

MERCADO LABORAL Y
PROPUESTAS DE POLÍTICA
ECONÓMICA

**ALGUNOS
HECHOS
ESTILIZADOS**

**ESTRATEGIA
DE FIJACIÓN
DE SALARIOS**

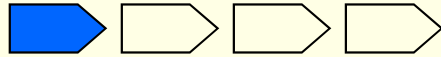
**FLEXIBILIDAD
LABORAL**

**CAPACITACION
Y
PRODUCTIVIDA
D**

**CONCLUSIONES
Y PROPUESTAS
DE POLITICA**

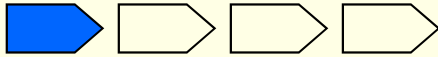


ALGUNOS HECHOS ESTILIZADOS

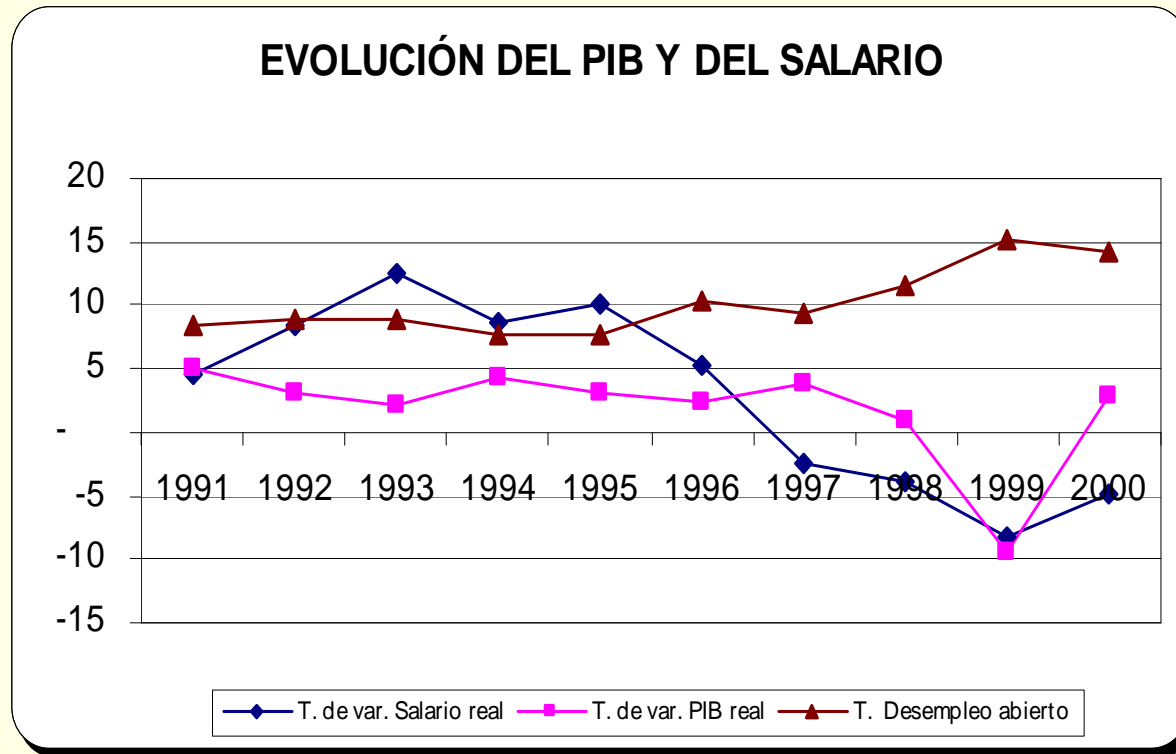


El mercado laboral se configura más allá de la oferta y demanda.....

- Depende de un conjunto de condiciones que derivan tanto del sistema educativo como de las estrategias de los agentes: empresarios, Estado y trabajadores, es decir de la estructura productiva, empresarial y social.
- Un mercado laboral eficiente debe incentivar aumentos de productividad, que permitan sostener mejores niveles de salarios e incrementar las oportunidades de empleo



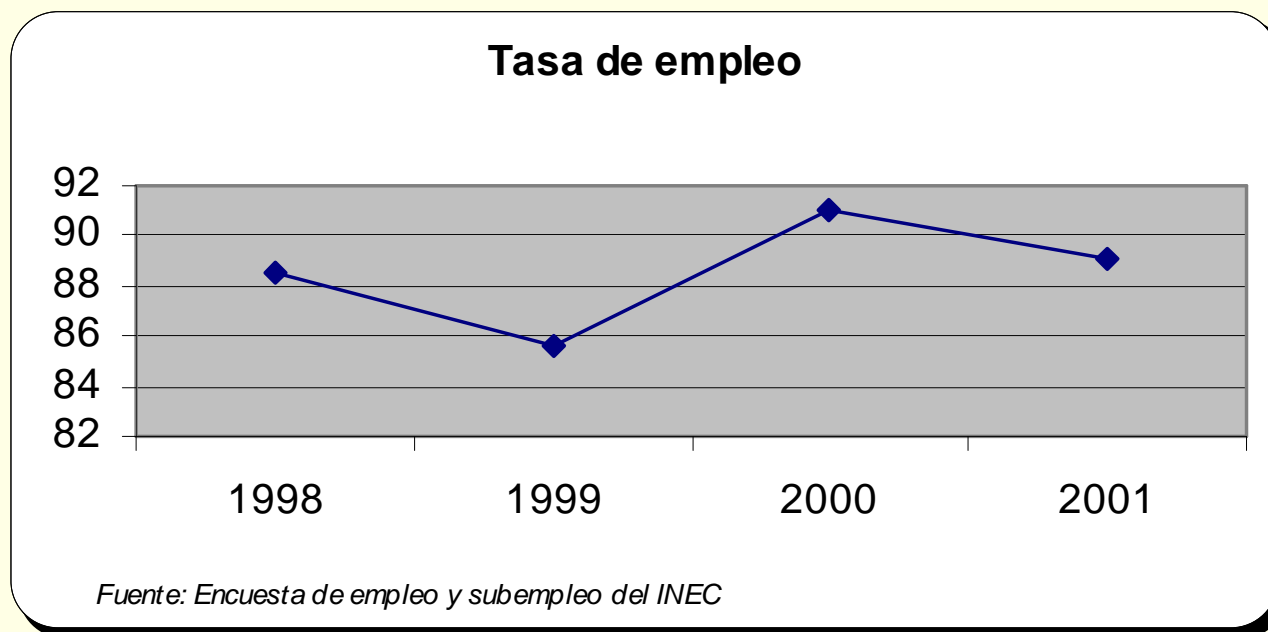
.... Ecuador presenta una alta volatilidad en sus indicadores del mercado laboral

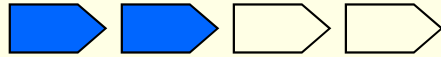


Fuente: OIT, Panorama Laboral 2001

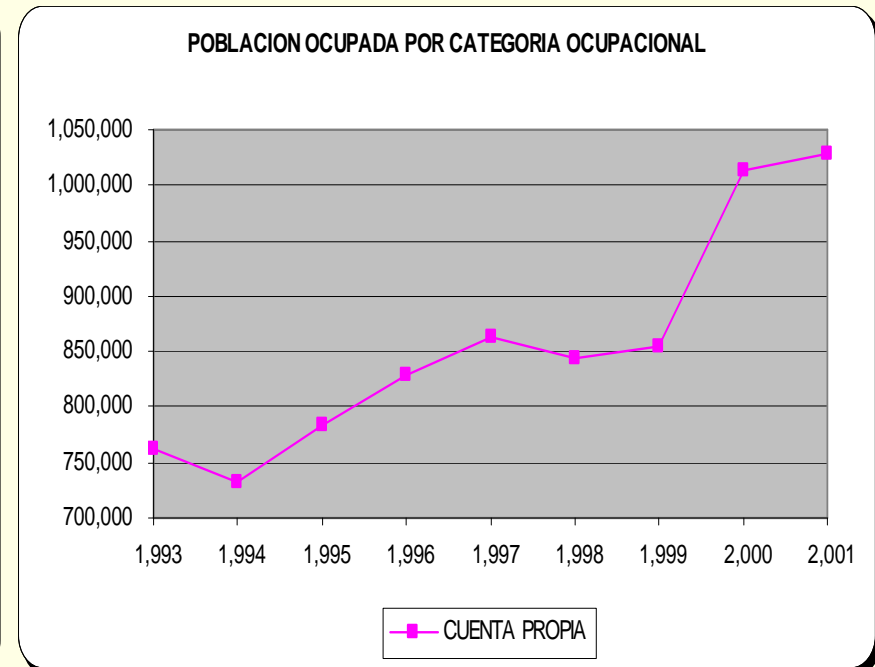
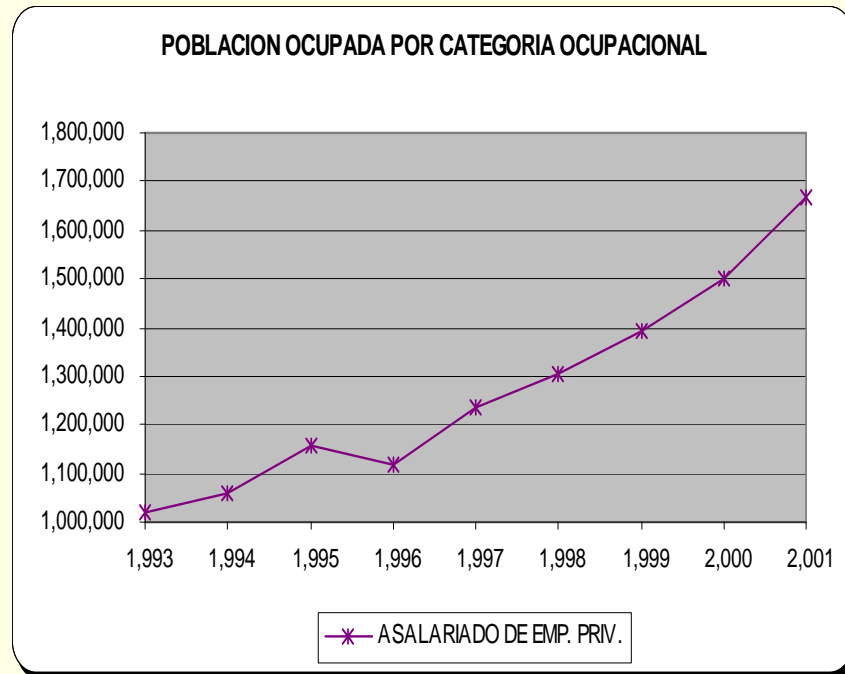


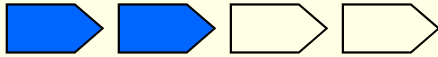
.... El empleo en el 2001 es un tanto mayor que en 1998 pero es necesario recordar el efecto de la emigración en este resultado.....



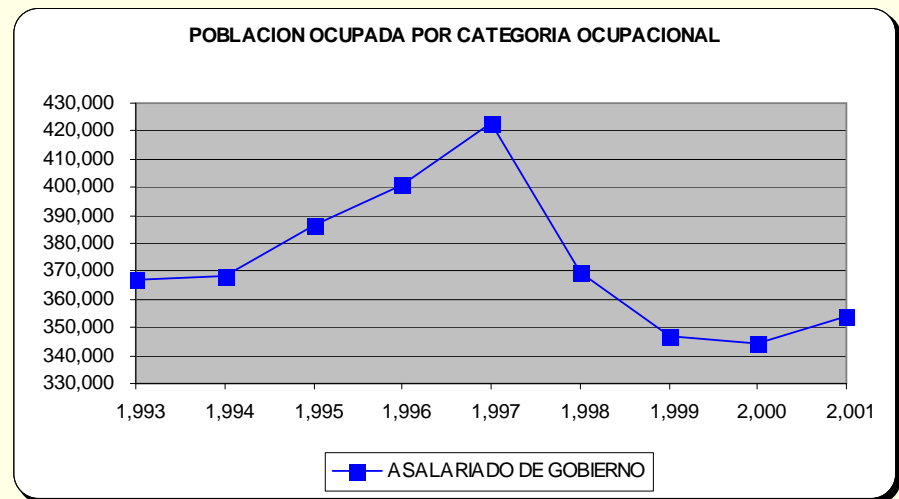
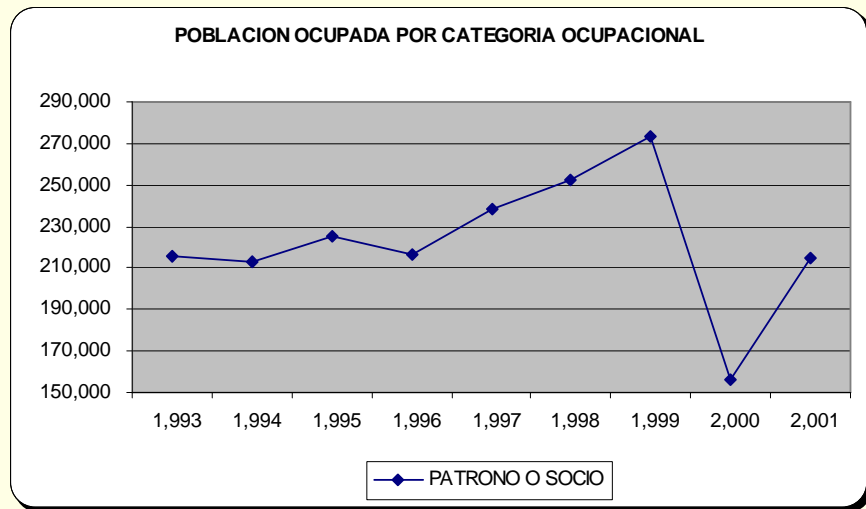


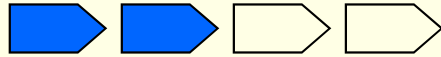
..... Los asalariados de empresas privadas y los empleados por cuenta propia han aumentado su participación,



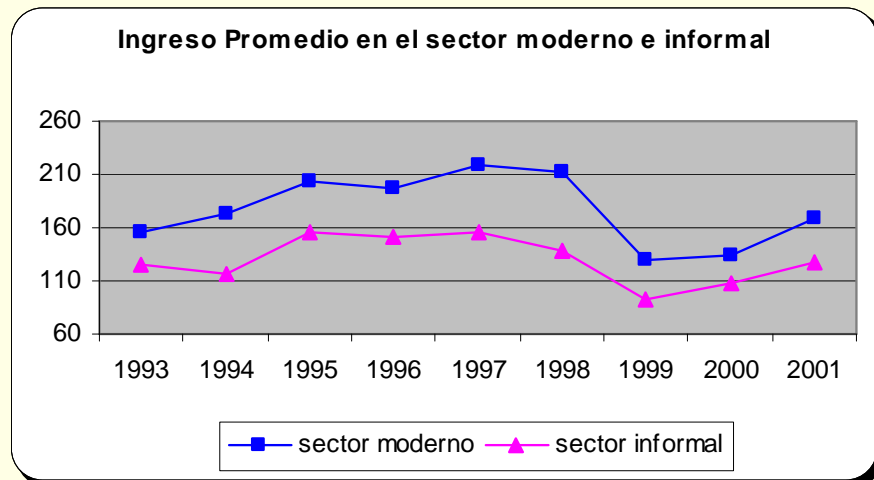
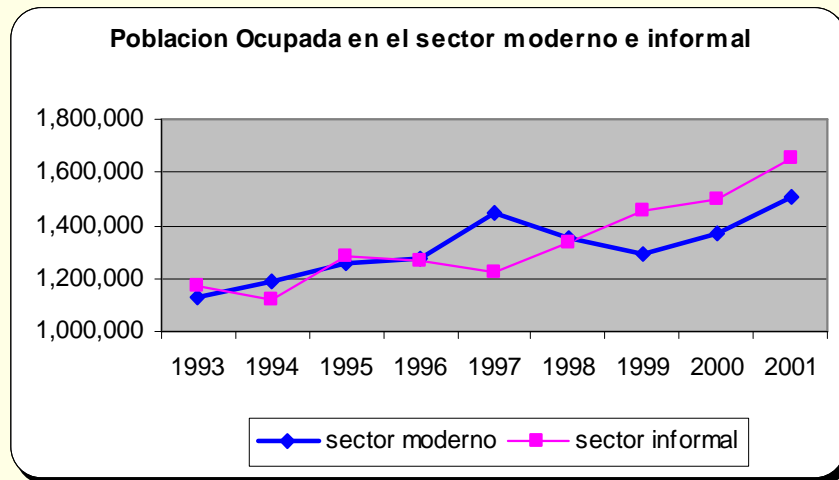


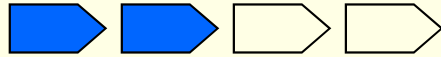
....mientras que los patronos y los empleados públicos han disminuído



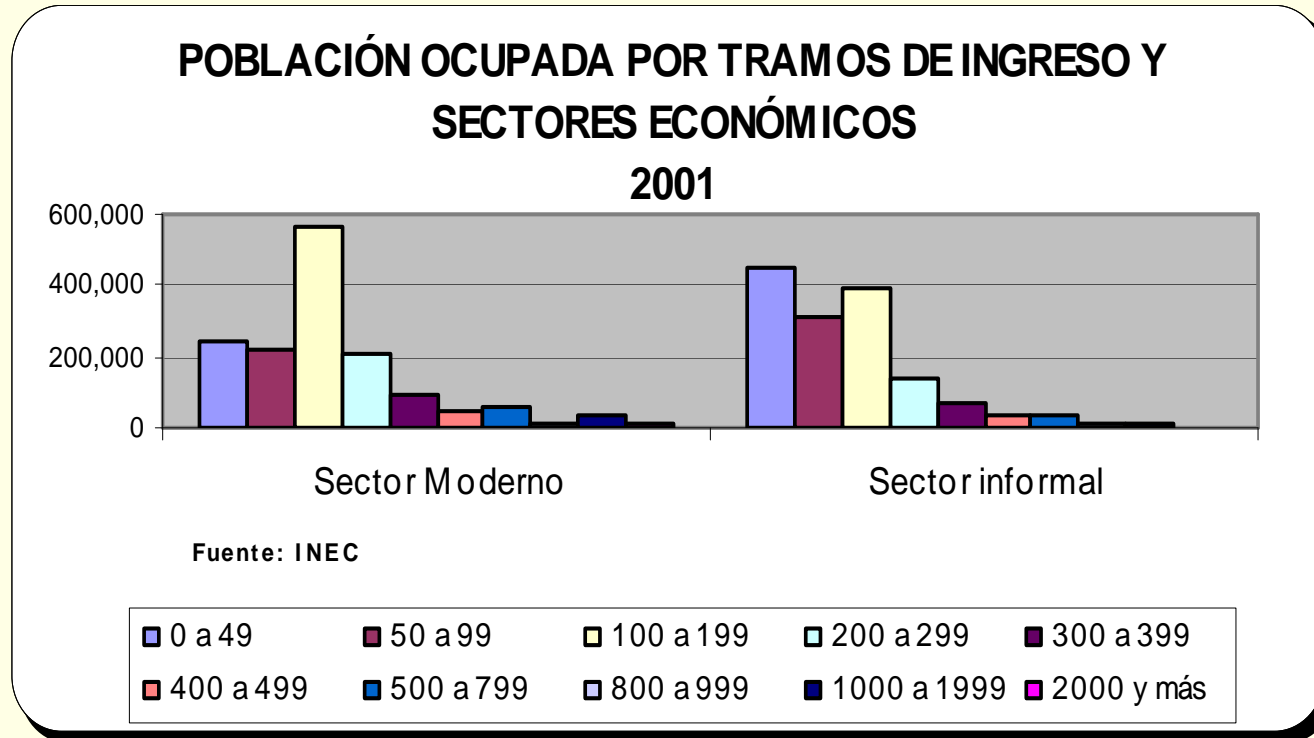


....El sector informal crece más que el moderno y su salario promedio es estructuralmente menor

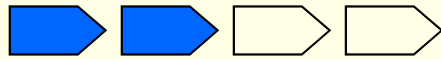




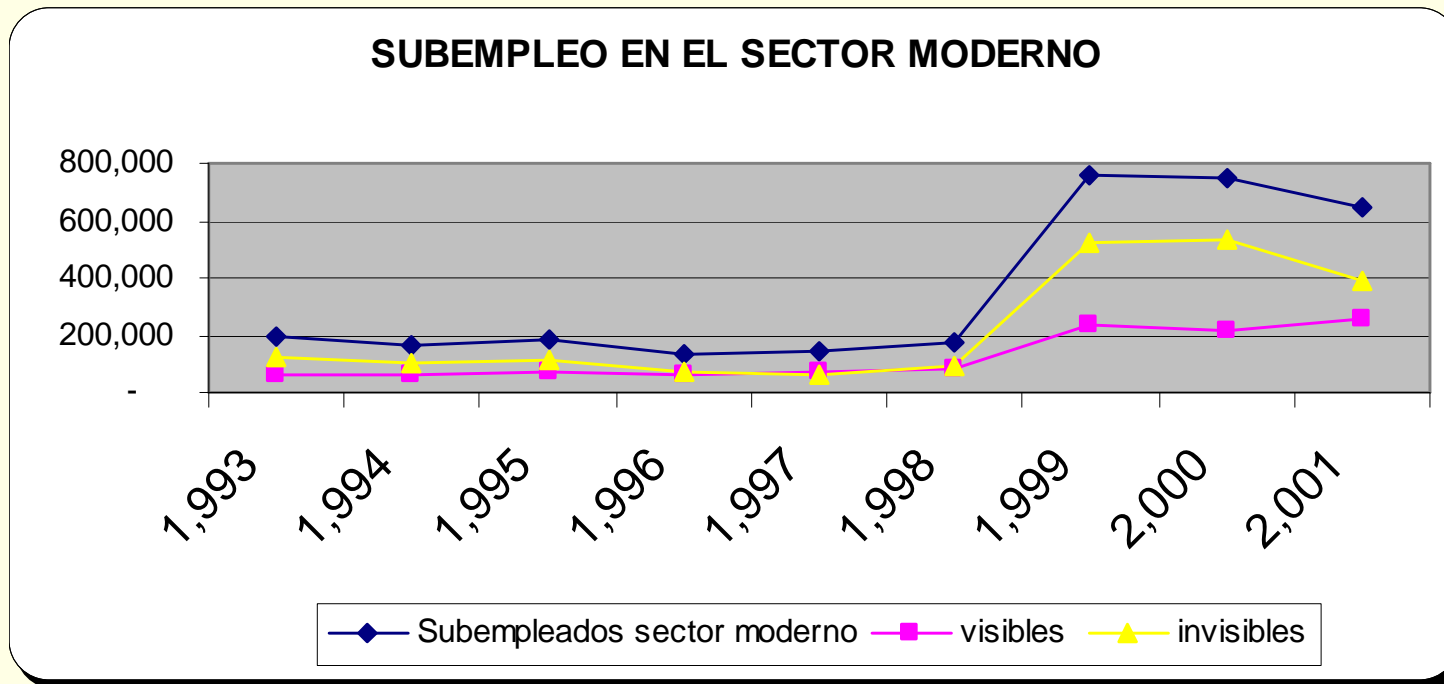
..... El sector informal presenta una mayor concentración de la población en los niveles de menores salarios



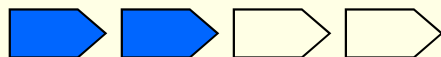
Fuente: INEC



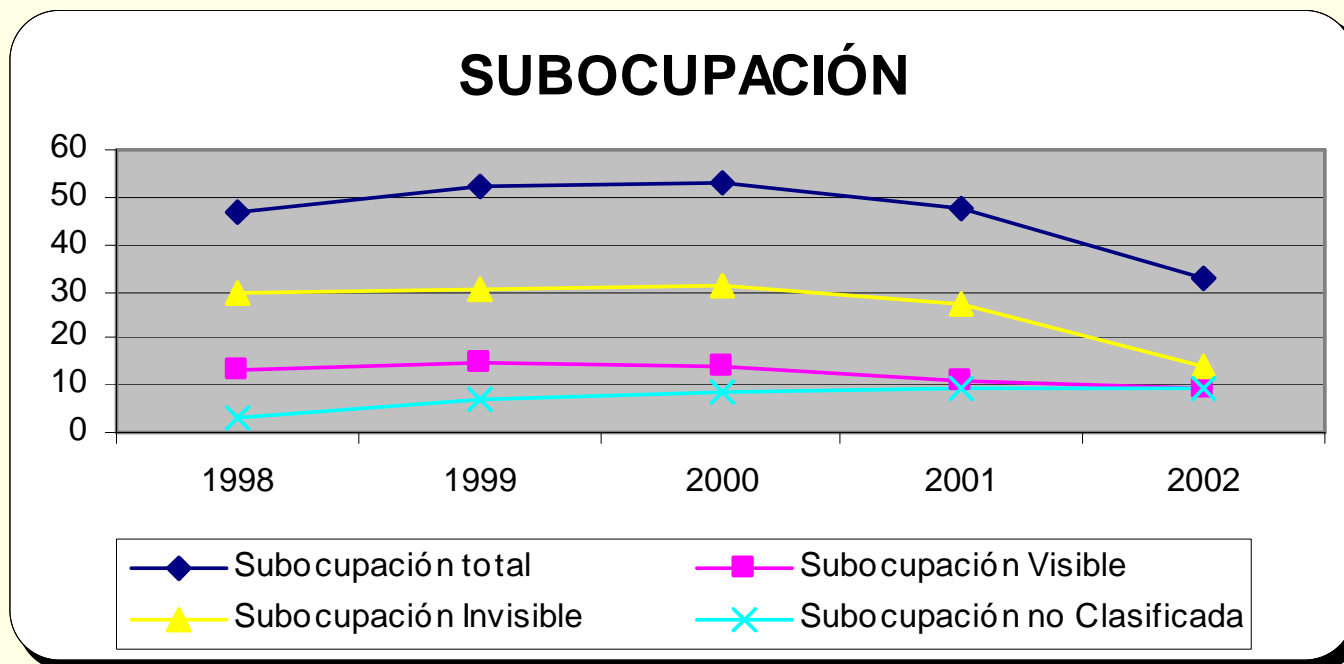
..... En el sector moderno el subempleo se incrementa en 4 veces respecto a 1998



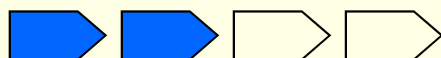
Fuente: INEC



..... Según la PUCE en ese período la subocupación disminuye, excepto la subocupación no clasificada

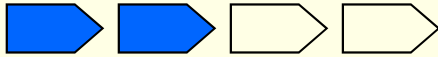


Fuente: BCE, encuesta PUCE

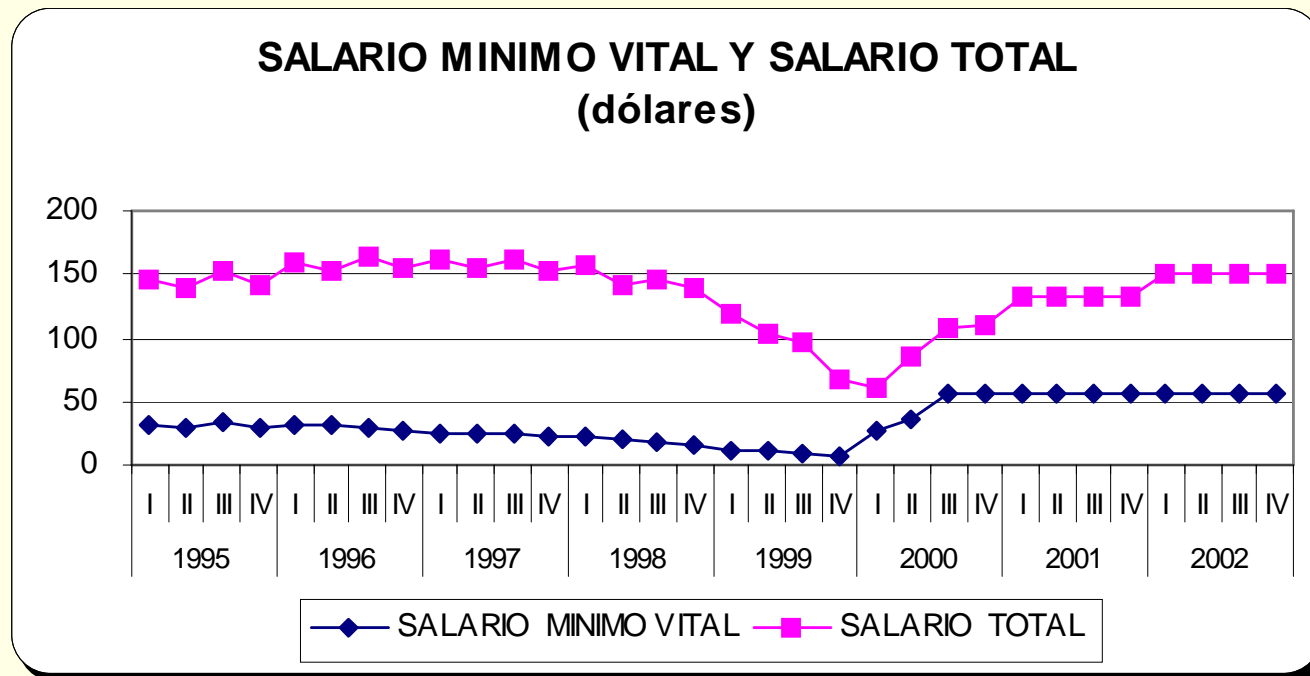


..... El sector informal presenta la mayor participación de subocupación y la subocupación invisible es la más importante....

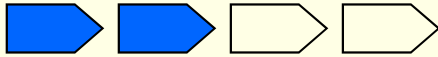
| SECTOR MODERNO | | Personas | % |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|----------|
| POBLACIÓN OCUPADA TOTAL | | 1,007,672 | 100% |
| POBLACIÓN OCUPADA ADECUADAMENTE | | 741,978 | 74% |
| POBLACIÓN SUBOCUPADA | | 265,694 | 26% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA VISIBLE | 59,747 | 6% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA INVISIBLE | 68,408 | 7% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA NO CLASIFICADA | 137,539 | 14% |
| SECTOR INFORMAL | | | |
| POBLACIÓN OCUPADA TOTAL | | 511,975 | 100% |
| POBLACIÓN OCUPADA ADECUADAMENTE | | 262,679 | 51% |
| POBLACIÓN SUBOCUPADA | | 249,296 | 49% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA VISIBLE | 68,702 | 13% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA INVISIBLE | 129,423 | 25% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA NO CLASIFICADA | 51,171 | 10% |
| SECTOR AGRÍCOLA | | | |
| POBLACIÓN OCUPADA TOTAL | | 44,171 | 100% |
| POBLACIÓN OCUPADA ADECUADAMENTE | | 27,831 | 63% |
| POBLACIÓN SUBOCUPADA | | 16,340 | 37% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA VISIBLE | 2,520 | 6% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA INVISIBLE | 6,465 | 15% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA NO CLASIFICADA | 7,355 | 17% |
| SECTOR DOMÉSTICO | | | |
| POBLACIÓN OCUPADA TOTAL | | 97,401 | 100% |
| POBLACIÓN OCUPADA ADECUADAMENTE | | 69,136 | 71% |
| POBLACIÓN SUBOCUPADA | | 28,265 | 29% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA VISIBLE | 20,228 | 21% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA INVISIBLE | 5,094 | 5% |
| | POBLACIÓN SUBOCUPADA NO CLASIFICADA | 2,943 | 3% |
| Fuente: PUCE, BCE, Encuesta del mercado laboral | | | |



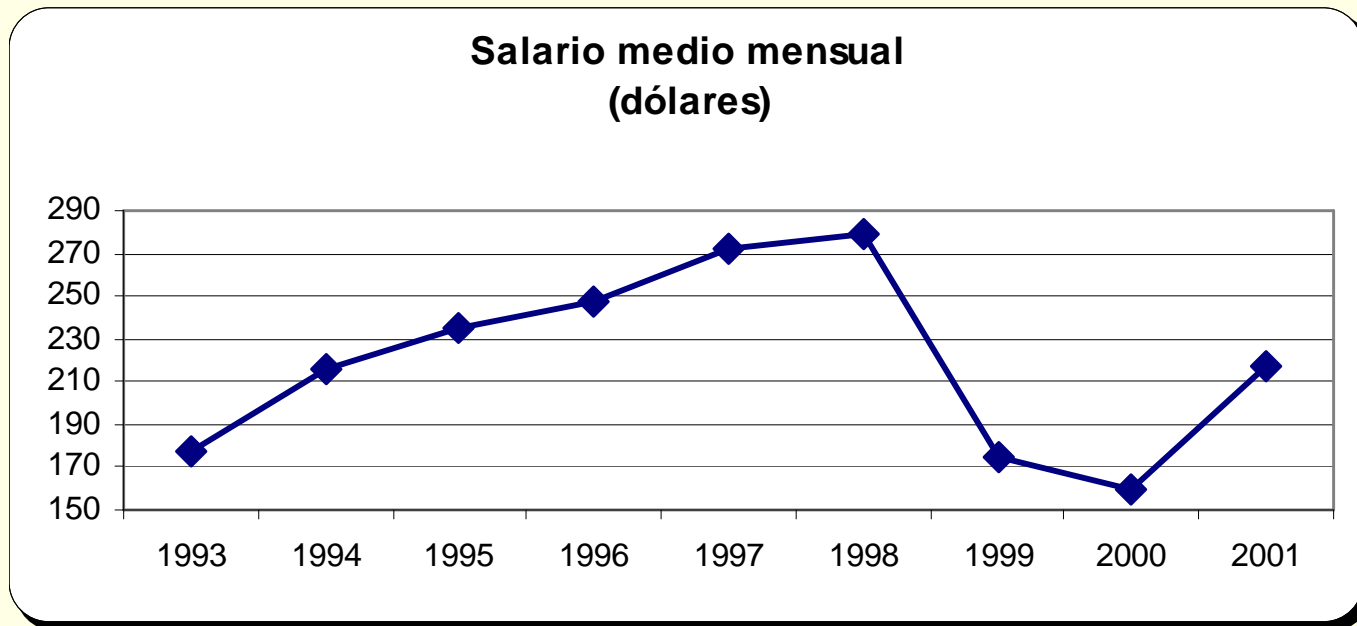
..... El salario cayó por efecto de la crisis pero se recuperó en los últimos años....



Fuente: Cuentas Nacionales



..... El salario medio presenta un comportamiento similar....



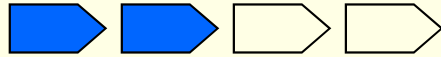
Fuente: Cuentas Nacionales

Remuneración de los asalariados

miles de dólares

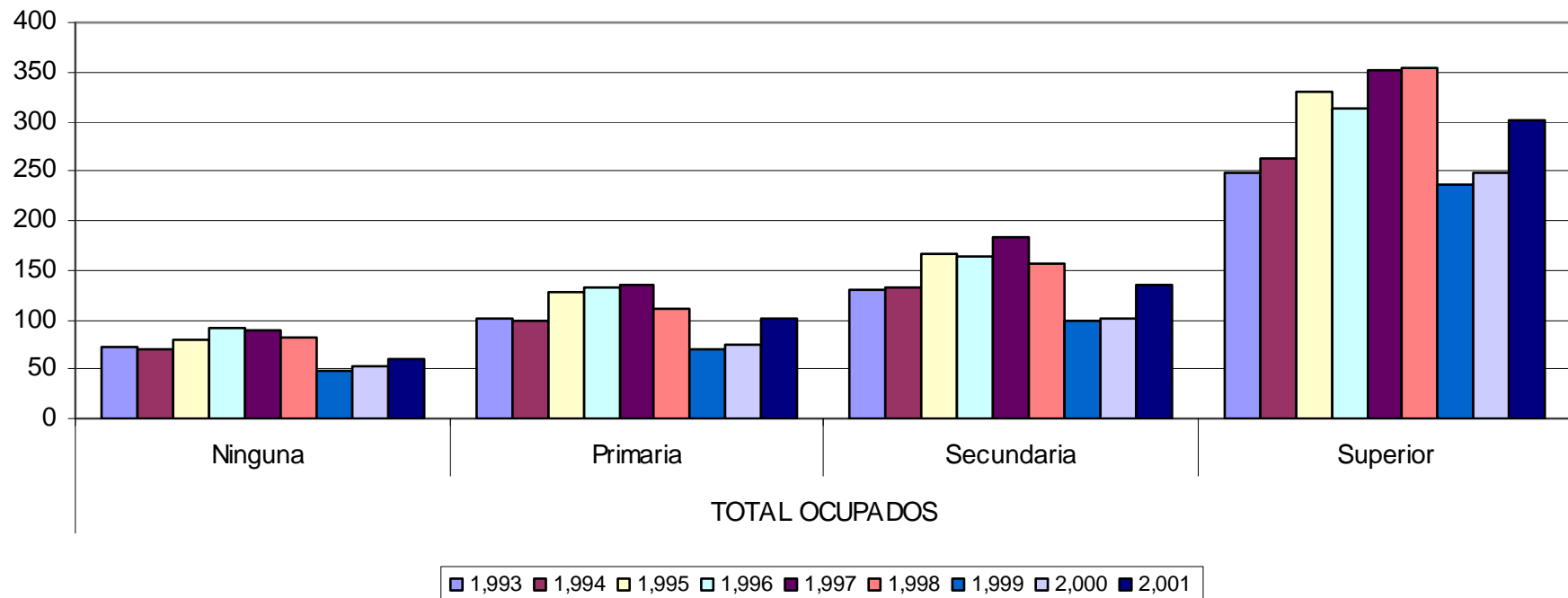
| | 1993 | | | 2001 | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Remuneraciones pagadas (miles de dólares) | Número de asalariados | Salario medio mensual | Remuneraciones pagadas (miles de dólares) | Número de asalariados | Salario medio mensual |
| AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA | 235,569 | 260,428 | 75 | 473,311 | 284,952 | 138 |
| PESCA | 52,149 | 26,143 | 166 | 30,766 | 14,108 | 182 |
| EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS | 82,910 | 10,073 | 686 | 142,961 | 11,512 | 1,035 |
| INDUSTRIAS MANUFACTURERAS | 539,379 | 214,908 | 209 | 699,897 | 217,155 | 269 |
| SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD Y AGUA | 73,176 | 11,161 | 546 | 98,523 | 22,894 | 359 |
| CONSTRUCCIÓN | 137,935 | 89,686 | 128 | 251,475 | 122,607 | 171 |
| COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR | 217,401 | 133,947 | 135 | 320,753 | 149,812 | 178 |
| HOTELES Y RESTAURANTES | 53,720 | 32,598 | 137 | 34,116 | 16,454 | 173 |
| TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES | 133,127 | 60,836 | 182 | 259,825 | 96,693 | 224 |
| INTERMEDIACIÓN FINANCIERA | 335,303 | 36,334 | 769 | 213,595 | 34,883 | 510 |
| ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER | 192,178 | 124,904 | 128 | 288,468 | 141,931 | 169 |
| ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA | 557,715 | 168,233 | 276 | 808,308 | 144,366 | 467 |
| ENSEÑANZA | 370,178 | 154,141 | 200 | 519,981 | 217,605 | 199 |
| SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD | 160,050 | 68,716 | 194 | 179,179 | 79,168 | 189 |
| OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES | 41,226 | 51,622 | 67 | 60,304 | 40,538 | 124 |
| HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO | 60,599 | 78,738 | 64 | 35,178 | 99,550 | 29 |
| TOTAL | 3,242,615.0 | 1,522,468.3 | 177 | 4,416,640.3 | 1,694,228.0 | 217 |

Fuente: Cuentas Nacionales

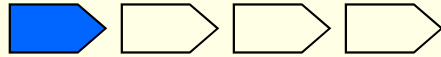


..... Y determina también distintos niveles de ingresos

**INGRESO PROMEDIO MENSUAL POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN
(DÓLARES)**

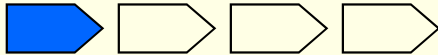


ESTRATEGIAS DE FIJACIÓN DE SALARIOS



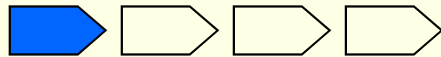
.... La estrategia de fijación de salarios es un elemento importante en la institucionalidad del mercado laboral.....

- Se analizó la legislación laboral de los siguientes países: España, México, Costa Rica, Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia, Chile.
- En América Latina la definición de salarios mínimos, salarios sectoriales definidos por comisiones tripartitas y los contratos colectivos han sido una práctica común.
- De la muestra analizada, solamente Venezuela, Ecuador y España hacen referencia explícita a la productividad como elemento para la definición de las remuneraciones.
- Todos consideran la participación tripartita en la definición de los salarios.



....La productividad no siempre se menciona explícitamente, salvo en unos cuantos casos

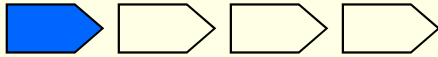
| | |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| España | <p>Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.--</p> <p>1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none">a) el índice de precios al consumo;b) la productividad media nacional alcanzada;c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional;d) la coyuntura económica general. <p>Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.</p> <p>2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.</p> |
| Venezuela | <p>Artículo 76.- Salario por productividad: Constituye una modalidad de salario variable, aquel estipulado con base en la calidad de la obra ejecutada o en el cumplimiento de las metas u objetivos de mejoramiento de la productividad de la empresa. En este supuesto, deberán fijarse, preferentemente por escrito, las condiciones estimadas relevantes a los fines de la evaluación del trabajador y, en consecuencia, de la determinación del salario.</p> |
| Ecuador | <p>Art. 128.- Consideraciones para las fijaciones de sueldos y salarios mínimos.- Para la fijación de sueldos y salarios mínimos las comisiones tendrán en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none">1. Que el sueldo o salario mínimo baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biofísica, atenta la naturaleza del trabajo;3. El rendimiento efectivo del trabajo; y,4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores. |



.... En algunos casos se ha considerado la fijación de salarios mínimos por debajo de los fijados oficialmente, como estrategia para combatir el desempleo.....

- República Dominicana que el 16 de febrero de 2001 estableció que en las zonas más deprimidas económicamente, las empresas que se establezcan en zonas francas, pagarán un salario por debajo del existente.
- En Venezuela distinguen salarios diferenciados para trabajadores urbanos, rurales, de pequeñas empresas, aprendices y conserjes.
- En septiembre de 2002 el Banco Central de Chile proponía mayor flexibilidad en los salarios, a través de salarios mínimos diferenciados por edad, capacitación, experiencia y por salarios participativos, es decir sueldo base y participación en utilidades.
- Perú establece más bien límites más altos que el mínimo para algunos sectores.
- En algunos países también se consideran salarios diferenciados para los jóvenes que está entre el 66% (España) y 85% (Holanda y Suecia) del SM de un adulto.

FLEXIBILIDAD LABORAL



.... Las reformas orientadas a flexibilizar el mercado de trabajo, principalmente contemplan.....

- Trabajo por horas
- Los contratos temporales
- Tercerización de la contratación de personal

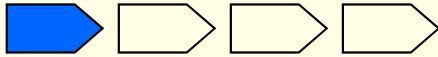
.....La flexibilización laboral ofrece ventajas, pero también presenta problemas.....

Ventajas

- Mayor movilidad laboral
- Incentivos para la contratación de mano de obra adicional
- Orientación de la ocupación hacia las actividades más productivas.
- Fácil adaptación de las empresas a los cambios en la demanda.

Desventajas

- Menores incentivos para la capacitación y formación profesional en las empresas
- Menor productividad
- Abusos en los ámbitos salariales, de seguridad laboral y seguridad social.
- Competitividad espúrea



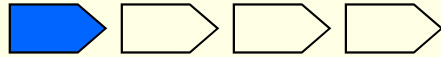
.... España contempla algunas medidas para evitar los problemas de una mayor flexibilidad laboral

En la reforma del mercado de trabajo (julio de 2001)

- Se incluyen incentivos para la generación de trabajo estable
- Tales incentivos están relacionados con bonificaciones a la cuota empresarial a la seguridad social
- Promueve la contratación de mujeres, desempleados y desempleados mayores de 45 años hasta 55 años.

En el BOE de 2 junio de 1994 regula las empresas de trabajo temporal

- Establece condiciones para su autorización:
- Garantizar la estructura administrativa necesaria
- Dedicarse exclusivamente a esta actividad
- Responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal respecto a las obligaciones salariales y de seguridad social.
- Obligación de evaluar los riesgos laborales y tomar medidas para prevenirlos
- Obligación de invertir 1% de la masa salarial en la formación de los trabajadores.



.... En Ecuador se han dado algunos pasos para flexibilizar el mercado laboral....

1) Ley para la Transformación Económica del Ecuador (13 de Marzo 2000 R.O 34)

Remuneración unificada (Art 119)

Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Público (CONAREM),

Prohibición de Indexación.- Prohíbese establecer el sueldo o salario básico unificado o el salario sectorial unificado como referentes para cuantificar o reajustar toda clase de ingreso de los trabajadores públicos o privados, siendo nula cualquier indexación con estas referencias.

2) Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana

Contratos eventuales

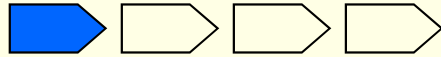
Contratos de polifuncionalidad

Pacto libre colectivo de trabajo

3) (R.O. 285) 27 de Marzo de 1998

Oficinas privadas de colocaciones

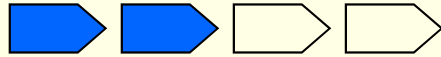
Contrato por horas



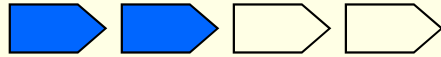
.... Sin embargo algunas prácticas podrían derivar en abusos.....

El ministro de Trabajo del Ecuador, Martín Insua en Ginebra en la reunión de la OIT, manifestó que : **(La Hora, 20 junio 2001)**

- Se estaría propiciando la evasión de las obligaciones legales con los trabajadores manteniéndolos con subcontrataciones.
- Las grandes empresas recurren a la estratagema de dividirse en unidades más pequeñas que funcionan en régimen de subcontrata.
- Esto repercutirá inevitablemente también en la calidad de los productos porque "no puede haber identificación entre los productores subcontratados y la empresa".
- Entre un setenta y un ochenta por ciento de las empresas, lo mismo nacionales que extranjeras, recurren en Ecuador a ese mecanismo, y las empresas subcontratadas subcontratan a su vez.



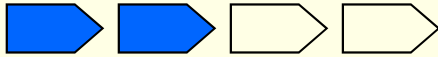
CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD



El capital humano es otro factor de la función de producción.....

Existen otras formas de capital distintas al capital físico y relacionadas con el conjunto de conocimientos de los trabajadores adquiridos por medio del sistema educativo y de su curva de aprendizaje – learning by doing-

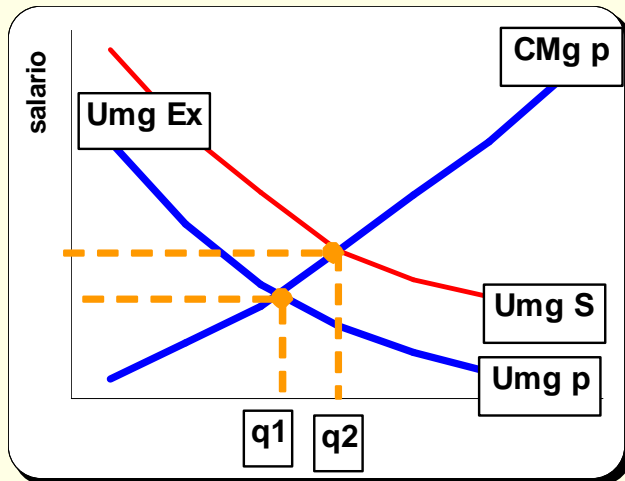
(Mankiw, Romer and Weil 1992)



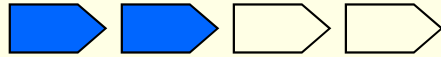
..... La capacitación tiene externalidades positivas que no siempre son observadas, lo cual conduce a decisiones subóptimas....

$$UMg\ p + UMg\ ex = CMg\ p + CMg\ ex$$

$$OPTIMO = \text{Max} (UMg\ p + UMg\ ex - CMg\ p - CMg\ ex)$$

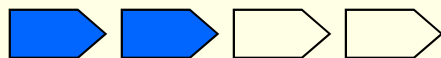


| Externalidades Positivas |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| Difusión del conocimiento hacia otros trabajadores |
| Mayor flexibilidad de la economía para adaptarse a cambios |
| Posibilidad de crear un ambiente atractivo para inversiones |
| Bienestar social |
| Barreras para tomar decisiones óptimas |
| La percepción de que el capital humano es transferible fácilmente |
| Imperfecciones en la información sobre oportunidades de capacitación y empleo |
| Trabajadores de carecen de medios o de acceso al crédito |
| Soluciones |
| Incentivos |
| Subsidios |
| Información sobre Oferta y Demanda de capacitación y trabajo |
| Créditos y becas para capacitación |



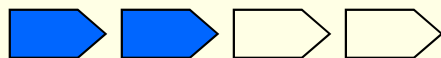
..... Las instituciones de Formación Profesional en AL han perdido protagonismo en los últimos años....

- Sus egresados tienen dificultades para insertarse en el mercado laboral.
- No se adaptaron rápidamente a la demanda del mercado.
- Enfrentan problemas financieros.
- En algunos casos una marcada politización
- No tienen una buena relación con el sector productivo

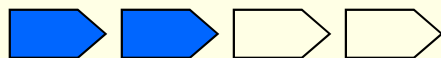


Generalmente la formación profesional se financia con recursos del presupuesto general del estado o por recursos destinados específicamente para dicho fin....

| Modalidades de Aplicación del Financiamiento de Formación Profesional | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Modalidad | Ventajas | Desventajas |
| Financiamiento de instituciones oficiales de capacitación | Economías de escala en la producción de servicios de capacitación en gran escala. | Puede amparar la ineficiencia institucional |
| | Control directo del Estado de la oferta y calidad de los servicios | Favorece la rigidez de la oferta de capacitación por la falta de competencia |
| | | Cientelismo político y falta de rendición de cuentas |
| Subsidio discrecional a organismos proveedores de capacitación a través de la contratación de sus servicios en concurso público | Expones a los organismos de capacitación a una competencia efectiva | La atomización de la oferta de capacitación |
| | Permite al estado control sobre la focalización social de los programas de capacitación | Ineficiencia operativa al desalentar las inversiones en infraestructura para capacitación en las tecnologías duras |
| Subsidios de capacitación para las empresas (subsidio directo o crédito fiscal contra impuestos) | Promueve una mejor adecuación de la oferta a las necesidades efectivas de capacitación del sector productivo | Puede favorecer a los sectores que menos necesitan (grandes empresas y empleados de alto nivel) |
| | | Capacitación predominantemente puntual, cortoplacista y específica |
| | | Empresas que reciben subsidios son tolerantes en sus exigencias de calidad y precios |

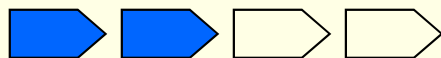


| Modalidades de Aplicación del Financiamiento de Formación Profesional | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Modalidad | Ventajas | Desventajas |
| Subsidios de capacitación para los trabajadores (con un vale para capacitación o crédito fiscal de impuestos personales) | Permite ajustar la oferta de capacitación a la demanda social | Necesidad de implementar mecanismos de información y orientación para los usuarios |
| | Focaliza las ayuda estatal en los sectores más necesitados | Pueden alentar una demanda exagerada de capacitación que no guarde relación con las oportunidades reales de empleo |
| | Estimula la demanda hacia áreas con mejores perspectivas de empleo | Controles administrativos costosos por dispersión de los beneficiarios |
| | Fortalecimiento de los mecanismos de mercado | |
| Subsidios a centros de capacitación corporativos (como subsidio directo o crédito fiscal) | Articulación más estrecha entre la oferta de capacitación y las necesidades del personal de las empresas | Falta de voluntad por parte de las empresas para asociarse |
| | Mayor eficiencia operativa y mejor calidad por la especialización | La seguridad de un mercado cautivo puede erosionar los incentivos para la eficiencia. |
| | Mayor compromiso de las empresas en la gestión del centro | |



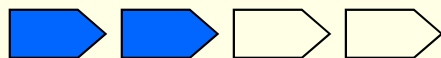
Una descripción de las instituciones de Formación Profesional en los países andinos.....

| | Ecuador | Venezuela | Colombia | Perú | Bolivia |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instituciones Oficiales de Capacitación | Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) | Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) | Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) | Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) | Fundación Nacional para la Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL) |
| Fecha de creación | 1968 | 1969 | 1957 | 1961 | 1996 (como fundación) y 1988 (como instituto) |
| Personería Jurídica | adscrito al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, pero con autonomía administrativa y financiera. | ente autónomo con personería y patrimonio propios, adscrito al Ministerio de Educación | con personería y patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio | Es una institución privada, de bien público, sin fines de lucro, dirigida por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia |
| | | | | | |



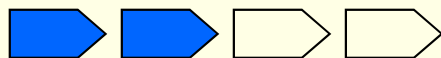
Una descripción de las instituciones de Formación Profesional en los países andinos.....

| | Ecuador | Venezuela | Colombia | Perú | Bolivia |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Financiamiento | contribución obligatoria de las empresas públicas, mixtas y privadas, equivalente al 0.5 % de las remuneraciones, más los aportes del Presupuesto General de la Nación. | Financiamiento tripartito: Empleadores privados aportan el 2% de las remuneraciones que pagan; Los trabajadores aportan el 0,5% de las utilidades anuales que reciben, y El Esta | aportes obligatorios mensuales de los empleadores públicos y privados, de un porcentaje sobre los salarios y jornales (entre 0.5 y 2.0%). Además recibe ingresos de la venta de productos y servicios, y de aportes adicionales de las empresas u otras fuentes | La contribución de las empresas de más de 20 trabajadores. El monto de la contribución es equivalente al 0.75% del total de las remuneraciones que paguen las empresas a sus trabajadores. Los recursos generados por la prestación de servicios de capacitaci | aporte privado, equivalente al 1% , calculado sobre el salario mensual de todos los trabajadores que figuran en planillas, a cuya contribución se obliga voluntariamente el empleador privado |



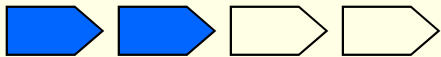
.....Otras experiencias en materia de formación profesional.....

| | COSTA RICA | CHILE | ALEMANIA | FRANCIA | JAPON | REINO UNIDO |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MODALIDAD DE OPERACIÓN | El sistema de Formación profesional es más tradicional, está a cargo del INA, sin embargo se avanza con importantes cambios | El sistema de capacitación laboral es altamente descentralizado | Está inserta en el sistema educativo y opera a través de: | Las empresas pueden disponer las 2/3 partes de sus aportes para sus propios planes de capacitación | Los programas se imparten en centros públicos, , agencias semiestatales y organismos privados | Manejo descentralizado, con criterios que enfatizan resultados y promueven la competencia y la participación privada |
| | Se ha desarrollado un esquema descentralizado de certificación, acreditación , formación dual y contratación de servicios de capacitación | Los organismos capacitadores debidamente calificados compiten entre si. | Aprendizaje Dual | El resto financia planes de formación de jóvenes administrados por organizaciones mutuales | Las políticas de empleo permanente han contribuido a la disposición de los empleadores para financiar la capacitación | La participación de los usuarios se promueve a través de: Vales y prestamos sin intereses para Desarrollo de Carreras |
| | La Asociación Española de Normalización (AENOR) concedió el certificado ISO 9002 al INA. | El Estado patrocina diversos programas para la población que no tiene acceso a los programas de las empresas | Escuelas Profesionales de tiempo completo | Los aportes del Estado se destinan a subsidiar programas públicos de capacitación y desarrollo tecnológico complementario | | El sistema bancario maneja los recursos del programa de préstamos y los costos corren por cuenta del Estado |

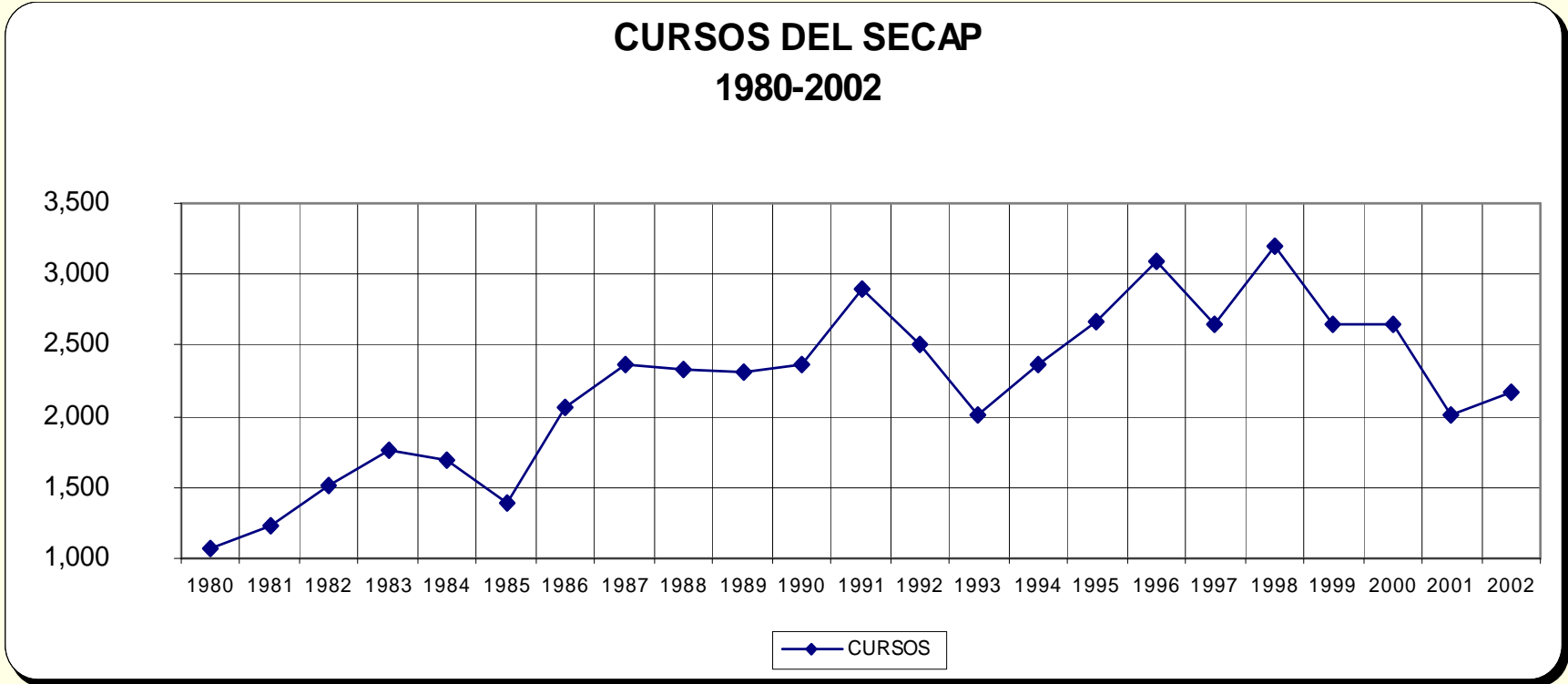


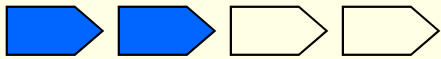
.....Otras experiencias en materia de formación profesional.....

| | COSTA RICA | CHILE | ALEMANIA | FRANCIA | JAPON | REINO UNIDO |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| FINANCIAMIENTO | El 2% de la planilla de todos los empleados del sector público y privado. Las empresas del sector agropecuario aportan el 0,5% | Las empresas deciden la cantidad y clase de capacitación que requieren, beneficiándose de un INCENTIVO TRIBUTARIO que les permite deducir de impuestos hasta el 1% de la planilla. | El Estado financia o subsidia la fase lectiva de la formación dual y el funcionamiento de las escuelas profesionales de tiempo completo. Las empresas asumen los costos de la fase práctica de la formación dual. | Las empresas aportan el 1,2% de su masa salarial y se cuenta aportes del Estado y de los gobiernos locales. Las 2/3 partes pueden destinar para sus propios planes de capacitación. | La capacitación en el sistema público es gratuita y se financia con recursos generales del Estado. La capacitación en el sector privado está a cargo de los interesados: empresas y trabajadores. | El presupuesto general del Estado. |
| | | | | | | |

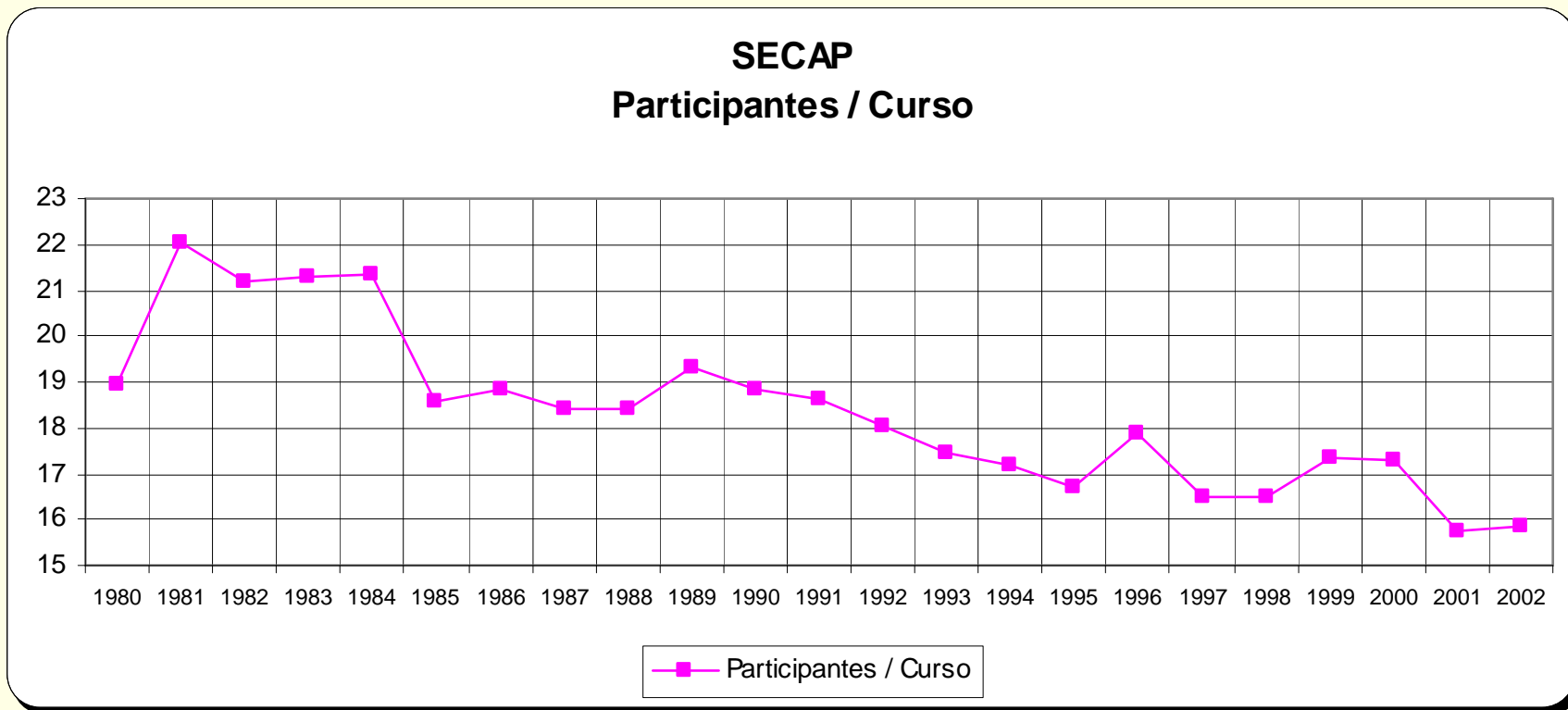


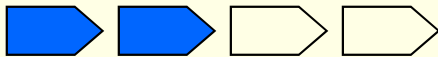
.....En el Ecuador la gestión del SECAP ha perdido protagonismo.....



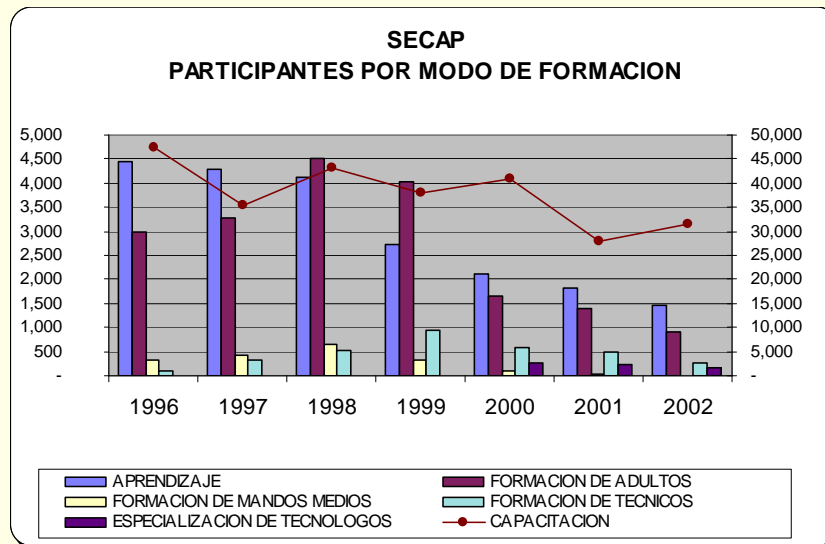
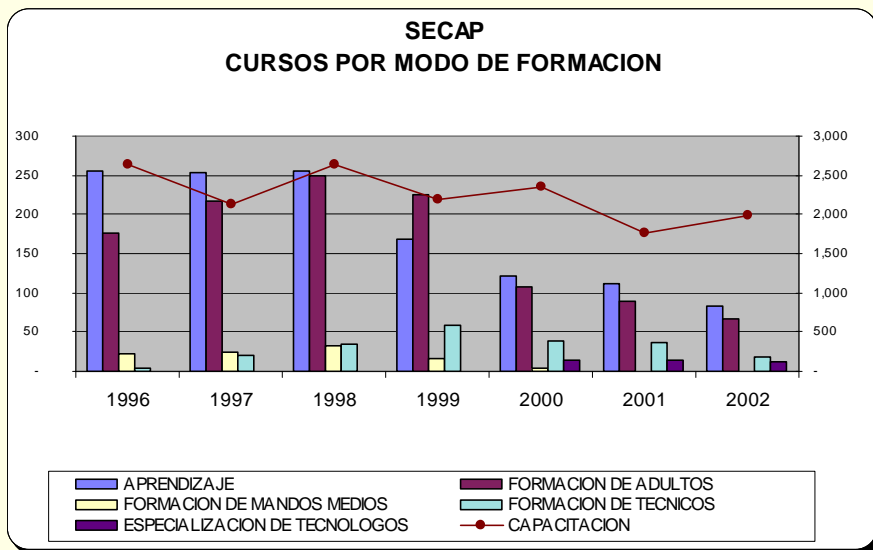


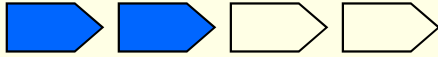
.....Y la demanda de los cursos del SECAP también se redujo.....





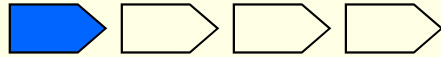
.....la oferta y demanda de capacitación en todos los modos de formación ha experimentado una disminución





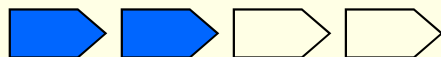
.....Mediante decreto Ejecutivo No. 1821 del 10 de septiembre de 2001 se creó el Consejo Nacional de Formación Profesional (CNCF).....

- Es el órgano regulador, coordinador, impulsador y facilitador de las actividades de capacitación y formación profesional en el Ecuador.
- Su rol es el de acreditar a instituciones privadas de capacitación y coordinar su participación en la oferta de capacitación a las empresas del sector privado.
- Se financiará con el aporte del 82% del 0,5% de la nómina de las empresas privadas. El 18% se destinará al Secap.
- El Secap continuará percibiendo el 0,5% de los aportes del sector público.
- Se pretende que fortalezca la participación privada en la oferta de capacitación a las empresas y que el Secap se enfoque en los sectores que requieren de mayor atención gubernamental.



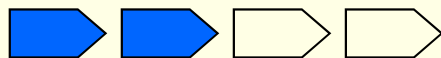
Conclusiones

- Un mercado de trabajo eficiente debe ofrecer los incentivos adecuados para elevar la productividad y por esta vía los salarios y el empleo.
- La definición de salarios diferenciados y la flexibilidad laboral pueden ofrecer ventajas, pero se debe tener mucho cuidado para no sacrificar productividad.
- Deben contemplarse incentivos para la generación de trabajo estable y una mayor productividad.
- El incremento de los trabajadores por cuenta propia, la disminución del rol del Estado como empleador y el crecimiento del sector informal, exige considerar estrategias de fomento de microempresas, con componentes relacionados con capacitación, organización y microcrédito.
- Es indispensable invertir en el desarrollo del capital humano a través de la capacitación profesional, la educación y la investigación.



Sugerencias de Políticas

- Institucionalizar el criterio de productividad en el proceso de fijación de salarios, proporcionando indicadores sectoriales de productividad e incentivando acuerdos empresa – trabajadores. (Indicadores de productividad sectorial, difusión de herramientas de medición de gestión en las empresas).
- Reglamentar y supervisar la gestión de las tercerizadoras respecto a las garantías que ofrecen al personal que contratan. (seguridad social, horarios, salario por horas).
- Establecer incentivos para la generación de trabajo estable.
- Fortalecer el sistema nacional de formación profesional, exigir rendición de cuentas al CNFP y este a su vez a los operadores privados (certificación).
- Fortalecer programas de capacitación para segmentos de la población que no tienen acceso a los programas de las empresas y estimular el trabajo por cuenta propia (por ejemplo bajo los lineamientos del Proyecto Chile Joven)
- Definir estrategia de empleo y fomento de la microempresa como prioridad del Estado.



Sugerencias de Políticas

- Favorecer una mayor participación del sector privado en la oferta de capacitación.
- Garantizar que la oferta corresponda a la demanda de capacitación.
- Involucrar a las instituciones capacitadoras en la tarea de colocación e inserción de sus egresados al mundo laboral.
- Promover alianzas entre las instituciones de capacitación y las empresas privadas para programas de pasantías, formación dual y capacitación continua.
- Analizar las posibilidad de incrementar los recursos destinados a capacitación, una parte de los cuales podría ser administrado por las mismas empresas.
- Modernizar al SECAP y fijar como objetivo alcanzar la certificación de calidad.
- El Estado debe enfocarse en la capacitación de los desempleados, jóvenes y grupos informales; así como, en la inversión en infraestructura de capacitación de nuevas tecnologías.