Revista de Estudios Empresariales. Segunda época.
Número: 1 (2011). Páginas: 21 - 45

LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN MÉXICO: EL CASO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Cervantes Arenillas, David (Universidad Nacional Autónoma de México) *

RESUMEN

En las últimas décadas las políticas activas de empleo han cobrado gran relevancia en el impulso y mejora de la empleabilidad de las personas. En particular, las políticas de empleo en México han atravesado por una serie de transformaciones, por lo cual en este documento se hace una análisis teórico y empírico de su estructura y evolución, con el objetivo de responder básicamente dos preguntas que son: ¿cuáles han sido los impactos de las políticas de formación en México en el periodo de 2000 a 2010? y ¿qué factores están asociados a la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios de los programas de formación?. Para responder esta última pregunta se elabora un modelo logístico para los beneficiarios de los programas de formación en México del año 2008. El modelo realizado nos permite establecer qué características asociadas al individuo son determinantes en la mejora de la empleabilidad, lo cual puede ser de utilidad en la focalización de las políticas de formación.

Palabras claves: Políticas activas de empleo, políticas de formación, empleabilidad. **JEL:** J08.

ABSTRACT

In last decades, the active labor market policies have become an important instrument to promote and improve the employability of the active population. In México, the active labor market policies has experimented transformations in its structure and evolution, in these sense, the objective of this paper is answer two basic questions: What has been the impacts of the active labor market policies in México from 2000 to 2010? And, What factors are related to improve the employability of the training programs?.To answer the last question, a logistic model is made based on the data of beneficiaries of training programs in Mexico in 2008. The model allows determinate the individual characteristics associated in the improvement of employability, which could be useful on targeting training policies.

Key words: Active labor market policies, training programs and employability. **JEL:** J08.

1. INTRODUCCIÓN

Las crisis económicas recurrentes, que se han presentado en México desde finales de la década de los setenta, han provocado una serie de transformaciones en la estructura y organización productiva del país. El estancamiento económico y el rápido crecimiento de la población han impactado de manera negativa en la creación de empleos, segmentando al mercado de trabajo y ubicando a una gran masa de población en el sector informal, en la subocupación y en el desempleo.

En este contexto, las políticas activas de empleo han cobrado un papel fundamental como instrumento básico de intervención directa o indirecta en el mercado de trabajo; cuyo objetivo fundamental ha sido atenuar los efectos negativos que produce el desempleo, a través de la canalización de recursos públicos destinados a la formación, a la creación de empleos o a la intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo.

* Facultad de Economía; Cubículo 115, Edificio B de la Facultad de Economía, Ciudad Universitaria, Del. Coyoacán, México D.F., C.P. 04510. cervantes_ard@comunidad.unam.mx
Recibido: Enero de 2011. Aceptado: Junio de 2011

Por la gran relevancia que han cobrado en la mayoría de los países, en este documento se retoma el análisis teórico de las políticas activas de empleo y se analiza la estructura y alcance que han tenido para el caso de México. En particular, se tiene interés en estudiar a las políticas de formación, ya que de acuerdo a diversas evaluaciones, sus impactos han sido significativamente mayores respecto a otros programas. Por lo anterior, se plantean dos preguntas básicas que son: ¿cuáles han sido los impactos de las políticas de formación en México? y ¿qué factores están asociados a la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios de los programas de formación?. Partimos del supuesto de que en la mejora de la empleabilidad intervienen diversos factores asociados al individuo, donde la experiencia laboral es determinante para que los beneficiarios de los programas de formación obtengan un empleo.

El documento está estructurado en cinco apartados; en el segundo y tercero se hace una descripción de la estructura de las políticas activas de empleo –en concreto las de formación- y desarrolla el marco teórico para determinar qué efectos tienen sobre el empleo y salarios en la economía. En el cuarto apartado, se realiza una breve descripción del mercado de trabajo en México y de la estructura organizacional de las políticas activas de empleo, como punto de partida para el análisis de los impactos y alcances que han tenido durante la última década. En el quinto apartado se analiza la estructura de las políticas de formación en México y los efectos que han tendido en el empleo de los beneficiarios; en este sentido, se hace un análisis estadístico para determinar qué factores están asociados en la mejora de la empleabilidad.

2. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y SUS EFECTOS EN EL EMPLEO Y SALARIOS

Desde la década de 1990 ha sido más visible la implementación de políticas activas del mercado de trabajo o *Active Labor Market Policies* (ALMP), como un mecanismo para corregir los desequilibrios entre empleo y salarios, que obstaculizan el funcionamiento eficiente de los mercados de trabajo.

Ante el bajo crecimiento económico y la escasa capacidad de generar empleos, problemas que se han presentado en diversos países, las políticas activas de empleo han cobrado gran relevancia por ser el mecanismo más frecuente a través del cual se logra intervenir de manera directa o indirecta en el mercado de trabajo. La instrumentación de las políticas activas tienen en general por objetivo: a) mejorar la información dentro del mercado de trabajo, b) fomentar la creación de empleos a través de programas de formación, c) apoyar iniciativas de proyectos productivos, y d) el establecimiento de servicios y sistemas de intermediación entre la oferta y demanda de trabajo.

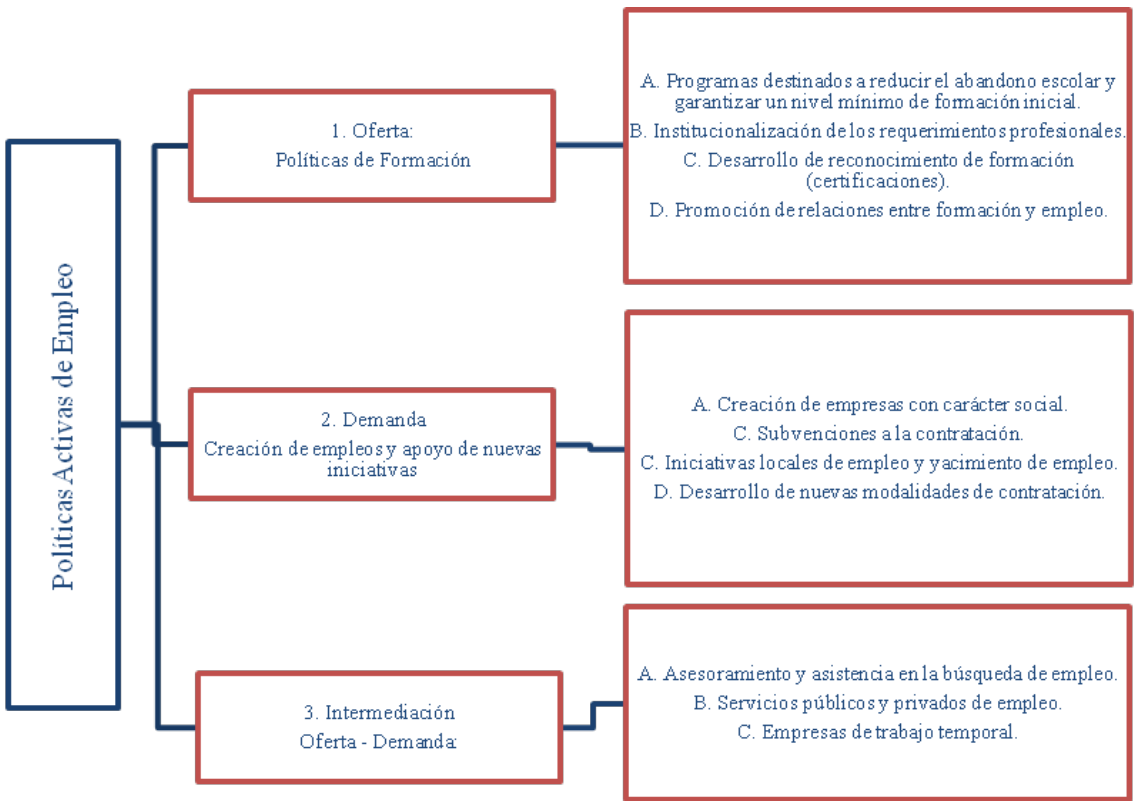
Las políticas activas de empleo tienen la cualidad de contrarrestar los efectos negativos del desempleo provocadas por el ciclo económico o el cambio tecnológico, pero también sirven para potenciar y reintegrar de manera rápida a los trabajadores al mercado laboral (Ruesga, Lasierra y Murayama, 2002). De acuerdo con el informe de Organización Internacional del Trabajo sobre "Políticas Activas de Empleo alrededor de Mundo" (2005), éstas no sólo fomentan la creación de empleo y mejoran la empleabilidad de las personas, también pueden ayudar a dar seguridad a los trabajadores, fomentan la equidad –con políticas dirigidas a grupos vulnerables o con desventajas en el mercado laboral, por ejemplo, los jóvenes, mujeres, grupos étnicos específicos, personas con bajos niveles de calificación- e incluso pueden reducir los niveles de pobreza.

Como se muestra en la figura 1, las políticas activas de empleo se pueden clasificar de acuerdo al ámbito de su aplicación; en el primer bloque, ubicamos a las políticas enfocadas a la oferta de trabajo, que consisten en una serie de estrategias o acciones encaminadas a

corregir o mejorar los niveles de formación general o específica de los trabajadores. El objetivo es potenciar las habilidades de la población activa, con lo que se busca mejorar los niveles de productividad de los empleados y en consecuencia su grado de empleabilidad lo que facilita su (re)inserción y permanencia en el mercado laboral.

Dentro de las políticas de formación, podemos distinguir tres tipos de orientaciones: 1) la formación profesional, que está dirigida a personas activas en el mercado de trabajo que carecen o tienen un nivel de formación básica incompleto, y que requieren formación alternativa a la tradicional; 2) la formación ocupacional, dirigida principalmente a los desempleados, para brindarles formación acorde a las necesidades o perfil de las vacantes existentes en el mercado de trabajo, y 3) la formación continua, que son programas de capacitación que tienen interés en mantener o mejorar los niveles de cualificación de los activos empleados o desempleados, y con ello favorecer su adaptabilidad de manera rápida a las necesidades del mercado de trabajo.

FIGURA 1. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DEL MERCADO DE TRABAJO POR TIPO DE ORIENTACIÓN



Fuente: Elaboración propia con base en Ruesga (2002)

Por el lado de la demanda, las políticas de promoción favorecen e impulsan la creación de empleos y la contratación a través de mecanismos como las transferencias directas, el fomento al autoempleo o apoyando iniciativas productivas individuales o grupales, las cuales tienen la ventaja de poder ser dirigidas o focalizadas a favorecer grupos específicos de personas.

En el tercer bloque ubicamos a las políticas de intermediación entre la oferta y demanda de trabajo, que se basan en la conformación o establecimiento de servicios de orientación y empleo, con los que se buscan eliminar los problemas de información que prevalecen en el mercado de trabajo. Los trabajadores desempleados pueden utilizar los servicios de empleo para asesoramiento y asistencia en la búsqueda de empleo, lo que facilita su colocación, reduciendo el tiempo y costo de búsqueda. Por otro lado, las empresas pueden recurrir a estos servicios para cubrir sus requerimientos específicos de plantilla –características o nivel de cualificación requerido- con base en la información de la cartera de trabajadores disponibles.

Derivado del análisis teórico y empírico de las políticas activas se ha podido constatar que su aplicación puede modificar o presionar el nivel de salarios y de empleo en las economías, como resultado de la mejora del *matching* entre oferta y demanda, de modificaciones en el nivel de participación de la población activa en el mercado, o mejoras en los niveles de competitividad y productividad, entre otros (Calmfors, 1994). Los efectos de las políticas activas, el nivel de salario real y el nivel de empleo por tipo de orientación los podemos resumir en el siguiente cuadro:

CUADRO 1. EFECTOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Políticas activas	Efectos	Salario real	Nivel de empleo regular
A. Oferta: Políticas de formación	• Productividad	+ / -	+
B. Demanda: Creación de empleos y apoyo de nuevas iniciativas	• Subsidios para mantener los niveles de empleo	- / 0	+ / -
	• Creación de empleos	i	+
C. Intermediación: Servicios de empleo y colocación	• *Matching*	i	+ / (i)
	• Participación de la población activa	-	+ / (0)

Fuente: Elaboración propia con base en Clamfors (1994)

* (+) Positivo; (0) Nulo; (N) Negativo; (i) Indeterminado.

A. Políticas de formación:

1) Las políticas de formación incrementan los niveles de productividad de ocupados, lo que permite elevar el salario real y empleo en las economías. A su vez, la formación eleva el nivel de cualificación de los desempleados, lo cual incrementa sus posibilidades de colocarse en un empleo e incrementa la competitividad por los puestos de trabajo; este incremento, contribuye a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, que ante un exceso de oferta, tenderá a reducir el nivel del salario real de los trabajadores hasta encontrar un nuevo nivel de equilibrio. En concreto, las políticas de formación incrementan el nivel de empleo, pero no necesariamente el efecto sobre el nivel de salario real es positivo.

B. Programas de creación de empleo y apoyo a nuevas iniciativas:

2) Las políticas de transferencias para nuevas iniciativas productivas tienen un efecto positivo sobre el nivel de empleo. Sin embargo, puede generar un efecto

sustitución en los trabajadores, es decir, que no se creen nuevos empleos y simplemente se reemplacen trabajadores; cuando esto sucede, prevalecerá un efecto nulo sobre el nivel de empleo neto, lo que reduce la demanda de trabajo y, en consecuencia, provoca una caída del salario real.

3) Los subsidios enfocados a fomentar el auto empleo pueden beneficiar a ciertos grupos de población que experimentan problemas para insertarse al mercado de trabajo, pero lo limitado de estos programas en cuanto al número de apoyos y recursos, tiene un efecto positivo sobre el empleo poco perceptible y en algunos casos nulo.

C. Los servicios de empleo y colocación:

4) Los servicios de empleo facilitan la búsqueda de empleo y mejoran el emparejamiento de trabajadores y empresas, generando un efecto positivo sobre el nivel de empleo; esta mejora de eficiencia es posible por diferentes causas, dentro de las que podemos señalar: a) un mejor ajuste entre trabajadores con nivel de cualificación acorde a las necesidades de las empresas, b) hace más rápida la búsqueda de empleo y favorece el acceso a programas de formación y c) al eliminar los problemas de información sobre las características o cualidades de los trabajadores, da mayor certidumbre a las empresas mejorando con ello la empleabilidad.

5) Por otro lado, el desempleo de largo plazo puede desalentar a la población activa a salir del mercado de trabajo –reduciendo la oferta de trabajo- lo que presiona el nivel salarial a la alza; en este caso los servicios de empleo contribuyen a mantener constantes los niveles de fuerza de trabajo y, por lo tanto, la competencia por los puestos, que se traduce en una disminución de la presión salarial.

A pesar de encontrar ciertas regularidades en los efectos de las políticas activas no existe un consenso generalizado sobre éstos; en este sentido, el grado de efectividad de estas políticas dependerá en gran medida del contexto económico y del nivel de desempleo que prevalezca en las economías. En algunos casos estas medidas podrían no tener ningún efecto. También es necesario señalar que a pesar de que existe evidencia empírica de que las políticas activas pueden contribuir a la reducción del desempleo, esto no significa que sea la solución única y total para este problema, ésta apenas representa un componente en las medidas que se tienen que adoptar para reducir el desempleo (Calmfors, 1994).

En el Informe de la OIT (2005) se señala que las políticas activas pueden tener diversos grados de efectividad por deficiencias en el diseño en la implementación o evaluación; por lo que la evaluación continua de impactos directos e indirectos y de costo-beneficio son fundamentales para adecuar su diseño y reforzar las mejores líneas de acción.

3. LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN: IMPACTOS EN LA PRODUCTIVIDAD Y EL EMPLEO

Dentro de las políticas activas, las de formación han sido promovidas con gran intensidad bajo el argumento de que tienen la capacidad de incrementar el nivel de empleo a través de ganancias en productividad, lo cual es altamente valorado y le da ventajas sobre el resto de las políticas.

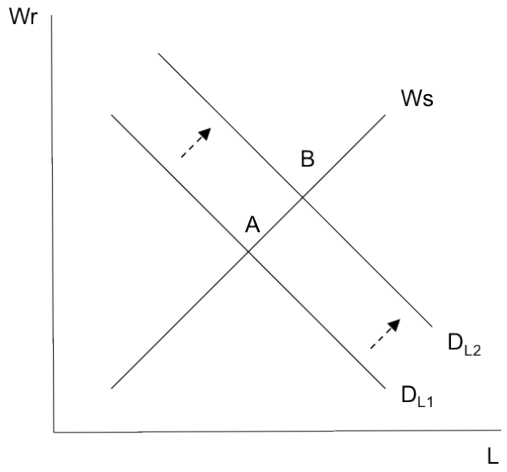
En términos poblacionales, las políticas de formación también arrojan un alto beneficio a grupos focalizados como son las mujeres y/o jóvenes que generalmente se enfrentan diversos obstáculos para emplearse, lo cual contribuye a reducir la heterogeneidad que se

presenta en los mercados de trabajo. En este orden de ideas, los diferentes niveles de formación explican la existencia de ésta heterogeneidad entre la población activa, por lo que el incremento o acumulación de capital humano de los trabajadores, reduce las desigualdades entre grupos (Becker, 1975). En la teoría del capital humano se postula que en un mercado de trabajo competitivo y con información perfecta, los agentes deciden adquirir mayor cualificación, lo que será determinante en la probabilidad de estar desempleado y/o en su nivel de ingresos presentes y futuros. Las habilidades y características de los trabajadores son consideradas un acervo de capital que puede acumularse a lo largo del tiempo a través de la inversión. En este sentido, conforme se incrementa el nivel de formación o educación también se incrementan sus habilidades y su productividad, lo que incrementa su empleabilidad y la posibilidad de recibir un mayor salario.

A nivel agregado el modelo de Laynard y Nickell (Calmfors, 1994) permite explicar los efectos de la formación en el mercado de trabajo, en el gráfico 1, la curva de pendiente negativa representa la demanda de trabajo DL_1, que indica una relación positiva y creciente entre la cantidad de trabajo demandada y el nivel de salario real, es decir, entre mayor sea el salario real, menor será la demanda de trabajo. Por otro lado, la curva de salario (Ws) de pendiente positiva señala que a mayor nivel de empleo existe una mayor presión sobre el salario real a la alza.

Las políticas de formación reducen el efecto de la pérdida de productividad que provoca el desempleo, manteniéndola e incluso incrementándola; este incremento desplaza la curva de demanda de trabajo hacia la derecha, lo que mueve el equilibrio del mercado de trabajo del punto A al punto B, que señala un mayor nivel de empleo y de salarios reales. El desplazamiento de la curva de demanda es posible por las ganancias en productividad que se considera como una forma de progreso tecnológico, bajo estas circunstancias, existe el incentivo de expandir los niveles de producción, ya que el uso más eficiente del factor trabajo permite reducir los costos de producción, siempre y cuando la demanda de trabajo sea elástica.

GRÁFICO 1. EFECTOS DE LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN SOBRE EL EMPLEO Y EL SALARIO



Fuente: Elaboración propia con base en Calmfors (1194)

Los efectos de la formación sobre la reducción de la tasa de desempleo pueden ser positivos en el corto plazo e incluso pueden reducirlo en el mediano y largo plazo, mostrando una efectividad mayor respecto al resto de los instrumentos como son los servicios públicos de desempleo –que no necesariamente reducen el desempleo- por lo que cuando se evalúan sus resultados es necesario tomar en cuenta un horizonte de tiempo considerable (Boone y Ours, 2009).

Sin embargo, las políticas activas de formación en condiciones de alto desempleo pueden tener resultados menos eficientes, a pesar de ello, contribuyen a eliminar las brechas en las habilidades de los trabajadores y reducen las dificultades que enfrentan los activos con escasa o insuficiente educación o capacitación para encontrar un empleo. De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (1993), el desempeño de los programas de formación pueden ser mejores cuando la capacitación es focalizada o especifica a los requerimientos o necesidades de los trabajadores y de la demanda.

Sin duda, el abanico de análisis que abre las políticas activas de empleo son múltiples, por lo que para medir el impacto global de estas políticas resulta complejo y los resultados directos e indirectos estarán en función de contexto en el que se apliquen.

4. MÉXICO: EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

La transición demográfica tardía que se ha dado en la mayoría de los países latinoamericanos, han configurado estructuras de población joven y en edad laboral, lo que ha incrementando de manera continua la oferta de trabajo en estos países. En el caso de México, esta estructura poblacional ha provocado que desde 1995 se hayan incorporado en promedio más de un millón de personas al año a la población activa, elevando la tasa de participación laboral que actualmente es de 44.7 por 100. Esta dinámica poblacional ha dado como resultado que el mercado de trabajo en México sea uno de los más grandes de Latinoamérica y de los países de la OCDE, con 45.2 millones de personas activas en 2008 y ubicándose sólo por debajo de Estados Unidos y Japón que tienen un mercado de trabajo de 155.6 y 66.5 millones de personas activas, respectivamente.

Para el año 2010 la población activa en México alcanzo los 47 millones de personas, de las cuales 2.4 millones son desocupadas cifra relativamente baja. Sin embargo, 28.8 por 100 trabaja en el sector informal de la economía y 8.9 por 100 son trabajadores subocupados. Al no contar con un sistema de protección de desempleo y tener un sistema de seguridad social ligado casi en su totalidad al empleo asalariado formal, obliga a que los trabajadores no puedan durar por periodos largos en el desempleo, por lo que optan por permanecer en el sector informal, subocupados o migrar principalmente hacia Estados Unidos.

La estructura del mercado de trabajo está orientada a los servicios, actividad económica que emplea 62 por 100 de la población ocupada y en segundo término al sector secundario con 23,7 por 100, con jornadas por arriba de las 40 horas a la semana y con una población que presiona constantemente al mercado de trabajo con una tasa del 12 por 100 de ocupación parcial y desocupación, con 5.5 millones de personas que quisieran trabajar pero que se encuentran en inactividad porque están desalentadas para entrar al mercado de trabajo. Otro de los graves problemas es que el promedio de escolaridad de los ocupados es apenas de 9 años, por lo que en términos generales el país tiene retos importantes en el área de formación.

CUADRO 2. POBLACIÓN ACTIVA Y TASA DE PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO, 2008 (MILLONES DE PERSONAS)

País	Población activa	Tasa de participación
OECD	574.7	28.2
Estados Unidos	155.6	31.6
Japón	66.5	14.5
México	45.1	44.7
Alemania	41.7	31.9
Reino Unido	31.1	41.5
Francia	28.5	14.3
Italia	25.1	9.3
Corea	24.3	4.9
Turquía	23.8	29.3
España	22.8	21.1
Canadá	18.3	45.1
Polinia	17.1	7.3
Australia	11.3	51.1
Países Bajos	8.9	60.1
Portugal	5.6	14.6
Grecia	4.9	8.6
Suiza	4.7	53.4
Dinamarca	2.9	59.7

Fuente: Elaboración propia con base en la OCDE

Tasa de participación = Población activa / Total de la población

Bajo este contexto de alta heterogeneidad del mercado de trabajo en México, con problemas de subocupación, informalidad y desocupación, se han impulsado una serie de políticas activas de empleo, para ello en 1978 se constituyó el Servicio Nacional de Empleo (SNE), con una estructura coordinada a nivel nacional y con presencia en las 32 entidades que conforman el país.

Para la instrumentación de las políticas activas de empleo, el Servicio Nacional de Empleo estableció tres tipos de programas fundamentalmente: "Programa de Apoyo al Empleo", "Servicio de Vinculación Laboral" y "Movilidad Laboral". Desde su creación, estos programas han experimentado algunas modificaciones o variaciones motivadas por cambios en el contexto económico o problemas coyunturales en el país[1]. A pesar de ello, han mantenido el objetivo común de mejorar o apoyar: 1) la intermediación, 2) capacitación y 3) creación directa o indirecta de empleos, autoempleo o empleos de tipo temporal.

[1] Por ejemplo, en el año el 2010 se crearon una serie de programas emergentes o coyunturales, como es el caso de programas de apoyo al sector de servicios que fue una medida encaminada a atenuar los efectos de la contingencia sanitaria provocada por la influenza AH1N1.

CUADRO 3. MÉXICO. ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO, 2010

Indicador	Total	Porcentajes
Población total	108,292,131	
Población de 14 años y más	79,669,989	
Población no económicamente activa (PNEA)	32,532,232	100%
Disponible	5,597,546	17.2%
No disponible	26,934,686	82.8%
Población económicamente activa (PEA)	47,137,757	
Ocupada	44,651,832	100%
Primario	5,899,290	13.2%
Secundario	10,594,481	23.7%
Terciario	27,860,436	62.4%
No especificado	297,625	0.7%
Población subocupada	3,978,472	8.9%
Desocupada	2,485,925	

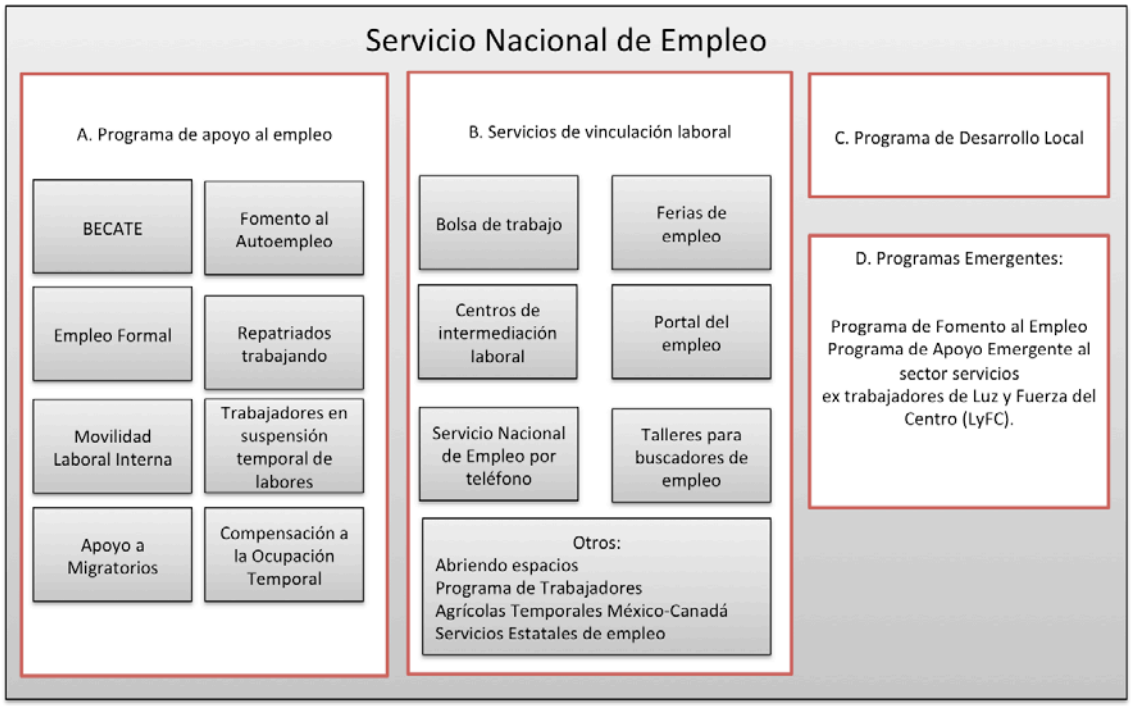
Tasas seleccionadas:	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**
- Edad promedio de la PEA	37.7	37.9	37.4
- Promedio de escolaridad de la PEA	9.2	9.0	9.6
- Horas trabajadas a la semana de la población ocupada (promedio)	42.3	45.2	37.5
- Tasa de participación la población en edad de trabajar	59.2	77.6	42.5
- Tasa de desocupación	5.3	5.3	5.2
- Tasa de ocupación parcial y desocupación	12.0	9.6	15.8
- Tasa de trabajo asalariado	61.0	60.2	62.3
- Tasa de ocupación en el sector informal	28.8	28.0	30.1

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2010, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

Como se muestra en la figura 2, cada programa está integrado por diversas estrategias dirigidas a atender diversas problemáticas del mercado de trabajo; en el caso de los Servicios de Vinculación Laboral, se agrupan esquemas de atención orientados a solucionar los problemas de información e intermediación del mercado laboral. Para facilitar el acercamiento de oferentes y demandantes, el programa desarrolla estrategias como las ferias de empleo, talleres para búsqueda de empleo, bolsas de trabajo y recientemente el portal electrónico del empleo, que concentra información sobre vacantes y perfiles laborales a nivel estatal, con acceso a usuarios de manera permanente.

En el caso del los Programas de Apoyo al Empleo y de Desarrollo Local, engloban estrategias de formación y de apoyo a nuevas iniciativas de empleo, a través de las cuales también se transfieren recursos monetarios y en especie a los beneficiarios del programa, para apoyarlo durante el proceso de capacitación o para el emprendimiento de iniciativas productivas; dentro de estas serie de estrategias, destaca el programa de BECATE que está orientado a la formación de la población activa, así como FOMENTO AL AUTOEMPLEO, que está orientado a apoyar la creación o fortalecimiento de iniciativas de ocupación por cuenta propia.

FIGURA 2. MÉXICO: PROGRAMAS Y SUBPROGRAMAS DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, 2010



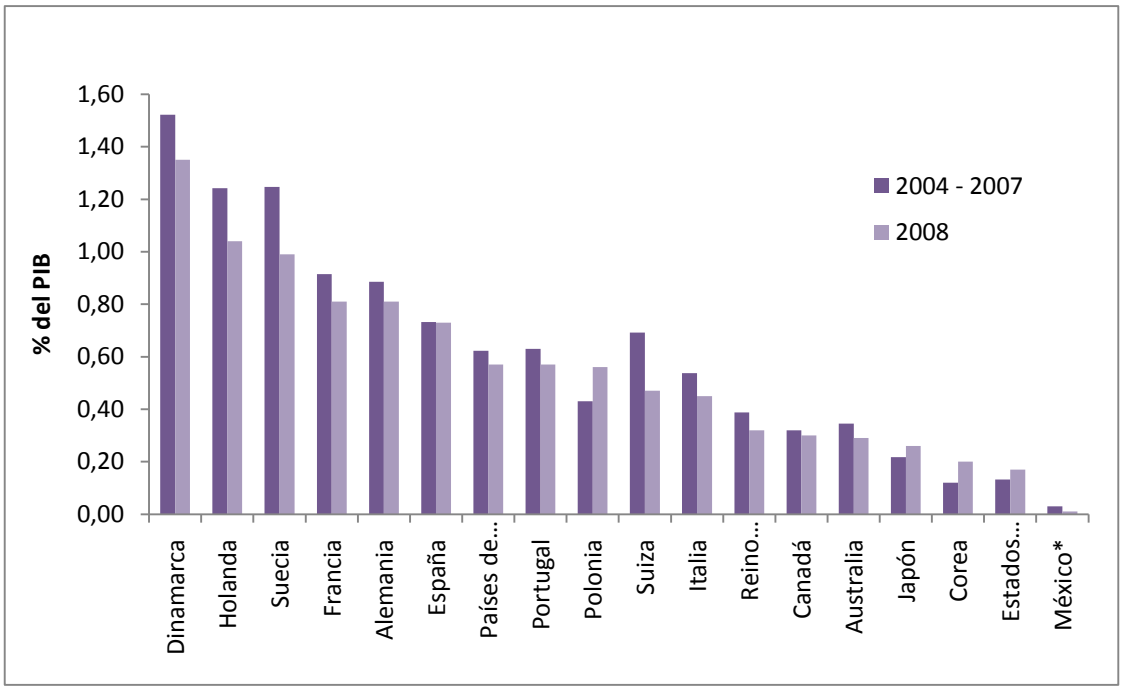
Fuente: Elaboración propia con base en el Cuarto Informe de Gobierno, Presidencia de la República, México 2010

A pesar de tener una estructura de apoyo al empleo articulada y con varios años de venirse impulsando, el soporte presupuestal que en México se otorga a las políticas activas de empleo no corresponde al tamaño del mercado de trabajo y a los problemas que en él se gestan; esto se refleja en el gasto en políticas activas como porcentaje del PIB, que está por debajo de la media de los países de la OCDE y de diversos países de la Unión Europea.

Como se muestra en el gráfico 2, el gasto en políticas activas como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) en los países de la OCDE en 2008 fue de 0.5 por 100 del PIB, cifra 53 veces mayor al gasto que se realiza en México (0.01 por 100). A pesar de que en la mayoría de los países de la Unión Europea se muestra una caída en el gasto en políticas activas para en año 2008, este es en promedio de 0.7 por 100 del PIB ubicándolo por arriba de la media de la OCDE, sobresaliendo los países de Dinamarca, los Países Bajos y Suecia que tienen un gasto del 1 por 100 o más. En contraposición, los países con menor gasto en políticas activas son Japón, Corea, Estado Unidos y, en último lugar, México.

A pesar del bajo nivel de recursos destinados a las políticas activas de empleo en México, la cobertura de los programa se ha incrementado a través del tiempo, beneficiando a 2.4 millones de personas en el 2010. Los Servicios de Vinculación son los que tienen mayor peso relativo en cuanto al total de personas beneficiarias, que pasaron de 788 mil beneficiarios en el año 2000 a 2.13 millones en 2010. Los programas de apoyo a la creación de empleo y capacitación han reducido su número de beneficiarios en un 50 por 100 y su peso relativo frente a los Servicios de Vinculación también se redujo, ya que del 2000 al 2010 el porcentaje de beneficiarios que concentraban pasó del 42 a solo el 12 por 100 - ver cuadro 4.

GRÁFICO 2. GASTO EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO COMO PORCENTAJE DEL PIB, 2004 - 2007 Y 2008



Fuente: Elaboración propia con base en la OCDE; Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) de México

* Para el primer porcentaje corresponde al año 2003 del OCDE Employment Outlook 2008. El dato de 2008 se estimó con base en monto de recursos destinados la Instrumentación de políticas, estrategias y apoyo a la generación de empleo y el autoempleo en el país, del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de México, 2008

CUADRO 4. MÉXICO: TOTAL BENEFICIARIOS Y TASAS DE COLOCACIÓN POR TIPO DE PROGRAMA DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO, 1995 – 2010

Año	Beneficiarios				Porcentaje				Tasa de colocación	
	SNE	Programa de Apoyo al Empleo	Servicio de Vinculación Laboral	Resto	SNE	Programa de Apoyo al Empleo	Servicio de Vinculación Laboral	Otros	Programas de Apoyo al Empleo	Servicio de Vinculación Laboral
1995 - 2000	7,071,898	3,172,017	3,899,881	-	100%	44.9%	55.1%	-	30.3%	31.5%
2000	1,381,758	593,175	788,583	-	100%	42.9%	57.1%	-	49.0%	36.1%
2001	1,382,903	396,974	985,929	-	100%	28.7%	71.3%	-	57.7%	28.5%
2002	1,549,201	312,897	1,236,304	40,485	100%	20.2%	79.8%	-	61.8%	28.1%
2003	1,908,443	308,255	1,600,188	55,678	100%	16.2%	83.8%	-	63.5%	21.0%
2004	2,037,827	300,550	1,723,779	58,117	100%	14.7%	84.6%	0.7%	66.3%	22.1%
2005	2,111,177	386,981	1,712,639	118,425	100%	18.3%	81.1%	0.5%	54.8%	21.9%
2006	2,086,140	301,285	1,772,493	63,062	100%	14.4%	85.0%	0.6%	54.9%	21.3%
2007	2,272,880	309,884	1,950,746	73,485	100%	13.6%	85.8%	0.5%	64.9%	23.0%
2008	3,244,474	463,227	2,775,180	102,106	100%	14.3%	85.5%	0.2%	56.6%	21.3%
2009	3,939,401	398,406	3,479,077	1,113	100%	10.1%	88.3%	1.6%	55.8%	17.7%
2010	2,464,119	297,778	2,136,920	-	100%	12.1%	86.7%	1.2%	45.8%	16.5%

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuarto Informe de Gobierno, Presidencia de la República, México 2010

La implementación de sistemas electrónicos por parte de los servicios de intermediación ha hecho que potencialmente sean susceptibles de atender a un número mayor de beneficiarios. Sin embargo, los niveles de colocación son relativamente mucho más bajos respecto a los Programas de Apoyo al Empleo (PAE). Como se muestra en el cuadro 3 los niveles de colocación del PAE desde 1995, han mantenido tasas por arriba del 45 por 100 de los beneficiarios, caso contrario de los servicios de intermediación que pasó de tener tasas de colocación arriba de 30 por 100 en el periodo de 1995 a 2000 a niveles por abajo del 20 por 100 en los últimos dos años 2009 y 2010.

De los subprogramas de Apoyo al Empleo se destaca el denominado BECATE que está orientado al fomento de la formación, como la estrategia más importante en cuanto al número de beneficiarios, la cual ha mantenido tasas de colocación por arriba del 50 por 100 del año 1995 al 2010. A partir del 2001 el PAE integró otras estrategias como el subprograma de Empleo Formal que funcionó hasta el año 2008, y el cual tuvo un grado de efectividad alto, presentando tasas de colocación en los últimos tres años de su funcionamiento por arriba del 60 por 100. En términos globales, las tasas de colocación que tienen los subprogramas de apoyo al empleo, no justifican la reducción del número de sus beneficiarios, y por el contrario, lo que representa es una pérdida en el fortalecimiento de las capacidades y habilidades de la población activa y, por lo tanto, de su empleabilidad.

CUADRO 5. MÉXICO: TOTAL BENEFICIARIOS Y TASAS DE COLOCACIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO, 1995 – 2010

Año	Programas de Apoyo al empleo	Participación relativa			Tasas de colocación	
		Bécate	Empleo Formal	Otros	Bécate	Empleo Formal
1995 - 2000	3,172,017	100%	0%	0%	30.3%	-
2000	593,175	100%	0%	0%	49.0%	-
2001	396,974	100%	0%	0%	57.7%	-
2002	312,897	74%	13%	13%	72.3%	32.1%
2003	308,255	70%	18%	12%	72.1%	39.7%
2004	300,550	66%	19%	15%	68.5%	74.0%
2005	386,981	54%	31%	16%	54.5%	54.9%
2006	301,285	55%	21%	25%	57.2%	54.8%
2007	309,884	48%	24%	28%	74.9%	62.3%
2008	463,227	49%	22%	29%	57.7%	62.3%
2009	398,406	53%	0%	47%	57.2%	61.0%
2010	297,778	59%	0%	41%	55.1%	-

Fuente: Elaboración propia con base en el Cuarto Informe de Gobierno, Presidencia de la República, México 2010

El desempeño de los programas del SNE en términos de costo-beneficio han tenido un desempeño aceptable y una efectividad buena en relación a la focalización de los apoyos (Samaniego, 2002). Sin embargo, el impacto en cuanto a cobertura sigue siendo limitado, ya que apenas representa un número equivalente al 19.2 por 100 de los ocupados en el sector informal y sólo 5.2 de la población activa.

Más allá de la necesidad de incrementar la cobertura y la eficiencia administrativa de las políticas activas en México, se requiere, en algunos casos, de una revaloración de algunas estrategias como las de formación y, en otros casos, ser reenfocadas, con el objetivo de tener un impacto más amplio y sostenible en el corto y largo plazo. La transformación del mercado rebasa el ámbito de las políticas activas, ya que eso depende de cambios en la estructura

económica del país, sin embargo, su fortalecimiento y ampliación en el corto plazo, puede contribuir a superar rezagos que existen en el mercado de trabajo y que es prioritario atender como el bajo nivel de formación, la informalidad y subocupación.

5. LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN MÉXICO: FACTORES ASOCIADOS A LA EMPLEABILIDAD

Con el objetivo de reducir las brechas existentes entre los trabajadores en México se creó en 1984 el Programa de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT), y con ello satisfacer la demanda de las empresas de capital humano calificado acorde a sus requerimientos. En el año 2002 como parte de las modificaciones en la implantación de las políticas activas, el PROBECAT fue sustituido por el Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), el cual representó un cambio importante en la orientación de los programas de formación, ya que pasó de ser un sistema esencialmente escolarizado, a un programa de atención a grupos con necesidades específicas de capacitación, relacionados de manera más estrecha con el sector productivo. En algunos casos se mantuvo un componente escolarizado, pero se priorizó la capacitación práctica y en el lugar de trabajo.

En 2005 nuevamente se reforma el programa de capacitación SICAT y se sustituye con el subprograma BECATE, enfocado a la formación de los trabajadores con periodos de capacitación de corto plazo y apoyo económico complementario. Al igual que SICAT, el subprograma BECATE se conforma por modalidades de apoyo que son:

a) Capacitación Mixta. Está orientada a personas desempleadas con cursos de capacitación de corto plazo que se adecúan a las necesidades del sector empresarial, especialmente a través de acuerdos de capacitación con empresas medianas y grandes.
b) Capacitación en la Práctica Laboral. Esta modalidad está orientada a brindar apoyo económico y capacitación a jóvenes en situación de desocupación y tiene como finalidad generar experiencia laboral. Durante el tiempo de capacitación son asistidos por un instructor monitor para que aprendan y desarrollen las habilidades requeridas en el trabajo, en este caso, el tipo de capacitación por lo general se realiza en microempresas de 1 a 5 trabajadores.
c) Capacitación para el Autoempleo. Se dirige a apoyar a los desempleados y subempleados interesados en desarrollar una actividad productiva por cuenta propia que requiere de conocimientos, habilidades técnicas y/o administrativas. Los cursos son prácticos de corto plazo impartidos generalmente en instituciones públicas durante el cual los beneficiarios reciben de manera adicional un apoyo económico.
d) Capacitación Productiva. Apoya a personas subempleadas que participan en un proyecto productivo en operación que necesitan incrementar sus habilidades y conocimientos sobre aspectos técnicos o administrativos para la mejora de su actividad. Al igual que en las otras modalidades son cursos prácticos de corto plazo con apoyo económico durante la capacitación.
e) Vales de capacitación. Apoya a personas desocupadas o subempleadas que requieren de capacitación específica en instituciones públicas o privadas con la finalidad de fortalecer las aptitudes laborales de los trabajadores y mejorar su colocación en un empleo.

A pesar de que desde su creación las políticas de formación han sufrido varios cambios, en esencia, prevalece la idea de brindar capacitación a la población activa con la finalidad de incrementar su nivel de cualificación y con ello mejorar su grado de empleabilidad en el mercado laboral. Desde su puesta en marcha se han realizado varios trabajos con la finalidad de medir el impacto del programa sobre la empleabilidad e ingresos de los beneficiarios.

En la mayoría de las evaluaciones realizadas se destaca que los programas de formación en México han tenido un efecto positivo sobre la empleabilidad, en el caso de la evaluación del Almeida (1992) y la de Wodon y Minowa (1999) se establece que el impacto del PROBECAT fue positivo para las mujeres. Sin embargo, este último en un trabajo posterior señala que al corregir los sesgos en la muestra el efecto sobre el empleo es nulo.

En el caso de SICAT los efectos sobre la empleabilidad son positivos pero parciales, en la evaluación de GEA (2001) se destaca que es positivo sólo para siete entidades del país y en el caso de Calderón – Madrid (2004) es positivo pero en mayor grado para los hombres. Por último, en las evaluaciones más recientes para BECATE realizadas por Analítica se señalan efectos positivos para la empleabilidad e ingresos de los beneficiarios.

CUADRO 6. MÉXICO: IMPACTOS DE LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN SOBRE EL INGRESO Y GRADO DE EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN

Entidad Evaluadora	Subprograma evaluado	Ingresos	Empleabilidad
(Almeida, 1996)	PROBECAT	*	$+^{PM}$
(Wodon & Minowa, 1999)	PROBECAT	+	+ / (N)
(GEA, 2001)	PROBECAT	*	$+^{PE}$
(Calderón-Madrid, 2004)	SICAT	(N)	$+^{H}$
(Analítica Consultores Asociados, S. C., 2004)	SICAT	+	+
(Analítica Consultores Asociados, S. C., 2007)	BECATE	+	+

Fuente: Elaboración propia con base a los reportes referenciados en la tabla.

* No disponible; + Positivo; (N) Nulo; (PM) Positivo para las mujeres; PH positivo para los hombres; PE Positivo solo par algunas entidades

Un elemento que se destaca en estos trabajos es que las características sociodemográficas de los beneficiarios pueden influir en el grado de empleabilidad de los trabajadores, por ejemplo, en el caso de los evaluación del Banco Mundial las mujeres mejoran su empleabilidad en mayor grado que los hombres, cosa contraria a lo señalado en la evaluación del GEA y la de Calderón – Madrid, sin embargo, no se ha explorado con mayor profundidad.

Como consecuencia de lo anterior nos planteamos las siguientes preguntas: ¿qué elementos o factores están asociados a favorecer la empleabilidad de los trabajadores?, y ¿qué está determinando que algunos grupos sean más favorecidos que otros?; para responder estas interrogantes, se desarrolló un modelo logístico para medir el grado de influencia de variables asociadas a las características de los individuos y otras relacionadas a los cursos de formación en el grado de empleabilidad de los beneficiarios del subprograma.

5.1 La base de datos

Para realizar el análisis se tomo como fuente de información la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo (ENCOPE, 2008), la muestra es aleatoria y estadísticamente significativa a nivel nacional para beneficiarios de cinco subprogramas del

Programa de Apoyo al Empleo. La muestra de 2008 está conformada por 10,345 entrevistas aplicadas a beneficiarios del PAE de las cuales 5,166 pertenecen al subprograma BECATE con información sobre las características demográficas, económicas e información laboral al momento de la entrevista, lo que permite conocer el nivel de colocación de los beneficiarios, etc.

La muestra de BECATE cuenta con un total de 4,679 registros validos con un factor de expansión al total de los 55,505 beneficiarios del primer semestre del subprograma en 2008, de los cuales 55.7 por 100 logró colocarse en un empleo durante o al término de la capacitación - ver cuadro 7.

CUADRO 7. BECATE 2008: MUESTRA, POBLACIÓN TOTAL PONDERADA

	n	N	Porcentaje
No colocado	2,071	24,572	55.7%
Colocado	2,608	30,933	44.3%
Total	4,679	55,505	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

Las variables nominales que se utilizaron referentes a las características de los beneficiarios fueron: sexo, condición de unión y posición en el hogar. De estas variables podemos destacar que del total de beneficiarios, 28 por 100 son hombres, 28.8 por 100 son jefes de hogar, 33.6 por 100 cónyuge del jefe y la posición predominante fue la de otros con 37 por 100 que incluye a los hijos, abuelos, hermanos, etc. del jefe del hogar.

Además de estas variables se incluyeron tres adicionales, de las cuales podemos mencionar que: 57.3 por 100 fueron beneficiarios con experiencia laboral y el restante 42.7 eran iniciadores; también se incluyó la modalidad de capacitación distinguida por el tipo de orientación, en este sentido, 49.8 por 100 recibieron capacitación en empresas y el resto para iniciativas o proyectos consolidados de autoempleo. La última variable adicional fue una *proxi* a la efectividad de los programas de capacitación, en este sentido, cuando los cursos de formación no mejoran las habilidades para desarrollarse en el trabajo de los beneficiarios se consideran como de nula efectividad o viceversa.

Las variables continuas utilizadas fueron la edad, el número de dependientes de los beneficiarios y la duración de los cursos de capacitación. Respecto a la edad de promedio los beneficiarios es 32.4 años, con valores extremos de 16 a 92 años, y una mediana de 29 años, lo que nos da una distribución normal de las edades de con sesgo positivo. El número de dependientes varía en un rango de cero a doce, donde la mediana fue de 1 dependiente por beneficiario - ver cuadro 9.

CUADRO 8. BECATE: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES CATEGÓRICAS INCLUIDAS EN EL ANÁLISIS

Variable		Porcentaje
1. Sexo	x_1	
- Mujer		72.0%
- Hombre		28.0%
2. Posición en el hogar	x_2	
- Jefe		28.8%
- Cónyuge		33.6%
-Otra		37.6%
3. Antecedentes laborales	x_5	
- Con antecedentes laborales		57.3%
- Sin antecedentes laborales		42.7%
4. Modalidad de capacitación:	x_6	
- En medianas y grandes empresas		14.2%
- En microempresas		35.1%
- Iniciativas de autoempleo		40.5%
- Fortalecimiento a iniciativas de autoempleo	x_7	10.2%
5. Efectividad del programa de formación:		
- Con mejora		91.3%
- Sin mejora		8.7%

Fuente: Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

CUADRO 9. BECATE 2008: ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES CONTINUAS INCLUIDAS EN EL ANÁLISIS

Variable		Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar
Edad (años)	x_3	16	92	32.4	29	12.7
Dependientes	x_4	0	12	1.7	1	1.7

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

5.2 La implementación y estimación del modelo

Para la implementación del modelo, partimos de la idea de que las características del individuo, condicionan o favorecen su grado de empleabilidad y por lo tanto la efectividad de las políticas de formación. Para medir el grado de influencia de estas características, planteamos un modelo logístico derivado una transformación no lineal aplicada al modelo general de regresión lineal, en la que (P) es la probabilidad de emplearse, o en sentido más amplio es el grado de empleabilidad sujeto a un serie de características o variables (x_i), resultando el siguiente modelo:

$$ln(P/(1-P)) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7 \quad (1)$$

En donde:

$ln(P/(1-P)) =$ Es el logaritmo natural de la razón de momios, es decir, es el cociente de la probabilidad de que el beneficiario se coloque en un empleo, como resultado de haber participado en el programa de formación.

x_1= Es el sexo del beneficiario que asume valores de 0 si es mujer y de 1 si es hombre.

x_2= Posición en el hogar del beneficiario donde 0 se le asigna a la categoría de otro, 1 a la de cónyuge del jefe y 2 si el beneficiario es el jefe del hogar.

x_3= Edad del beneficiario

x_4= Número de personas que dependen económicamente del beneficiario.

x_5= Indica los antecedentes laborales, asume el valor de 1 cuando los beneficiarios cuentan con experiencia laboral y cuando son iniciadores 0.

x_6= Clasifica a los tipos de capacitación, con 0 a la impartida en empresas medianas o grandes, 1 a la impartida en microempresas, 2 la enfocada a iniciativas de autoempleo y 4 a las de autoempleo ya iniciadas.

x_7= Clasifica la efectividad de los programas de formación con 0 cuando no mejoran las habilidades para desarrollarse en el trabajo de los beneficiarios y 1 cuando mejoran.

A partir de ésta ecuación y de la estimación de los coeficientes de β_i podemos medir la relación entre las variables y su respuesta en (x_i), denominados momios, que se definen como la razón de probabilidad de éxito y fracaso de cada variable independiente. La razón entre momios nos permite medir el riesgo relativo de las variables explicativas por grupos de beneficiarios de una misma variable a partir de la siguiente razón:

$$OR = (P(x_i)/(1 - P(x_i))/(P(x_(i+1))/(1 - P(x_(i+1)))) \quad (2)$$

Como nuestro interés es medir la empleabilidad individual en función de estas variables, transformamos la función de probabilidad (1) en la ecuación (3) que nos permita determinar la probabilidad explícita asociada a cada individuo:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7)}} \quad (3)$$

Con base en lo anterior, se realizó la estimación del modelo el cual presenta un ajuste global aceptable, ya que el valor del estadístico ji–cuadrada es menor a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis de que los coeficientes en el modelo son iguales a cero. Por otro lado, las variables incluidas en todos los casos son significativas –se demuestra que influyen sobre nuestra variable dependiente- a un nivel de 95 por 100.

CUADRO 10. BECATE 2008: RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN DEL MODELO DE REGRESIÓN LOGÍSTICA PARA LOS COLOCADOS

Variable	β*	Error estándar	Odds ratio	Error estándar
Constante	-0.2223	0.188		
$x_{1\ 1}$	0.284	0.093	1.328	0.124
$x_{2\ 2}$	-0.212	0.100	0.809	0.081
$x_{2\ 3}$	0.252	0.108	1.286	0.139
x_3	-0.009	0.004	0.991	0.003
x_4	0.167	0.024	1.182	0.028
x_5	1.533	0.130	4.632	0.228
$x_{6\ 2}$	-1.520	0.136	0.219	0.030
$x_{6\ 3}$	-0.783	0.130	0.457	0.059
$x_{6\ 4}$	-0.941	0.153	0.390	0.060
x_7	0.566	0.078	1.761	0.360
Casos	4,677			
Log pseudolikelihood	-2557.547			
Prob > chi2	0.000			
McKelvey and Zavoina's R2:	0.319			

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS
*p < 0.05

Una vez realizada la estimación del modelo se calcularon las probabilidades individuales para medir su capacidad de predicción respecto al porcentaje real de personas colocadas y no colocadas. Para el cálculo de probabilidades individuales se utilizó la ecuación (3), determinando como valor de corte la probabilidad de 0.5 para clasificar a los beneficiarios colocados y no colocados, es decir, los beneficiarios con una probabilidad de emplearse menor a 0.5 se clasificaron como no colocados y como colocados a los beneficiarios con una probabilidad mayor a ésta.

En la diagonal principal del cuadro 11 podemos observar el resultado de comparar los valores observados y los valores de las probabilidades estimadas, esta comparación permite medir la capacidad de predicción del modelo, que en este caso para los no colocados el modelo predice correctamente el 64,1 por 100 de los casos y de los colocados de 78,9 por 100, de manera global el modelo puede predecir correctamente el 72,4 de los casos como colocados o no colocados.

CUADRO 11. BECATE 2008: GRADO DE AJUSTE DEL MODELO SEGÚN SU CAPACIDAD PARA PREDECIR CORRECTAMENTE LA EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS

		Casos predichos		
		No colocados	Colocados	Porcentaje correcto
Casos observados	No colocados	1,322	739	64.1%
	Colocados	551	2,065	78.9%
	Total			72.4%

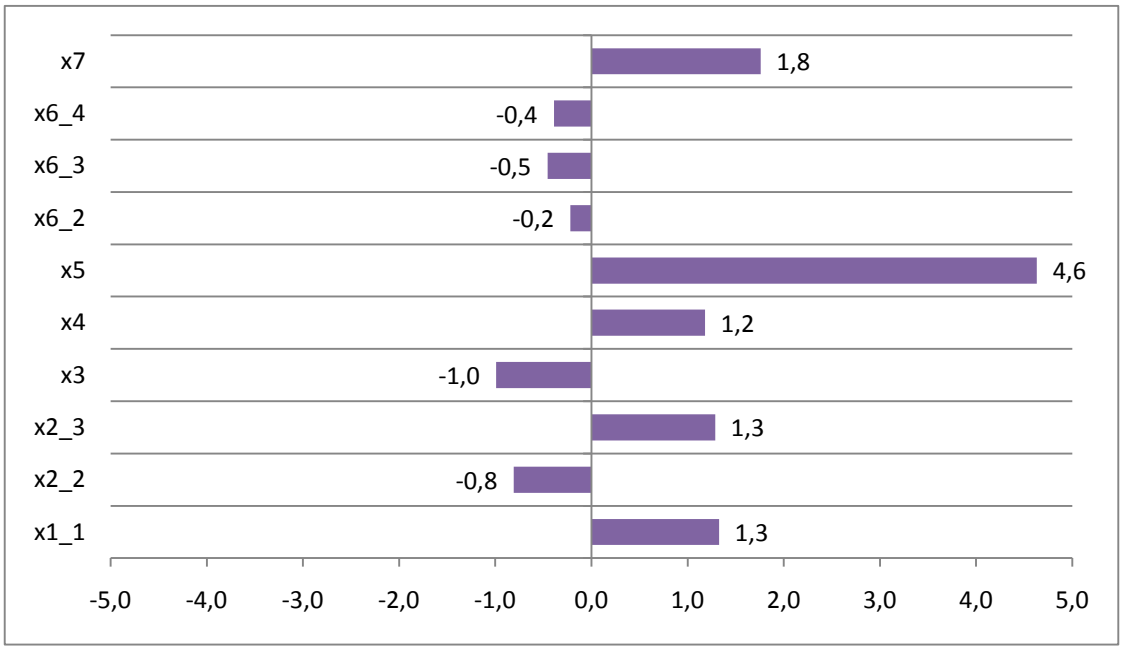
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

5.3 Resultados

La razón de probabilidad nos permite comparar los efectos de la colocación de manera relativa entre las variables, por ejemplo, en el caso de las variables dicotómicas como el sexo de los beneficiarios; el valor de la razón compara la probabilidad de colocarse en un empleo de los hombres respecto a las mujeres. En el caso de variables categóricas con más de dos respuestas, la comparación se hace respecto a una de las categorías, como es el caso de la variable de tipo de capacitación, en donde la comparación de las modalidades se realiza respecto a la capacitación en empresas medianas y grandes.

Los resultados de las estimaciones reflejan que las características de los individuos pueden influir en el grado de empleabilidad de los beneficiarios. Sin embargo, un hallazgo importante del modelo es que la experiencia laboral y la buena orientación de los cursos de capacitación tienen mayor influencia relativa respecto al resto de las variables como se muestra en el gráfico 3 que se detalla a continuación.

GRÁFICO 3. BECATE 2008: MOMIOS DE PROBABILIDAD DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

A. Efectos de las características sociodemográficas sobre la empleabilidad

La razón de momios de probabilidad de los beneficiarios hombres del programa de BECATE son 1.3 veces mayores a los de las mujeres, es decir, que los hombres tienen una probabilidad mayor de colocarse en un empleo respecto de las mujeres independientemente de la orientación de la capacitación y su posición en el hogar.

Cuando la posición en el hogar del beneficiario es la de jefe, la probabilidad de colocación se incrementa tanto para hombres como para mujeres. En este sentido, el ser jefe de hogar tienen un efecto positivo en el incremento del momio de probabilidad de colocarse, 1,2 veces mayor que el resto de las categorías de parentesco. Si la posición del beneficiario es la de cónyuge, su razón de momios es menor respecto a las otras categorías de parentesco. En

este caso podemos inferir que la posición en el hogar de jefe presenta mayor probabilidad de colocarse en el empleo respecto al resto.

El hecho de tener dependientes económicos tiene un efecto positivo sobre la colocación de 1,2 veces respecto a los beneficiarios que no tienen dependientes, en este caso el efecto positivo sobre la colocación puede estar relacionada a la necesidad de obtener un ingreso y que de alguna manera presiona para que tengan un mayor desempeño en la capacitación y, por lo tanto, logren colocarse de manera más fácil.

La edad de los beneficiarios, de igual forma, que en diversos modelos teóricos tiene un efecto negativo en la empleabilidad de los trabajadores, en este caso reduce los momios en 0,9 veces por cada año de edad adicional, tanto para hombres como mujeres.

B. Efectos de la experiencia laboral y las políticas de formación sobre el grado de empleabilidad

La variable que presenta los momios más altos es la experiencia laboral. En este sentido, los trabajadores que tienen antecedentes laborales, incrementan su razón de momios en 4,6 veces más respecto a los beneficiarios que no tienen experiencia; es decir, que de todas las variables incluidas en el modelo, la experiencia laboral está determinado en mayor medida el grado de empleabilidad de los trabajadores formados.

Otro elemento que contribuye de manera significativa en incrementar la empleabilidad de los beneficiarios cuando el grado de aplicación de los cursos de capacitación es el correcto. En este caso, los beneficiarios que consideran que los cursos lograron mejorar sus habilidades en el trabajo tienen un incremento en el momio de 1,7 veces mayor respecto al resto de los beneficiarios.

En cuanto al tipo de capacitación que reciben los beneficiarios de las políticas de formación, la realizada en empresas medianas y grandes tienen una ventaja sobre las microempresas, ya que la razón de probabilidad para este tipo de capacitación en estas empresas se reduce en 78 por 100, seguida de la capacitación para el autoempleo con una caída en los momios de 61 y 54 por 100, respectivamente.

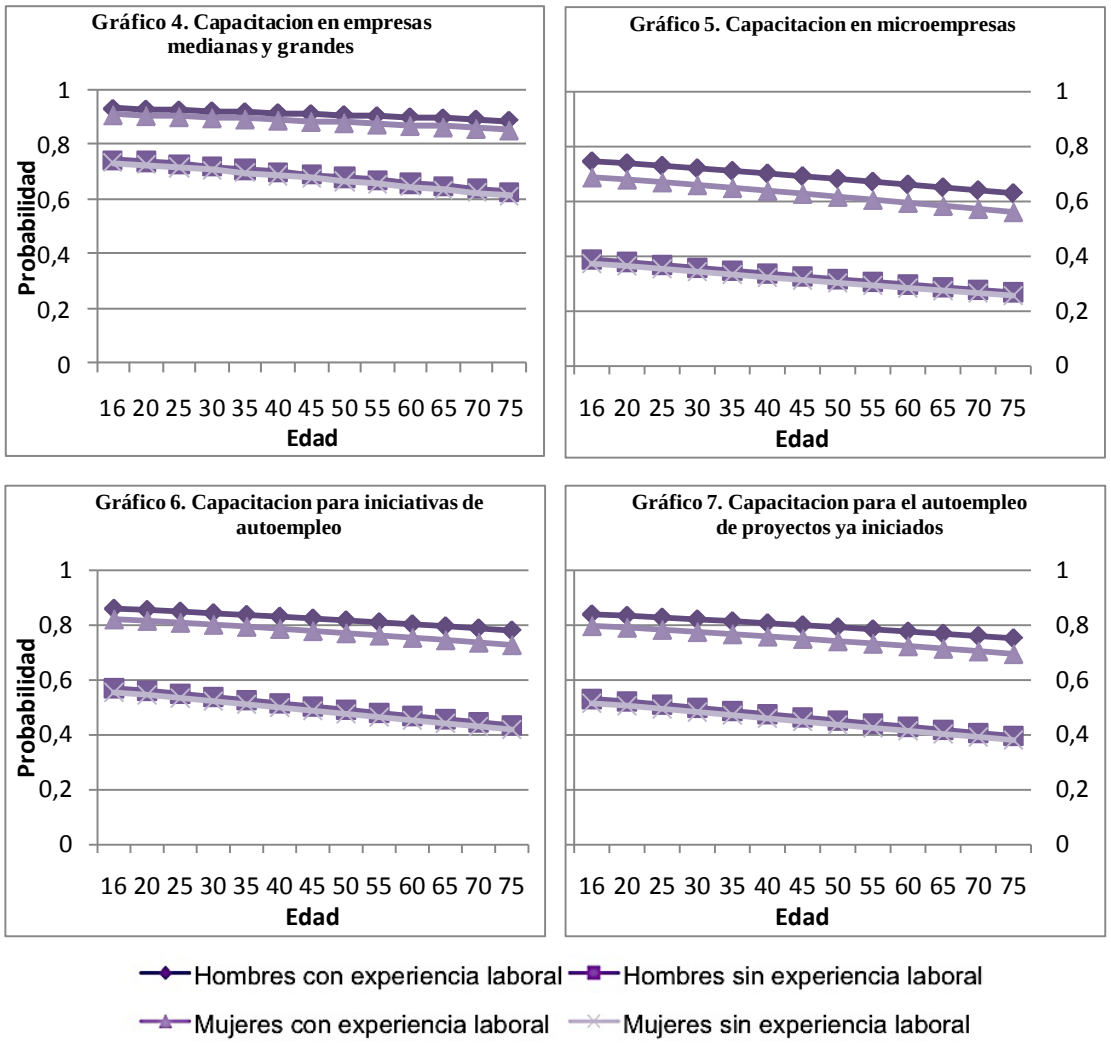
C. Efectos combinados

Para medir los efectos que tiene el cambio de alguna variable sobre el grado de empleabilidad se puede utilizar la ecuación (3) para calcular las probabilidades individuales de casos hipotéticos de comportamiento. En nuestro caso, para medir los efectos que tiene la edad y el número de dependientes en la empleabilidad se construyeron funciones de probabilidad para varias edades o número de dependientes económicos, dejando al resto de las variables fijas en la media o en el porcentaje relativo más alto.

El resultado de la construcción de estas funciones se puede observar en los gráficos 4-7. En este caso, el incremento en la edad de los formados reduce su grado de empleabilidad, en donde se puede apreciar como los hombres tienen probabilidades mayores a las mujeres en todos los casos.

Para los capacitados en empresas medianas y grandes el efecto negativo de la edad en la probabilidad de emplearse es más reducido, en donde las probabilidades para los hombres y mujeres con experiencia laboral por arriba del 0.8 y para el caso de los hombres y mujeres sin experiencia laboral se mantienen por arriba del 0.6; en el resto de las modalidades de capacitación, el efecto de la edad en la reducción de la probabilidad de emplearse es mucho más visible. El hecho de que las mujeres y hombres tengan experiencia laboral permite que las probabilidades no caigan por debajo 0.5 en todas las modalidades. Sin embargo, cuando los beneficiarios no tienen experiencia laboral las probabilidades se reducen a niveles por debajo del 0.5 –no colocados- incluso en edades tempranas.

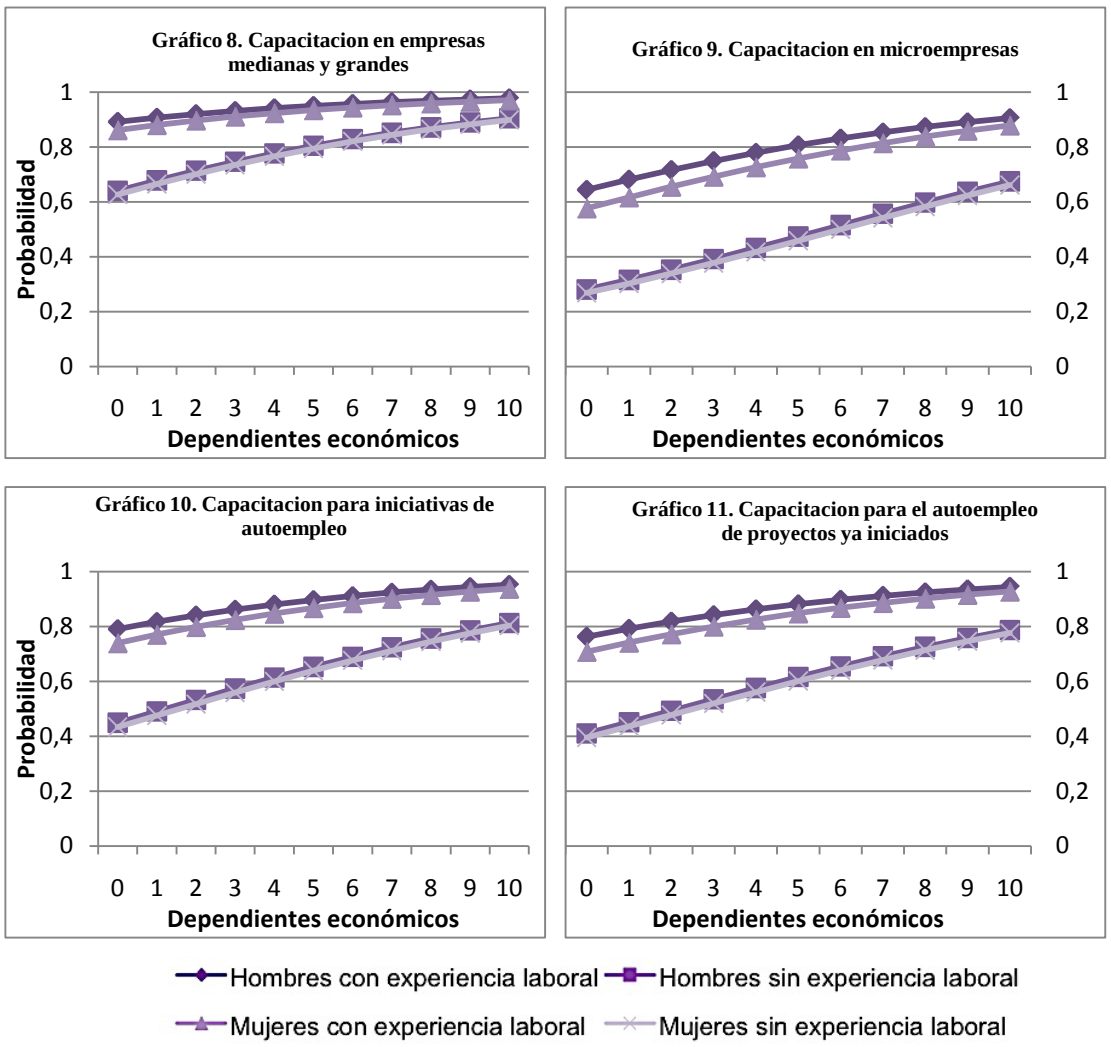
GRÁFICOS 4 - 7. BECATE 2008: EFECTOS DE LA EDAD EN LA PROBABILIDAD DE EMPLEARSE



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

Para determinar el efecto del número de dependientes sobre la probabilidad de emplearse se siguió el mismo procedimiento que en caso de la edad. En los gráficos 8 a 11, se muestra que a mayor número de dependientes la probabilidad de colocarse de los beneficiarios también se incrementa. Sin embargo, el contar con antecedentes laborales puede diluir su efecto.

GRÁFICOS 8 - 11. BECATE 2008: EFECTOS DE NÚMERO DE DEPENDIENTES ECONÓMICOS SOBRE LA PROBABILIDAD DE EMPLEARSE



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

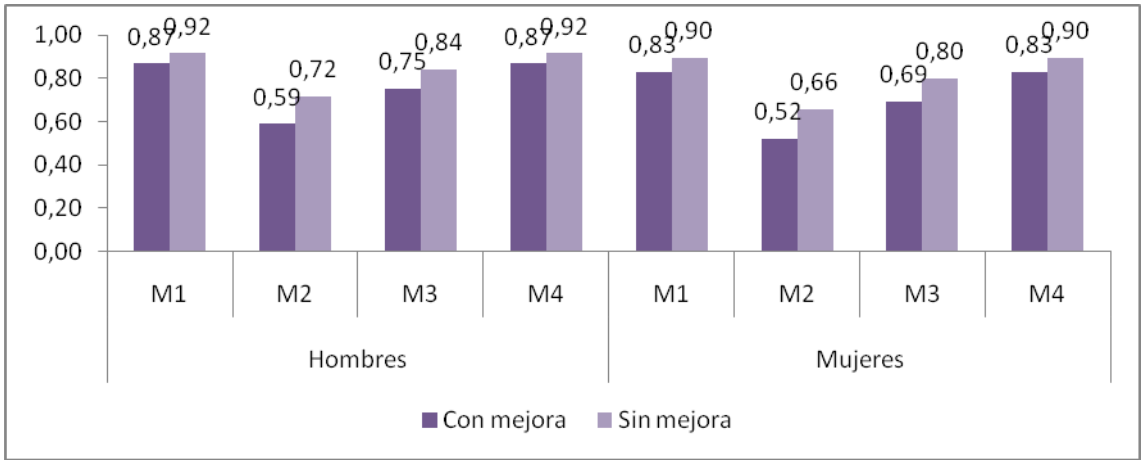
A pesar de que el beneficiario tiene un incentivo para colocarse por el hecho de tener dependientes económicos tendrá menos probabilidades de salir del desempleo cuando no cuenta con antecedentes laborales.

Cuando los beneficiarios se capacitan en empresas medianas y grandes y no tienen dependientes económicos, la probabilidad de colocarse baja considerablemente, pero conforme se incrementa el número de dependientes las diferencias en la probabilidad de colocarse entre hombres y mujeres se cierra, es decir, la dependencia tiende a igualar las probabilidades de las mujeres respecto a la de los hombres.

La eficiencia de los programas de capacitación impacta de manera significativa en la probabilidad de emplearse los beneficiarios. Como se muestra en el gráfico 12, la buena orientación tiene efectos positivos en la probabilidad de colocarse y puede ser determinante para modalidades como la de capacitación en microempresas; en esta modalidad, el hecho de no tener una buena capacitación puede reducir la probabilidad de colocarse de los hombres

hasta un valor de 0.59 y de 0.52 en el caso de las mujeres. En el resto de las modalidades el impacto también es importante ya que en promedio el hecho de tener una capacitación bien orientada eleva la probabilidad de colocarse alrededor del 10 por 100 para ambos sexos.

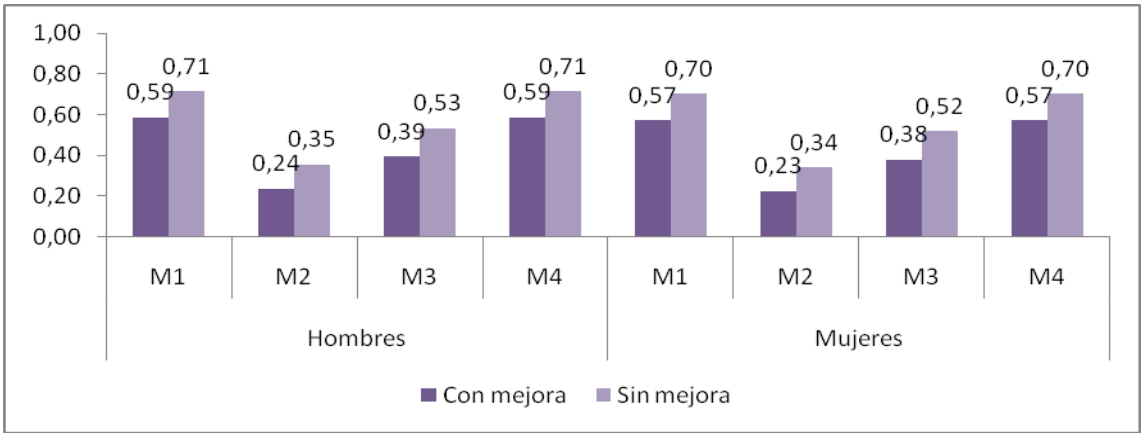
GRÁFICO 12. BECATE 2008: IMPACTO DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN LA PROBABILIDAD DE EMPLEARSE DE BENEFICIARIOS CON EXPERIENCIA LABORAL



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

Nota: M1: Capacitación impartida en empresas medianas o grandes, M2: Capacitación impartida en microempresas, M3: Capacitación enfocada a iniciativas de autoempleo y M4: Capacitación para los proyectos de autoempleo ya iniciadosuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

GRÁFICO 13. BECATE 2008: IMPACTO DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN LA PROBABILIDAD DE EMPLEARSE DE BENEFICIARIOS SIN EXPERIENCIA LABORAL



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Sobre el Nivel de Colocación y Permanencia en el Empleo, STPS

Nota: M1: Capacitación impartida en empresas medianas o grandes, M2: Capacitación impartida en microempresas, M3: Capacitación enfocada a iniciativas de autoempleo y M4: Capacitación para los proyectos de autoempleo ya iniciados

La buena orientación de la formación para los beneficiarios sin experiencia laboral es esencial, ya que el hecho de tener una capacitación focalizada permite elevar la probabilidad de colocarse considerablemente. En el caso de la capacitación en empresas medianas y

grandes, el no tener experiencia laboral y un curso mal orientado puede reducir su probabilidad de colocarse de hombres y mujeres por debajo de 0.6.

La modalidad de fortalecimiento de apoyos al autoempleo también tiene un impacto significativo en la probabilidad de colocarse a pesar de no tener experiencia laboral, en este caso las probabilidades de colocarse suben hasta 0.7; en el resto de modalidades, de eficiencia de la formación también tiene un impacto positivo pero no suficiente como para contrarrestar la falta de experiencia laboral. En el caso de las mujeres para la modalidad de capacitación en empresas medianas y autoempleo incrementan su probabilidad 1.3 veces mayor respecto a las que no tuvieron una buena orientación.

6. CONCLUSIONES

En México se ha hecho un esfuerzo por incrementar la cobertura de las políticas activas de empleo, para lo cual los Servicios de Vinculación han sido un factor determinante en su expansión ya que ha logrado triplicar su cobertura. Sin embargo, las políticas enfocadas a la demanda han reducido su participación absoluta y relativa en cuanto al número de beneficiarios, en donde los programas de formación son los más importantes, en sentido estricto esta reducción significa un freno a los beneficios positivos que tiene la formación para los individuos y la economía en general.

El incremento de la cobertura de las políticas activas en México no ha sido acompañado por un soporte presupuestal acorde al nivel de los desequilibrios que prevalecen en el mercado laboral como son: la alta informalidad, la subocupación y desempleo, ubicándose muy por debajo de la media del gasto como porcentaje del PIB de los países de la OCDE.

Las políticas de formación son uno de los elementos que se pueden impulsar con mayor énfasis ya que los resultados de estos programas sobre el nivel de empleabilidad de manera parcial o total son positivos para los beneficiarios, por lo que puede ser un componente fundamental en la tarea de reducir el desempleo y de manera conjunta con otros programas y consolidar proyectos productivos formales.

El análisis econométrico realizado en este trabajo permite afirmar que las características sociodemográficas de los beneficiarios influyen en la probabilidad de colocarse en un empleo. Sin embargo, la mejora de la empleabilidad estará altamente influenciada por la experiencia laboral de los beneficiarios, la cual es determinante en el incremento de la probabilidad de colocarse en un empleo.

La buena orientación de los programas de formación acordes a las necesidades del trabajo también influye de manera determinante para incrementar la empleabilidad de los beneficiarios; en algunas modalidades, puede ser determinante para poder colocarse en un empleo para mujeres y hombres aún sin contar con experiencia laboral.

En concreto, los programas de formación deben contemplar estrategias que contribuyan en el fomento de la experiencia laboral de los beneficiarios en todas las modalidades, lo cual será determinante en el incremento de la colocación de los programas.

Se debe revalorar el papel de la formación dentro de las políticas activas de empleo y tratar de retomar su importancia. Sin embargo, esto dependerá en gran medida del acompañamiento presupuestal y de la complementariedad con otras políticas; por lo anterior, las políticas activas de empleo son apenas un componente a la solución de los problemas de la informalidad, subocupación y desempleo, los cuales requieren de múltiples acciones que pasan por el establecimiento de una nueva agenda para el crecimiento de México y en donde se retome la idea de que el empleo digno es un derecho fundamental para todos los mexicanos.

7. BIBLIOGRAFÍA

Auer, P., Efendioglu, Ü. y Leschke, J. (2004): *Active labour market policies around the world Coping with the consequences of globalization*, International Labour Organization, Strategy Department of the ILO, Geneva: International Labour Organization.

Calderón-Madrid, A. (2004): *Estimación de Impacto de los Programa SICAT y SAEBE durante 2004*, El Colegio de México A.C., México.

Calmfors, L. (1994): *Active labour market policy and unemployment - a framework for the analysis of crucial design features*, Stockholm, Sweden: Institute for International Economic Studies.

Samaniego, N. (2002): "Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación", *Serie macroeconomía del desarrollo, CEPAL* (13).

Wodon, Q. y Minowa, M. (1999): *Training for the Urban Unemployed: A Reevaluation of Mexico's Training Program, PROBECAT*. The World Bank, Washington, D. C.

Almeida, G. (1996): *Informe de Misión sobre Integración de la Perspectiva de Género al Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo*, Washington, D. C., Banco Mundial.

Analítica Consultores Asociados, S. C. (2004): *Estudio de Evaluación del Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT)*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.

Analítica Consultores Asociados, S. C. (2007): *Estudio sobre la Evaluación del Programa de Apoyo al Empleo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.

Becker S. G. (1975): *A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2nd ed.),National Bureau of Economic Research, USA: Columbia University Press.

Boone, J., y Ours, J. V. (2009): "Bringing Unemployed Back to Work: Effective Active Labor Market Policies", *Economist , 157* (3), pp. 293-313.

GEA. (2001): *Análisis de la Distribución del Gasto del PROBECAT*. México.

McConnell R., C. (2007): *Economía Laboral*. España: McGraw Hill.

Monsueto, S. E. (2008): *Movilidad ocupacional e impactos sobre la renta en Brasil*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, Madrid.

Ruesga M. S., Lasierra M. J. y Murayama, C. (2002): *Economía del trabajo y política laboral*, España: Ediciones Pirámide.

Ruiz Durán, C. (2009): "México: las dimensiones de la flexiguridad laboral", *Serie Macroeconomía del desarrollo* (83), 63.