicionales y ser un instrumento de desarrollo económico y social que impulse los negocios y economía de la ciudad.

Introducción

A nivel nacional, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipymes) han sido consideradas como uno de los principales motores de la economía. De acuerdo con cifras de los Censos Económicos 2019 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las Mipymes aportan un porcentaje importante del empleo, que representa el 68.4% del personal ocupado en el país. Asimismo, el 96% de los establecimientos en el país son Mipymes (INEGI, 2019a), concentrándose en los sectores de manufacturas, comercio y servicio. En el caso particular de la Ciudad de México, es la segunda entidad federativa con más establecimientos a nivel nacional, teniendo el 7.3%, lo cual ha generado que sea la entidad con más personas ocupadas en el país, acumulando así el 12.9% de los establecimientos (INEGI, 2019a).

Por estos motivos, se puede comprender la importancia que tienen las Mipymes a nivel local y nacional, ya que aportan el mayor número de unidades económicas y Mipymes ocupado, reflejando la necesidad de crear, fortalecer e impulsar este tipo de empresas en el ámbito local y nacional. Sin embargo, las Mipymes se enfrentan a una serie de circunstancias que muchas veces impiden el éxito de sus negocios. De acuerdo a cifras del INEGI para 2016, la esperanza de vida promedio de los negocios recién creados en México fue de 7.8 años, mientras que en la Ciudad de México, fue de más de 8 años (INEGI, 2019b)¹. Tanto a nivel nacional como local en los primeros 5 años de vida de un negocio, la gran mayoría muere. En la Ciudad de México, durante ese periodo el 37% de los establecimientos sobrevivió y solo el 15% superó los 20 años (INEGI, 2019b).



Hay distintos factores que influyen en la estabilidad de los negocios. Uno considerando fundamental es la falta de capacitación desde sus inicios, desde el emprendimiento, ya que al no tener los conocimientos necesarios en la materia, se carece de herramientas para entender los constantes cambios que existen en el mercado y el desconocimiento de las ventajas competitivas que pueden tener sus negocios al implementar las nuevas tecnologías o metodologías que podrían impulsar el éxito del mismo. De igual forma, la falta de un plan de negocio inicial que les permita conocer su contexto y visualizar las diferentes etapas de su emprendimiento (por ejemplo, saber cuáles son sus costos de producción, su punto de equilibrio, el mercado al que se quiere ingresar, etcétera), trae consigo decisiones poco

Un elemento central que influye en la estabilidad de los negocios es el financiamiento. Tanto un emprendedor que desea

iniciar una microempresa como una mediana empresa que necesita capital para seguir creciendo, puede recurrir a la oferta de servicios financieros de la banca tradicional, no obstante, no todos ellos pueden acceder a la oferta de dichos servicios, ya que no cuentan con los requisitos (historial crediticio, garantías difíciles de cumplir o un flujo de efectivo elevado, lo cual se vuelve inalcanzable para una empresa que está iniciando operaciones). De esta forma, la falta de oferta adecuada de servicios financieros se vuelve un elemento en contra para el éxito de los negocios (INADEM, 2018).

Por lo anterior, se vuelve fundamental la creación de ofertas financieras y de apoyo financiero accesibles a las y los emprendedores, así como a las Mipymes, permitiéndoles aumentar las probabilidades de éxito de sus negocios.

Por Alejandro Sicilia Sicilia

¹ A nivel nacional, la Ciudad de México es la cuarta entidad federativa con mejor esperanza de vida para los negocios en el momento de su nacimiento.

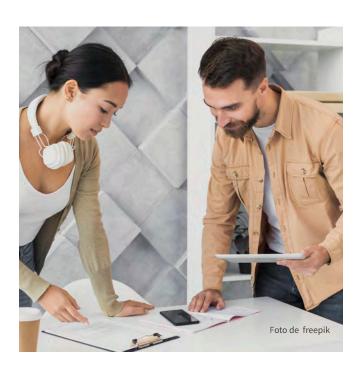
¿Qué es el Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México?

En 2002 se crea el Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (Fondeso), que surge con la intención de atender a la población que no era sujeta de crédito en las instituciones bancarias tradicionales. De esta forma, se establecía un instrumento de desarrollo económico y social que impulsaría los negocios y economía de la ciudad.

El Fondeso es un fideicomiso público sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de México que tiene el objetivo de crear, mejorar y fortalecer las iniciativas productivas de la población y empresas mediante apoyos financieros y servicios de capacitación y asesoría en materia empresarial.

Como medida para atenuar las desigualdades sociales y económicas que han aumentado en los últimos años, el descuido al sector del emprendimiento, así como las diferentes problemáticas que enfrentan las Mypimes, la actual Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum, decidió fortalecer en 2019 al Fondeso, con la finalidad de continuar el proyecto para el que se creó. De esta manera, se alineó al Fideicomiso dentro del Programa de Gobierno 2019-2024 al eje de Ciudad Sustentable, que contempla la estrategia del desarrollo económico sustentable e incluyente y la generación de empleo.

Bajo esta estrategia, Fondeso recibió un presupuesto histórico de 400 millones de pesos para el otorgamiento de créditos con la tasa de interés más baja del mercado, un 6% anual, a partir de la cual los productos financieros ofrecidos están diseñados para cubrir cada una de las etapas del negocio, siendo éste escalable, siguiendo el crecimiento de la empresa.



Oferta crediticia del Fondeso

La oferta crediticia del Fideicomiso² va desde los \$3.000.00 hasta los \$500,000.00 con una tasa de interés del 6% anual, la más baja en todo el país, y dependiendo la etapa en la que se encuentre el negocio o el emprendimiento, será el crédito al que se podrá acceder. Por ejemplo, si un habitante de la capital tiene el propósito de desarrollar una actividad productiva para el autoempleo, puede contar con el Financiamiento de Microcréditos para Actividades Productivas de Autoempleo; dicho microcrédito se otorga en un esquema gradual que considera cinco etapas financieras, progresivas en 5 niveles, lo cual permite a las personas solicitantes acceder a mayores montos siempre que hayan liquidado el crédito anterior y hayan mantenido un buen historial crediticio.

Cabe destacar que, en 2019 por instrucciones de la Dra. Claudia Sheinbaum, la Dirección General de Fondeso implementó la creación de dos productos financieros exclusivos para las mujeres, con los cuales se busca combatir la brecha de género que existe para emprender un negocio, impulsando así su autonomía económica. Dichos productos son el Financiamiento de Microcréditos para Mujeres Emprendedoras y el Financiamiento para Mujeres Empresarias, los cuales son estrategias diseñadas para la creación o consolidación de micronegocios o para la ampliación de activos y el mayor acceso a la tecnología por parte de empresas lideradas por mujeres.

Asimismo, entendiendo la importancia de impulsar a las y los emprendedores para que consoliden o amplíen un negocio, tenemos el financiamiento para ellas y ellos que busca estimular el desarrollo económico y social de la Ciudad de México. Este producto de financiamiento consta de dos modalidades: a) para los sectores de actividades económicas tradicionales y b) para los sectores de innovación y desarrollo tecnológico.

Los tipos de créditos antes mencionados son para los negocios que se encuentran en una etapa inicial, pero si el negocio se encuentra ya catalogado dentro de una Mipyme contamos con el financiamiento para la micro, pequeña y mediana empresa, con montos variables según la clasificación en la que se encuentre el negocio.

Es importante señalar que el Fondeso ofrece más productos financieros de los antes señalados, los cuales están dirigidos a locatarios de mercados públicos, sociedades cooperativas, empresas culturales, etcétera, que se pueden consultar a detalle en la página web del Fideicomiso.

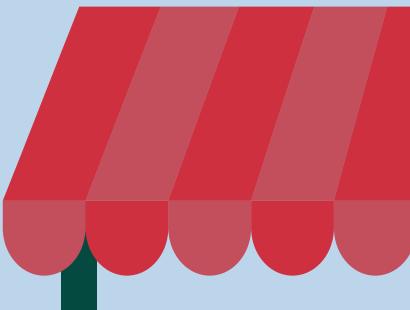
La Secretaría de Desarrollo Económico a través del fondo para el desarrollo social ofrece

CRÉDITOS PARA LA CREACIÓN Y DESARROLLO DE NEGOCIOS

TIPOS DE CRÉDITO



- hasta \$25 000
- Créditos para el Emprendedor en Actividades Economicas Tradicionales hasta \$100,000.00 y Sectores de Innovación y Desarrollo Tecnológico hasta \$200,000.00
- hasta \$500 000
- Créditos para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas hasta \$300 000, \$400 000 y \$500 000 respectivamente
- hasta \$300 000
- Créditos para Empresas Culturales hasta \$200 000
- Rurales hasta \$150 000
- Créditos para Locatarios de Mercados Públicos hasta \$25 000
- y Mercados sobre Ruedas hasta **\$20 000**



TASA DE INTERÉS

6% anual

y 0% para Microcréditos en zonas de muy alta marginación hasta \$6,000.00

² Fondo de Desarrollo Social. Disponible en: https://www.fondeso.cdmx.gob.mx/programas

4 | CAPACITART La experiencia de... | 75

Servicios de capacitación empresarial que ofrece Fondeso

La capacitación representa un servicio complementario, asesoría y de acompañamiento a los créditos que ofrece el Fideicomiso, que se imparte de manera gratuita y brinda las herramientas necesarias para desarrollar y mejorar las habilidades empresariales de la población interesada en emprender o desarrollar un negocio en la Ciudad de México.

Existen dos modalidades de cursos de capacitación, según el tipo de crédito que se solicite. La primera se integra por cursos con una duración de 4 horas en temáticas de Ahorro, Emprendimiento y Banca Digital, como realizar un Plan de Negocio, Atención al Cliente, Registra tú Marca, etcétera. Por otro lado, está el Taller Emprende, con una duración de 60 horas, el

cual es un curso de pre-incubación orientado a la elaboración de un plan de negocio y se realiza en coordinación con la Fundación Proempleo.

Con la finalidad de enriquecer los cursos con los mejores contenidos en materia empresarial, Fondeso ha realizado alianzas con actores expertos del ecosistema emprendedor, los cuales en coordinación con el Fideicomiso imparten dichos cursos. Tal es el caso del curso Registra tu Marca o Protege tus Invenciones, impartido por capacitadores del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial. Lo mismo ocurre con otros aliados estratégicos como BBVA, UNAM, Communitas, *Manpower*, Incubaempresas, entre otros.



Logros alcanzados por el Fondeso

Como se mencionó anteriormente, en 2019 el Fondeso recibió un presupuesto histórico para el otorgamiento de créditos con la tasa de interés más baja del mercado, lo cual permitió llegar a diferentes sectores de la población. De diciembre de 2018 a noviembre de 2019, el Gobierno de la Ciudad de México, a través del Fondeso, entregó más de 40,000 créditos, lo cual ha sido la mayor colocación de financiamiento en la historia del Fideicomiso.

Del total de créditos otorgados, el 74% han sido destinados a mujeres, con lo cual se contribuye a reducir la brecha de género en materia de emprendimiento y desarrollo económico. De igual forma, esta cifra se ha visto reflejada en el número de capacitaciones que realizaron en el periodo, las cuales alcanzaron algo más de 69,000. En suma, en lo que va del gobierno de la Dra. Claudia Sheinbuam, a través del Fondeso se han generado y preservado más de 65,000 autoempleos y empleos.



Conclusiones

El Gobierno de la Ciudad de México entendió la necesidad de brindar ofertas financieras y servicios de capacitación empresarial a las y los emprendedores, así como a las Mipymes de la Ciudad, para aumentar sus probabilidades de éxito. Para satisfacer las necesidades de estos sectores, el Fondeso cuenta con una amplia oferta de productos financieros, requisitos alcanzables y la tasa de interés más baja del mercado. Es así como se ha convertido en una opción viable para las y los emprendedores, así como para las Mipymes y un soporte al desarrollo económico y a la promoción de la equidad en el corazón del país.



REFERENCIAS:

INEGI (2019a). Censos Económicos 2019, Disponible en: https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/default.html#Documentacion INEGI (2019b). Esperanza de vida de los negocios en México, Disponible en: https://www.inegi.org.mx/temas/evnm/
Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) (2018) Las Mipymes en México: retos y oportunidades, Disponible en: https://www.inadem.gob.mx/las-mipyme-en-mexico-retos-y-oportunidades/

Conoce nuestra oferta de capacitación

en desarrollo empresarial y trabajo







Negocios y administración



Comunicación e idiomas

EC0076

Evaluación por competencias

Duración: 40 hrs.



Descripción: Realizar las actividades de un proceso de evaluación por competencia de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Sistema de Nacional de Competencias





EC0306

Reclutamiento y selección de personal

Duración: 40 hrs.



Descripción: Ejecutar el proceso de reclutamiento y selección de personal al interior de una organización con base en la descripción de puestos previamente definidos y de acuerdo a lo establecido en el estándar de competencia

Alta dirección

Duración: 60 hrs.



Descripción: Desarrollar las habilidades directivas requeridas en el desempeño de su perfil ocupacional con base en las necesidades de su organización



Liderazgo y dirección

Duración: 20 hrs.



Descripción: Utilizar estrategias de liderazgo en su ámbito de trabajo para optimizar los resultados y contribuir al logro de objetivos organizacionales

Inglés básico nivel I, II y III

Duración: 80 hrs.



Descripción: Emplear el vocabulario necesario para iniciar la comunicación escrita y oral en el idioma inglés dentro de su ámbito laboral



Inglés intermedio nivel I, II y III

Duración: 80 hrs.

Descripción: Desarrollar y fortalecer los conocimientos del idioma inglés que contribuyan a profundizar la comunicación oral y escrita en el ámbito laboral







Conoce nuestra oferta de certificación

en desarrollo empresarial y trabajo

EC0076

Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia

Descripción: dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para evaluar la competencia de personas con base en un Estándar de Competencia, por medio de sus diversas etapas: la preparación de la evaluación, la recopilación de evidencias de la competencia de la persona, la emisión de un juicio de competencia y la presentación de los resultados de la evaluación





EC0553

Comunicación efectiva en el trabajo

Descripción: dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para que se desempeñan en cualquier ámbito laboral, y cuyas funciones y responsabilidades requieren que posea habilidades para comunicarse con sus colegas, superiores, subordinados y/o clientes internos y externos. Para lo anterior, el EC establece 3 funciones elementales que son: comunicar verbalmente las ideas, comunicar por escrito las ideas v escuchar activamente

EC0315

Aprender a aprender en los centros de trabajo

Descripción: dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desarrollar un plan personal de aprendizaje. para lo que requiere aprender nuevos conocimientos, habilidades y/o actitudes, elaborando un diagnóstico de sus puntos fuertes y débiles como aprendiz; controlar la lección, establecer metas en cuanto al estudio que se desea adquirir y el tiempo para hacerlo. Además propone experimentar las condiciones de la mejor aplicación y elabora sus conclusiones por sí mismo, para finalmente aplicar lo aprendido mediante la participación en grupos de trabajo



EC0554

Trabajo en equipo

Descripción: dirigido personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para el trabajo en equipo a partir de la comunicación activa en el ámbito laboral, y cuyas funciones y responsabilidades requieren que posea habilidades para trabajar con otros en proyectos específicos dentro de la organización

EC0679

Uso de la lengua inglesa en un contexto laboral

Descripción: dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desempeñarse en funciones laborales que requieren el uso de la lengua inglesa, oral y escrita, de manera efectiva y apropiada con un nivel independiente

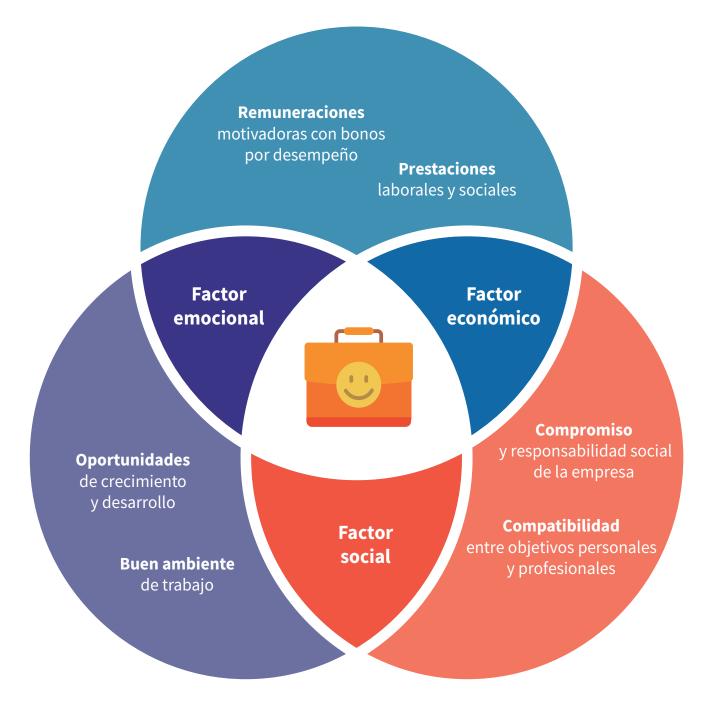




@icat_cdmx

REFLEXIONES

Dimensión del buen empleo



Beneficios de capacitación

Para las organizaciones



Para las personas



El INEGI maneja dos criterios para la clasificación del tamaño de las empresas. El primer criterio es el número de personas ocupadas y el segundo criterio que es complementario es el valor de las ventas anuales. La clasificación de las empresas por el criterio de número de trabajadores distingue entre establecimientos micro, pequeño, mediano y grande. En todos los sectores los establecimientos grandes tienen de 251 y más personas ocupadas.

Debajo de este número, la clasificación se diferencia por sector económico: industria, comercio y servicios.



	Industria	Comercio	Servicio
Micro	1-15	1-5	1-5
Pequeña	16-50	6-15	6-50
Mediana	51-250	16-250	51-250
Grande		250 o más	

	Empresas	Personal ocupado
Micro	95.0%	37.8%
Pequeña	4.0%	14.7%
Mediana	0.8%	15.9%
Mipymes	99.8%	68.4%
Grande	0.2%	31.6%
Total	100%	100%

Fuente: INEGI, Censos económicos, 2015. Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos.

¿Características personales de mujeres y hombres o determinantes sociales para el emprendimiento?¹



Tradicionalmente la actividad empresarial, como varias otras actividades del ámbito público, ha sido considerada una labor masculina; la participación femenina en este sector y el crecimiento de empresas lideradas por mujeres es menor.

Los estudios realizados para identificar las características personales que favorecen la actividad emprendedora se han agrupado en torno al liderazgo; esas investigaciones suelen estar pautadas por el contexto en el que se realizan y parecen obedecer a un constructo de género definido por las expectativas de comportamiento asignado a hombres y mujeres en diferentes ámbitos de la vida privada y pública.

La investigación de Jogulu y Wood (2006) que observa similitudes de socialización, cognición y temperamento, así como en emociones, competitividad, cumplimiento, dominancia y conducta materna, tanto en niños como en niñas, indica que las características femeninas y masculinas vinculadas al liderazgo no parecen responder al sexo o a tendencias biológicas, sino a una construcción social.

Por su parte, Lederman, Messina, Pienknagura y Rigolini (2014) estudian las causas por las que se realiza el emprendimiento y enfatizan dos. La primera cuando las personas emprendedoras son "atraídas" o motivadas por los beneficios que espera de este trabajo, tales como estatus social, autonomía, desarrollo de habilidades, aprovechamiento de experiencia laboral, contribución a la sociedad y mejores beneficios. La segunda, cuando son "arrastradas" por las bajas posibilidades de acceso a un empleo, o por haberlo perdido, por el bajo salario y malas condiciones laborales, por no poder armonizar los horarios de trabajo con otras responsabilidades, como las familiares en el caso de las mujeres.

Ninguno de los estudios permite concluir que los emprendimientos están condicionados por las características de mujeres u hombres, o si obedecen a factores socioeconómicos como la baja escolaridad, las limitadas oportunidades laborales, la pobreza o las tareas del cuidado; condiciones que favorecen formas de autoempleo informal y que se encuentran presentes en mayor proporción en las mujeres que en los hombres. Algunos resultados de estudios realizados sobre las características personales para el emprendimiento incluso pueden promover estereotipos de género y arrojar productos poco concluyentes, por lo mismo es necesario robustecer la investigación y entender las condiciones estructurales que profundizan las formas de explotación del empleo femenino.

COLABO-RADORES

Colaboradores acádemicos



María Luisa Saavedra García

Contadora por la Universidad San Martín de Porres de Lima, Perú, Maestra en Finanzas y Doctora en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en donde se desempeña como Profesora titular de tiempo completo. Especialista en temas de emprendimiento y Pyme con 28 años de labor docente y consultoría en la materia. Es vicepresidenta de la Academia de Ciencias Administrativas (ACACIA), integrante de la Comisión de Investigación del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, de la Academia Europea de Economía de la Empresa, (AEDEM) y de la Academia ANFECA, entre otros. Ha coordinado proyectos nacionales e internacionales sobre Pymes y obtenido numerosos reconocimientos por su labor docente y de investigadora entre los que destacan "Reconocimiento Sor Juana Inés de la Cruz", "Premio Universidad Nacional en Docencia en Ciencias Económico-Administrativas" otorgados por la UNAM y la Distinción de Investigadora Nacional otorgado por el CONACYT, en el nivel II.



Federico Stezano

Doctor en Sociología por FLACSO-México, miembro del SNI Nivel I, creador y coordinador entre 2014 y 2016 de la Red Temática CONACYT "Convergencia de conocimiento para beneficio de la sociedad". Sus líneas de investigación articulan el estudio de procesos de innovación, convergencia y transferencia tecnológicas, políticas científicas, relaciones ciencia-industria, regímenes institucionales y tecnológicos e intermediación. Ha coordinado 16 proyectos de investigación y publicado 14 artículos de investigación arbitrados, 17 capítulos de libro y autor y co-autor de 4 reportes de organizaciones internacionales: CEPAL-Chile, BID y CEPAL-México. Ha dirigido 3 tesis doctorales y 7 de Maestría ya terminadas. Actualmente dirige una tesis de Maestría y otra doctoral. Desde 2010 ha desempeñado actividades de docencia: 13 asignaturas de Licenciatura, 19 de Maestría y 8 de Doctorado.



María Elena Camarena Adame

Doctora en Estudios Latinoamericanos por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPYS), Maestra en Educación Superior por la Facultad de Filosofía y Letras y Licenciada en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM-FCA). Actualmente es profesora titular de tiempo completo en esa facultad, adscrita a la División de investigación. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT, fundadora y directora del Seminario de Estudios de Género en las Organizaciones de la FCA-UNAM. Responsable del capítulo de "Estudios de Género" en la Academia de Ciencias Administrativas (ACACIA, A. C.).

Colaboradores gubernamentales



Adrián Escamilla Palafox

Licenciado en Administración Industrial egresado con Mención Honorífica de la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas del Instituto Politécnico Nacional IPN; Maestro en Administración Pública por el Instituto de Estudios Superiores en Administración Pública (IESAP) y Diplomado en Dirección Estratégica en la Administración Pública por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). Actualmente es el Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.



Oscar Hugo Ortiz Milán

Es egresado de la U.P.I.I.C.S.A del I.P.N. y ha recibido formación en diseño y análisis de Encuestas, Programa de Alta Dirección de Entidades Públicas, Modelos de Pronósticos, Planeación Estratégica, Políticas Públicas Comparadas, entre otros. Con una trayectoria de más de 25 años en instituciones públicas ha participado en el diseño y operación de programas sociales para atender la pobreza; en el desarrollo de diversos proyectos para la generación de información, diseño de políticas públicas y en estudios sobre diversos temas en materia laboral y migratoria. Se desempeñó como Subcoordinador General del Servicio Nacional de Empleo responsable de varios programas de vinculación laboral. Fue Gerente Nacional en la implementación en México del Programa para la Evaluación Internacional de las Habilidades de los Adultos (PIAAC) de la OCDE y ha colaborado en grupos de trabajo relacionados con diseño y aprobación de recomendaciones en la Organización Internacional del Trabajo. Actualmente es Director General de Empleo en la Secretaría de Trabajo



Eloísa Mireya Pulido Jaramillo

Licenciada en Ciencias de la Informática por la U.P.I.I.C.S.A del I.P.N. y candidata al grado de la Maestría en Administración por la misma institución. En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fue Directora General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, Directora de Estadísticas de Empleo y Directora de Análisis de la Información Contractual y Salarial. Fue delegada por México en la 20^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y se desarrolló como Subgerente Nacional del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC) de la OCDE. Fue Directora de Políticas y Fomento a la Inclusión en el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México. Actualmente colabora en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.



Alejandro Sicilia Sicilia

Licenciado en administración de Empresas en el Instituto Superior de Estudios Comerciales, con especialidad en mercadotecnia. Ha desempeñado diferentes cargos en el sector público y privado como Subdirector de Banca de Gobierno en Banca Serfin, Director de Negocios del Estado de México, Michoacán e Hidalgo en Bando Mexicano, Director de Banca Comercial en Banca Mifel, Director de Operaciones en Bancomext y Presidente del World Trade Center. Actualmente es Director General del Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (Fondeso).

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

A través de la Dirección General de Empleo

CONVOCA

A personas desempleadas o subempleadas, buscadoras de empleo, residentes en la Ciudad de México con interés en vincularse a un puesto de trabajo o que requieran capacitación o apoyo para emprendimiento, a participar en el programa Fomento al Trabajo Digno, en cualquiera de sus 3 subprogramas:

- 1. Capacitación para el Trabajo (SCAPAT)
- 2. Fomento al Autoempleo (SFA)
- 3. Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (scotml)

Y a las empresas que cuenten con vacantes de empleo, instituciones educativas, centros capacitadores y organizaciones de la sociedad civil para capacitación.

Para acceder deben acudir a la Unidad Central o a las Unidades Regionales del Servicio Nacional de Empleo y llenar el formulario **Registro del Solicitante.**

→ Info: Unidad Regional del Servicio de Empleo de tu alcaldía y en la Subdirección de Normatividad y Coordinación Operativa. San Antonio Abad 32, piso 1, Tránsito, Cuauhtémoc. & 55 5709 3202. ext. 3043 y 3057

Unidades Regionales del Servicio Nacional de Empleo en la Ciudad de México

Álvaro Obregón

- Canario s/n, esq. calle 10, Tolteca.
- **&** 55 5276 6879

Cuajimalpa

- Veracruz 121, (lechería), Cuajimalpa.
- & 55 5812 2688 ext. 3045

Iztapalapa

- Ayuntamiento y Aldama, barrio de San Lucas.
- **§** 55 2636 0011

Tláhuac

- Nicolás Bravo y Cuitláhuac, barrio La Asunción.
- \$ 55 5842 6123
 y 55 5842 1731

Azcapotzalco

- Camarones 494, esq. Norte 87 b, El Recreo.
- \$ 55 5341 0953 ext. 31710 y 31711

Cuauhtémoc

- San Antonio Abad 32, planta baja, Tránsito.
- 55 5038 0200
 ext. 3047 y 3046

Magdalena Contreras

- Luis Cabrera 1
 Casa Popular,
 San Jerónimo Lídice.
- \$ 55 5595 8208
 y 55 1520 0795

Tlalpan

- Periférico Sur e Insurgentes Sur, Villa Olímpica.
- \$ 55 5528 5502y 55 5665 5712

Benito Juárez

- Uxmal s/n, casi esq. Municipio Libre, Sta. Cruz Atoyac.
- \$ 55 5688 5430
 y 55 5605 7111

Gustavo A. Madero

- 5 de Febrero s/n, esq. Vicente Villada, La Villa.
- § 55 5750 2955

Miguel Hidalgo

- Rafael Rebollar 129,
 San Miguel Chapultepec
 Anáhuac 1.ª sección.
- **&** 55 5271 4713

Venustiano Carranza

- Francisco del Paso y Troncoso 219, Jardín Balbuena.
- \$ 55 5768 6460
 y 55 5552 4418

Coyoacán

- Sta. Úrsula s/n, entre San Ricardo y San Isauro, Pedregal Sta. Úrsula.
- **&** 55 5619 2852

Iztacalco

- Añil y Río Churubusco, Granjas México.
- **\$** 55 5654 7055

Milpa Alta

- Michoacán 75, barrio La Concepción.
- **§** 55 8891 2525

Xochimilco

- Ejido s/n, esq. Durazno,
 San José de las Peritas.
- 55 5676 0465y 55 5641 7065

CONSULTA REQUISITOS EN

https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/ROP_FTD_2020_styfe.pdf

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

San Antonio Abad 32, Tránsito, Cuauhtémoc, 06820

📞 55 5709 3202 ext. 1020 y 5070 🔃 aac-styfe@cdmx.gob.mx

f /Trabajocdmx 🍏 /Trabajocdmx

Instituto de Capacitación para el Trabajo

Dr. Lucio 220, Doctores, Cuauhtémoc, 06720

📞 55 5709 0237 ext. 1017 🔃 icat@cdmx.gob.mx

f /icatcdmx 🔰 /icat_cdmx

Si te interesa más información visita nuestras páginas web:

trabajo.cdmx.gob.mx

icat.cdmx.gob.mx

