

UN
PU
ENTE
ENTRE DOS
MÉXICOS
TE



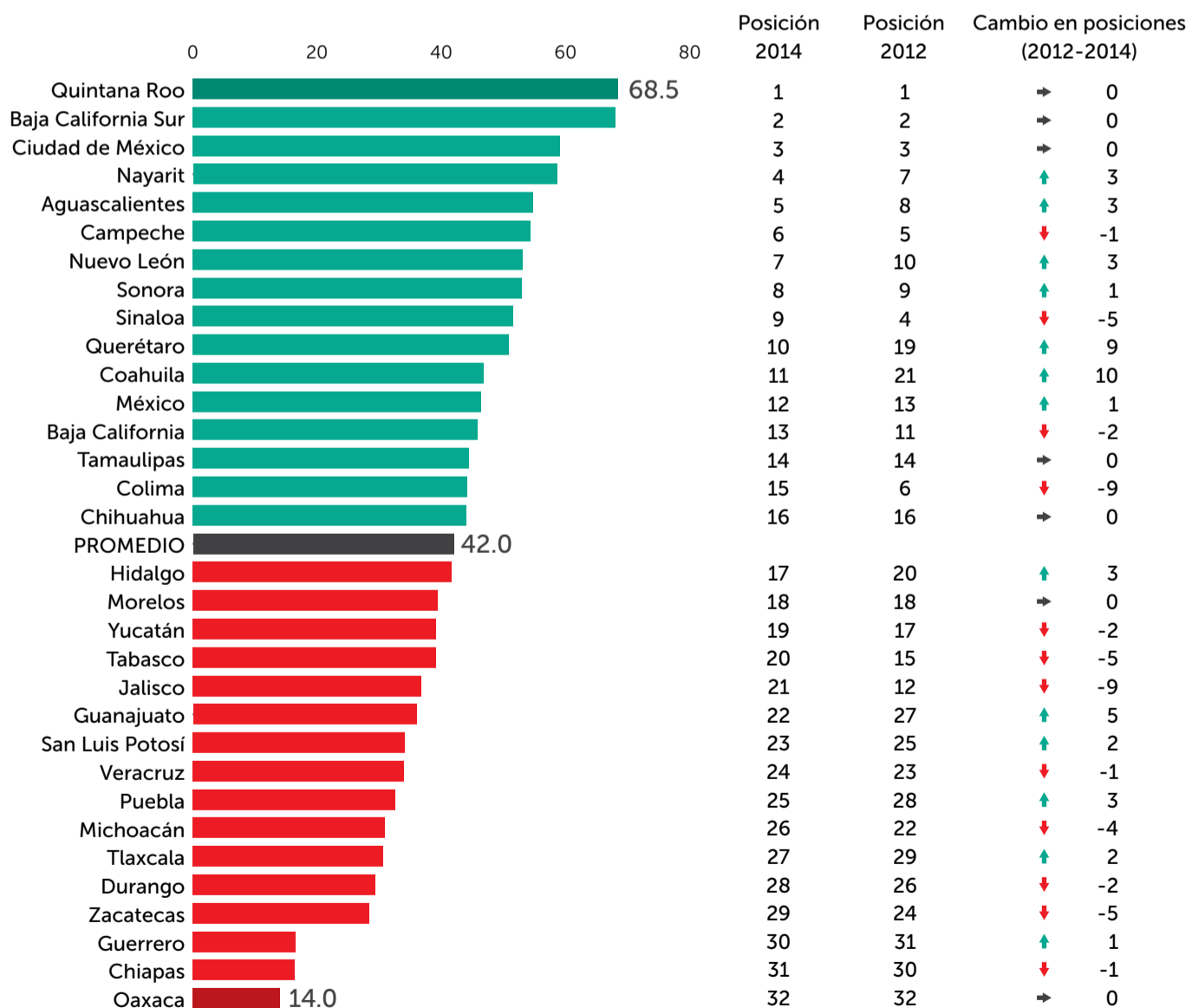
VI. MERCADO DE FACTORES EFICIENTE

¿Qué mide?

El subíndice de *Factores* mide la productividad de los trabajadores y otras características esenciales del empleo, ya que este el capital humano representa el factor de producción más importante para la competitividad de cada entidad federativa. Aquellas entidades donde los trabajadores están más capacitados y los salarios son mayores se vuelven más atractivas para el talento y, por consiguiente, atraen inversión.

Ranking del subíndice y cambios en posiciones 2012-2014

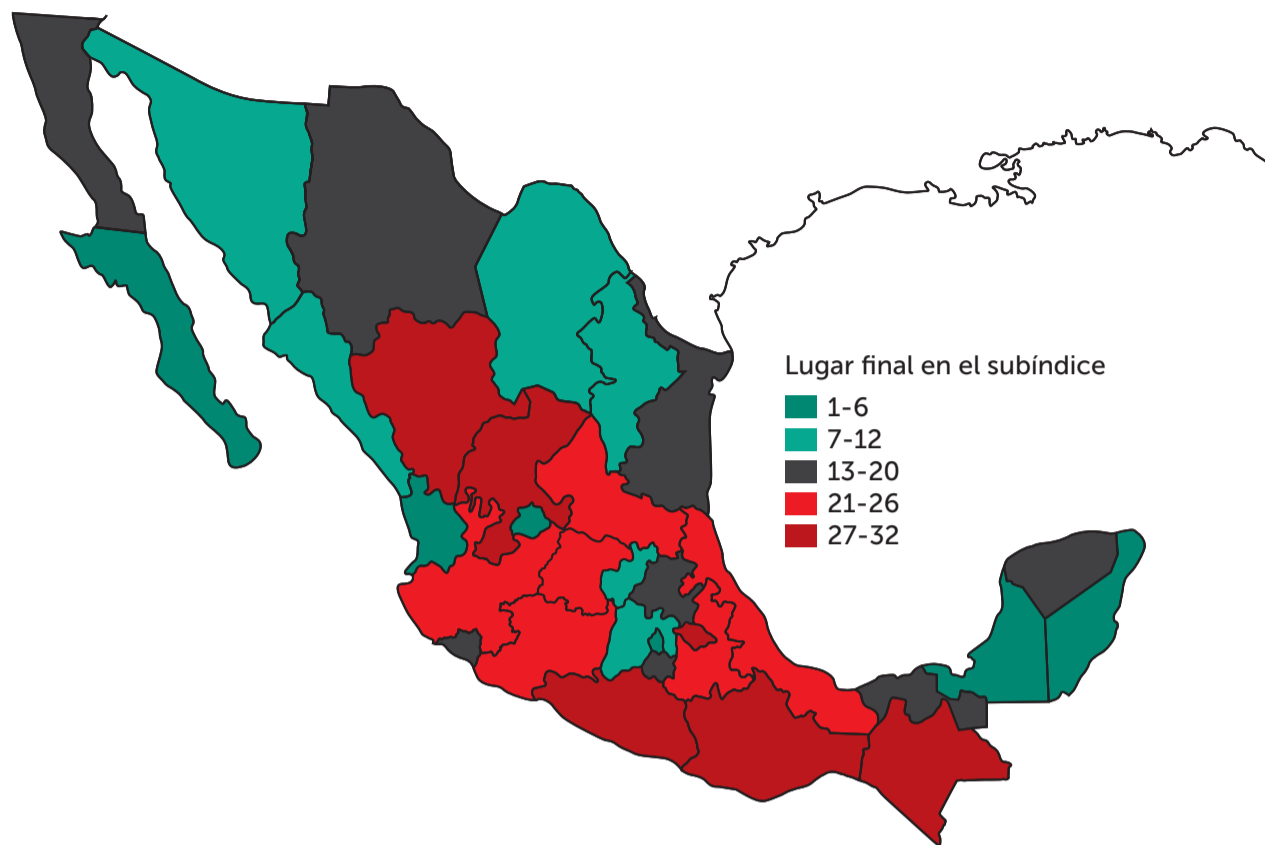
Gráfica VI.1 Resultados en el subíndice Factores.



Fuente: IMCO.

Nota: El tamaño de la barra corresponde al puntaje obtenido por el estado en el subíndice analizado.

Mapa VI.1 Resultados del subíndice Factores por ubicación geográfica.



Fuente: IMCO.

Resultados por indicador

Tabla VI.1 Resultados generales por indicador.

Indicador (unidades)	¿Más es mejor?	Promedio 32 estados			Promedio 3 mejores (2014)	Mejor entidad (2014)
		2012	2014	Cambio		
Contribución laboral al crecimiento (Porcentaje de la tasa de crecimiento)	Sí	0.13	0.08	X	0.29	Ciudad de México 0.39
Ingreso promedio de trabajadores de tiempo completo (Pesos mensuales)	Sí	5,540	5,726	✓	7,288	Baja California Sur 7,836
Desigualdad salarial (Cociente entre personas que ganan menos de dos salarios mínimos y personas que ganan más de dos salarios mínimos)	No	0.96	0.92	✓	0.35	Nuevo León 0.32
Población ocupada sin ingresos (Porcentaje de la población económicamente activa ocupada)	No	24.6	26.4	X	13.1	Michoacán 12.7
Eficiencia terminal en secundaria (Porcentaje)	Sí	84.8	86.1	✓	94.4	Aguascalientes 95.6

Fuente: IMCO.

Indicador (unidades)	¿Más es mejor?	Promedio 32 estados			Promedio 3 mejores (2014)	Mejor entidad (2014)
		2012	2014	Cambio		
Eficiencia terminal en preparatoria (Porcentaje)	Sí	62.6	66.3	✓	82.8	Nayarit 96.5
Absorción en educación superior (Porcentaje)	Sí	87.5	75.9	✗	103.5	Aguascalientes 105.6
Población foránea con educación superior (Porcentaje de la población foránea de 25 años o más)	Sí	5.9	6.1	✓	14.9	Quintana Roo 16.6
Capacitación laboral (Población económicamente activa que ha recibido capacitación como porcentaje la población económicamente activa total)	Sí	3.4	3.9	✓	10.2	Nayarit 10.6

Fuente: IMCO.

Los mejores estados

Quintana Roo

Quintana Roo obtiene el primer lugar en el subíndice *Factores* porque se encontró entre los primeros 10 lugares en seis de los nueve indicadores analizados. Fue el estado con el mayor porcentaje de población foránea con educación superior con 16.6% del total de foráneos de 25 años o más mientras que el promedio nacional fue de 6.1%. También fue el estado con la segunda mayor contribución laboral al crecimiento con 0.29 y no 0.08 como la media de la muestra y la segunda eficiencia terminal en preparatoria más alta (77%). Finalmente, se colocó en la séptima posición en ingreso promedio de trabajadores de tiempo completo y en la novena en desigualdad salarial y capacitación laboral.

Baja California Sur

Baja California Sur se encuentra en segundo lugar debido a que fue el estado con mayor ingreso promedio de trabajadores de tiempo completo. Mientras que la cifra promedio de los estados fue de 5 mil 726 pesos mensuales, el valor de Baja California Sur ascendió a 7 mil 836. Fue también el tercer estado con la mayor eficiencia terminal en secundaria (92.1%) y población foránea con educación superior (13.6%). Finalmente, se colocó en la cuarta posición en eficiencia terminal en preparatoria y en la quinta en contribución laboral al crecimiento y desigualdad salarial.

Ciudad de México

La Ciudad de México obtiene el tercer lugar porque en cuatro de los nueve indicadores se posiciona dentro de los 10 primeros lugares. En contribución laboral al crecimiento se encontró en primer lugar. Adicionalmente, obtuvo el tercer lugar en ingreso promedio de trabajadores de tiempo completo con 6 mil 951 pesos mensuales y el octavo en desigualdad salarial.

Los estados con mayores cambios

Coahuila (+10)

Con respecto al ranking 2012, Coahuila subió 10 lugares (del 21 al 11). Lo anterior se debió a que la contribución laboral al crecimiento aumentó de 0.11 a 0.16 y, por consiguiente, se avanzaron 28 posiciones en el ranking de ese indicador (de la 32 a la cuatro). Adicionalmente, la desigualdad salarial disminuyó de 0.63 a 0.43 por lo que se ganaron siete lugares en el ranking de ese indicador y, aunque la absorción en educación superior disminuyó, lo hizo menos que el promedio nacional de forma que se avanzaron seis lugares.

Una mirada al interior del subíndice

Ingreso promedio de trabajadores de tiempo completo

- El salario estatal promedio de los trabajadores de tiempo completo fue de 5 mil 726 pesos mensuales, sin embargo, los trabajadores de Baja California Sur (primer lugar), ganaron 2.2 veces lo que los trabajadores de Chiapas (último lugar).

Desigualdad salarial

- Chiapas (2.68), Guerrero (2.14) y Oaxaca (1.89) fueron los tres estados que presentaron el coeficiente de desigualdad salarial más alto

Absorción en educación superior

- En promedio, los estados presentaron una tasa de absorción en educación superior de 75.9%.
- Aguascalientes (105.6%) y Sonora (105.2%) son los únicos estados que presentan tasas de absorción superiores a 100%. Este fenómeno es atribuible a la atracción estudiantes foráneos.

Capacitación laboral

- En promedio, solo 3.9% de las personas económicamente del país recibieron capacitación laboral.
- Guerrero fue el estado con la menor tasa de capacitación laboral: únicamente 1.3% de las personas económicamente activas.
- Nayarit y Sinaloa presentaron las tasas de capacitación laboral más altas con 10.6% y 10.4% respectivamente.

IMCO PROPONE

Justicia laboral

- Evaluar la calidad del funcionamiento de las instituciones de los procesos laborales en las juntas locales para proponer agendas de trabajo específicas que, en lugar de gastar recursos de manera caprichosa se inviertan en las partes del proceso que estén más apartadas de la legalidad. De esta manera se pueden generar mecanismos para que el procedimiento sea expedito y favorezca la conciliación en las etapas tempranas del conflicto, antes de la presentación de la demanda. Los arreglos privados siempre serán preferibles a los pleitos que generan juicios lentos, cuellos de botella en los tribunales, restan certidumbre y afectan los intereses de empresas y trabajadores.
- Con el objetivo de agilizar y transparentar los procesos se propone instaurar el expediente electrónico, copia fiel del expediente escrito, que eventualmente pueda sustituirlo, y que sea accesible a todas las partes en un litigio laboral.
- Uno de los principales problemas en la impartición de justicia laboral son los espacios para la corrupción. Se propone crear castigos económicos y penas no corporales para las malas conductas en las juntas de conciliación y arbitraje. En lugar de castigar con cárcel puede ser mucho más efectivo publicar las listas de coyotes y litigantes tramposos, hacer un registro público de demandantes recurrentes, de patrones y empresas proclives al conflicto laboral, multas, inhabilitaciones temporales de servidores públicos y prohibiciones temporales de litigio.
- Ayudar al trabajador informal a establecer un litigio laboral contra su patrón informal, mediante procedimiento sumario, especialmente en lo referente al cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

Participación laboral e informalidad

- Generar políticas activas de incremento de la participación laboral formal de las mujeres. Un incentivo fiscal que reduzca los costos de la afiliación al IMSS de segundos y terceros miembros de familia.
- También, los estados y la Federación deben hacer cambios a las reglas de derechohabientes en el IMSS que limiten el número de miembros de familia que pueden usar los servicios como beneficiarios de un solo trabajador.
- Los estados deben cabildear de manera activa en el Congreso Federal para cambiar la estructura de financiamiento de los fondos públicos de pensiones. Una posibilidad es la reducción de recursos de flujo futuro destinados al INFONAVIT, para reducir los déficits en los sistemas públicos de pensiones.

-
- Revaluación actuarial de los fondos pensionarios estatales, municipales y de universidades públicas, y reestructuración de obligaciones para asegurar su sostenibilidad. Cada estado debe tener un mapa claro de sus obligaciones pensionarias no fondeadas.
 - Generar mayores incentivos, tanto en impuestos y deducciones como en el gasto público, para que continúe y se incremente la inversión en capital humano. Esa es la herramienta más poderosa para aumentar la productividad de los trabajadores y en consecuencia, los salarios.
 - Generar políticas de salario mínimo en aquellos casos en donde la remuneración es cero, o donde el trabajador tiene que pagar por trabajar, como en el trabajo familiar, el servicio social o el trabajo informal.
 - Crear mecanismos de transparencia para asegurarse que los contratos de alquiler del espacio público para actividades informales, generen ingresos fiscales, tanto para el estado como para el municipio.
 - Asegurarse que la seguridad pública en los centros de trabajo informales como tianguis y mercados sobre ruedas, la otorgue el municipio y/o el estado, y haya un cobro por ella. La seguridad en estos centros de trabajo no puede quedar en manos de los líderes de informales.
 - Generar programas de subsidio para el primer empleo tiene sentido. Si la fuente de fondeo es clara, podría subsidiarse la mayor parte del costo laboral de las personas en su primer trabajo dado que no hay demanda en el mercado por los trabajadores sin experiencia. Una vez que las personas ganan experiencia, el subsidio debe eliminarse.
 - Los estados han eliminado gravámenes como la tenencia, mientras que han elevado los impuestos a la nómina. Hacer lo contrario (reinstalar tenencias y eliminar los impuestos sobre nómina) puede tener un efecto muy importante en crear más y mejores empleos formales. El impuesto a la nómina es un impuesto a la generación de empleos y la formalidad.