

La oferta de formación para el trabajo en México

Enrique Pieck Gochicoa

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este reporte¹ es dar cuenta de la oferta de formación para el trabajo² en México. La información que se vierte es el resultado de un relevamiento realizado durante los meses de abril a julio del 2003, tiempo durante el cuál se buscó registrar y caracterizar la actividad que se desarrolla en México en materia de capacitación para el trabajo. Para ello, la mirada se centra en las características que asumen las distintas instituciones y programas que desarrollan –en sus diferentes modalidades– actividades de capacitación y formación para el trabajo. De inicio, el relevamiento pretendió tener un carácter exhaustivo, de ahí que el ánimo fuera registrar todo tipo de programas y actores en el ámbito de la formación para el trabajo. Se buscó que los programas incluyeran aquellos con diferente cobertura (local, regional, nacional), que estuvieran dirigidos a diferentes poblaciones (urbanas, rurales, mujeres, grupos indígenas, sector informal) y que contemplaran las diferentes modalidades (formal/no formal; en/para el trabajo). La búsqueda estuvo guiada por la pregunta: ¿cuáles son las características de las instituciones o programas

que desarrollan programas de capacitación para el trabajo en México?

Dado el corto período de tiempo para el relevamiento, los alcances pretendidos de la investigación no fueron los esperados en su totalidad: los resultados presentan limitaciones ya que en muchos casos no se pudo acceder a rasgos particulares de los programas relevados; es decir, muchos programas no cuentan con información sistematizada de las actividades que desarrollan, por lo que no fue posible adentrarse en variables que interesaba conocer en la investigación (tales como: tipo de programas, matrícula y especialidades). Cabe señalar que es seria la falta de información estadística, integrada, organizada y diversificada, así como la falta de información cualitativa. Igualmente, debido al proceso de descentralización que han experimentado algunas instituciones, no fue posible contar con información que permitiera conocer su dinámica y alcances a nivel nacional. Por ello, en algunos casos se hace referencia a algunas experiencias y programas a nivel entidad, con objeto de tener una aproximación a la forma en qué estos operan en el contexto regional.³ A su vez, cabe precisar que la información sobre formación para el trabajo resulta engañosa en muchos de los programas; es decir, el trabajo se convierte en una meta programática que no tiene una correlación con el desarrollo de los programas: resulta como una apuesta a que los programas incidan de alguna manera en el espacio del trabajo sin contar con

¹ Este reporte de investigación sobre la formación para el trabajo en México, constituye uno de los apartados del informe nacional coordinado por el INEA, dentro del estudio mundial de la OCDE sobre Thematic Review of Adult Learning (abril-julio 2003).

² Se ha optado por el término ‘formación para el trabajo’, ya que éste trasciende la connotación particularmente técnica del término ‘capacitación’, e incorpora el elemento educativo que está presente en muchos de los programas. No obstante, se ha respetado el término que cada institución o programa utiliza.

³ Cabe señalar además que el proceso de descentralización afectó la oferta de programas institucionales en algunas entidades: por ejemplo, el programa de INMUJERES y algunos subprogramas del DIF no operan en algunas entidades o lo hacen bajo otras modalidades

programas específicos orientados a este ámbito.⁴ Se aprecia así una subestimación de la importancia de la capacitación: aún cuando en ocasiones el objetivo de capacitación pudiera estar dentro de sus objetivos, no se traduce en la operación del programa.

Asimismo, en el relevamiento que se realizó, hay un conjunto de programas de reciente creación y/o con trayectorias que no van más allá de un año.⁵ En la mayoría de estos programas no se cuenta con resultados, amén de que muchos de ellos tampoco han sistematizado las actividades que desarrollan. La no sistematización es un hecho que se presenta en muchas instituciones, particularmente en aquellas que ofrecen programas no formales orientados al sector social.

Finalmente, dentro de los programas relevados, se incluyen también aquellos que no dan capacitación directa pero que sí inciden y apoyan el desarrollo de la capacitación. Se trata más bien de programas que apoyan el empleo y que como parte de sus estrategias generan mecanismos para el desarrollo de programas de capacitación en diferentes modalidades, es el caso de los programas del Sistema de capacitación para el trabajo (SICAT) y del Programa de Apoyo a la Capacitación de la STPS.

El reporte de esta investigación se encuentra organizado en dos grandes capítulos: el primer capítulo tiene por objeto dar cuenta de los diferentes programas de formación para el trabajo que fueron relevados. Aquí se hacen dos grandes divisiones, entre aquellos programas cuya población beneficiaria son los trabajadores en activo y los programas que están orientados a población en situación de desempleo. El tono de este apartado es fundamentalmente descriptivo en el interés de dar cuenta de la oferta total de programas y de algunas de sus características básicas. El segundo capítulo es más de corte analítico en un intento por apuntar algunos rasgos y tendencias generales de la oferta de capacitación.

⁴ Por señalar algunos, es el caso del 'Programa de Mujeres Jefas de Hogar', o ya bien de algunos programas del DIF.

⁵ Se trata de programas que han sido creados en los últimos meses, resultado de iniciativas del nuevo gobierno panista.

I. LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN MÉXICO

¿Quiénes son los actores de la formación para el trabajo en México?

La actividad de formación para el trabajo se desarrolla a través de diferentes instituciones y programas, las que cabe agrupar en cinco grandes grupos (ver anexo 1): las instituciones de gobierno, la iniciativa privada (a través de institutos, escuelas de capacitación, cámaras industriales), instituciones y fundaciones de asistencia privada, ONGs y los sindicatos. Además de las actividades específicas que se desarrollan a través de estas instituciones, cabe mencionar que actualmente es común que los diferentes organismos y empresas desarrollen sus propios programas de capacitación, tanto en vinculación con las actividades propias de su giro (el caso de empresas automotrices que tienen sus propios centros de capacitación), como para la formación y actualización de competencias organizacionales y técnicas de sus trabajadores, necesidades a las que dan respuesta a través de programas de capacitación interna, vinculados o no con apoyos gubernamentales, como pueden ser algunos programas del SICAT, o ya bien a través del Programa de apoyo a la capacitación (PAC). Lo que es un hecho, es que muchos organismos desarrollan programas de capacitación que no son registrados ante las autoridades y de los cuales es imposible dar cuenta en esta investigación. Esta constituye ciertamente una limitante a las aspiraciones de un relevamiento exhaustivo de las actividades de capacitación en México.

El universo de instituciones y programas de formación es muy amplio (ver anexo 1 y cuadro 1), cabe hablar de una maraña de instituciones donde intervienen múltiples actores con diversos propósitos, y donde por momentos las acciones se superponen y entrecruzan. Los objetivos son muchos y en términos amplios refieren a una oferta que forma para el trabajo, y otra que forma en el trabajo. Sus poblaciones destinatarias son pues distintas dependiendo de su situación laboral. Es decir, hay población que se encuentra empleada y otra que se encuentra en situación de desempleo o subempleo; ¿cuáles son las instituciones y programas que atienden a estas poblaciones? Para responder a esta interrogante se procedió

a hacer un agrupamiento de los programas según fuera su población objetivo, distinguiendo así dos grupos principales: a) quienes se encuentran incorporados al espacio del trabajo, es decir trabajadores en activo; b) quienes no están incorporados al espacio del trabajo.

Cuadro 1. Distribución de programas			
EN EL TRABAJO		PARA EL TRABAJO	
Mercado formal	Escolarizados	<p><u>Los programas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ de las propias empresas ♦ de la STPS via el PAC ♦ del SNET ♦ de la Secretaría de Economía (CVE y CRECE) ♦ de las Cámaras ♦ de los Sindicatos ♦ de las agencias privadas de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Los programas del SICAT ♦ Los programas de la Secretaría de Economía (Promode y Marcha hacia el Sur)
	No escolarizados	<p>Sector agropecuario</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ DGETA y BETAS ♦ FMDR-IMEDER ♦ INI ♦ SAGARPA ♦ INCA RURAL ♦ SEDESOL (Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas) ♦ ONGs <p>Sector urbano marginal</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ SEDESOL (Programa Oportunidades) ♦ INMUJERES ♦ ONGs <p>Sector artesanal</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ FONART ♦ PROADA 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ SNET ♦ Centros de Capacitación Particulares Técnicos y Comerciales <p>Permanentes</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ ISSSTE ♦ IMSS-Oportunidades ♦ DIF ♦ MC ♦ PAZM-CONALEP ♦ CEDEX <p>Proyectos sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ SAEMLI ♦ SEDESOL (Prog. Sup. de la Pobreza Urbana; Mujeres Jefas de Familia) <p>Microempresa</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Programa de Co-inversión Social- INDESOL ♦ FONAES

1.1 La formación en el trabajo (para trabajadores en activo)

La población que cuenta con una fuente de trabajo puede dividirse en: i) aquella que cuenta con un empleo fijo en el mercado formal del trabajo y, ii) quienes desarrollan su trabajo en el sector informal urbano o en actividades propias del sector rural. Cualquiera de las ofertas de formación que atienda estas poblaciones es una formación en el trabajo, con la diferencia de que la primera atiende al empleo formal y la otra al informal.

1.1.1 La formación en el trabajo vinculada con el mercado formal del trabajo

La oferta de programas de formación en el trabajo se distingue por sus diferentes énfasis y actores, se tienen así las siguientes modalidades:

- a) Los programas que diseñan y desarrollan las propias empresas.
- b) Los programas que se dan en los centros de trabajo con apoyo de la STPS.
- c) Los programas que se ofrece a las empresas por parte de instituciones y programas de gobierno.

- d) Los programas que se otorgan a las empresas a través de las Cámaras Industriales y de Comercio.
- e) Los programas que se proporcionan a través de los Sindicatos.

a) Los programas de formación que se ofrecen por las propias empresas al interior de los centros de trabajo.

Sobre esta modalidad cabe decir que, si bien son por lo general las empresas grandes las que reconocen la importancia de la formación para el trabajo y le asignan un presupuesto, la mayo-

Una aproximación a las características de los programas de formación que se ofrecen en las empresas, se obtiene a partir de los registros de 1978 a 2003 sobre constancias otorgadas según tamaño de empresa y según actividad económica.⁷ A partir de esta información (ver cuadro 2) se puede observar que en el lapso de 1978 a 2003 se otorgaron un total de 30,413,065 constancias en 126,350 empresas.

Del total de constancias, 71% corresponde a empresas grandes (con más de 250 trabajadores), mientras que sólo el 1.2% de constan-

Tamaño de empresa	Planes y programas			Constancia de habilidades laborales	
	Registrados	Empresas	Trabajadores	Empresas	Constancias
1 a 15	157,504	155,779	667,325	32,679	389,652
16 a 100	83,974	47,717	1,854,515	49,994	4,631,514
101-250	19,065	9,164	1,454,950	18,669	3,836,805
más de 250	16,690	7,071	6,662,999	24,977	21,555,094
No especificado	3,883	2,684	0	31	0
Total	281,116	182,415	10,639,789	126,350	30,413,065

Fuente: Elaboración con información de la Dirección General de Capacitación y Productividad de la STPS.

ría de los centros de trabajo no cumple con esta responsabilidad. Las estadísticas hablan de que sólo 50% de los centros de trabajo tiene constituida su 'comisión mixta de capacitación y adiestramiento'. En el 2002, se cuenta con un registro de 2,345,265 personas capacitadas a nivel nacional, mediante programas que desarrollan las empresas y que registran ante la STPS (en 2002 se registraron 17,516 planes y programas).⁶ Dado que no forma parte de la información solicitada en los formularios, en este rubro resulta imposible conocer los rasgos básicos de estos programas de capacitación (temáticas, perfil de la población: sexo, escolaridad).

⁶ Este dato proviene de un registro total de 186,000 empresas (después de una depuración de un registro inicial de 340,000 empresas, que se realizó con objeto de respetar aquellas empresas que cotizan al IMSS y que tuvieran planes y programas). El universo total de empresas se estima en una cifra aproximada de 2,000,000 por lo que la cifra de 186,000 empresas inventariadas representa todavía un porcentaje bajo para dar cuenta de lo que se hace a nivel empresa en materia de capacitación. Por su parte, el PAC ofrece apoyos a un total de 15,000 empresas.

cias corresponden a empresas con menos de 15 trabajadores. Ello refleja claramente qué tipo de empresas se beneficia más con programas de capacitación. Igualmente, al observar los planes y programas registrados, se aprecia que hay un número mayor de planes en empresas pequeñas, sin embargo sólo se beneficia el equivalente al 10% de los trabajadores que se benefician en las empresas grandes (con más de 250 trabajadores).

Asimismo, información sobre actividades de capacitación en términos de registro de planes y constancias entregadas durante los años 1978-2003, permite de alguna manera apreciar el peso que han tenido las diferentes áreas de especialización de las empresas (ver anexo 2). Así, se observa que del total de constancias entregadas en las 8 diferentes áreas, las de mayor importancia en términos de constancias de capacitación, son las industrias de transformación (65%), el área de servicios (17.5%) y comercio (10.3%). Las áreas de las empresas con menor peso en constancias

⁷ Dado el acuerdo de simplificación administrativa, las 'comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento' sólo se registraron hasta 1997.

otorgadas, son las de transportes y comunicaciones (3%), electricidad (0.41%), construcción (1.05%)⁸, industrias extractivas (1.15%) y sector agropecuario (2.1%). La información también permite apreciar el peso de las constancias de capacitación por entidad federativa: las entidades que han registrado mayor número de planes y programas de capacitación y entregado mayor número de constancias, son el Distrito Federal (18.47%), Sonora (7.69%), Tamaulipas (7.60%) y Baja California (5.5%). En contraste, las entidades con menor peso son: Chiapas (0.21%), Campeche (0.19) y Oaxaca (0.28%). El Distrito Federal tiene mayoría en casi todas las áreas, salvo el caso de Sinaloa, que cuenta con el mayor porcentaje en el área del sector agropecuario, Chihuahua en el ámbito de las industrias de transformación y Coahuila en las industrias extractivas.

⁸ Es probable que el bajo porcentaje en la industria de la construcción se deba a que el ICIC es el centro capacitador con mayor influencia en este ramo.

Área	Instructores independientes	%	Instituciones capacitadoras	%	Total	%
Administración	29,116	15.2	38,752	38.9	67,868	23.3
Desarrollo Humano	16,424	8.6	12,491	12.5	28,915	10
Ingeniería, Construcción y Procesos	9,775	5.1	18,702	18.8	28,477	9.8
Legal	1451	.76	3,068	3.0	4,519	1.5
Comercio	2,354	1.2	2,660	2.6	5,014	1.8
Agropecuarias	2,087	1.0	1,496	1.5	3,583	1.2
Educación	10,917	5.8	10,943	11	21,860	7.5
Seguridad, salud y ecología	22,033	1.5	9,187	9.2	31,220	10.8
Servicios	96,718	50.7	2,952	3	99,670	34.2
Total	190,875	100	99,621	100	291,126	100

Fuente: Elaboración con base en información proporcionada por la Dirección General de Capacitación y Productividad

Otra manera de observar y analizar la capacitación que se provee al interior de las empresas, es a través de las Agencias y Agentes Privados de Capacitación, quienes desarrollan programas de capacitación que ofrecen a las diferentes empresas (cuadro 3). Algunos de estos institutos están registrados en el directorio de instituciones capacitadoras, mismas a las que recurren las empresas para desarrollar sus programas de capacitación, o que están vinculadas con programas como el PAC. Una aproximación a las características de los programas que se imparten en las empresas, se obtiene a partir de la información sobre la temática de los cursos que se imparten por parte de instructores independientes y por instituciones capacitadoras que se encuentran registradas ante la STPS. De la información que se muestra en el cuadro 3 se desprenden fundamentalmente las siguientes consideraciones:

- El peso mayoritario que tiene la oferta de capacitación en el área de servicios, que representa el 34.2 % de la oferta total.
- El contraste en el porcentaje de cursos en el área de servicios, entre agentes e instituciones capacitadoras: 50.7% y 3% respectivamente. Es claro que en el área de servicios los agentes capacitadores muestran un mayor dinamismo y es también en esta área donde ha habido un mayor registro de este tipo de figuras.
- La mayor cantidad de cursos que ofrecen los instructores independientes en comparación con las instituciones capacitadoras: 65% y 35% respectivamente.
- Las áreas que tienen un mayor peso en el total de la oferta son las de servicios

(34.2%), administración (23.3%), seguridad, salud y ecología (10.8%), ingeniería, construcción y procesos (9.8%).

- Las áreas menos apoyadas son las de: comercio (1.8%), legal (1.5%) y agropecuarias (1.2%).
- Si bien el peso de las áreas es semejante entre agentes e instituciones capacitadoras, se observa un contraste en las áreas de: administración, ingeniería, construcción y procesos, y seguridad. Las instituciones capacitadoras otorgan una mayor atención a estas áreas en comparación con los agentes capacitadores. Cabe aquí la hipótesis de que estas áreas muestren una mayor complejidad, lo que habla de la necesidad de contar con la presencia de instituciones competentes y con trayectoria en dichos ámbitos.

Finalmente, en el espacio de los centros de trabajo, tanto privados como públicos, se desarrollan permanentemente programas de capacitación. Los cursos incluyen temáticas que abarcan la autoestima, la superación personal, manejo de programas de computación, idiomas, manejo de archivo, etc. Es común que prácticamente cualquier institución desarrolle sus propios programas de capacitación para sus empleados y trabajadores, sin embargo muchos de estos programas no son registrados ante la STPS por lo que resulta prácticamente imposible conocer su magnitud y alcance. No obstante, se trata de una amplia oferta de capacitación en el trabajo que habla de una capacitación real pero de la cual se desconocen sus particularidades.

Vinculada con esta oferta de capacitación, existe otra modalidad que se lleva a cabo de manera informal en las empresas y organismos. Se trata del tipo de iniciativas departamentales y de grupo, que se dan en diferentes niveles, y que buscan capacitar –preparar– a la gente en un grupo de competencias necesarias para el desarrollo de sus funciones, o bien para el ejercicio de una tarea específica. Esta práctica ciertamente es la más difícil de registrar, sin embargo constituye una estrategia de alto impacto en términos de su pertinencia respecto de las necesidades de las instituciones y organismos.

b) Los programas de apoyo de la STPS a la formación para el trabajo en las empresas.

El gobierno cuenta con mecanismos para apoyar el empleo y además otorga importantes recursos a la formación para el trabajo, es el caso del Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC), que constituye otro de los mecanismos en que se ofrece capacitación a los trabajadores en activo, contratados bajo cualquier régimen de una micro, pequeña y mediana empresa. Este programa constituye la continuación de CIMO (Calidad Integral y Modernización), y tiene como objetivo fortalecer y ampliar las capacidades competitivas de las MPYME mediante la promoción de la capacitación para los trabajadores en activo y empleadores. La idea central del PAC es apoyar a la empresa para la capacitación del trabajador y de esta manera lograr que el trabajador no recurra al sector informal. El PAC también brinda apoyos a los trabajadores con iniciativas productivas en el medio rural.⁹

El programa opera con base en la solicitud de recursos que las empresas hacen al PAC, misma que se evalúa con base en un diagnóstico de la empresa, lo que ayuda a definir el tipo de apoyo y el monto. Los apoyos de la STPS se definen de acuerdo al tamaño de la empresa y pueden sumar hasta el 50% del costo del programa de capacitación (sobre la base de un precio máximo por hora de \$500 pesos). Las aportaciones mínimas de la empresa son del 20%, 30% y 40% según se trate de micro, pequeña y grande, respectivamente.

⁹ No se cuenta con información del PAC donde se muestre una división entre empresas rurales y urbanas a las que se apoya.

A través de este programa, en el año de 2001 se desarrollaron un total de 48,725 cursos en 98,206 empresas, de las cuales el mayor porcentaje corresponde a la microempresa (el 76%) y lo demás a las mediana y gran empresas. El número de trabajadores beneficiados por los apoyos de capacitación fue de 333,474.¹⁰

El paso de CIMO a PAC obedeció a varias consideraciones, entre ellas está el cuestionamiento a que con CIMO los apoyos no llegaban a la población objetivo que debían llegar, ya que éstos se otorgaban a todo tipo de empresas, incluso a aquellas que no estaban registradas ante el IMSS. En atención a ello en el último año de operación de CIMO se comenzó a solicitar la hoja rosa del IMSS, lo que implicó que se desatendieran a grupos productivos organizados en el sector informal, que estaban anteriormente considerados dentro de su población objetivo. Sin embargo, estos grupos se acogen ahora a algunos de los programas del SICAT (en la modalidad de capacitación para el autoempleo).

Otro de los cuestionamientos a CIMO fue acerca de la falta de requisitos para la designación de instructores, lo que incidió en la baja calidad de las ofertas de capacitación, amén de no tener control sobre la temática de los cursos que se ofrecían. Actualmente, en materia de capacitadores, las reglas de operación exigen que los agentes estén registrados ante la STPS, que cuenten con una experiencia mínima de dos años y que tengan sustento académico. Si bien las reglas de operación del PAC no han sufrido modificaciones sustanciales, ahora se solicita que las empresas tengan sus programas registrados y que cuenten con requisitos de seguridad social. No obstante, dado que desde 1997 las empresas no tienen obligación de registrar sus ‘comisiones mixtas de capacitación’, prácticamente se deja la actividad de capacitación a lo que realicen las empresas, si es que lo hacen.

c) Los programas que se ofrecen a las empresas de parte de instituciones y programas de gobierno

Hay instituciones y programas de gobierno que se articulan con las empresas para ofrecer

¹⁰ Información de la Dirección General de Capacitación y Productividad de la STPS.

servicios de formación en el trabajo. Es el caso del Sistema Nacional de Educación Tecnológica –SNET– que a partir de sus estrategias de vinculación ofrece programas de capacitación a las empresas. Ejemplo de ello es la Dirección General de Investigación Tecnológica (DGIT), que brindó capacitación en el trabajo a un total de 36,494 trabajadores en el ciclo 2001-2002, y los Institutos Tecnológicos Estatales (ITE), que por su parte capacitaron a 7,310 trabajadores.¹¹ Igualmente, si bien los Centros de Capacitación Técnica Industrial (CECATI) ofrecen fundamentalmente cursos de formación para el trabajo, tienen a su vez actividades de vinculación con empresas en que se ofrecen cursos en el trabajo a solicitud de las diferentes empresas.

Asimismo, la Secretaría de Economía cuenta con una serie de Centros y Programas que proporcionan a las MPYME de todo el país servicios de capacitación, asesoría, consultoría y vinculación con negocios. El ‘Centro de Vinculación Empresarial’ y el ‘Centro Regional para la Competitividad Empresarial’, son ejemplos de iniciativas orientadas a personal técnico profesional de las empresas que pretenden a través de sus programas incidir en una mayor competitividad. En este tipo de programas la población objetivo se conforma por personal de las empresas que cuenta con un perfil técnico profesional.

d) Los programas que se otorgan a las empresas a través de las Cámaras Industriales y de Comercio.

Las Cámaras cuentan con programas de formación para el trabajo que buscan apoyar las competencias y el desarrollo de actividades vinculadas con el giro de las empresas que forman parte de su agrupación. Un ejemplo es la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CONCANACOSERVYTUR), que está orientada a satisfacer las necesidades que tiene el comercio, los servicios y el turismo, así como fortalecer y apoyar a las más de 250 cámaras que actualmente agrupa en todo el país. Impulsa la formación de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo en aquellas entidades donde convenga estable-

cerse. Ofrece solamente un curso de Formación Empresarial, con el objetivo de promover la calidad, la mejora continua, el aprendizaje, la innovación tecnológica y la asociación empresarial entre los afiliados. La duración del curso es de 8 horas con cuatro módulos a impartir: el pequeño y microempresario, la empresa, su funcionamiento y su desarrollo.

Igualmente, en el caso de CANACINTRA, brinda apoyos de asesoría a las empresas para efectos de elaborar su programa interno de capacitación. Ofrece también cursos abiertos y cerrados acorde a las necesidades de las empresas: informática, administrativos, automotriz, desempeño administrativo eficiente. Sus programas operan con una amplia cartera de instructores. Lo mismo el CRECE (Centro Regional para la Competitividad Empresarial), es la institución líder en consultoría y capacitación que apoya a las MPYME de los sectores industrial, comercial y de servicios. Algunas de las temáticas que apoya están relacionadas con la consultoría integral, la capacitación empresarial, estudios de factibilidad y de mercado, análisis sectorial y consultoría grupal. También la población beneficiaria de estos programas se conforma por personal de las empresas que cuenta con un perfil técnico profesional.

Otro ejemplo importante es la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), que desarrolla programas de formación para el trabajo, en este caso orientados a un grupo específico de trabajadores. Esta Cámara cuenta con el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), institución que nace en 1978, de cobertura nacional y que se orienta a la formación, actualización y perfeccionamiento de los trabajadores que laboran en todas las áreas y niveles del ámbito de la construcción. Los programas y cursos cubren todos los niveles de la pirámide ocupacional: directivos, mandos medios, operativos y de formación de instructores. Cuenta con una amplia gama de cursos en áreas como: informática, administración, seguridad e higiene, desarrollo humano, construcción, aspectos fiscales, entre otros. El ICIC atiende un promedio anual de 80,700 personas mediante cursos de aproximadamente 20 horas de duración. Se trata de cursos en el trabajo, pueden ser cerrados, abiertos o especiales, y desarrollarse en la propia obra, en las oficinas del cliente o en las instalaciones del ICIC. Los cursos a operativos

¹¹ Datos del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET).

representan el mayor porcentaje (60%) de las actividades de capacitación.

Es importante mencionar que en 1996 el ICIC se incorpora a la dinámica nacional del proceso de certificación, sin embargo de este vínculo no se consiguió el impacto deseado debido a los altos costos implicados para la certificación y a la condición de empleo temporal que caracteriza a este espacio laboral.

La población que se beneficia de los programas del ICIC proviene mayoritariamente del sector rural y predominan los hombres en un 80%. No se precisa de requisitos de escolaridad para incorporarse a los programas de capacitación en el nivel operativo, por lo que en muchos casos se trata de población que no ha culminado su educación básica.

Los cursos son apoyados por una plantilla formada y capacitada de 1,800 instructores a nivel nacional. Cabe destacar que en el nivel operativo hay casos donde los instructores no cuentan con formación escolar, sin embargo su experiencia de trabajo les avala en la impartición de ciertos conocimientos.

e) Los programas que se proporcionan a través de los Sindicatos

Los Sindicatos constituyen una instancia muy importante que incide en la capacitación para el trabajo de las personas. Fundamentalmente se trata de una capacitación en el trabajo dirigida a sus agremiados; la ventaja de esta oferta es que se vincula con las necesidades particulares de formación en cada una de las áreas que tipifican a cada sindicato. En México existen sindicatos muy importantes, el caso del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE), el del Seguro Social, el de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), el de Electricistas (SME), el de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), el de Telefonistas, por señalar algunos de los más importantes. Muchos de los sindicatos cuentan con instancias o departamentos que tienen bajo su responsabilidad el desarrollo de programas de capacitación y adiestramiento para sus trabajadores afiliados. Un ejemplo es el SME, que cuenta con una Escuela Técnica de Capacitación a la que pueden acudir los trabajadores y sus familias. La Escuela cuenta con programas de capacitación y, además, en vínculo con la SEP, desarrolla programas de educación básica como complemento a la capacitación técnica. Ello resulta particular-

mente interesante dado que constituye una estrategia que intenta vincular a la educación básica con el trabajo, una de las metas añejas en el campo de la educación básica de adultos.

1.1.2 La formación en el trabajo vinculada

con actividades informales o relacionadas

con el sector agropecuario

Este tipo de oportunidades de formación es muy variada y cuenta con un rasgo característico: la heterogeneidad de poblaciones que desarrollan actividades económico productivas. En el ámbito de la informalidad se mezclan todo tipo de actividades (agropecuarias, servicios, comercio, artesanales, micro-emprendimientos, etc.) y todo tipo de poblaciones y edades (jóvenes, mujeres, indígenas, comerciantes, población urbano marginal etc.). La consecuencia es por tanto una maraña de instituciones y programas que en ocasiones se superponen sin contar con las debidas articulaciones para efectos de ofrecer alternativas de formación más pertinentes y de calidad. En este conglomerado de instituciones cabe distinguir cuatro grupos fundamentales en la oferta que se proporciona:

- a) Los programas que se ofrecen vinculados con las actividades del sector agropecuario
- b) Los programas de gobierno orientados al sector urbano marginal
- c) Los programas que ofrecen apoyo al sector artesanal
- d) Los programas que ofrecen las ONGS

a) Los programas que están vinculados

con las actividades del sector agropecuario

En el ámbito del sector agropecuario confluyen diversas actividades económico productivas: agricultura, ganadería, acuicultura, pesca, forestal y agroindustria. Prácticamente en cada una de estas actividades intervienen diversas instituciones con sus respectivos programas; asimismo, coexisten en este espacio instituciones gubernamentales de otros sectores (el caso de la DGETA) y fundaciones (el caso de la Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural - FMDR). Finalmente, hay instituciones como el INI, cuya población objetivo son los indígenas de diversas regiones del país y que cuenta con programas de capacitación en temáticas vinculadas con el desarrollo de actividades productivas en el ámbito agropecuario.

La actividad desarrollada por la Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) destaca en materia de desarrollo rural y se simplifica a partir del 2002 en tres programas principales. Uno de estos es el PRODESCA (Programa de Desarrollo de Capacidades en el Medio Rural), el cual tiene como objetivo desarrollar las capacidades de la población rural para identificar áreas de oportunidad y realizar proyectos productivos de desarrollo. Se busca proveer conocimientos útiles que mejoren sus procesos productivos, comerciales, organizativos y empresariales, mediante el subsidio a los servicios de capacitación, asistencia técnica y consultoría, proporcionados por una red de prestadores de servicios profesionales certificados en cuanto a su perfil y desempeño. Los proyectos productivos de desarrollo que se apoyan están relacionados con el desarrollo regional, cadenas productivas y grupos prioritarios.

Otro, es el Programa de Apoyo a los Proyectos de Inversión Rural (PAPIR) cuyo fin es fomentar la inversión en bienes de capital de la población rural a través del apoyo para la puesta en marcha de proyectos productivos, de inversión y de desarrollo, que posibiliten la aplicación de tecnologías apropiadas, la reconversión productiva, la transformación y acondicionamiento de la producción primaria, la generación de empleo rural y de servicios, así como su posicionamiento en los mercados.

Finalmente, está el Programa de Fortalecimiento de Empresas y Organización Rural (PROFEMOR), cuyo objetivo es incorporar a las unidades de producción rural familiar a la apropiación del valor agregado en ambos sentidos de la cadena productiva, incrementar la participación y gestión social de la población rural para la toma de decisiones en los diferentes ámbitos del desarrollo de sus regiones, promover sinergias entre las organizaciones económicas y de servicios financieros rurales, así como fortalecer procesos de autogestión que permitan un mayor poder de negociación y posicionamiento de los grupos prioritarios.

La idea en las estrategias de capacitación del sector, es que estos tres programas se complementen a través de proyectos formulados por grupos de productores. Así, se privilegia la atención a poblaciones ubicadas dentro de los mil 553 municipios con mayor índice de marginación. Entre los grupos prioritarios es-

tán: las mujeres, los jóvenes, los grupos indígenas y personas de la tercera edad del medio rural.

Asimismo, actualmente está en proceso de consolidación el 'Sistema Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Rural Integral' (SINACATRI), que constituye una instancia de dirección, programación y ejecución de las actividades de capacitación y asistencia técnica en el sector rural con base en la participación activa institucional y la integración de redes. Está concebido como un órgano de la SAGARPA para desarrollar la política de capacitación que demandan la población rural y sus organizaciones. Está dirigido por un consejo interno integrado por los titulares de SAGARPA, SEMARNAT, SEP, STPS, SEDESOL y SRA, así como de representantes de productores, de autoridades laborales y de instituciones educativas. En suma, la iniciativa del SINACATRI representa un esfuerzo muy importante de coordinación interinstitucional, a partir de la cual cabe pensar en políticas y prácticas en el sector agropecuario que puedan tener un referente y un soporte común.

En el marco del SINACATRI y por parte de la SAGARPA, el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA RURAL) tiene una importante participación. Es una institución con amplia trayectoria en el sector que se orienta a atender las necesidades y demandas de participación, formación, capacitación, actualización, evaluación y certificación a nivel nacional, desarrollando métodos, contenidos, enfoques, medios y programas presenciales y a distancia de educación no formal, con énfasis en el desarrollo empresarial rural para apoyar al desarrollo rural integral. Asimismo, el INCA tiene como objetivo operar los programas de educación, formación y capacitación, impulsando la participación activa y la integración de redes que contribuyan al desarrollo humano rural.

Los programas de formación se brindan a los diferentes actores del sector rural, lo que abarca a productores rurales, técnicos y capacitadores rurales, personal institucional (funcionarios, técnicos y operativos) y especialistas en materias relevantes del sector rural. La idea es que cada servicio se diseñe de acuerdo con las necesidades del usuario y que cubra las fases del proceso de capacitación que se demanda. Ello habla de una estrategia novedosa y de una concepción nueva de la capacitación

donde el criterio básico que la riges es el de la pertinencia de los apoyos que se ofrecen.

Ejemplos de los programas de formación del INCA son los diplomados, que constituyen el núcleo articulador de los procesos de formación orientados al diseño, ejecución, operación y consolidación de empresas para el desarrollo rural. Algunos de los diplomados que se ofrecen tocan las temáticas de: desarrollo regional rural, diseño de empresas para el desarrollo rural, desarrollo empresarial, formación de formadores y servicio público para el desarrollo rural. Estas actividades de formación están dirigidas a profesionales y miembros de las instituciones de educación, agencias de desarrollo rural, organismos de la sociedad civil y formadores que hayan cursado diplomados en el INCA. Una idea del alcance de estos diplomados, está dada por sus metas. En ellas se precisa una población de 320 personas participantes en estos diplomados, con la idea de repercutir éstos vía la realización de aproximadamente 600 talleres con un impacto deseado en una población de 6000 participantes.

En el nivel de los productores rurales, el INCA ofrece una serie de talleres a organizaciones campesinas. Entre éstos está el 'Programa de formación de promotores de proyectos para las organizaciones acuícolas y pesqueras', orientado a desarrollar competencias en los promotores de proyectos para llevar a cabo las funciones relacionadas con los procesos de enseñanza aprendizaje de jóvenes y adultos en situación de trabajo, así como diseños participativos de empresas acuícolas y pesqueras. Otros ejemplos son los talleres 'buenas prácticas de producción de miel' y 'manufactura de miel', o ya bien el taller de 'gestores en micro-financiamiento rural'. Estos talleres son anuales y sus metas de atención en el 2002 oscilaron en los 400 participantes.

Por su parte, la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), desarrolla programas de capacitación dirigidos a población que se ocupa en actividades agropecuarias. Los cursos se ofrecen en los planteles de educación media superior, en los 21 planteles de educación superior y a través de las 124 brigadas de educación para el desarrollo rural en el país (BETAS). Las áreas de los cursos tratan sobre: conservas, envasado, producción de plantas, operación de tractor,

cosecha de miel de abeja, prevención y combate de incendios, inseminación artificial.

De parte de la SEDESOL se cuenta con el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas, que persigue contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de la población jornalera agrícola a partir de una atención integral, así como de procesos de coordinación institucional con el gobierno y de concertación social con productores, organismos sociales y los mismos beneficiarios. Entre los apoyos que se ofrecen a los jornaleros son: vivienda, agua potable, salud, educación, capacitación y productividad.

Finalmente, dentro de las actividades de formación para el trabajo en el medio rural, destaca la presencia de La Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural (FMDR), que a través del Instituto Mexicano para el Desarrollo Rural (IMEDER) desarrolla –desde inicio de los setentas– actividades de capacitación orientadas a grupos de productores en el medio rural con énfasis en el apoyo de empresas productivas. El IMEDER cuenta con dos tipos de programas de formación y capacitación. Dentro del primer tipo, desarrolla programas vinculados con instituciones sectoriales, donde los cursos están dirigidos a personal que labora en estas instituciones. Entre las temáticas que aborda están: inducción al desarrollo rural, herramientas para la promoción, taller de capacitación en audiovisuales, diplomados de formación cooperativa empresarial y desarrollo rural, formación de empresas rurales, diseño y realización de plan de negocios. Como parte de sus articulaciones institucionales, el IMEDER ha apoyado con sus programas a la SAGARPA (planeación comunitaria), al INCA RURAL (talleres de formación empresarial), al FONAES (talleres de organización y reglamento interno), a la Secretaría de Economía (capacitación a micro-financieras), y al FIRA (cursos de organización, reglamento interno, calidad total). Entre las áreas que opera el programa, el área de desarrollo empresarial y cooperativo es la más representativa con cerca del 50% de los eventos anuales registrados, a los que asistieron un total de 2,776 participantes en 2002.

El segundo programa del IMEDER está dirigido a pobladores del sector rural. Cuenta con paquetes pedagógicos multimediales, que buscan desarrollar la capacidad de resolver problemas tecnológicos y económicos (es el caso

de paquetes en el manejo de ganado caprino, bovino, granos y microcrédito); el diplomado en capacitación empresarial para el sector rural, dirigido a directivas de empresas rurales; el programa de formación para el cambio cultural; el programa de la mujer y la familia campesina; el taller de organización; y el programa de formación de líderes comunitarios.

Otra de las instituciones que opera en el medio rural y que está relacionada con el impulso de opciones económico productivas agropecuarias, es el Instituto Nacional Indigenista (INI). El INI constituye una instancia de carácter nacional que opera regionalmente a través de delegaciones y centros coordinadores indigenistas en 24 entidades de la República. Cuenta con el Programa de Organización y Capacitación en dos vertientes: la capacitación social dirigida a destinatarios indígenas, y la capacitación al personal del INI. Los objetivos del programa de capacitación social son desarrollar las competencias de individuos y organizaciones indígenas que les permitan, mediante la participación conciente y organizada, aprovechar sus recursos, habilidades y destrezas en la definición de iniciativas y realización de proyectos impulsados por el desarrollo integral y bienestar social en sus comunidades. El programa de capacitación está orientado a la atención de individuos, comunidades y organizaciones indígenas beneficiarias de los programas del INI. Ser indígena o representante natural de las organizaciones indígenas son los requisitos fundamentales para tomar parte en los programas.

El programa se apoya en cursos, talleres, foros, diplomados y programas modulares en las siguientes líneas de formación: derechos y justicia, bienestar social, planeación, promoción cultural, desarrollo económico, desarrollo sustentable, perspectiva de género, organización, administración y técnica informática.

Por su naturaleza desconcentrada, la mayoría de los recursos del INI se canaliza a delegaciones estatales y unidades operativas regionales, por lo que corresponde a éstas conservar los expedientes comprobatorios de registro de los asistentes, las listas de asistencia y las evaluaciones aplicadas. Aún así, se tiene un concentrado: durante el año 2002 se registraron 42,334 personas beneficiarias, de las cuáles 37% son mujeres y 63% hombres. Se señala que en 95-99 se realizaron 11 mil even-

tos que beneficiaron a 270,342 personas. En 2000 se planteaba atender a 33 mil beneficiarios. Entre las actividades de capacitación destacan: planeación de proyectos de desarrollo, liderazgo, actualización de diagnósticos, comercialización, administración, planeación y evaluación de programas. Se apoyan además proyectos de capacitación para organizaciones productoras de pimienta y café, así como proyectos de formación de promotores comunitarios. Con las mujeres se realizan actividades para fortalecer la capacidad organizativa en proyectos organizativos, artesanales y de salud. Para el desarrollo de las diferentes acciones y eventos del programa de capacitación social, se cuenta con el apoyo de 733 instructores (mitad internos y mitad externos)

La capacitación social se divide en tres niveles de formación:

- 1) Básica: eventos tipo taller, cursos, foros y encuentros de intercambio para atender necesidades básicas de capacitación vinculadas con problemáticas específicas de interés local en el ámbito del trabajo y la vida comunitaria.
- 2) Intermedia: a través de programas modulares de formación –diplomados de 60 a 120 horas– dirigidos a los cuadros indígenas a través de planes didácticos concertados con organizaciones sociales.
- 3) Superior: apoyos para facilitar el acceso de estudiantes indígenas a mayores niveles de formación académica.

La vinculación institucional es un aspecto clave del INI. Las articulaciones que se desarrollan en cada entidad son muy diversas y abarcan organismos gubernamentales, académicos y no gubernamentales. Los apoyos que se han logrado han sido en materia de gestión, promoción, difusión, acceso de becarios al nivel de educación superior, diseño e impartición de diplomados, servicio social, etc.

Finalmente, el INI opera un programa de capacitación a su personal. Entre las temáticas de estos eventos de capacitación, están las de: derechos indígenas, actualización técnica e informática, desarrollo sustentable, comunicación educativa, uso de la señal de Edusat, proyectos de inversión, formación de instructores,

administración de proyectos, sensibilización en perspectiva de género, derechos de la mujer y de la niñez. Para el desarrollo de este programa de capacitación se apoya de instructores internos y externos.

b) Los programas de gobierno

orientados al sector urbano marginal.

Aquí destacan fundamentalmente dos programas: el Programa de Oportunidades e INMUJERES. El Programa de Oportunidades Productivas de SEDESOL, se orienta a desarrollar e incrementar las oportunidades de personas, familias y grupos sociales mediante el impulso a sus iniciativas, el fortalecimiento o la diversificación de sus actividades y la creación de proyectos para su realización. Entre los apoyos que ofrece está la asignación de recursos a la población para generar autoempleo y fortalecer su patrimonio productivo o capital de trabajo, como puede ser el caso de la utilización de recursos en acciones de capacitación y asistencia técnica en los procesos de producción y organización. Esto se canaliza mediante la modalidad de acompañamiento y formación empresarial, mediante la cual se otorgan apoyos para ser utilizados en acciones de capacitación y asistencia técnica hasta por un monto máximo de 30% de la asignación total del programa.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), tiene como población beneficiaria a las mujeres organizadas en proyectos productivos y comunitarios. El Instituto se orienta a fomentar y apoyar el incremento de las capacidades de organización, gestión, liderazgo y participación social y política autónoma de las mujeres, de ahí que sea fundamentalmente una capacitación en el trabajo. Cuenta con diversos proyectos, uno de ellos, 'Desarrollo Económico y Trabajo', tiene como objetivo capacitar de manera integral a microempresarias en la adquisición de herramientas que les permitan desarrollar sus proyectos, así como promover la creación de grupos de ahorro para favorecer la independencia económica. Los áreas temáticas giran alrededor de la gestión empresarial, el aprovechamiento y conservación de los recursos naturales, las relaciones de poder y la sensibilización en la perspectiva de género.

El Instituto desarrolla vínculos con instituciones como SEMARNAP, PROFECO, la STPS y

FIRCO. Debido a su carácter descentralizado, no se cuenta con información a nivel nacional; la información particular de algunos estados, como es el caso del Distrito Federal y San Luis Potosí permite tener una mejor aproximación a las características e importancia de este programa.

En el caso del Distrito Federal, las actividades del programa 'Mujer, Fomento Económico y Desarrollo', se orientaron a la asesoría y capacitación permanente de los grupos de microempresarias y grupos de ahorro y préstamo. Entre los resultados de este programa durante el 2002, se brindó atención a 335,008 personas (77% son mujeres), donde el 20% de la población atendida demandó servicios del programa de desarrollo económico y trabajo. Otra muestra de los resultados de este programa, se observa en las actividades del último trimestre del 2002, cuando en 16 unidades delegacionales se brindaron 1,793 asesorías individuales y grupales, se impartieron 58 pláticas y se realizaron 125 talleres beneficiando a 2,950 mujeres y 277 hombres. Las temáticas que se abordan en los diferentes eventos tratan sobre: microempresarias, mujer y autonomía económica, buscadoras de empleo, grupos de ahorro y préstamo, tecnologías domésticas, plan de negocios integral, financiamiento, etc.

En el caso del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES), en el ámbito del fomento productivo se desarrollan reuniones comunitarias para dar seguimiento a proyectos apoyados dentro del Programa de Empleo Temporal de SEDESOL. Entre estos destacan: siembra de nopal-verdura, establecimiento de viveros, cultivo de chile piquín, construcción de granjas avícolas e invernaderos.

c) Los programas de gobierno

que ofrecen apoyo al sector artesanal

Hay varias instituciones que orientan sus programas de capacitación a un grupo específico de la población, los artesanos. Ellos cuentan con el Fondo Nacional de las Artesanías (FONART), que les brinda apoyos de capacitación y asesoría técnica para la mejora de la calidad y el diseño de la producción artesanal. Asimismo, por parte de la Secretaría de Economía, se llevan cabo el Programa de Promoción de Artesanías (PROADA), y el Programa de Capacitación y Modernización del Comercio

Detallista (PROMODE), programas cuya población destinataria son productores, artesanos, comerciantes o detallistas que deseen mejorar el diseño de sus productos o cierta área de su actividad económica. En el caso del PROMODE se ofrecen las siguientes modalidades de capacitación: formación básica emprendedora (diseño de un plan de negocios), capacitación genérica básica (contabilidad, mercadotecnia, compras, inventarios), capacitación genérica avanzada (investigación de mercado, plan de crecimiento, análisis de competencia), incubadoras de empresa (centros de desarrollo empresarial) y formación de instructores.

d) La oferta de capacitación que ofrecen las Organizaciones No Gubernamentales. Las Organizaciones No Gubernamentales constituyen un actor institucional importante en materia de formación para el trabajo. Los programas que desarrollan son muy variados y todas tienen el común denominador de orientar sus programas hacia población de bajos recursos, tanto en medios rurales como urbano marginales. Para la caracterización del aporte de estas ONGs en el campo de la capacitación en el trabajo, se tomaron como referencia 61 organizaciones (véase anexo 5) ubicadas en diferentes entidades de la República.¹²

La mayoría de las organizaciones reporta el desarrollo de programas de capacitación laboral bajo la modalidad no formal. Su población objetivo se ubica en los sectores empobrecidos de áreas rurales y/o urbanas y abarca a indígenas, campesinos, obreras, obreros, migrantes, artesanos, trabajadoras domésticas, mujeres indígenas, personas con discapacidad y niños en situación de calle.

El campo o área temática de los programas de las organizaciones está vinculado con las siguientes preocupaciones: i) la sobrevivencia económica, (proyectos productivos – agrícolas, pecuarios, pesqueros, forestales–); ii) los despliegues dimensionados en términos de desarrollo (rural, comunitario, sustentable; integral; humano; para la agricultura sustentable); iii) los aspectos organizativos (empresas sociales, microempresas, cooperativas); iv) de

¹² Llama la atención que de estas organizaciones sea sólo un mínimo número las que se encuentran registradas en el Consejo de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL).

gestión jurídica, contable y administrativa (comercialización, servicios financieros –cajas de ahorro y crédito; bolsa de trabajo–; defensa de los derechos laborales); v) las educativas (alfabetización, postalfabetización de jóvenes y adultos; para y desde los indígenas).

Si bien predomina el aspecto económico, éste se acompaña también de otras áreas de intervención como son la salud y la formación ciudadana, sobre todo en línea de la defensa, promoción y ejercicio de derechos: económicos, sociales y culturales; sexuales y reproductivos; y del uso y defensa del medio ambiente. Diversas organizaciones manifiestan como eje transversal de su actividad la perspectiva de género. En el aspecto de salud destaca el Centro de Capacitación en Ecología y Salud para Campesinos ubicado en Chiapas; su eje de actuación es la capacitación de trabajadores básicos de salud, orientado a indígenas mexicanos y guatemaltecos (por su ubicación, zona fronteriza). El Centro capacita a promotoras y promotores de salud y parteras, unido a ello ofrece capacitación para la realización de eco-proyectos. A su vez, la asociación civil ‘Servicios del Pueblo Mixe’, se dedica a la capacitación de derechos humanos indígenas y suma a esa actividad la asesoría técnica al campo y la elaboración de proyectos. ‘Servicio, Paz y Justicia de Tabasco’ también incorpora a la dimensión de educación para la paz y la no violencia, la capacitación agraria y ecológica.

Las organizaciones destacan entre sus objetivos los ámbitos de incidencia: local, regional, estatal y nacional. Aunado a ello, sobresale dentro de su estrategia la articulación (por sectores o temáticas) con otras organizaciones a través de redes y en los mismos ámbitos de incidencia. Incluyen la dimensión internacional y la nacional en el interés de influir en las políticas públicas. Entre estas organizaciones destacan:

La ‘Asociación Nacional de Empresas Comercializadoras de Productos del Campo, AC.’, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de habilidades y capacidades de las personas que participan en los procesos de comercialización de granos (maíz, sorgo, trigo y frijol). Cuenta con presencia en 20 estados de la República, la conforman 220 organizaciones locales, forma 16 redes regionales y estatales y cuenta con una empresa nacional de servicios a la comercialización.

La ‘Unión Nacional de Organizaciones’, UNORCA, también tiene representación nacional (en 24 estados). Está integrada por organizaciones regionales de representación indígena y campesina que tienen como objetivo la seguridad alimentaria, la erradicación de la pobreza y la capacitación para apoyar la competitividad y eficiencia productiva, y la preservación de los recursos naturales. La UNORCA tiene una rama dirigida hacia las mujeres, donde ofrece capacitación para el mejor uso de los recursos naturales, financieros y humanos. Rescatan las habilidades de las mujeres en el tejido y bordado a mano, hilo contado y a máquina, urdido de hamacas, siembra de frutales, producción de hortalizas, cría de aves, cultivo de flores de ornato, entre otras.

La ANEC y la UNORCA, junto con otras redes de carácter nacional, emprenden acciones para influir de manera directa en las políticas públicas del país; por ejemplo, en el caso de la ANEC, se participa en el debate para el presupuesto rural que cada año se discute.

‘Promoción Social Kolping, A.C.’ es una organización que tiene presencia en Chihuahua, Chiapas y en el Distrito Federal. A través de sus Centros de Desarrollo Comunitario, ofrece capacitación para jóvenes de 12 a 20 años, aunque también atiende a población adulta. Vincula los ámbitos familia-sociedad-cultura tratando de dar respuesta a las necesidades de trabajo de la población a la que atiende. Para ello, capacita en diversos oficios, entre éstos destacan: carpintería, herrería, costura, cultura de belleza, inglés, computación, pastelería, manualidades, repujado, piñatería y enfermería. A su vez, emprende acciones de proyección para el desarrollo comunitario regional con cafecultores, ganaderos, además de impulsar la actividad de hotelería.

En lo que se refiere a la formación de los instructores que laboran en las ONGs, cabe señalar que el personal se ha ido formando en la práctica y va multiplicando lo aprendido. Sólo dos ONGs, el ‘Centro de Capacitación en Ecología y Salud para Campesinos’ y ‘Promoción Social Kolping, A.C.’ acuden a especialistas para el desarrollo de sus programas de formación: en el primer caso el apoyo se da a través de médicos y enfermeras; en el segundo, con instructores para impartir áreas como computación e inglés.

Finalmente, con relación al financiamiento para el desarrollo de los programas, la mayoría de las ONGs lo obtiene con la suma de recursos propios, de fundaciones nacionales y de agencias de cooperación internacionales. Algunas incorporan recursos públicos de programas sociales del gobierno, tanto federales como locales. Ejemplo de ello son los recursos y apoyos gestionados ante el Instituto Nacional del Desarrollo Social, o de parte de programas como: el Instituto Nacional de las Mujeres, el gobierno del Distrito Federal, el Fondo Nacional de Apoyos para Empresas en Solidaridad, o el Instituto Nacional de la Juventud, entre otros.

1.2 La formación para el trabajo (para población que se encuentra desempleada)

En el ámbito de la formación para el trabajo cabe distinguir dos grandes grupos: a) los programas que están vinculados o promueven la inserción en el mercado formal del trabajo; b) los programas que no están vinculados con el mercado formal del trabajo.

1.2.1 Los programas que están vinculados o promueven la inserción en el mercado formal del trabajo

En el marco de estos programas destaca el Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), que constituye la continuación del Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores (PROBECAT) y que forma parte del Programa de Apoyo al Empleo. La población destinataria a la que se dirige el SICAT se conforma por personas de 16 años y más que se encuentran en situación de desempleo abierto, subempleo o suspensión temporal de relaciones de trabajo. No contar con escolaridad no constituye un impedimento para incorporarse a un curso de capacitación. El objetivo es incorporar a esa población a cursos de capacitación de corto plazo para que obtenga la calificación que requiere el aparato productivo, para facilitar su acceso al empleo y así incrementar su empleabilidad.

El SICAT se distingue del PROBECAT en algunos cambios mínimos, mismos que respondieron a cuestionamientos sobre algunas modalidades previas, en particular a la modali-

dad de ‘capacitación escolarizada’. Se argumentaba que ésta no tenía impacto en la colocación de las personas, ni se contaba con capacidad operativa institucional para un seguimiento que permitiera ponderar la vinculación con el mercado de trabajo posterior al curso. Actualmente, como alternativa a la ‘capacitación escolarizada’, se introduce la modalidad de ‘vales de capacitación’, que pueden ser ‘canjeados’ en diferentes centros de formación registrados, lo que permite ahora incidir en la calidad de la oferta. Asimismo, los vales se otorgan hasta por un periodo de seis meses (antes era de tres meses), con objeto de lograr una mayor especialización, o ya bien en caso de que la capacitación inicial no haya sido la adecuada o que no se haya conseguido empleo al término del primer curso de tres meses. Asimismo, con el SICAT desaparecen los apoyos que se daban a las carreras terminales y se suspende el programa de ‘Iniciativas Locales de Empleo’, mismo que se sustituye ahora por la modalidad de ‘capacitación para el autoempleo’, con la que se brindan apoyos de capacitación para el desarrollo de actividades productivas por cuenta propia.

El SICAT opera las siguientes modalidades de atención (ver cuadro 4):

- Capacitación mixta en micro y pequeñas empresas, se orienta a capacitar y generar experiencia laboral con cursos dirigidos preferentemente a desempleados sin experiencia laboral. En esta modalidad se promueve la incorporación de los beneficiarios en las empresas durante el tiempo de capacitación, sin que haya obligación de contratarlos. El SICAT cubre la beca, el seguro y el pago del instructor.
- Capacitación para el autoempleo, dirigida a población desempleada interesada en desarrollar una actividad productiva por cuenta propia. Los cursos se realizan en planteles educativos o registrados ante la SEP y son eminentemente prácticos. El SICAT aporta una beca, ayuda para transporte y una caja de herramientas.
- Pruebas piloto que están orientadas a atender grupos específicos de población objetivo:
 - o Vales de capacitación, para incorporar a desempleados en cursos regulares de corto plazo (hasta tres meses) diseñados e impartidos por centros de capacitación. La capacitación se realiza en centros registrados ante la SEP o la STPS. El beneficiario decide entre la

□ Ca
pa
ci
ta
ci
ón
mi
xt
a

en medianas y grandes empresas, para satisfacer sus requerimientos específicos de personal. En este caso las empresas diseñan los contenidos temáticos del curso de acuerdo al puesto a ocupar y se encargan de impartirlo con sus propios instructores, o bien con instructores externos y cubren sus honorarios. Por su parte, el SICAT cubre el pago de una beca que consiste en una ayuda económica al participante durante el tiempo que dure el curso y concerta con las empresas la contratación de por lo menos el 70% de los egresados.

oferta existente para su especialidad u ocupación el curso que responda a sus necesidades. Esta nueva opción responde al interés de diseñar un esquema en el cual participen las instituciones privadas y garantizar la calidad de las ofertas. Se apoya hasta 5,000 personas.

- o Capacitación para profesionistas y técnicos desempleados, dirigida a profesionistas y técnicos con o sin experiencia laboral que requieran fortalecer o complementar sus conocimientos

Pruebas Piloto*		Mixta MyGE		Mixta MyPE		Autoempleo		PMETyC		TOTAL	
curso	beca	curso	beca	curso	beca	curso	beca	curso	beca	curso	beca
1,571	16,886	4,045	74,363	2,953	62,359	2,945	62,355	671	14,222	12,185	230,185

Fuente: Dirección de Empleo de la STPS.
* Incluye: vales de capacitación, capacitación a profesionistas y técnicos desempleados.

tos técnicos con el manejo de herramientas laborales particulares (computación, inglés, planeación, actualización contable, administración de procesos, liderazgo, trabajo en equipo, etc.). Pueden acceder a este recurso hasta 10,000 personas.

- o Capacitación para estudiantes terminales de carreras técnicas y profesionales, que opera como vertiente de las modalidades mixtas, con el objetivo de proveer experiencias prácticas sobre la ocupación y ocupaciones relacionadas con los estudios que están por concluir los aspirantes. Los cursos están dirigidos a estudiantes de 16 años y más, se realizan en las instalaciones de las empresas y tienen una duración aproximada de uno a cuatro meses. Se apoyan hasta 10,000 personas.
- Capacitación para trabajadores de empresas en suspensión temporal de relaciones de trabajo. Los cursos se realizan a petición expresa del sector empresarial que enfrente dicha situación, tienen una duración de hasta cuatro meses y están abiertos a todos los trabajadores que se encuentren en riesgo de perder el empleo o que vean disminuido su salario por la contratación en el horario de trabajo. Los cursos se pueden llevar a cabo en planteles educativos o en las instalaciones de las empresas. Para que puedan participar, las empresas deben diseñar el curso de acuerdo a sus requerimientos y cubrir los honorarios del instructor. La STPS cubre al participante una beca durante el tiempo del curso.
- Capacitación basada en 'normas técnicas de competencia laboral'. En este caso los cursos se desarrollan en estricta coordinación con el sector productivo y responden a las necesidades locales de formación; asimismo, basan sus contenidos y estructura curricular en 'normas técnicas de competencia laboral'. Esta opción está básicamente dirigida a satisfacer necesidades de personal calificado en el sector empresarial y de aquellos que requieren un certificado para avalar sus competencias y continuar con su desarrollo.

En el anexo 6 se aprecia la distribución de cursos y becas entre las 403 especialidades apoyadas en el 2002. Llama la atención que tres especialidades destaquen en el alto porcentaje de cursos en contraste con las otras especialidades. Entre costura industrial (cerca del 12%), corte y confección, y empleado de piso, agrupan cerca de la cuarta parte de las becas y cursos otorgados durante este período. Otras especialidades que destacan en menor nivel, son las de: auxiliar administrativo, ensamble de arneses, cultura de belleza, operador de paquetería, ensamble de componentes electrónicos, carpintería básica, auxiliar administrativo de computación, auxiliar contable, peluquería e instalaciones eléctricas.

Finalmente, el Programa Marcha hacia el Sur, depende la Secretaría de Economía y tiene como objetivo promocionar y gestionar la generación de empleo en entidades del sur de la República. Contempla dos líneas de apoyo económico para la PMyGE (no se apoyan micro empresas ni de servicios) que cuenten con un proyecto de inversión. Una de estas líneas de apoyo es para el rubro de capacitación de las personas, mismo que es hasta por un monto de 2 mil pesos por empleo comprometido de las personas que integran o integrarán la planta laboral. Los requisitos para otorgar los apoyos son: demostrar experiencia de por lo menos un año en el ramo, contar con un proyecto viable y confiable, y establecerse en regiones objetivo del programa.

1.2.2 Los programas que no están vinculados

con el mercado formal del trabajo
Los programas de formación para el trabajo que no están directamente vinculados con la inserción laboral en las empresas pueden ser de diferentes tipos:

- a) aquellos que utilizan una modalidad formal, más de tipo de escolarizado y a los que acude mayormente población joven;
- b) aquellos que se orientan al sector social (rural y urbano marginal) a partir de ofertas no formales no vocacionales.

a) Los programas escolarizados

En la oferta escolarizada, destacan básicamente dos ofertas principales: a) la del gobierno, a partir de la Dirección General de Centros de

Formación para el Trabajo (DGCFT), que depende del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET) y opera a través de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI); b) la de los particulares, a partir de los Centros Particulares de Capacitación.

En el caso de los CECATI, éstos se encuentran distribuidos a lo largo de todo el país y constituyen una de las ofertas de formación para el trabajo de mayor alcance, representando poco más de la cuarta parte de la matrícula en esta modalidad de capacitación (ver cuadro 5). La población que asiste a estos programas se ubica mayoritariamente en el rango de 15 a 24 años y tiene una escolaridad promedio de secundaria, aunque no se requiera de este certificado para inscribirse a los cursos. Estos programas resultan una alternativa para quienes no desean continuar sus estudios secundarios (nivel media superior) y optan más bien por capacitarse en una especialidad particular. En algunos casos, los jóvenes se inscriben para dar tiempo al periodo de inscripción en la educación secundaria, o por que no cuentan en su momento con recursos económicos para continuar sus estudios.¹³ Finalmente, a estos cursos también se inscribe población mayor de 25 años que se encuentra desempleada, o que está interesada en mejorar sus habilidades en una especialidad específica.

Entre las especialidades que se imparten en estas instituciones, destacan las de: computación, confección de ropa, carpintería, electricidad, mecánica, electrónica, secretariado y contabilidad. Los cursos se desarrollan en un esquema modular, con una duración que oscila entre uno y dos años: los programas no presentan articulaciones con opciones de seguimiento dentro del sistema educativo formal, ni con opciones técnicas en niveles superiores.

Por su parte, los Centros de Capacitación Particulares, Técnicos y Comerciales, se encuentran distribuidos en todo el país y ofrecen una gama de cursos de capacitación para el trabajo muy amplia. Muchos de estos centros se encuentran incorporados a la SEP, o bien están registradas con algunas de sus depen-

dencias, el caso de la DGETA, DGETI y DGCFT. Entre los cursos de mayor oferta destacan los de computación, secretariado, idiomas y mecánica, a los que asiste una población que se ubica en el rango de 15 a 24 años. En una investigación realizada en el Estado de México, se apreciaba que los programas de estos centros representaba cerca del 30% de la matrícula total atendida por el Sistema Nacional de Educación Tecnológica (que incluye a los CECATI, que de alguna manera representan ofertas de capacitación similares a la de estos centros).¹⁴ A nivel nacional (ver cuadro 4) la oferta de los centros de capacitación particulares representa cerca del 36% de la matrícula atendida.

Dentro de este apartado de la formación para el trabajo escolarizada, cabe mencionar al PMETYC y al CONOCER. Si bien no se trata estrictamente de programas de capacitación, sí resultan importantes ya que constituyen los marcos a partir de los cuales se comienzan a modificar los esquemas de capacitación. Para ello es importante referir a que en 1993, las Secretarías de Educación Pública y la STPS, junto con representantes de los sectores obrero y empresarial, establecieron el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) con apoyo del Banco Mundial. Su objetivo fue sentar las bases para reestructurar la forma en que se capacita a la fuerza laboral y elevar su calidad con objeto de que gane en flexibilidad y pertinencia respecto a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva.

La población objetivo de este proyecto cubre: i) a la población ocupada que requiere de capacitación a lo largo de su vida productiva; ii) a la población desempleada que requiere actualizar sus competencias para insertarse en el aparato productivo; iii) a la población joven que está capacitándose y que requiere de una formación de calidad y reconocida en función de estándares profesionales. Asimismo, el proyecto atiende a empresas y centros educativos. En las primeras se busca orientar la formación de los trabajadores en activo y elevar su pro-

¹³ Para un análisis de los motivos que llevan a los jóvenes a incorporarse a estas opciones de formación, ver Pieck, Enrique. 2000 Los jóvenes frente a la capacitación para el trabajo. En Revista de Estudios sobre Juventud. Nueva Época N° 12. (México).

¹⁴ Ver Pieck, Enrique. 2000. La capacitación para jóvenes en situación de pobreza. El caso de México. En Enrique Pieck (coord.): Los Jóvenes y el Trabajo: la educación frente a la exclusión social. México: UIA-UNICEF-IMJ-CONALEP-RET-Cinterfor/OIT.

ductividad. En el ámbito educativo, se busca contribuir con sistemas flexibles que hagan viable el tránsito entre las esferas del trabajo y la educación, así como garantizar ofertas formativas de calidad.

Entre los componentes del proyecto destaca el Sistema Normalizado de Competencias Laborales, que se apoya en el CONOCER para establecer normas técnicas de competencia laboral de carácter nacional. Otros de los componentes se orientan al establecimiento de mecanismos de evaluación y certificación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, así como al desarrollo de estímulos que permitan desarrollar el mercado de la capacitación y certificación de competencia laboral mediante apoyos a la población desempleada y en activo, así como a las micro y pequeñas empresas que promuevan la capacitación y certificación de sus trabajadores. Dentro de este último objetivo, la SEP ofrece servicios de capacitación para trabajadores, basados en normas técnicas de competencia laboral. La oferta abarca los sectores: agropecuario, marítimo-pesquero, industrial y de servicios. Dependiendo del área del curso, la capacitación se imparte en planteles del nivel medio superior o superior del SNET, como son los Centros de Estudios Tecnológicos (CETI), los Centros de Bachillerato Tecnológico (CBTA, CBTI), los Institutos Tecnológicos, o en los CECATI.

Entre las becas otorgadas por el SICAT en 2002, aquellas que correspondieron al PMETYC (es decir becas que fueron otorgadas para que población desempleada cursara un curso certificado con normas técnicas) sumaron un total de 14,222 en 671 cursos, lo que representa el 6% de las becas otorgadas por el SICAT (cuadro 3).

b) Los programas no formales

Al referir a los distintos programas que se preocupan por la formación para el trabajo en el sector social, cabe distinguir los siguientes matices:

i) permanentes, entre los que destacan los programas del ISSSTE, del IMSS, del DIF, las MC y los CEDEX.

ii) los que se inscriben en proyectos sociales de desarrollo e incorporan a la capacitación como uno de sus componentes (el caso

del SAEMLI y el Programa Mujeres Jefes de Familia).

iii) los programas de apoyo a la microempresa social (Programa de Co-inversión Social de INDESOL y el FONAES).

i) Los Programas Permanentes de Educación no formal no vocacional en el sector social¹⁵

El campo de la educación no formal es muy amplio en México y en éste se ubican diferentes instituciones y programas que pertenecen a distintos sectores (salud, trabajo, educación).¹⁶ A este conjunto de programas se les denomina con diferentes términos: cursos comunitarios, educación no vocacional, talleres para el auto-empleo, etc. Lo que resulta cierto es que estos programas se ubican en la frontera entre la capacitación para el trabajo y la educación no formal para adultos. En cierto sentido, no son ni lo uno ni lo otro, prueba de la inexistencia de una real capacitación para el trabajo en los sectores de pobreza, particularmente en el ámbito rural. Se trata de experiencias de capacitación no escolarizadas, sin vínculos con el sistema educativo formal, ni valor académico y curricular debido a la marginalidad en que se desarrollan. Aunque el número de especialidades varía en cada institución, las que tienen una mayor demanda son las de: corte y confección, tejido, manualidades, primeros auxilios, secretariado, servicios de belleza, florería, taquimecanografía y cocina. Es importante señalar que en algunos de estos programas también se imparten especialidades de carpintería, herrería, electrónica y electricidad (a los que acude población joven); sin embargo es un porcentaje mínimo de cursos los que se dedican a estas especialidades, amén de la baja calidad de la formación que ofrecen. Ello lleva a reflexionar sobre la ausencia de este tipo de cursos en las zonas rurales y la necesidad de recurrir a otras

¹⁵ La utilización del término de educación no formal no vocacional busca hacer énfasis en la naturaleza no vocacionalizante (no formadora para el trabajo) de este tipo de programas

¹⁶ Un análisis sociológico de esta modalidad se encuentra en: Pieck, Enrique. 1997. Función social y significado de la educación comunitaria. Una sociología de la educación no formal. México: UNICEF/El Colegio Mexiquense.

instancias, el caso de los CECATI, si se desea cursar una de estas especialidades.

Se trata de cursos que se imparten de dos a tres veces por semana y cuya duración va de uno a dos años. Los cursos se desarrollan en locales prestados, tales como curatos de iglesias, aulas de escuelas primarias, casas particulares, locales del DIF, etc., siendo ésta una de las causas que obstaculiza y margina el desarrollo adecuado de los cursos. Son pocos los programas que operan en locales propios y en su mayoría no cuentan con materiales y equipamiento necesarios para el desarrollo de los cursos (i.e. falta de máquinas de coser en un curso de corte y confección).

La población que asiste a estos programas es de muy bajos recursos y en su mayoría (cerca de un 90%) son mujeres. El rango de edad de las participantes se sitúa entre 25 y 44 años, aunque también acude población joven – hombres y mujeres– con expectativas de que los cursos les puedan servir para el desarrollo de una actividad independiente (carpintería, cultura de belleza, secretariado, herrería).

Ejemplos de estos programas son el programa de Misiones Culturales de la SEP, la actividad que desarrolla el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), los programas que llevan a cabo los Departamentos de Educación de Adultos y los Centros de Educación Extraescolar (CEDEX) en las diferentes entidades del país, programas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y algunos cursos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La experiencia del Programa de Atención a Zonas Marginadas (PAZM), dependiente del Colegio Nacional de Educación Técnica Profesional (CONALEP), entra también dentro de esta categoría y constituye un ejemplo de la orientación de un instituto de formación profesional hacia el sector social. En este último caso, el programa contempla la oferta de cursos de capacitación para y en el trabajo, la asesoría para la formación de microempresas y los servicios asistenciales a la comunidad. Estas actividades se realizan con el apoyo de unidades móviles de capacitación en las áreas circunvecinas a los planteles del CONALEP

El ejemplo de las Misiones Culturales, constituye un programa de larga data en México (su origen se remonta a la década de los 20's). Opera en todo el país con base en un

equipo de docentes (misioneros) que permanecen en localidades por períodos de dos años, durante los cuáles capacitan a la población en diferentes oficios, tales como: carpintería, agricultura, corte y confección, primeros auxilios. Lo que distingue a este programa es la estrategia de desarrollo comunitario implicada en su actividad educativa.¹⁷

Por su parte, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia –DIF– cuenta con varios programas que desarrollan opciones no formales de capacitación para el trabajo. Uno de ellos es la Red Móvil, que constituye la estrategia del DIF para llevar apoyos y servicios a las poblaciones con mayores índices de marginación del país. Se conforma por promotoras que realizan acciones de saneamiento ambiental, mejoramiento de la salud y de apoyo a la economía familiar. De las actividades que desarrolla la Red Móvil, aquéllas más orientadas a la capacitación no formal para el trabajo, son las: pláticas y obras de mejoramiento de la vivienda, demostraciones de preparación de platillos y pláticas de mejoramiento de parques rústicos.

Otro de los programas del DIF es el de Cocinas Populares y Unidades de Servicios Integrales (COPUSI), que tiene el propósito de contribuir a consolidar los procesos de desarrollo familiar y comunitario, sumándose a las alternativas de atención en el ámbito alimentario. Su estrategia de operación considera la instalación de una cocina colectiva en localidades con población vulnerable que participa en proyectos de desarrollo comunitario. El DIF suministra equipo, insumos iniciales, asesoría técnica, capacitación y orientación sobre nutrición.

Es más bien a partir de Centros de Desarrollo que el DIF ofrece opciones no formales de capacitación para el trabajo. Ejemplo de estos centros son los Centros de Desarrollo e Integración Familiar del DIF Tamaulipas (CEDIF), donde se ofrecen programas de capacitación para el trabajo (5,680 personas capacitadas en 334 talleres). Otro caso, ilustrativo y ejemplar de la actividad de educación no formal para el trabajo que se desarrolla a través del DIF, es el caso del estado de Coahuila. Aquí, el DIF cuenta con un programa de ‘Talleres de

¹⁷ Actualmente, la falta de apoyos a este programa dificulta que su estrategia de desarrollo comunitario y los cursos que imparten tengan el impacto deseado.

Capacitación' y ocho unidades móviles, mediante las cuales se capacita en las áreas de computación, actualización secretarial, electricidad, carpintería, y corte y confección. El programa atiende a la población mayor de 16 años en municipios con alto índice de marginalidad (en 2002 se capacitaron 1,172 personas). Asimismo, se opera el 'Programa de Atención a Jóvenes en Grupo' que, entre sus programas sociales, también incluye un componente de capacitación en oficios. Igualmente, en algunas ciudades de esta entidad se cuenta con la 'Casa del Joven' donde se ofrece capacitación en diversos oficios (herrería, esmerilado en vidrio, serigrafía y computación) además de programas de orientación cultural y social. Finalmente, a través del 'Centro Diurno de la Tercera Edad' se brinda terapia ocupacional en talleres de manualidades, corte y confección, carpintería, elaboración de productos de limpieza y alimentación.¹⁸ Un último ejemplo es el caso de DIF Jalisco donde se cuenta con el Subprograma de Centros de Desarrollo y Capacitación, donde se imparten cursos de capacitación en temáticas similares a las de otros estados.

Una actividad similar a la del DIF, y por debajo de los CECATIS, es la que realizan los Centros de Educación Extraescolar (CEDEX) que operan en cada una de las entidades y que dependen muchas veces de las secretarías de educación estatales. Estos centros operan una serie de programas de capacitación en temáticas similares a las de los 'Centros de Desarrollo' del DIF y se dirigen a su vez a una población diversa formada por jóvenes y adultos de sectores de bajos recursos, predominantemente mujeres.

El Programa IMSS Oportunidades, está presente en 17 estados de la República y atiende a 11 millones de personas ubicadas en zonas de alta marginalidad en áreas rurales: población campesina e indígena. En el área de 'educación y capacitación para la salud', se manejan tres vertientes: a) capacitación a asistentes rurales de salud y a promotores rurales; interrelación con terapeutas y parteras de la comunidad; b) capacitación para el uso de tecnología apropiada

(uso adecuado del agua, disposición sanitaria de excreta; eliminación de basuras; control de fauna nociva; nutrición); c) estrategias educativas para modificar estilos de vida. De estas tres vertientes se deriva la participación familiar para: el mejoramiento de la vivienda y para la diversificación de opciones alimentarias. Ello ha llevado a la constitución de microempresas (agrícolas, pecuarias y piscícolas entre otras) y a la producción de alimentos de traspatio. La idea es que con las microempresas se apoye a la economía familiar, se creen empleos, las familias cuenten con excedentes alimentarios y se posibilite el aprovechamiento de los recursos locales.

Para financiar la capacitación de asistentes rurales de salud y parteras rurales, se realizan convenios con la STPS para gestionar becas de empleo temporal que les permita capacitarse en un periodo de tres meses (dos de carácter teórico y uno práctico). Los requisitos para participar en estos programas como asistentes rurales son: ser mayores de 18 años, saber leer y escribir y ser elegidas por la comunidad. En el caso de las parteras rurales, basta con que sepan leer y escribir y estar dispuestas a capacitarse (al bimestre se capacitan 6000 parteras).

En el caso del ISSSTE, su 'Centro Nacional de Capacitación y Productividad' ofrece a la población derecho-habiente cursos y actividades de capacitación. En concreto, a los pensionados y jubilados se les ofrecen actividades productivas en talleres como: carpintería, corte y confección, reparación de electrodomésticos, fabricación de trapeadores y manualidades. Asimismo, el Centro de Terapia Ocupacional y Capacitación en Técnicas Hidropónicas del ISSSTE ofrece cursos gratuitos teórico-prácticos dirigidos a jubilados y pensionados, con una duración de 40 horas.¹⁹

ii) Los Programas que se inscriben en proyectos sociales de desarrollo

Hay diversos programas que no constituyen propiamente programas de capacitación pero que incorporan a la capacitación como un componente fundamental de sus actividades. Es el caso del Programa de Superación de la

¹⁸ Se apuntan datos regionales dada la imposibilidad de acceder a cifras nacionales, debido a la descentralización de esta dependencia, como a la ausencia de sistematización de la información por parte de la mayoría de las dependencias.

¹⁹ Dada la reticencia de las autoridades del ISSSTE no fue posible acceder a una mayor información sobre sus programas.

Pobreza Urbana, programa adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y que tiene como propósito promover el desarrollo de la población en pobreza extrema que habita en barrios y colonias populares de zonas urbanas marginadas (población cuyos ingresos no sean superiores a los 3.5 salarios mínimos de la zona). El programa se inicia como piloto en nueve ciudades de diferentes estados, donde se cuenta con un historial de trabajo comunitario, por lo que las temáticas que aborda suelen estar relacionadas con estos procesos. El programa pretende que los habitantes de estas colonias tengan acceso a la alfabetización, ingresen o puedan continuar con la educación básica, y accedan a cursos de capacitación para el trabajo, formación de valores, orientación en materia de organización, ejercicio de derechos, etc. Entre las temáticas que se ofrecen en materia de capacitación para el trabajo, están las de: cocina, carpintería, corte y confección, cultura de belleza, cómputo, talleres productivos, panadería, joyería, repujado y artesanía. Los cursos no son ofertados por el programa mismo, sino a partir de vínculos que se desarrollan con instituciones como el DIF y la SEP. La población beneficiaria del programa es de 2,737,235 personas, de las cuales prácticamente la participación de hombres y mujeres es igual.²⁰

Otro programa de SEDESOL es el Programa Mujeres Jefas de Familia, que tiene como objetivo apoyar a mujeres o grupos de mujeres que habitan en zonas urbanas marginadas y que tienen la responsabilidad de la manutención familiar. El programa se basa en el impulso de acciones orientadas a promover el desarrollo de sus capacidades y facilitar su desempeño laboral o ingreso en una actividad productiva, aunque este componente lo realiza en coordinación con el Programa para la Superación de la Pobreza Urbana. También, promueve la instalación de centros de servicio, cuidado a menores y la incorporación de las beneficiarias a los 'centros de desarrollo comunitario familiar' que opera el Programa para la Superación de la Pobreza Urbana. Es pues relativo el aporte de este Programa a la formación para el trabajo de las mujeres.

²⁰ La cifra no permite saber la población que se ha beneficiado de programas específicos de capacitación para el trabajo.

A su vez, los Centros Comunitarios de Aprendizaje (CCA), que operan dentro del Programa Microrregiones de la Secretaría de Desarrollo Social, representan otra iniciativa donde se busca ofrecer a los integrantes de la comunidad la posibilidad de acceder a contenidos educativos mediante computadoras conectadas a Internet, con objeto de detonar procesos de desarrollo comunitario en las dimensiones humana, social y económica. Los CCA operan en zonas rurales y urbano marginales a partir de ofertar cursos específicos y pertinentes para las diferentes necesidades de los grupos de la comunidad (niños, adolescentes y adultos). Los ámbitos de los cursos son cuatro: i) la escuela (matemáticas básicas, redacción); ii) la vida (para la persona: derechos de la mujer, decálogo del desarrollo; para la salud: SIDA, primeros auxilios); iii) el negocio; iv) el trabajo (para el campo: cuidado de bovinos y porcinos; humus; para la industria: informática, seguridad e higiene en el trabajo).²¹

El desarrollo de los programas se apoya en personas de la comunidad que se encargan de promover la participación en los CCA. Son estos instructores quienes identifican los programas educativos, coordinan las sesiones, asesoran a los usuarios y administran y operan los centros. Los CCA se ubican en microrregiones de alta marginación en 19 estados de la República. Representan una iniciativa coordinada entre el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), la SEDESOL y los gobiernos federal, estatal y local.

Finalmente, dentro de este grupo está el Sistema de Apoyos a la Movilidad Laboral Interna (SAEMLI), un programa piloto de la STPS que pretende diseñar, desarrollar y establecer mecanismos que permitan apoyar a la población jornalera en materia de capacitación y traslado de sus lugares de origen hacia las zonas receptoras en las que serán ocupados (tienen una población meta prevista de 20 mil jornaleros). El programa está dirigido particularmente a jornaleros en situación de desempleo o subempleo que en sus localidades de origen no tienen la oportunidad de ubicarse en una actividad productiva. Entre sus objetivos espe-

²¹ Debido a la falta de sistematización y novedad de la experiencia, no hay información disponible respecto del peso y demanda que tienen los cursos para el trabajo dentro de la actividad de los CCA.

cíficos está el de diseñar y establecer esquemas de capacitación para el trabajo (con un mes de duración) que se contempla llevar a cabo tanto en las zonas expulsoras como receptoras con objeto de elevar el nivel de empleabilidad de la población.

iii) Los Programas de Apoyo a la Microempresa Social

Hay dos programas que resultan interesantes por el apoyo que otorgan al desarrollo de microempresas en el sector social. El primero de ellos es el Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas Sociales (FONAES), un órgano desconcentrado de la Secretaría de Economía cuyo propósito es apoyar los esfuerzos organizados de productores, indígenas, campesinos y grupos populares urbanos, para impulsar proyectos productivos y empresas sociales que generan empleos e ingresos para la población. Sus objetivos consisten en otorgar financiamiento para proyectos productivos viables, alentar la formación empresarial y promover la organización en torno a actividades productivas. Se dirige a población urbana o rural en condiciones de pobreza y con capacidad productiva.²² De hecho, entre los requisitos que establece el FONAES para ser sujeto de los apoyos directos, está el contar con un programa de capacitación, asistencia técnica y/o formación empresarial.

Así, como parte de los apoyos directos, el FONAES cuenta con el Programa de Apoyos al Desarrollo Empresarial, que consiste en identificar, mejorar y consolidar las capacidades humanas y empresariales de quienes son sujetos de financiamiento. En este caso los recursos se otorgan para el acompañamiento empresarial y asistencia técnica, y para la formación empresarial a través de talleres de

promoción, programas y acciones de capacitación, y adquisición de metodologías formativas y materiales pedagógicos. Igualmente, entre los apoyos indirectos se cuenta con Fondos que se aplican para la capacitación de sujetos beneficiarios. Es importante precisar que el FONAES no provee capacitación, sino más bien a través de sus apoyos promueve la oferta de capacitación para acompañar los procesos productivos y organizativos de las microempresas.

Un segundo programa, en este caso de SEDESOL, es el Programa de Coinversión Social de INDESOL, que consiste en una estrategia interinstitucional de capacitación para comunidades en condiciones de pobreza. Como iniciativa piloto de este programa, y con objeto de sentar bases para proyectos futuros, en el año 2001 se lanzó una estrategia interesante – primera en su tipo que se desarrolla en México – orientada a fortalecer las acciones que algunas ONGs habían desarrollado con grupos de mujeres en localidades de bajos recursos. La estrategia constituyó una iniciativa de la SEDESOL que tuvo como propósito generar propuestas replicables de elaboración de programas de desarrollo social con la participación de diferentes actores. La iniciativa se integró con diez proyectos que contaban con trayectoria en cinco estados de la República. Se trató de una experiencia piloto de corresponsabilidad gobierno-sociedad civil, donde se ensayó de forma conjunta una metodología elaborada por los organismos civiles. El apoyo que se otorgó a las organizaciones de la sociedad civil, pretendió beneficiar de manera directa a 10 mil mujeres dentro de una estrategia de capacitación canalizada a población femenina. Las actividades de capacitación trataron sobre temas vinculados con el apoyo, gestión y desarrollo de proyectos productivos, con énfasis en la perspectiva de género. La idea detrás de esta iniciativa fue que el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil pudiera estar acompañado con acciones de coordinación interinstitucional de la SEDESOL, del Programa Nacional de Atención a 250 microregiones, con el Fondo Nacional de Apoyo a Empresas Sociales (FONAES) y con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

²² En una evaluación realizada al FONAES, se comenta sobre la importancia de promover acciones que tiendan a aumentar la escolaridad de los integrantes de las empresas sociales, ya que la mayoría tiene primaria incompleta o menos años de escolaridad. Se señala que aumentar la escolaridad es factor importante para mejorar cualitativamente sus capacidades empresariales. Ver: Montoya, Alberto y Rebeil, María Antonieta. 2000. Estudio de rentabilidad económica y del impacto social de las empresas sociales asociadas al FONAES. México: UIA-Centro de Estudios Estratégicos Nacionales.

II. TENDENCIAS EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Con base en las características que distinguen a los diferentes programas de formación para el trabajo, en este apartado se analizarán algunos rasgos comunes en el intento por descifrar los rasgos de la oferta global y aventurar algunas tendencias. Las variables que sirven de guía para este análisis refieren a las mismas variables que fueron estimadas importantes en el relevamiento de la información: las poblaciones destinatarias, las temáticas, las instituciones, alcances de la oferta y sus modalidades.

2.1 Las poblaciones destinatarias de programas de formación para el trabajo (anexo 7)

Los programas de capacitación para el trabajo llegan a una población muy heterogénea. Hay programas cuya población mayoritaria son los jóvenes en diferentes rangos de edad; para otros son las mujeres; los grupos indígenas, la población desempleada; la población que se encuentra incorporada en el mercado formal de trabajo; aquella que se encuentra participando en las micro y pequeñas empresas; quienes participan en actividades artesanales; los que se dedican a los pequeños comercios; los discapacitados; los productores rurales; y las personas que laboran en mandos medios del mercado formal de trabajo. Sin duda se podría afirmar que la oferta de capacitación llega a todas las poblaciones, sin embargo no son los mismos programas los que llegan, ni con la debida cobertura y la calidad necesaria. A continuación se analizan las ofertas que llegan a determinadas poblaciones, tales como son la población rural, la urbana, las mujeres y la población en rezago educativo.

2.1.1 La población rural

Hay un conjunto de programas que atienden a la población rural en materia de capacitación para el trabajo. Fundamentalmente destaca la actividad que vía extensionismo, pláticas, talleres o cursos no formales impulsa la SAGARPA para apoyar el desarrollo de actividades productivas.²³ En este ámbito destaca la constitu-

ción del Sistema Nacional de Capacitación Técnica Rural Integral (SINACATRI), como instancia de dirección, programación y ejecución de las actividades de capacitación y asistencia técnica en el sector rural.

Además de las actividades que se desarrollan por parte de dependencias vinculadas con la SAGARPA, hay otras instituciones que también tienen a la población rural como su población objetivo. Es el caso de la actividad que desarrolla el DIF (a través de la Red Móvil y de los diferentes Centros de Desarrollo) y los Centros de Educación Extraescolar, dos instituciones que ofrecen programas no formales – no vocacionales– de capacitación para el trabajo y que tienen como beneficiarias principales a mujeres de bajos ingresos. Similar a la actividad que llevan a cabo estas dos instituciones, el programa de Misiones Culturales de la SEP y el PAZM del CONALEP, canalizan también programas de capacitación a este sector.

Otro tipo de instituciones que inciden en la población rural son las Brigadas de Educación Tecnológica Agropecuaria (BETA) que dependen de la DGETA, así como los Centros Comunitarios de Aprendizaje (CCA), que incluyen dentro de sus programas el apoyo a diferentes áreas de la producción agropecuaria. Asimismo, destaca la presencia del INI entre poblaciones indígenas del medio rural, con un abanico de actividades que ponen énfasis en la formación de instructores, en el desarrollo de opciones productivas, y en el componente cultural étnico detrás de las acciones de capacitación. Por su parte, la población migrante y jornalera está contemplada dentro de programas como el SAEMLI o el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas; en ambos se incorpora el componente de capacitación como complemento de otros apoyos y como una estrategia que pretende elevar las condiciones de empleabilidad de este sector de la población.

Finalmente, hay dos programas que ubican sus acciones en el medio rural con un acento en la población femenina. INMUJER y el Programa de Coinversión del SEDESOL, son ejemplos de programas donde la problemática de la mujer se pone en un primer plano. Con un énfasis en la perspectiva de género, estos programas desarrollan cursos de capacitación que

²³ Es muy difícil contar con información detallada de este tipo de actividades debido a la falta de sistematiza-

ción de los programas y a la alta flexibilidad que los caracteriza.

se orientan a apoyar alternativas de microemprendimientos entre las mujeres. En relación con este último programa, y fuera de la esfera gubernamental, cabe mencionar la actividad que desarrollan diversas ONGs, ya que un número importante de ellas ubica sus actividades en el medio rural. La ventaja tradicional de estas organizaciones es el acotar su trabajo a un contexto local donde las posibilidades de innovación son más altas y menos riesgosas, amén de resultar más viable la evaluación del impacto de sus programas. Ciertamente, son las ONGs las que han aportado interesantes innovaciones en materia de estrategias metodológicas, mismas que han sido incorporadas en ocasiones por algunos programas gubernamentales.

Lo que resulta cierto cuando se observan los programas de formación que operan en este sector, es que hay una práctica ausencia de la iniciativa privada. Es decir, son en su gran mayoría programas gubernamentales los que tienen a la población rural como su población destinataria. Salvo excepciones, como son los programas que lleva a cabo la FMDR y las ONGs, las actividades en el medio rural y el apoyo a la formación de competencias en el sector agropecuario, es responsabilidad exclusiva de instituciones del sector público. En este ámbito el sector privado pareciera no estar interesado.

2.1.2 La población que labora en el sector informal

El sector informal siempre se ha caracterizado como un espacio-reto de los programas de capacitación. Un amplio porcentaje de población ubica su actividad en este sector sin contar con opciones de capacitación que respondan a sus necesidades y a las características de las múltiples actividades que desarrollan. La informalidad es tanto urbana como rural y abarca una miríada de actividades entre las que destaca el comercio. Son pocas las iniciativas institucionales preocupadas por atender las diferentes necesidades de capacitación del sector informal. A la fecha permanece como un reto que deberá ser enfrentado conjuntamente por políticas combinadas de empleo y capacitación.

En los últimos años se han desarrollado varios programas que han tratado de acercar alternativas de capacitación y empleo a este sector. Anteriormente, en el marco de las ope-

raciones del PROBECAT de la STPS, se contaba con un programa que apoyaba iniciativas locales de empleo, actualmente en el marco del SICAT se cuenta con el ‘Programa de Capacitación para el Autoempleo’, dirigido a población desempleada interesada en desarrollar una actividad productiva por cuenta propia. Los cursos se realizan en planteles educativos o registrados ante la SEP y son eminentemente prácticos. El SICAT aporta una beca, ayuda para transporte y proporciona una caja de herramientas.

Asimismo, como parte de SEDESOL se cuenta con varios programas que se orientan a apoyar y desarrollar las capacidades e iniciativas productivas de la población de bajos recursos en las zonas urbano marginales. Es el caso del ‘Programa de Desarrollo Humano de Oportunidades’, el ‘Programa Mujeres Jefas de Familia’ y el ‘Programa de Mejoramiento de la Pobreza Urbana’, mediante los cuales se intenta otorgar apoyos de consultoría, asistencia técnica, capacitación y financiamiento a la población en pobreza extrema para fomentar su patrimonio productivo o capital de trabajo. Igualmente el PROMODE apoya acciones de capacitación destinadas a comerciantes, productores, artesanos que deseen mejorar su actividad económica.

2.1.3 Las mujeres

Es clara la importancia de este grupo de población dentro de los programas de capacitación, lamentablemente las acciones son muy incipientes y, si bien algunas cuentan con largo alcance y trayectoria, el impacto que tienen en términos de brindar oportunidades sociales y económicas a las mujeres es muy pobre. Instituciones gubernamentales como el DIF, programas como Misiones Culturales y los CEDEX son sin duda las que cuentan con una mayor penetración en este grupo de población. Si bien estos programas tienen a las mujeres como sus principales beneficiarias, aún después de largos años de estar presentes en sectores de bajos ingresos no han podido modificar la inercia de sus programas y hacer que la capacitación que ofrecen trascienda en el mejoramiento de sus condiciones de vida y en la incorporación de las mujeres a diferentes espacios del mundo del trabajo.

Sin embargo, hay otras instituciones y programas gubernamentales —el caso de INMUJER y el Programa de Coinversión Social

de SEDESOL— que tratan de que sus programas de capacitación tengan una mayor incidencia en la problemática de este grupo objetivo. En el caso de esta última, llama la atención la alianza entre el gobierno e instituciones de la sociedad civil, para el desarrollo de una estrategia que parta de la trayectoria de trabajo desarrollada por varias ONGs con grupos de mujeres. Aquí, entre las ONGs cabe destacar la actividad que ‘Grupo de Educación Popular con Mujeres’ (GEM) ha desarrollado durante varios años con grupos de mujeres microempresarias. En este caso, la prioridad ha sido el apoyo para la gestión y operación de diferentes tipos de iniciativas micro-emprendedoras por parte de las mujeres.

2.1.4 La población en rezago educativo, ¿quién la capacita?

Hay un grupo que reviste particular interés ya que se trata de población que se ubica en rezago educativo (Ver anexo 7), es decir población que no ha concluido su educación básica. Se trata de población —jóvenes y adultos— que se encuentra fuera del sistema educativo y que de alguna manera está vinculada con el espacio del trabajo. ¿Qué programas de capacitación atienden a este grupo de población? Si bien no se cuenta con información sobre los espacios laborales dónde se encuentra ubicada esta población, los datos del Censo de Población del 2000 ofrecen alguna idea de los niveles de rezago según condición de actividad. En el caso de la población joven (15 a 24 años), se tiene que aproximadamente el 25% de quienes forman parte de la PEA no cuentan con su secundaria terminada. El porcentaje de aquellos que están en la categoría de ocupados es igual al de quienes no ha concluido su educación básica. Si se toma el total de población ocupada en México, se observa que el rezago educativo llega al 47.7% de la población; es decir, cerca de la mitad de la población que se encuentra ocupada no ha concluido su escolaridad básica. Al considerar el grupo de jóvenes, se observa que el rezago educativo es del 41% y 36.6% para los rangos 15-19 y 20-24 respectivamente. Son por tanto altos los porcentajes de rezago educativo entre quienes se encuentran incorporados al espacio del trabajo.

Para ponderar la medida en que la población en rezago cuenta con oportunidades de capacitación para el trabajo, es importante apoyarse en los requisitos de participación de los programas y en la ubicación de la población objetivo. El vínculo entre la educación y la pobreza no es gratuito, por lo que es común que los niveles de escolaridad se asocien a las condiciones económicas de los diferentes grupos de población

Por un lado, resulta claro que los programas de educación no formal de instituciones del sector educativo (MC, CEDEX) y salud (DIF, ISSSTE) tienen entre sus beneficiarios a población joven y adulta que puede encontrarse dentro del rezago educativo. En este caso estamos hablando de población de bajos recursos que habita en zonas rurales y urbano marginales.

Por otro lado, hay programas del SICAT que apoyan a población desempleada y la tratan de vincular con estrategias de autoempleo (el propio SICAT establece que no es requisito para sus programas el contar con educación básica). Asimismo, programas como el SAEMLI y el Programa de Jornaleros Agrícolas tienen como referente a población que está ubicada en sectores de extrema pobreza. Es el caso también de los programas de capacitación en el sector agropecuario, la actividad del PAZM, del INI y de los CCA, todos estos son programas en el sector social que no demandan requisitos de escolaridad para su inscripción y que atienden a población de bajos recursos. En el sector urbano marginal se cuenta con los Programas de Desarrollo Humano de Oportunidades y el Programa Mujeres Jefes de Familia.

Finalmente, en vínculo con el aparato productivo, está la capacitación que se ofrece en las empresas y que tiene como beneficiarios a muchos trabajadores que no cuentan con educación básica. Igualmente, la mayoría de los programas de capacitación que desarrolla el ICIC son en el nivel de operario y no requieren de un determinado nivel de escolaridad.

De las consideraciones anteriores se concluye que la población en rezago educativo y en situación de pobreza cuenta con diversos programas de capacitación laboral, aunque la calidad y rasgos de éstos depende de las distintas instituciones responsables. Los programas provienen de diferentes sectores y se desarrollan en ambas modalidades, en el trabajo y para

el trabajo. Los programas en el trabajo operan fundamentalmente en las empresas, son ellas las responsables de esta oferta con la ventaja de que existe un vínculo directo de los cursos con las necesidades del espacio productivo en que laboran las personas. Por otro lado, en materia de capacitación para el trabajo, la población de bajos recursos y con bajos niveles de escolaridad, cuenta con una amplia oferta de capacitación que se ubica más en el terreno de la educación no formal, lo que hace que resulte cuestionable la calificación de estos cursos como ‘capacitación para el trabajo’. Debido a los rasgos marginales de estos programas, su poca cobertura y falta de calidad, en algunos sectores, particularmente en el ámbito rural y en el sector informal, la oferta de formación para el trabajo permanece como una ‘tierra de nadie’.

2.2 Las prioridades temáticas

El análisis de las temáticas, áreas o especialidades de la capacitación para el trabajo en México, lleva necesariamente a considerar las diferentes instituciones y modalidades. Del análisis se desprenden las siguientes consideraciones:

- ♦ La importancia de las temáticas vinculadas con los idiomas y la computación en la oferta de las escuelas particulares de capacitación.
- ♦ El predominio de los cursos no formales en temáticas relacionadas con la economía doméstica y de desarrollo personal, dentro de la oferta de instituciones de la SEP y el sector salud. Asimismo, la modalidad no formal es la que caracteriza las diferentes intervenciones de las ONGs, las que tienen la ventaja de combinar la formación productiva con otras áreas, tales como la ciudadanía, la salud y el medio ambiente.
- ♦ La información sobre la capacitación ofrecida por instructores independientes e instituciones capacitadoras (cuadro 3), permite observar que el área de servicios representa la tercera parte de la oferta, seguida por el área de administración. La importancia del área de servicios no es gratuita y habla de su crecimiento en los últimos años y de la importancia que éste ha cobrado en materia de necesidades de capacitación. En este caso es ésta una de las vías de capacitación relevantes por las cuales se canaliza capacitación a este sector.
- ♦ Otro indicador importante de las especialidades más ofertadas y demandadas, es la distribución de cursos y becas del SICAT. De 403 especialidades, las más demandadas son la de costura industrial (su vínculo con la creciente importancia de la maquila), corte y confección y empleo de piso, que agrupan la cuarta parte de las becas otorgadas (ver anexo 6).
- ♦ Entre las instituciones que cuentan con programas dirigidos al sector social (mujeres de sectores urbanos marginales, indígenas, campesinos) resalta el énfasis que algunos programas ponen sobre contenidos que se orienten al desarrollo y fortalecimiento de micro-emprendimientos productivos. Es el caso del IMEDER, el INI, INMUJER, FONAES, el Programa de Desarrollo Humano de Oportunidades de SEDESOL y el INCA RURAL donde comienzan a ser recurrentes los temas relacionados con el diagnóstico, la planeación y la administración de proyectos. Así, hay una incipiente toma de conciencia por parte de algunas instituciones sobre la importancia que reviste la capacitación como complemento necesario a las políticas que impulsan el empleo en los diferentes sectores.
- ♦ Las instituciones del sector privado se orientan más a mandos medios y al manejo de temáticas relacionadas con la superación personal y el desarrollo empresarial en diferentes niveles.
- ♦ En el ámbito rural resalta en los últimos años la incorporación del tema sobre desarrollo y gestión empresarial (gestión de proyectos, etc.) dentro de la currícula de los programas de capacitación. Resulta un indicador del interés reciente por lograr que la capacitación incida en el desarrollo productivo a partir del apoyo que se otorgue al desarrollo y consolidación de proyectos económicos. El énfasis que ponen instituciones, tales como el INCA RURAL, el IMEDER, el INI e INMUJERES es revelador de estas nuevas tendencias.
- ♦ Asimismo, se ha cobrado conciencia sobre la importancia de las articulaciones institucionales como una forma de com-

plementar, enriquecer y efficientar el desarrollo de los programas. En el relevamiento realizado sobresalen instituciones como el INCA RURAL, el IMEDER, el INI, el FONAES, etc., que apoyan sus acciones en permanentes vínculos con otras instituciones. Un ejemplo de ello, es el apoyo que el FONAES puede requerir del IMEDER para la implementación de cursos sobre gestión y desarrollo empresarial destinados a la microempresa.

- ♦ Si bien el PMETyC constituye un referente para las nuevas prácticas y concepción de la oferta de capacitación, es importante mencionar que sus bgros y su impacto están todavía por evaluarse. Para muchas personas e instituciones no es accesible debido al alto costo implicado y a la falta de difusión y apropiación, tanto en las esferas educativas como en el aparato productivo.

Una manera alternativa de analizar la importancia que tienen las diferentes temáticas dentro de la oferta de formación para el trabajo, es a partir de los anexos 3 y 4, donde se puede observar el peso que para cada institución tienen las diferentes áreas. Así, se observa lo siguiente: para dos de las más importantes instituciones de capacitación, los CECATI y los ICATE, la especialidad o taller de computación representa la tercera y la cuarta parte de su matrícula respectivamente. Por su parte, los idiomas constituyen también otra temática con peso significativo entre las especialidades manejadas por las instituciones: representa el 40% de la matrícula para los centros particulares de capacitación y prácticamente el 80% para las instituciones de educación superior. En el caso de los CEDEX, las áreas administrativas y las referidas a la producción artesanal son las áreas que concentran a la mayor parte de la matrícula.

Ahora bien, dentro del conjunto de instituciones, ¿cuáles son aquellas que absorben la mayor matrícula en cada una de las áreas? Del anexo 4 se observa lo siguiente:

- En las actividades artísticas, los CECATI y los ICATE absorben al 70% de la matrícula con pesos iguales cada una de estas instituciones.

- En cambio, para las áreas administrativas, son primeramente los centros de capacitación particulares (44%), seguidos de los CECATI (31%) las instituciones que concentran la matrícula
- Destaca que en el área de desarrollo personal y familiar, los ICATE concentran a prácticamente la mitad de la matrícula.
- En contraparte, son los CECATI los que absorben a cerca del 60% de la matrícula en el área de mantenimiento y reparación; lo mismo ocurre en el área agrícola y ganadera.
- En el área de producción industrial los CECATI e ICATE concentran a casi la totalidad de la matrícula.
- Llama la atención el muy bajo peso que tienen otras instituciones, tales como los CEDEX, las secundarias técnicas, los centros de capacitación estatal y los programas de otras secretarías en la captación de matrícula. Ello habla de la evidente poca importancia que tienen en términos de la oferta nacional de formación para el trabajo. Son los CECATI y los ICATE por parte del gobierno, y los centros de capacitación particulares, los que tienen un peso definitivo en la dinámica de la oferta de formación para el trabajo.
- Si bien la mayoría de instituciones en la tabla ofrecen programas más de tipo formal escolarizado (con la excepción de programas que desarrollan los CEDEX u otras secretarías), faltaría mencionar en la relación la oferta de programas no formales no vocacionales que llevan a cabo las secretarías de salud, educación y del trabajo.

2.3 Las modalidades formal y no formal como indicador de calidad de las ofertas.

Ciertamente la no formalidad es la modalidad de capacitación que predomina en las ofertas orientadas a los sectores vulnerables, mientras que las ofertas más formales de capacitación se ubican predominantemente en sectores urbanos y dirigidos a perfiles de población que cuentan con las credenciales educativas básicas. Si bien la modalidad no formal representa una ventaja por la flexibilidad de este tipo de opciones en términos de adecuarse y responder

al perfil de los beneficiarios y a las características de los contextos, no obstante constituye un indicador de la marginalidad y baja calidad de las ofertas. No es gratuito que las modalidades más formales se ubiquen en instituciones de capacitación para el trabajo (los CECATI, agencias y centros privados de capacitación, donde la capacitación asume rasgos más formales en términos de diplomas, instalaciones, programa curricular, docentes, etc.) y en ofertas de centros especializados cuya población objetivo se ubica en los niveles técnicos y profesionales de las empresas.

2.4 Distribución de la oferta según sectores de población

¿Cuánta población se beneficia de los programas de formación para el trabajo? Resulta difícil precisar en números exactos la cantidad de población beneficiaria. Las cifras oficiales que se muestran en el cuadro 4 incorporan algunas de las instituciones claves en la capacitación para el trabajo, tales como los CECATI, los ICATE, los centros de capacitación estatales, los centros particulares incorporados y la actividad de los CEDEX. En este caso solamente se estaría refiriendo a la capacitación para el trabajo y precisamente a aquella que se ubica más bien en las modalidades más formales. La estadística deja de lado un amplio espectro de la capacitación dentro de las estrategias no formales (información que no se encuentra sistematizada, amén de los efectos que tiene la descentralización en la búsqueda de información a nivel nacional), los programas que apoyan la capacitación (de la STPS o de la SE) y la gama de programas que atienden la capacitación en el trabajo de los cuales no se tiene registro. Difícil saber pues la matrícula precisa y el alcance de la diversidad de programas y modalidades en que se canaliza la oferta de capacitación para el trabajo.

Con esta gran reserva, a partir del cuadro 5 se puede apreciar que los CECATI, los Institu-

tos de Capacitación de los Estados, y los Centros de Capacitación incorporados atienden a una matrícula numerosa equivalente al 80% de la matrícula total impartida por 8 instituciones. El peso en la matrícula que tienen programas como las Misiones Culturales o los Centros de Educación Extraescolar es bajo y sumado equivale al 11% de la matrícula total. Esto es importante ya que estos dos programas atienden en materia de capacitación para el trabajo a la población de bajos ingresos, lo que implica, además de la ya reconocida falta de calidad, la reducida oferta de capacitación a estos sectores.²⁴

Si bien es claro el peso que tienen en la matrícula atendida las instituciones más importantes en materia de capacitación para el trabajo, tales como los CECATI y los ICATE, resulta interesante adicionar a la tabla las ofertas más importantes de capacitación en el trabajo. En el cuadro 6 se observa que el número de capacitados por el PAC o el SICAT es superior a la matrícula de los CECATI o de los ICATE. Ciertamente en el cuadro resalta la preponderancia de los ofertas de capacitación en el trabajo por

Cuadro 5. Distribución de la matrícula por instituciones de formación para el trabajo 1996-2001

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
CECATIS	280,457	278,546	287,878	305,022	304,283	309,532
ICATES	63,149	82,669	134,112	182,951	215,498	281,969
Capacitación estatal	26,129	35,839	39,624	34,348	36,471	42,473
Particular incorporado	227,022	265,321	296,605	381,168	399,828	379,393
Particular	53,517	56,633	58,276	52,213	62,939	50,006
Otras secretarías de estado	7,738	18,832	8,677	10,657	7,740	7,787
Misiones culturales	74,846	73,005	148,023	62,912	76,073	54,678
CEDEX	6,628	19,489	14,420	63,771	55,315	74,783
TOTALES	739,486	830,334	987,615	1,093,042	1,158,147	1,200,621

Fuente: DCEBB, SEP

encima de la capacitación para el trabajo. Lo que más llama la atención en la tabla es la importancia que adquiere la capacitación que dan las propias empresas a sus trabajadores, representando más de la mitad (54%) de los capacitados. Este tipo de capacitación es el que

²⁴ Aquí faltaría adicionar la actividad que desarrolla el DIF a través de los 'Centros de Desarrollo y Capacitación'; sin embargo, en este caso no se cuenta con información sistematizada a nivel nacional que permita cuantificar la matrícula de este programa.

ofrecen las empresas y cuyos programas registran ante la STPS. La forma en que se otorgan estos programas es a través de agentes o agencias capacitadoras que se contratan para tal efecto, mismas que pueden contar o no con el apoyo de programas de apoyo al empleo, tales como la modalidad de capacitación mixta del SICAT. Esta afirmación coincide con información de la Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo (1999) donde se muestra que a la pregunta sobre dónde se tomó el curso de capacitación, prácticamente el 60% de la población lo cursó en el lugar donde trabajaba. Cuando se pregunta a la población de

Institución	Capacitados	%
CECATIS	309,532	7.3
ICATES	281,969	6.6
Capacitación estatal	42,473	1.0
Particular incorporado	379,393	9.0
particular	50,006	1.2
Otras secretarías de estado	7,787	.2
Misiones culturales	54,678	1.3
CEDEX	74,783	1.7
PAC	333,474	7.8
SICAT (becas)	396,974	9.3
Empresas	2,297,155	54.0
TOTAL	4,228,224	100.0

Fuente: DGPPP-SEP y Dirección General de Capacitación y Productividad de la STPS

2.5 La cobertura de los programas

Como se aprecia en el anexo 2, la mayoría de los programas son de alcance nacional, salvo el Programa Marcha hacia el Sur, o el SAEMLI. Debido a la descentralización de varias instituciones, en los estados se han dado variantes y nuevas experiencias en algunas de las entidades. Es el caso del programa del DIF donde, dependiendo de cada entidad, los subprogramas adquieren rasgos particulares e incorporan a su vez otros programas nuevos y propios de cada lugar.

2.6 Programas gubernamentales y no gubernamentales (cuadro 7)

áreas más urbanizadas, igual el 65% cursó programas en su centro de trabajo (más del doble de quienes se capacitan fuera en un instituto de capacitación). Ello lleva a reflexionar sobre la importancia de la capacitación que se da en las propias empresas por la importancia que reviste la articulación entre los espacios de la educación y el trabajo; es decir, por la correspondencia que cabe pensar entre la oferta de la educación y las necesidades de la producción.

¿Cuál es la relación entre el peso de ambas ofertas?, ¿en quién recae fundamentalmente la actividad de capacitación, en el Estado o en la oferta de particulares? De la división que se aprecia en el cuadro 7 y en el anexo 7, se pueden desprender las siguientes reflexiones:

a) La capacitación al sector social recae fundamentalmente en instituciones de gobierno, salvo excepciones como son la FMDR, o la actividad que desarrollan las ONGs en diferentes sectores de la población de bajos recursos. En el caso del sector rural, la oferta de capacitación recae también en instituciones de gobierno, donde prevalecen los programas de educación no formal no vocacional con una calidad muy pobre (MC, PAZM, DIF). Aunado a ello, la oferta de capacitación que se canaliza al sector social no está sistematizada, por lo que es muy difícil apreciar la magnitud de ésta en términos de cursos y matrícula. Cabe señalar que los sectores más marginados permanecen como los de menor atención y más baja calidad e las ofertas, de ahí que resulte indispensable y urgente articular y multiplicar las opciones para estos grupos de población (indígenas, jornaleros, mujeres)

Hay instituciones en el sector social que han modificado e innovado sus estrategias de capacitación, es el caso del INCA RURAL y el INI. En el caso de estos programas se ha ido perfilando con el tiempo una concepción y práctica de capacitación que concibe la vinculación institucional como uno de sus ejes principales. Asimismo, destaca en estos programas una orientación hacia la generación de proyectos productivos con apoyos consecuentes en materia de capacitación. Las ofertas han ido rebasando la concepción de una capacitación

aislada, a cuenta gotas, y han incorporado más la idea de una capacitación que se orienta al desarrollo de emprendimientos y a atender su problemática técnica, productiva y organizativa.

Algunos programas en el sector social contemplan entre sus objetivos la capacitación para el trabajo, sin embargo en la realidad no cuentan con mecanismos para llevarla a la práctica (es el caso del Programa Mujeres Jefes de Familia de SEDESOL).

b) Sobre la capacitación en el trabajo. Es muy baja la presencia del sector educación, a través del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET), en la modalidad de capacitación en el trabajo. Es decir, son pocos los vínculos que establecen estas instituciones (CECATI, DGETA, DGIT, etc.) con el mercado formal del trabajo. En este caso, es más bien la STPS (a través de su modalidad de capacitación mixta) y la Secretaría de Economía, las que cuentan con programas de apoyo a actividades de capacitación en el trabajo.

En la oferta de los centros particulares de capacitación, hay programas para y en el trabajo. Sin embargo, salvo la oferta que ofrecen las escuelas y agencias privadas de capacitación (para el trabajo), la mayoría de los programas se desarrolla en el trabajo a través de las propias empresas (las que contratan servicios de capacitación con agencias y agentes capacitadores), Cámaras y Centros de Formación Empresarial. Cabe pensar pues que son los particulares en las propias empresas quienes se responsabilizan mayoritariamente de la oferta de capacitación, misma que se desarrolla con o sin el apoyo de programas de gobierno, tales como el PAC o el SICAT. Esta oferta está referida fundamentalmente al ámbito de la capacitación en el trabajo y tiene como eje central a la empresa.

c) La cobertura. Desde la capacitación para el trabajo son ciertamente los programas de gobierno los que cuentan con una mayor cobertura, aunque en el caso del sector social (donde la IP no tiene presencia, salvo por la FMDR) la capacitación que se ofrece tiene connotaciones muy marginales y es de baja calidad (salvo el caso de nuevas estrategias utilizadas por programas como el INI y el INCA).

Cuadro 7. Distribución de programas gubernamentales y no gubernamentales	
Gubernamentales	No gubernamentales
Los CECATI, ICATE y centros de capacitación estatales.	Las escuelas de capacitación particulares
Los apoyos vinculados con necesidades empresariales (programas de la SE y capacitación mixta del SICAT)	Las propias empresas dan capacitación (a veces con apoyo de PAC o SICAT)
La oferta de capacitación a desempleados (Vales del SICAT)	Los agentes y agencias de capacitación (registrados ante la STPS)
La oferta de educación no formal en las comunidades rurales (DIF, MC, CEDEX, PAZM).	Centros de capacitación de las empresas
La capacitación agropecuaria (INCA, SAGARPA)	Cámaras (Concanaco, Canacintra, IMIC-ICIC)
La capacitación social (INI, SEDESOL)	La FMDR y el IMEDER que se orientan al sector rural.
	Las ONGS
	Los sindicatos

2.7 Los Programas de Apoyo al Empleo

En la última década se dio un crecimiento importante en las políticas activas de empleo. A decir de la OIT²⁵, se expandió su cobertura al pasar de modalidades o proyectos a programas de cobertura nacional. Ello requirió consolidar y ampliar su infraestructura operativa y establecer coordinaciones con distintas instancias de gobierno, con el sector privado y el educativo. Fue también necesario ampliar las modalidades de atención para hacer frente no tan sólo al problema del desempleo abierto asociado a situaciones de coyuntura, sino a problemas de estructura relacionados con el empleo informal o precario. Es en este marco que se desarrollan muchos de los programas de la STPS (el caso del SICAT y el PAC) y de la SE (como el 'Programa Marcha hacia el Sur'). Todos estos programas tienen la característica de no ser proveedores de capacitación, pero sí de procuración de condiciones que permiten el desarrollo de alternativas productivas que cuenten con el apoyo de la capacitación. Muchos de estos programas están dirigidos a poblaciones de

²⁵ OIT. Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI. México: OIT. 2002

bajos recursos, que trabajan en microempresas o que están por generar microempresarios. De alguna manera estos programas tratan de enfrentar la situación creciente de desempleo, a partir del diseño de estrategias que favorezcan la incorporación al trabajo de población que ubica sus actividades en el sector informal y que requiere de apoyos para dimensionar su actividad económica-productiva.

Asimismo, dentro de los nuevos programas, resalta una preocupación reciente porque los programas tengan efectividad y alcances en sus objetivos. Las modificaciones que se han generado, tanto al PAC como al SICAT (ver primera sección) hablan de consideraciones que apuntan al logro de una mayor pertinencia y calidad de las ofertas de capacitación.

2.8 Los instructores

Cualquier institución de formación se apoya en personal responsable del desarrollo e implementación de los programas de capacitación. Los instructores o formadores son uno de los pilares fundamentales al ser ellos en quienes recae directamente la actividad formadora. De la información proveniente de las diferentes instituciones y programas investigados se pueden desprender las siguientes consideraciones:

- ♦ Por un lado se encuentran los agentes e instancias capacitadoras que se encuentran registradas ante la STPS y que son las que desarrollan la mayoría de cursos que se imparten dentro de las empresas. Es el caso de los cursos de los programas del SICAT y del PAC donde se recurre al directorio de capacitadores para el desarrollo de los programas.
- ♦ Hay instituciones como el INI y el INCA RURAL que cuentan con programas de formación para el personal técnico que se desempeña como instructor de los programas. En el caso del INCA la mayoría de sus programas están canalizados –vía diplomados– a la formación de personal técnico de instituciones vinculadas con el sector agropecuario. Por su parte el INI, además de tener su programa de capacitación social, cuenta a su vez con un programa de capacitación interna orientada a la formación del personal técnico, instructores y promotores que des-

arrollan programas educativos con los grupos indígenas.

- ♦ En el caso de la amplia oferta de programas no formales (DIF, MC, ISSSTE, IMSS), que tienen como destinatarios a la población de bajos recursos en el medio rural y zonas urbano marginales, los instructores son personas que se han formado en las propias instituciones, o que ya bien cuentan con la competencia técnica para impartir los cursos (oficio de carpintero, enfermera para primeros auxilios, ser egresada de corte y confección para poder impartir la materia, etc.). No es gratuito que los perfiles menos exigentes e materia de instructores se ubiquen dentro de estos programas y fundamentalmente la correlación entre los programas de capacitación para población de bajos recursos y el más bajo perfil de los instructores.
- ♦ Las instituciones del sector agropecuario cuentan con personal técnico para el desarrollo de los programas de capacitación (veterinarios, agrónomos).
- ♦ Programas como los CECATI o los ICATE, de carácter más formal, precisan en sus instructores de un perfil técnico que corresponda con la materia o taller que imparten.

2.9 La población demandante potencial de formación para el trabajo

Una forma de considerar a la población potencial demandante de ofertas de formación para el trabajo, es a partir de la consideración de la población en rezago educativo, particularmente si éste es el grupo prioritario dentro del análisis. Se toma este criterio partiendo de que este grupo de población refiere a la población mayor de 15 años que no ha concluido su educación básica, que de alguna manera se encuentra sin contacto con el espacio educativo y que está más bien vinculado con el mercado de trabajo informal. Esto nos habla (según el Censo de Población del 2000) de 32,557,461 personas que se encuentran en esta situación y que representan cerca del 52% de la población nacional de 15 años y más. Sin embargo, tomar sólo a la población en rezago educativo implica dejar fuera a un amplio grupo de población que se encuentra incorporado al mercado de trabajo, y que conforma también una pobla-

ción demandante potencial de servicios de formación para el trabajo. Se trata pues de un amplio segmento de población con demandas diferentes a los servicios de formación para el trabajo:

i) la población en rezago educativo, que puede estar o no incorporada al mercado de trabajo. Cerca del 50% forma parte de la PEA; de ésta, prácticamente la totalidad (99%) es PEA que se encuentra ocupada. En el porcentaje que forma parte de la PEI (poco más del 50% de la población en rezago), la gran mayoría (66%) son personas que están dedicadas a los quehaceres del hogar, y 24% participan de otro tipo de inactividad. Es muy bajo el porcentaje de estudiantes (5%) dentro de la PEI en rezago educativo (equivalente al 17.2% de los estudiantes totales de la población de 15 años y más).

De lo anterior se desprende que hay dos grupos fundamentales dentro de la población en rezago educativo: i) un número importante, cercano a los 16 millones, que forma parte de la PEA ocupada, y; ii) cerca de 11 millones – cabe presumir en su mayoría mujeres– que se encuentran dedicadas a los quehaceres del hogar. Además de estos grupos están los desocupados, los pensionados, los estudiantes y quienes ejercen otro tipo de actividad.

Dada la relación entre la escolaridad y el acceso al mercado de trabajo, cabe suponer que este grupo de población se encuentra ubicado en los segmentos inferiores del mercado de trabajo o en el sector informal. Para este grupo la expectativa fundamental es de una capacitación que les permita adquirir las competencias laborales necesarias para incorporarse a la esfera productiva, o ya bien de una capacitación que les ayude a dimensionar las actividades económicas en que ya participan, muchas de ellas vinculadas con el sector informal. Así, en el caso del sector informal, los programas enfrentan el desafío de proveer competencias que ayuden al desarrollo de estrategias de autoempleo, o ya bien que faciliten los vínculos con el mercado formal del trabajo. ¿En qué medida los programas de capacitación llegan al amplio sector de población que se encuentra ‘ocupado’ en actividades de la economía informal? Salvo algunos programas del SICAT que apoyan iniciativas de autoempleo, algunas iniciativas del SEDESOL (Programa de

Superación de la Pobreza Urbana), o la actividad que desarrollan algunas ONGS, no se cuenta con programas específicamente orientados a este grupo de población.

Para las personas que se encuentran dedicadas a los quehaceres del hogar, los programas de capacitación enfrentan retos complejos en términos de poder trascender la oferta marginal que se canaliza a este grupo de población a través de los cursos no formales de las instituciones de salud y educación. Otros retos importantes en este sector de la población son la necesidad de que los programas de formación incluyan dentro de su currícula la compensación de déficits en competencias básicas, así como competencias laborales que promuevan la incorporación al mercado de trabajo.

ii) la población que no está en rezago educativo, que puede estar ocupada o desocupada. Dada su escolaridad, cabe pensar que este grupo de población esté incorporado en segmentos intermedios o superiores del mercado

de trabajo. Para este grupo la demanda es más de una capacitación que les permita adquirir y actualizar competencias para un mejor desempeño laboral (comúnmente en el mercado formal del trabajo). Para la población ocupada están los programas de capacitación que se otorgan por las propias empresas, además de las diferentes opciones que forman parte de la oferta de capacitación de los particulares, programas de la Secretaría de Economía y de las Cámaras que se orientan fundamentalmente a actualizar competencias profesionales. En este caso, la oferta de capacitación puede vincularse con el concepto de educación continua o permanente, en el sentido de que constituyen ofertas que apoyan una formación posterior a los estudios formales (diplomados, cursos cortos, etc.). En el caso de la población desocupada, ésta es considerada por los programas de apoyo al empleo que incluyen el componente de capacitación, tales como son los programas del SICAT.

ANEXOS

Anexo 1. Características de las instituciones y programas de capacitación										
INSTITUCIÓN/ PROGRAMA	F/ NF	EMP/DES	H/M	SUJETOS	ALCANCE	RURAL/ URBANO	ESCOLARIDA D REQUERIDA	EN/ PARA	V	
CAPACITACION PARA EL TRABAJO										
EDUCACION	DGETA/ BETA	NF	EMP/DES	H	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Sin requisito	PARA/EN	*
	CONALEP/ PAZM	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Sin requisito	PARA	*
	Misiones culturales	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Sin requisito	PARA	*
	CEDEX	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Ur- bano/rural	Sin requisito	PARA	*
SALUD	DIF/Red de Promoción Social	NF	DES	M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Sin requisito	PARA	*
	DIF/COPUSI	NF	DES	M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Sin requisito	PARA	*
	DIF/CAIC	NF	DES	M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Sin requisito	PARA	*
	IMSS	NF	EMP/DES	M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Sin requisito	PARA	*
	ISSSTE	NF	EMP/DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Ur- bano/rural	Sin requisito Básica	PARA	
SECTOR AGROP.	INCA RURAL	F/N F	EMP	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Técnicos	PARA/EN	*
	SAGARPA	NF	EMP/DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Sin requisito	PARA/EN	*
SECTOR SOCIAL	Programa de Des. Humano de Oportunidades	NF	DES	H/M	Adultos	Nacional	Urbano	Sin requisito	EN/PARA	*
	Programa Mujeres Jefas de Familia	NF	DES	M	Adultos	Nacional	Urbano	Sin requisito	PARA	*
	Centros Comunitarios de Aprendizaje (CCA)	NF	EMP/DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Sin requisito	PARA	*

	Capacitación para el Autoempleo	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano/rural	Sin requisito	PARA	*
	Sist. Apoyos Econom. a la Movilidad Laboral Interna (SAEMLI-STPS)	NF	DES	H	Jóvenes y adultos jornaleros	Regional (4 entidades expulsoras)	Rural	Sin requisito	EN	*
SNET	DGCFT	F	DES	H/M	Jóvenes	Nacional	Urbano	Básica	PARA	
	ICATE	F	DES	H/M	Jóvenes	Nacional	Urbano	Básica	PARA	
	DGETI	F	DES	H/M	Jóvenes	Regional	Urbano		PARA	
	DGEST	NF	EMP/DES	H/M	Jóvenes	Local	Urbano	Sin requisito	PARA	
SICAT***B	Capacitación mixta	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Sin requisito Básica	PARA	
	Capacitación mixta 2	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Sin requisito Básica	PARA	
	Capacitación para estudiantes terminales	NF	DES	H/M	Jóvenes	Nacional	Urbano	Bachillerato ó estudios universitarios	PARA	
	Vales de capacitación	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano/rural	Básica	PARA	
	Capacitación para técnicos y profesionistas desempleados	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Técnicos	PARA	
	Capacitación por suspensión temporal de labores	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Básico	PARA/EN	
ESTADOS*	Centros de capacitación estatales en las entidades	F	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Estatad	Urbano/rural	Básico	PARA	
INICIATIVA PRIVADA	Escuelas de capacitación privadas**	F	DES	H/M	Jóvenes	Nacional	Urbano	Básico	PARA	
	ICIC	NF	EMP	H	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Sin requisito	EN	

* Refiere a la oferta de capacitación que ofrecen centros de capacitación con financiamiento estatal en cada una de las entidades.
** Muchas de estas escuelas están incorporadas y registradas ante la SEP.
*** El SICAT no brinda capacitación, más bien brinda apoyos para la capacitación.

CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO										
SECTOR SOCIAL	Programa Superación de la Pobreza Urbana	NF	EMP/DES	H/M	Jóvenes y adultos	Regional (piloto en entidades)	Urbano	Sin requisito	EN/PAR A	*
	INMUJER	NF	DES	M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano/rural	Sin requisito	EN	*
	FONART	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano/rural	Sin requisito	EN	*
	INI	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural/Indígena	Sin requisito	EN/PAR A	*
	Programa de Coinversión de SEDESOL	NF	EMP/DES	M	Adultos	Regional	Rural	Sin requisito	EN/PAR A	*
	FMDR/IMEDER	NF	DES	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Rural	Técnicos y Sin requisito	EN/PAR A	*
	ONGS	NF	EMP/DES	H/M	Jóvenes y adultos	Local	Urbano/rural	Sin requisito	EN/PAR A	*
	Programa de Atención a jornaleros Agrícolas	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos Jornaleros	Regional	Rural	Sin requisito	EN	*
SNET	DGIT	F	EMP	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Básica	EN	
	ITE	F	EMP	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Básica	EN	
MICR EMPR	Programa de apoyo a la Capacitación (PAC)	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos PyME	Nacional	Urbano/rural	Sin requisito Básica	EN	

	Centros de Vinculación Empresarial/SE	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos MPyME	Nacional	Urbano	Profesional	EN	
	Centro Regional para la Competit. Empresarial/SE	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos MPyME	Nacional	Urbano	Profesional	EN	
	PROADA/SE	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos Artesanos	Nacional	Urbano/rural	Básica	EN	
	PROMODE/SE	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos MPyME	Nacional	Urbano	Sin requisito	EN/PAR A	
	Programa Marcha Hacia el Sur/SE	NF	EMP	H/M	PMYGE empresarios	Regional (entidades del sur)	Urbano/rural	Básica	EN	
	Cultura Empresarial/SE	NF	EMP	H/M	MPyME empresarios	Nacional	Urbano	Básica y superior	EN	
	Fondode Apoyo a la MPyME/SE	NF	EMP	H/M	MPyME empresarios	Nacional	Urbano/rural	Básica y superior	EN	
	FONAES	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano/rural	Sin requisito	EN	*
INICIATIVA PRIVADA	Centros de capacitación empresariales*	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Básico y Técnico	EN/PAR A	
	Agencias privadas de capacitación	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos PyME	Nacional	Urbano	Básico y Técnico	EN/PAR A	
	Cámaras	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano	Profesional	EN	
CAPACITACION INTERNA**	Empresas privadas y organismos públicos	NF	EMP	H/M	Jóvenes y adultos de las empresas y organismos públicos.	Nacional	Urbano	Todos los niveles	EN	
	Sindicatos	F	EMP	H/M	Jóvenes y adultos	Nacional	Urbano/rural	Todos los niveles	EN	
* Refiere a los centros de capacitación que pertenecen a las propias empresas y que tienen como objetivo la capacitación de sus propios o futuros empleados y trabajadores.										
** Refiere a los programas de capacitación que desarrolla cualquier empresa privada u organismo público, y los cuales no están registrados ante la STPS.										
*** Se trata de programas que ofrecen apoyos a la capacitación.										

Anexo 2. Distribución de constancias de capacitación por área de empresa y entidad federativa (totales)									
Entidad	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	Industrias extractivas	Industrias transformación	Construcción	Electricidad, gas, agua	Comercio	Transportes y comunicaciones	Servicios	TOTAL
Aguascalientes	6,781	21	230,953	427	359	13,185	5,998	24,183	281,907
Baja California	21,077	1,443	1,476,902	13,265	1,168	67,330	9,979	63,451	1,654,615
Baja California Sur	4,162	17,234	11,129	12,531	699	10,987	7,738	59,112	123,592
Campeche	1,347		10,071	9,652	2,015	6,410	4,615	23,621	57,731

Coahuila	33,712	117,271	1,501,492	4,701	25	53,575	16,490	280,458	2,007,724
Colima	1,925	27,581	23,872	3,835	275	8,200	13,952	31,438	111,078
Chiapas	10,902	0	12,971	2,922	138	20,595	2,198	12,511	62,237
Chihuahua	23,406	16,116	2,704,145	13,782	16,071	118,003	19,949	120,665	3,032,137
Distrito Federal	3,117	958	1,849,122	94,165	50,372	673,066	331,311	2,561,419	5,563,530
Durango	1,310	17,987	116,138	197	52	15,377	10,659	27,252	188,972
Guanajuato	15,710	5,241	485,279	3,772	1,096	56,179	37,655	107,118	712,050
Guerrero	6,038	2,850	18,245	12,486	1,927	32,070	4,626	64,613	142,855
Hidalgo	257	17,084	110,257	599	35	10,319	7,326	21,383	167,260
Jalisco	30,019	4,852	783,873	18,494	215	473,763	23,621	149,863	1,484,700
Estado de México	19,484	3,047	1,582,985	14,131	15,127	221,970	54,139	206,166	2,117,049
Michoacán	6,854	23,918	126,827	7,894	2,090	60,112	5,687	30,987	264,369
Morelos	12,729	1,174	325,111	174	362	19,766	4,031	27,858	391,205
Nayarit	13,518	0	24,309	748	212	19,490	6,824	32,201	97,319
Nuevo León	53,122	23,913	1,332,052	34,607	1,462	311,857	55,086	299,484	2,111,583
Oaxaca	2,624	230	25,871	1,653	197	26,202	6,574	21,547	84,898
Puebla	28,884	4,223	536,629	1,600	550	88,388	26,905	70,893	758,072
Querétaro	43,356	9,954	733,907	8,824	1,175	80,365	14,396	83,727	975,704
Quintana Roo	6,815	1,529	8,471	10,436	2,214	15,476	27,241	173,124	245,306
San Luis Potosí	13,205	4,353	440,800	974	1,287	30,407	12,008	38,385	541,419
Sinaloa	191,800	1,040	139,558	13,725	165	197,532	3,671	36,359	583,850
Sonora	23,433	12,551	2,114,575	1,553	2,527	108,098	18,895	35,895	2,317,527
Tabasco	5,057	5,953	38,726	10,607	2,489	61,793	15,760	43,180	183,565
Tamaulipas	6,224	120	2,041,719	11,745	8,682	72,529	59,390	88,362	2,288,771
Tlaxcala	303	12	159,167	391	96	16,919	443	9,072	186,403
Veracruz	12,247	6,547	287,983	4,857	3,073	138,032	52,048	480,370	985,157
Yucatán	22,666	2,457	76,466	1,608	7,569	61,439	18,892	33,167	224,264
Zacatecas	7,897	17,220	123,529	724	43	13,005	1,631	8,211	172,260
TOTAL	629,981	346,879	19,453,134	317,079	123,767	3,102,439	879,738	5,266,075	30,119,109

Distribución de constancias de capacitación por área de empresa y entidad federativa (porcentajes)									
Entidad	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	Industrias extractivas	Industrias transformación	Construcción	Electricidad, gas, agua	Comercio	Transportes y comunicaciones	Servicios	TOTAL
Agascalientes	2.41	0.01	81.93	0.15	0.13	4.68	2.13	8.58	100.00
Baja California	1.27	0.09	89.26	0.80	0.07	4.07	0.60	3.83	100.00

Baja California Sur	3.37	13.94	9.00	10.14	0.57	8.89	6.26	47.83	100.00
Campeche	2.33	0.00	17.44	16.72	3.49	11.10	7.99	40.92	100.00
Coahuila	1.68	5.84	74.79	0.23	0.00	2.67	0.82	13.97	100.00
Colima	1.73	24.83	21.49	3.45	0.25	7.38	12.56	28.30	100.00
Chiapas	17.52	0.00	20.84	4.69	0.22	33.09	3.53	20.10	100.00
Chihuahua	0.77	0.53	89.18	0.45	0.53	3.89	0.66	3.98	100.00
Distrito Federal	0.06	0.02	33.24	1.69	0.91	12.10	5.96	46.04	100.00
Durango	0.69	9.52	61.46	0.10	0.03	8.14	5.64	14.42	100.00
Guanajuato	2.21	0.74	68.15	0.53	0.15	7.89	5.29	15.04	100.00
Guerrero	4.23	2.00	12.77	8.74	1.35	22.45	3.24	45.23	100.00
Hidalgo	0.15	10.21	65.92	0.36	0.02	6.17	4.38	12.78	100.00
Jalisco	2.02	0.33	52.80	1.25	0.01	31.91	1.59	10.09	100.00
Estado de México	0.92	0.14	74.77	0.67	0.71	10.48	2.56	9.74	100.00
Michoacán	2.59	9.05	47.97	2.99	0.79	22.74	2.15	11.72	100.00
Morelos	3.25	0.30	83.11	0.04	0.09	5.05	1.03	7.12	100.00
Nayarit	13.89	0.00	24.98	0.77	0.22	20.03	7.01	33.09	100.00
Nuevo León	2.52	1.13	63.08	1.64	0.07	14.77	2.61	14.18	100.00
Oaxaca	3.09	0.27	30.47	1.95	0.23	30.86	7.74	25.38	100.00
Puebla	3.81	0.56	70.79	0.21	0.07	11.66	3.55	9.35	100.00
Querétaro	4.44	1.02	75.22	0.90	0.12	8.24	1.48	8.58	100.00
Quintana Roo	2.78	0.62	3.45	4.25	0.90	6.31	11.10	70.57	100.00
San Luis Potosí	2.44	0.80	81.42	0.18	0.24	5.62	2.22	7.09	100.00
Sinaloa	32.85	0.18	23.90	2.35	0.03	33.83	0.63	6.23	100.00
Sonora	1.01	0.54	91.24	0.07	0.11	4.66	0.82	1.55	100.00
Tabasco	2.75	3.24	21.10	5.78	1.36	33.66	8.59	23.52	100.00
Tamaulipas	0.27	0.01	89.21	0.51	0.38	3.17	2.59	3.86	100.00
Tlaxcala	0.16	0.01	85.39	0.21	0.05	9.08	0.24	4.87	100.00
Veracruz	1.24	0.66	29.23	0.49	0.31	14.01	5.28	48.76	100.00
Yucatán	10.11	1.10	34.10	0.72	3.38	27.40	8.42	14.79	100.00
Zacatecas	4.58	10.00	71.71	0.42	0.02	7.55	0.95	4.77	100.00
TOTAL	2.09	1.15	64.59	1.05	0.41	10.30	2.92	17.48	100.00

Fuente: Dirección General de Capacitación y Productividad de la STPS

Distribución de constancias de capacitación por área de empresa y entidad federativa (porcentajes)									
Entidad	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	Industrias extractivas	Industrias transformación	Construcción	Electricidad, gas, agua	Comercio	Transportes y comunicaciones	Servicios	TOTAL

Aguascalientes	1.08	0.01	1.19	0.13	0.29	0.42	0.68	0.46	0.94
Baja California	3.35	0.42	7.59	4.18	0.94	2.17	1.13	1.20	5.49
Baja California Sur	0.66	4.97	0.06	3.95	0.56	0.35	0.88	1.12	0.41
Campeche	0.21	0.00	0.05	3.04	1.63	0.21	0.52	0.45	0.19
Coahuila	5.35	33.81	7.72	1.48	0.02	1.73	1.87	5.33	6.67
Colima	0.31	7.95	0.12	1.21	0.22	0.26	1.59	0.60	0.37
Chiapas	1.73	0.00	0.07	0.92	0.11	0.66	0.25	0.24	0.21
Chihuahua	3.72	4.65	13.90	4.35	12.98	3.80	2.27	2.29	10.07
Distrito Federal	0.49	0.28	9.51	29.70	40.70	21.69	37.66	48.64	18.47
Durango	0.21	5.19	0.60	0.06	0.04	0.50	1.21	0.52	0.63
Guanajuato	2.49	1.51	2.49	1.19	0.89	1.81	4.28	2.03	2.36
Guerrero	0.96	0.82	0.09	3.94	1.56	1.03	0.53	1.23	0.47
Hidalgo	0.04	4.93	0.57	0.19	0.03	0.33	0.83	0.41	0.56
Jalisco	4.77	1.40	4.03	5.83	0.17	15.27	2.69	2.85	4.93
Estado de México	3.09	0.88	8.14	4.46	12.22	7.15	6.15	3.91	7.03
Michoacán	1.09	6.90	0.65	2.49	1.69	1.94	0.65	0.59	0.88
Morelos	2.02	0.34	1.67	0.05	0.29	0.64	0.46	0.53	1.30
Nayarit	2.15	0.00	0.12	0.24	0.17	0.63	0.78	0.61	0.32
Nuevo León	8.43	6.89	6.85	10.91	1.18	10.05	6.26	5.69	7.01
Oaxaca	0.42	0.07	0.13	0.52	0.16	0.84	0.75	0.41	0.28
Puebla	4.58	1.22	2.76	0.50	0.44	2.85	3.06	1.35	2.52
Querétaro	6.88	2.87	3.77	2.78	0.95	2.59	1.64	1.59	3.24
Quintana Roo	1.08	0.44	0.04	3.29	1.79	0.50	3.10	3.29	0.81
San Luis Potosí	2.10	1.25	2.27	0.31	1.04	0.98	1.36	0.73	1.80
Sinaloa	30.45	0.30	0.72	4.33	0.13	6.37	0.42	0.69	1.94
Sonora	3.72	3.62	10.87	0.49	2.04	3.48	2.15	0.68	7.69
Tabasco	0.80	1.72	0.20	3.35	2.01	1.99	1.79	0.82	0.61
Tamaulipas	0.99	0.03	10.50	3.70	7.01	2.34	6.75	1.68	7.60
Tlaxcala	0.05	0.00	0.82	0.12	0.08	0.55	0.05	0.17	0.62
Veracruz	1.94	1.89	1.48	1.53	2.48	4.45	5.92	9.12	3.27
Yucatán	3.60	0.71	0.39	0.51	6.12	1.98	2.15	0.63	0.74
Zacatecas	1.25	4.96	0.64	0.23	0.03	0.42	0.19	0.16	0.57
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Dirección General de Capacitación y Productividad de la STPS

Anexo 3

Distribución porcentual de matrícula de Capacitación para el Trabajo por instituciones y áreas temáticas

ÁREAS	CECATIS	ICATE ESTATAL	CAPACITACIÓN ESTATAL	PARTICULAR	CEDEX	SECUNDARIAS TÉCNICAS	OTRAS SECRETARIAS	INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR	OTRAS INSTITUCIONES
Actividades artísticas	6,68%	7,60%	20,45%	1,85%	9,29%	21,15%	8,45%	6,17%	13,77%
Administración, contabilidad y servicios secretariales	8,72%	4,89%	7,13%	8,12%	26,93%	32,30%	7,26%	0,00%	1,79%
Computación	29,22%	23,98%	11,70%	30,67%	9,60%	2,35%	7,86%	0,01%	8,40%
Desarrollo personal y familiar	0,33%	3,46%	6,20%	0,86%	1,55%	0,44%	32,00%	0,04%	0,00%
Idiomas	4,69%	4,68%	9,88%	41,04%	0,00%	0,00%	2,02%	78,54%	36,75%
Industria de la construcción	0,02%	0,13%	0,34%	0,03%	0,00%	1,53%	0,23%	0,00%	0,00%
Mantenimiento y reparación	22,08%	11,51%	1,61%	3,55%	2,17%	0,55%	4,70%	0,14%	1,91%
Producción agrícola, ganadera y pecuaria	1,65%	0,70%	0,04%	0,44%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Producción artesanal	9,92%	13,16%	15,19%	1,01%	39,94%	31,31%	5,66%	0,10%	3,95%
Producción industrial	3,26%	5,72%	3,76%	0,12%	0,00%	8,74%	0,91%	0,07%	0,00%
Básicos	0,02%	0,00%	0,00%	0,40%	0,00%	0,00%	1,35%	0,00%	6,86%
Medio Ambiente	0,19%	0,21%	0,00%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Servicios	8,85%	13,43%	17,57%	6,54%	10,53%	1,64%	13,52%	0,01%	13,16%
Salud y servicios médicos	1,61%	3,75%	1,94%	1,13%	0,00%	0,00%	1,98%	0,00%	0,00%
Formación de Formadores	0,12%	3,52%	0,63%	3,42%	0,00%	0,00%	5,09%	0,00%	10,81%
Otros	2,65%	3,24%	3,56%	0,79%	0,00%	0,00%	8,98%	14,92%	2,59%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Fuente: DGPPP-SEP									

Anexo 4										
Distribución porcentual de matrícula de Capacitación para el Trabajo por áreas temáticas e instituciones										
AREAS	CECATIS	ICATE ESTATAL	CAPACITACIÓN ESTATAL	PARTICULAR	CEDEX	SECUNDARIAS TÉCNICAS	OTRAS SECRETARÍAS	INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR	OTRAS INSTITUCIONES	Total
Actividades artísticas	33,88%	35,14%	14,03%	12,99%	0,05%	0,63%	1,08%	1,83%	0,37%	100,00%
Administración, contabilidad y servicios secretariales	33,76%	17,26%	3,74%	43,64%	0,11%	0,74%	0,71%	0,00%	0,04%	100,00%
Computación	30,62%	22,88%	1,66%	44,57%	0,01%	0,01%	0,21%	0,00%	0,05%	100,00%
Desarrollo personal y familiar	5,24%	49,84%	13,26%	18,83%	0,03%	0,04%	12,72%	0,04%	0,00%	100,00%
Idiomas	6,51%	5,92%	1,85%	79,00%	0,00%	0,00%	0,07%	6,38%	0,27%	100,00%
Industria de la construcción	8,34%	48,70%	19,56%	17,10%	0,00%	3,83%	2,46%	0,00%	0,00%	100,00%
Mantenimiento y reparación	58,34%	27,70%	0,57%	13,01%	0,01%	0,01%	0,31%	0,02%	0,03%	100,00%
Producción agrícola, ganadera y pecuaria	56,63%	21,96%	0,20%	21,21%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Producción artesanal	38,49%	46,54%	7,97%	5,45%	0,16%	0,72%	0,55%	0,02%	0,08%	100,00%
Producción industrial	35,30%	56,47%	5,51%	1,87%	0,00%	0,56%	0,25%	0,04%	0,00%	100,00%
Básicos	3,47%	0,30%	0,00%	85,53%	0,00%	0,00%	5,20%	0,00%	5,50%	100,00%
Medio Ambiente	45,11%	45,26%	0,00%	9,62%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Servicios	26,84%	37,13%	7,21%	27,52%	0,03%	0,03%	1,03%	0,00%	0,21%	100,00%
Salud y servicios médicos	23,30%	49,52%	3,80%	22,67%	0,00%	0,00%	0,72%	0,00%	0,00%	100,00%
Formación de Formadores	1,42%	38,45%	1,01%	56,90%	0,00%	0,00%	1,53%	0,00%	0,68%	100,00%
Otros	31,98%	35,61%	5,81%	13,17%	0,00%	0,00%	2,73%	10,55%	0,16%	100,00%

Fuente: DGPPP-SEP

Anexo 5. Organizaciones no gubernamentales consideradas en el análisis	
Organización	Entidad
1. Centro de Promoción y Asesoría Comunitaria	Aguascalientes
2. Servicios y Solidaridad en México A.C.	Tijuana
3. Centro de Educación en Apoyo a la Producción y el Medio Ambiente	Parras de la Fuente
4. Promoción y Capacitación en los Derechos Económicos y Sociales de las Mujeres	Torreón
5. Promoción Social Kolping A.C.	Ciudad Juárez
6. Servicio, Desarrollo y Paz	Frontera
7. Centro de Capacitación en Ecología y Salud para Campesinos	San Cristóbal de las Casas
8. Centro Indígena de Capacitación Integral "Fray Bartolomé de las Casas", A.C.	San Cristóbal de las Casas
9. Enlace, Comunicación y Capacitación	Ocosingo
10. Asociación Nacional de Empresas Comercializadoras de Productos del Campo A.C.	Distrito Federal
11. Autonomía, Descentralización y Gestión, A.C.	Distrito Federal

12.	Asociación Psicológica de Enseñanza y Desarrollo Humano A.C.	Distrito Federal
13.	Centro de Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Culturales, A.C.	Distrito Federal
14.	Centro Juvenil de Promoción Integral, A.C. CEJUV	Distrito Federal
15.	Colectivo Atabal, A.C.	Distrito Federal
16.	Grupo de Educación Popular con Mujeres	Distrito Federal
17.	Mujeres trabajadoras Unidas, A.C.	Distrito Federal
18.	Unidad de Capacitación e Investigación Educativa para la Participación, A.C.	Distrito Federal
19.	Enlace para el Desarrollo Social, A.C.	Toluca
20.	Taller de Desarrollo Comunitario, A.C.	Chilpancingo
21.	Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Autónomas, Gro.	Chilpancingo
22.	Grupo Civil de Acámbaro por la Paz con Justicia	Acámbaro
23.	Red de Mujeres del Bajío, A.C.	Celaya
24.	Acción Ciudadana para la Educación, la Democracia y el Desarrollo, A.C.	Guadalajara
25.	Asociación Jalisciense de Apoyo a los Grupos Indígenas, A.C.	Guadalajara
26.	Centro de Apoyo al Movimiento Popular de Occidente, A.C.	Guadalajara
27.	Centro Michoacano de Investigación y Formación Vasco de Quiroga, A.C.	Morelia
28.	Consultores del Campo, A.C.	Pátzcuaro
29.	Educación y Capacitación para el Desarrollo Social, A.C.	Morelia
30.	Equipo de Mujeres en Acción Solidaria, A.C.	Morelia
31.	Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica A.C.	Cuernavaca
32.	Centro de Apoyo al Movimiento Popular de Occidente, A.C.	Guadalajara
33.	Centro de Apoyo al Movimiento Purépecha	Morelia
34.	Comunidad, A.C. Fundación para el Desarrollo de Morelos	Cuernavaca
35.	Servicio Paz y Justicia-Morelos	Cuernavaca
36.	Xochipilli, A.C. Y Xochiquetzal, S.A. De C.V. Comercio Alternativo para la Artesanía	Cuernavaca
37.	Asesoría Técnica a Comunidades Oaxaqueñas, A.C.	Oaxaca de Juárez
38.	Centro de Apoyo al Movimiento Popular Oaxaqueño, A.C.	Oaxaca de Juárez
39.	Centro de Desarrollo Comunitario Centeotl, A.C.	Zimatlán de Alvarez
40.	Estudios Rurales y Asesoría Campesina, A.C.	Oaxaca de Juárez
41.	Servicios del Pueblo Mixe, A.C.	Oaxaca de Juárez
42.	Servicios para una Educación Alternativa, A.C.	Oaxaca de Juárez
43.	Unión de Comunidades Indígenas de la Zona Norte del Istmo, A.C.	Matías Romero
44.	Centro de Estudios para el Desarrollo Rural-Promoción y Desarrollo Social, A.C.	Zautla
45.	Servicio de Promoción Integral Comunitaria Juvenil, A.C.	Tehuacán
46.	Unión de Esfuerzos para el Campo	Teguisquiapan
47.	Servicio, Paz y Justicia de Tabasco	Villahermosa
48.	Sistemas de Proyectos Organizados en Comunidad, S.C.L.	Comalcalco
49.	Centro de Educación Ambiental y de Acción Ecológica	Calpulalpan
50.	Centro Fray Julián Garcés Derechos Humanos y Desarrollo Local, A.C.	Tlaxcala
51.	Proyecto de Desarrollo Rural Integral Vicente Guerrero, A.C.	Españita
52.	Desarrollo Autogestionario	Coatepec
53.	Educación, Cultura y Ecología, A.C.	Xalapa
54.	Miauaxochitl, A.C.	Chicontepec
55.	Movimiento de Apoyo a Niños Trabajadores y de la Calle, A.C.	Xalapa
56.	Proyecto Sierra de Santa Marta, A.C.	Xalapa
57.	Investigación y Educación Popular Autogestiva, A.C.	Mérida
58.	Kari Igomari Niwara Sociedad de Solidaridad Social	Creel
59.	Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Educativo	Distrito Federal
60.	Centro Educativo Tatutsi Maxakwaxi	Tlaquepaque
61.	Proyectos Laubach de Alfabetización en México, A.C.	Irapuato

Anexo 6. Distribución de cursos, becas y montos por especialidad del SICAT			
Especialidad	Cursos	Becas	Monto
COSTURA INDUSTRIAL	1,245	25,495	68,424,425.56
CORTE Y CONFECCION	607	12,609	52,825,290.66
EMPLEADO DE PISO	637	12,536	31,449,025.75
AUX. ADMINISTRATIVO	375	6,535	27,915,985.00
ENSAM. DE ARNESES	289	6,292	12,867,162.05
CULTORA DE BELLEZA	305	6,277	31,772,799.99
OP. DE PAQUETERÍA	389	5,285	34,828,236.05
ENSAM. COMP. ELECTRONICOS	258	5,225	18,024,629.00
CARPINTERIA BASICA	245	5,172	26,009,910.31

AUX. ADTVO. CON COMPUTACION	224	4,423	25,809,907.80
AUX. CONTABLE	232	4,320	18,835,771.67
PELUQUERIA	171	3,440	13,710,694.45
INST. ELECTRICAS	159	3,251	19,900,958.27
HERRERIA	144	3,051	12,842,835.14
PANADERIA	144	2,894	12,665,081.67
ACTUALIZACION SECRETARIAL	137	2,809	11,734,583.40
AFINACION DE MOTORES A GASOLINA	132	2,722	15,180,277.95
COCINERO	135	2,512	10,615,019.97
CAPTURISTA DE DATOS	125	2,276	8,264,604.91
AVICULTURA	94	2,238	6,552,736.67
MESERO C/ PREP. DE ALIM. Y BEBIDAS	119	2,196	9,509,982.00
BORDADO DE ROPA TIPICA	99	2,155	5,969,242.31
ACT. SECRETARIAL C/COMPUTACION	105	2,056	11,643,466.55
ASISTENTE JURIDICO	115	1,981	10,521,913.60
AUX. CONTABLE OP. PAQUETES	101	1,834	12,172,840.61
ARTESANIAS TEXTILES	85	1,829	5,564,228.44
SECRET. RECEP. Y CONTABLE	78	1,603	8,888,707.40
PASTELERIA	79	1,583	6,150,134.18
RECEPCIONISTA	85	1,559	4,605,305.99
VENDEDOR	93	1,555	5,091,374.25
AUX. DE EDUCADORA	74	1,495	6,450,680.50
TRANS.DE PLANTI. Y PREFOR. PRENDAS	68	1,470	5,235,722.86
DESARROLLO HUMANO	83	1,415	3,545,457.00
SERIGRAFIA	74	1,381	5,947,463.94
ELAB. Y ESAMB. PARTES AUTOMOTRICES	54	1,345	3,837,273.00
CERAMICA Y ALFARERIA	64	1,337	5,353,412.46
TABLAJERO	54	1,290	3,527,874.00
CAJERO	74	1,251	2,464,177.90
DESARROLLO EMPRESARIAL	69	1,248	6,798,405.66
BASICO DE INGLES	112	1,229	13,293,811.10
ELAB. LACTEOS, CARNES, FRUTAS, HORTALIZAS	60	1,225	6,859,731.32
CULTIVO DE INVERNADERO	58	1,172	4,400,482.08
NOTA: De un total de 403 cursos, esto son los de mayor demanda.			

Anexo 7. Distribución de programas por población objetivo		
Población	Rezago	Programa o institución
Rural	*	<ul style="list-style-type: none"> • INCA RURAL • IMEDER • Beta (DGETA)

		<ul style="list-style-type: none"> ♦ PAZM (CONALEP) ♦ Centros Comunitarios de Aprendizaje (CCA) ♦ ONGS
Indígenas	*	<ul style="list-style-type: none"> ♦ INI ♦ ONGS
Jornaleros	*	<ul style="list-style-type: none"> ♦ PAEMLI ♦ Programa de atención a jornaleros agrícolas
Mujeres	*	<ul style="list-style-type: none"> ♦ ONGS ♦ Programa Mujeres Jefas de Familia ♦ Misiones Culturales ♦ DIF (Copusi y Centros de Desarrollo) ♦ IMSS ♦ CEDEX ♦ INMUJER ♦ Programa de Co-inversión Social de INDESOL
Desempleados	*	<ul style="list-style-type: none"> ♦ SICAT (Capacitación para el autoempleo) ♦ SICAT (Vales de capacitación) ♦ Prog. de Oportunidades Productivas
Jóvenes		<ul style="list-style-type: none"> ♦ CECATI ♦ ICATE ♦ Escuelas privadas de capacitación ♦ Centros de capacitación estatales
Artesanos	*	<ul style="list-style-type: none"> ♦ FONART ♦ PROADA
Técnicos		<ul style="list-style-type: none"> ♦ SICAT (Capacitación para técnicos y profesionistas) ♦ INCA RURAL ♦ INI
Trabajadores de las empresas		<ul style="list-style-type: none"> ♦ SICAT (Comisiones Mixtas) ♦ PAC ♦ Centros de capacitación empresariales ♦ Agencias privadas de capacitación ♦ Sindicatos
Microempresarios		<ul style="list-style-type: none"> ♦ PROMODE/SE ♦ FONAES ♦ Marcha hacia el Sur/SE ♦ Fondo de apoyo a la MPYME ♦ Agencias privadas de capacitación
Estudiantes		<ul style="list-style-type: none"> ♦ SICAT (Capacitación para estudiantes terminales)
Mandos medios		<ul style="list-style-type: none"> ♦ Cultura Empresarial ♦ CONCANACO ♦ CANACINTRA ♦ Centro Regional para la Competitividad

Anexo 8. Siglas	
BETA	Brigada de Educación Técnica Agropecuaria
CANACINTRA	Cámara Nacional de la Industria de la Transformación
CCA	Centros Comunitarios de Aprendizaje
CECATI	Centro de Capacitación Técnica e Industrial
CEDEX	Centros de Educación Extraescolar
cedif	Centros de Desarrollo e Integración Familiar
cimo	Calidad Integral y Modernización
cmic	Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción
conalep	Colegio Nacional de Educación Técnica Profesional

CONCANACO-SERVYTUR	Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo
CONOCER	Consejo Nacional de Competencias Laborales
COPUSI	Cocinas Populares y Unidades de Servicios Integrales
CRECE	Centro Regional para la Competitividad Empresarial
DGCFE	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo
DGETA	Dirección General de educación Tecnológica Agropecuaria
DGIT	Dirección General de Investigación Tecnológica
DIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
FIRA	Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura
FIRCO	Fideicomiso de Riesgo Compartido
FMDR	Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural
FONART	Fondo Nacional de las Artesanías
ICATE	Instituto de Capacitación Técnica en los Estados
ICIC	Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción
IMEDER	Instituto Mexicano para el Desarrollo Rural
IMES	Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INCA RURAL	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural.
INDESOL	Instituto Nacional de Desarrollo Social
INI	Instituto Nacional Indigenista
INMUJER	Instituto Nacional de las Mujeres
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
MPYMES	Micros, Pequeñas y Medianas Empresas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAC	Programa de Apoyo a la Capacitación
PAPIR	Programa de Apoyo a los Proyectos de Inversión Rural
PAZM	Programa de Atención a Zonas Marginadas
PMETyC	Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación
PROADA	Programa de promoción de Artesanías
PROBECAT	Programa de Becas para Trabajadores
PRODESCA	Programa de Desarrollo de Capacidades en el Medio Rural
PROFECO	Procuraduría Federal del Consumidor
PROFEMOR	Programa de Fortalecimiento de Empresas y Organización Rural –SAGARPA
PROMODE	Programa de Modernización del Comercio Detallista
SAEMLI	Sistema de Apoyos a la Movilidad Laboral interna
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SE	Secretaría de Economía
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEMARNAP	Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca
SEP	Secretaría de Educación Pública
SICAT	Sistema de Capacitación para el Trabajo
SINACATRI	Sistema Nacional de capacitación Técnica Rural Integral
SNET	Sistema Nacional de Educación Tecnológica
SRA	Secretaría de la Reforma Agraria
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

