



---

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN**

**TRABAJO PERIODÍSTICO Y COMUNICACIONAL**

**Certificación de competencias laborales como estrategia  
para impulsar la empleabilidad en México**

**Reportaje**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN COMUNICACIÓN Y PERIODISMO**

**P R E S E N T A N**

**PATRICIA ESTHER MEZTLI ISLAS VÁZQUEZ**

**BEATRIZ ELENA CHACON TAPIA**

**DIRECTORA DE TESIS**

**MTRA. ANDREA GÓMEZ MONTESINOS**



**Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, 2019**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# Certificación de competencias laborales como estrategia para impulsar la empleabilidad en México





# Índice

Introducción.....	1
Situación laboral en México .....	3
¡Nosotros te llamamos!.....	8
¿Qué sigue de la escuela? .....	11
Importancia de competencias tecnológicas y de idiomas en el siglo XXI .	17
Competencias laborales .....	21
La carrera sin fin .....	24
Papelito habla. ¿Qué buscan las empresas al emplear? .....	29
Dando y dando. ¿Qué buscan las personas al emplearse? .....	31
Entrar en la competencia, según sus reglas. Oferta y demanda de competencias.....	33
Competencias más requeridas en la actualidad.....	34
Hacia una cultura de la certificación de competencias laborales.....	37
¿A qué necesidad responde? Surgimiento del enfoque por competencia laboral .....	40
Pioneros nacionales en el modelo por competencias .....	43
La escuela nunca termina. Capacitación para mejorar la productividad ..	45
¿Qué buscabas? Certificación de competencias para mejores condiciones de empleabilidad.....	47
Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) .....	53
Antecedentes.....	54
Una oportunidad más para los trabajadores. ¿Qué hace? .....	57
De la idea al papelito. Sistema Nacional de Competencias (SNC).....	58
Antes y después del CONOCER. Testimonios de personas certificadas ..	63
El camino por andar. Perspectivas .....	68
Conclusión.....	80
Anexo .....	84
Fuentes de consulta.....	90
Bibliográficas.....	92
Cibergráficas .....	93
Vivas .....	95





## Introducción

La productividad es un factor primordial para el desarrollo económico de México. Los empresarios requieren capital humano con conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes para llevar a cabo actividades productivas, mientras que los trabajadores necesitan mejores condiciones de empleabilidad y oportunidades laborales que remuneren su trabajo de una forma justa y digna. Por ello es de suma importancia la existencia de un balance entre la oferta de los empleadores y las competencias de los empleados para desempeñar sus tareas laborales.

El objetivo fundamental de este trabajo periodístico es un análisis sobre la situación laboral en México actual donde existe un modelo de gestión por competencias basado en capacitación, evaluación y certificación, que se convierten en herramientas para obtener mejores condiciones y oportunidades de calidad. Así como destacar la importancia de que el gobierno mexicano debe respaldar este modelo junto con empresarios e instituciones educativas públicas y privadas que apuestan por la profesionalización en todos los sectores laborales.

El reportaje aquí presentado es una investigación que, como lo define Javier Ibarrola en su libro *El reportaje*, es un profundo trabajo de investigación de campo, documental y testimonial. También se retoman los parámetros establecidos por Eduardo Ulibarri en *Idea y vida del reportaje*. Este trabajo periodístico reúne las características indicadas en los textos mencionados como: actualidad, interés, personalidad, colorido, vigor y rigor, entre otras, pues se recurrió a diferentes fuentes de información y métodos para enriquecer adecuadamente la narrativa por medio de testimonios, datos duros y entrevistas a expertos en la materia.

La información obtenida como materia prima se organizó de forma que los lectores puedan interpretarla de manera imparcial y con la intención de despertar en ellos el deseo de reflexionar sobre la importancia del tema.



El trabajo se estructuró en cuatro apartados: el primero, *Situación laboral en México*, en el que se expone el panorama al cual se enfrentan las personas que buscan un empleo y la importancia de contar con competencias de lenguaje e informáticas en el siglo XXI. El segundo apartado, *Competencias laborales*, donde se presentan diferentes interpretaciones de este concepto, cómo surge este modelo de competencias y cómo se inserta en nuestro país. Como tercer componente, *Hacia una cultura de certificación de las competencias laborales*, en el que se analiza la importancia del desarrollo de competencias, y cómo surge este modelo de gestión por competencias en México. Por último, *Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales*, muestra la forma de operar de esta entidad sectorizada en la Secretaría de Educación Pública y cómo esta alternativa gubernamental responde a la necesidad de empresarios y trabajadores por encontrar la armonía entre un buen empleado y un trabajo bien remunerado.

El vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología hace que la actualización competitiva sea un tema de permanente vigencia a nivel mundial. Ante ese panorama, la situación laboral en México siempre es un tema que suscita interés en nuestra sociedad, por lo que la labor de los periodistas es de primera importancia ante la responsabilidad de difundir mecanismos que brinden oportunidades para el desarrollo profesional de los trabajadores y las personas interesadas en ir más allá de lo que ofrece el sistema educativo nacional.

## Situación laboral en México

*“En el enfrentamiento entre el arroyo y la roca, el arroyo siempre gana, no por fuerza sino por persistencia.”*

BUDA



**Figura 1.** Ventajas de la certificación de competencias laborales. Autoría propia para ilustrar este trabajo.

Con mucha frecuencia los empleadores dicen que para las empresas lo más importante no son sus clientes sino sus trabajadores, ¿Pero, qué tan real es esta aseveración? ¿Las empresas realmente están cuidando a sus empleados? ¿Qué hacen al respecto?

Por otra parte, algunas frases comunes entre los trabajadores, cualquiera que sea su área productiva, son: “¡No valoran mi trabajo!”. “¡No gano lo que debería por mi trabajo!”. “¡Sé hacerlo, pero no tengo un documento que lo sustente y me paguen lo justo!”.

Lo anterior son evidencias de la gran problemática que origina el desdén por el capital humano en nuestro país. El presidente mexicano, Enrique Peña Nieto, suele afirmar que durante su gobierno el empleo formal ha crecido en forma destacada, pero el panorama actual refleja una situación muy distinta.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondiente al segundo trimestre de 2018 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Población Económicamente Activa en 2018 estaba conformada por 55.6 millones de personas.

Con base en la estadística anterior, Miguel Santiago Reyes, Hernández, especialista del Instituto de Investigación para el Desarrollo con Equidad de la Universidad Iberoamericana, declaró en entrevista con el periódico *Publimetro* en su edición del día 29 de abril de 2018, que existen 15 millones de jóvenes de 15 a 29 años de edad que ya trabajan o realizan alguna actividad económica.

Además destaca que 33% tienen licenciatura y 8% algún posgrado; sin embargo, sólo ganan entre uno y dos salarios mínimos; con ingresos de alrededor de cinco mil 300 pesos mensuales, y precisa:

Estamos hablando de 41% de los jóvenes –equivalente a seis millones 150 mil personas, menores de 30 años– con una carrera o maestría, que viven en condiciones de pobreza. Pero, si tomamos en cuenta a quienes ganaban más de cinco salarios, que perdieron su trabajo y ahora ganan hasta la mitad debemos sumar tres millones 172 mil afectados...

Esto nos da un total de nueve millones 322 mil personas bajo la línea de pobreza; cuyos ingresos no alcanzan para comprar una canasta básica alimentaria para toda su familia y cubrir los servicios básicos. Así de grave es la situación.

Por su parte, Pedro Borda Hartmann, director general de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, A.C. (AMEDIRH), indicó en el foro “El futuro del empleo” celebrado el 2 de marzo de 2018, que los jóvenes tienen dificultades para obtener un empleo formal al buscar insertarse en el mercado laboral.

En este sentido, señaló que 43% de las mujeres tienen un trabajo remunerado, mientras que 78% de los hombres están en la misma situación, lo que, combinado con la diferencia de sueldos, denota una clara desigualdad de género.

En referencia a lo anterior, en la actualidad los trabajadores ya no cuentan con una jubilación, y cada vez es más complicado para el trabajador garantizar un fondo para el retiro digno que pueda ser sustento en lo que resta de sus vidas.

La demanda de empleo es creciente y muchas personas siguen sin conseguir uno; a la vez, con frecuencia se carece de personas con competencias que los empleadores buscan.

El titular de la AMEDIRH dijo que actualmente las ofertas laborales son difíciles de armonizar con la demanda de nuevos empleos, tal es el caso de muchas personas que cuentan con altos niveles de competencia y no han sido contratadas. Además, señaló que “los egresados de tecnológicos y universidades que buscan trabajos remunerados. No siempre los encuentran o encuentran con salarios que no satisfacen sus expectativas”. Agregó que las empresas de reclutamiento y selección de personal, coinciden en que los perfiles son

insuficientes para cubrir sus vacantes, situación que, en opinión de Borda, tiene que ver con las tendencias demográficas.

Mundialmente, 40 millones de personas se insertan en el mercado del trabajo cada año, lo que quiere decir que para el año 2030, solamente los siguientes 15 años, el mundo debería crear 600 millones de puestos de trabajo para satisfacer esa demanda. Por lo tanto, el reto demográfico es enorme, los trabajadores mayores de 65 años actualmente representan el 8% de la población mundial y para el 2030 representarán el 14%.

Contrastó que aunque las cifras de pobreza en los trabajadores se han reducido, aún existen 320 millones que viven con 1.45 dólares al día. Tienen un trabajo del que no pueden mantenerse y el salario que perciben es mucho menor a los costos de cobertura de sus necesidades básicas y las de sus familias.

Como ya se mencionó y a pesar de estar ya en el siglo XXI, persiste el fenómeno de la desigualdad de género, a lo cual se añade el incremento poblacional y el estancamiento de la creación de empleos. Ante tal panorama, una salida para obtener ingresos puede ser el empleo informal, pero en esta modalidad se anulan las posibilidades de obtener prestaciones de ley, además de generar números negativos en la recaudación tributaria.

Igualmente, el empleo informal ha sido una constante, Enrique Hernández Laos en su libro *Productividad y mercado de trabajo en México* menciona que en los ochenta el empleo en México se caracterizó por el incremento de dicho sector, el cual fue favorecido por el acelerado crecimiento de la oferta laboral y por el estancamiento en el crecimiento del empleo formal, que ocasionó bajas paulatinas en la relación media capital/trabajo de la economía.

Indica que en México los cambios salariales han respondido a los cambios en la productividad, lo que significa que se han mandado las señales correctas para

atraer la mano de obra a los sectores productivos. El crecimiento de las remuneraciones y de la productividad han estado asociados en los últimos años, lo cual es consistente con el aumento de la dispersión salarial entre sectores y entre ocupaciones con diferentes niveles educativos.

La canasta básica aumenta sus costos continuamente y los millones de personas que buscan un empleo, no solamente lo ven como una fuente de ingresos para satisfacer necesidades primarias como casa, vestido y comida, sino también para tener algún ahorro para situaciones poco previstas o incluso algunos placeres que, aunque pareciera banal, se vuelven importantes ante el ritmo acelerado de vida que actualmente enfrentan las personas con compromisos financieros y trabajos que cada vez exigen más, ahora también se ve reflejado un interés particular por el crecimiento profesional.

Hernández Laos también puntualiza que los estímulos al conocimiento por parte del mercado laboral inciden positivamente en el crecimiento de la productividad y señala un mercado laboral donde predominan otros incentivos distintos.

<p style="text-align: center;"><b>ANECDOTARIO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ANECDOTARIO</b></p>
<p>"La gente que viene de una escuela o carrera técnica tiene muy buenas habilidades 'duras', pero no viene bien preparada para puestos de liderazgo y coordinación de personal y proyectos".</p> <p><b>"SÓLO CONTRATO EN UNIVERSIDADES PRIVADAS"</b></p> <p>"De los que salimos de mi generación nadie se dedica a lo que estudiamos, todos trabajan en áreas diferentes".</p> <p>"Además de enseñarles conceptos a los jóvenes, hay que enseñarles a trabajar y a ser responsables".</p> <p>"Contrato a la gente en función de la dirección en donde viven".</p> <p>"Los jóvenes vienen con aspiraciones muy altas".</p>	<p><b>"En un candidato a un puesto sólo necesito que traiga buena actitud, todo lo demás yo se lo enseño".</b></p> <p>"No quieres aprender cosas que sepa hacer una computadora".</p> <p>"Ojala alguien me hubiera dicho este tipo de cosas antes de elegir una carrera".</p> <p>"No veo en los jóvenes que egresan de las universidades las mismas ganas y hambre que teníamos los de nuestra generación".</p> <p><b>"LOS RECIÉN EGRESADOS SON MUY IMPACIENTES: MUY RÁPIDO QUIEREN BUENOS PUESTOS Y UNA BUENA REMUNERACIÓN".</b></p>
<p>"Llevo más de 20 años reclutando. Si bien he visto que la gente viene mejor preparada en matemáticas, en inglés todavía dejan mucho que desear".</p> <p><b>"SÓLO CONTRATO EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS"</b></p> <p>"Más le vale a los jóvenes elegir bien su carrera, es a eso a lo que van a dedicarse gran parte de su vida".</p>	<p><b>"Un joven debe de entender que su competencia está fuera y no dentro de México".</b></p> <p>"En los primeros 30 segundos de la entrevista ya sé si voy a contratarlo o no".</p>
<p>"Me sale más barato entrenar y capacitar a los empleados que ya tengo que andar contratando egresados que disque saben pero no saben nada".</p> <p><b>"NO CAPACITO A MI GENTE, PORQUE ME LOS ROBAN"</b></p> <p>"Si a los 40 años no has llegado a un puesto gerencial o mayor o no eres un especialista en algo, tu futuro será muy complicado".</p> <p>"No capicito a mi gente, porque entonces me piden más sueldo".</p> <p>"Mis mejores candidatos para entrar a trabajar a [sic] mi área (sistemas) son los cajeros de las tiendas que tienen ganas de superarse. Es fácil enseñarle a alguien códigos de programación; es imposible enseñarle a alguien a tener ganas de trabajar".</p> <p><b>"Las universidades, sobretudo las privadas, generan expectativas de sueldo y responsabilidades que no coinciden con la realidad".</b></p>	<p><b>"HAY BUENOS TÉCNICOS, LO QUE NO HAY SON BUENOS ADMINISTRADORES DE PROYECTOS".</b></p> <p>"Me es más fácil encontrar un analista financiero que una buena secretaria".</p> <p>"En lugar de estar preparando a los 'líderes del mañana', que mejor preparen buenos profesionistas, cumplidores, inteligentes, trabajadores, comprometidos con su país".</p> <p>"Los jóvenes tienen que hacerse a la idea de que a lo largo de su carrera es muy probable que tengan que reinventarse varias veces".</p> <p>"Muchos jóvenes desperdician varios años de su vida y una importante cantidad de dinero estudiando cosas o desarrollando habilidades que no son requeridas por las empresas. Si por el contrario hubieran estudiado una carrera técnica en menos tiempo y en menos dinero podrían haber desarrollado mejores habilidades".</p>

## ¡Nosotros te llamamos!

*“En México, actualmente existe un índice de 200 millones de personas sin empleo.”*

PEDRO BORDA

La ENOE de octubre-diciembre 2017 indica que la Población Económicamente Activa (PEA) bajó 0.3% con respecto a las cifras de 2016, con un resultado en 2017 de 96.7% de la PEA ocupada en alguna actividad económica.

Las cifras de 2017 cerraron con 77 de cada 100 hombres de 15 años en adelante, como parte de la PEA, mientras que en el rubro de mujeres fueron 43 de cada 100. Se trata de las personas que estaban buscando activamente empleo o

**Figura 2.** Encuesta de competencias profesionales 2014, CIDAC.

En cuanto a la población ocupada, es decir, quienes contaban con una ocupación a la que dedicaban por lo menos una hora a la semana y estaba dentro de alguna actividad económica, 2017 inició con una baja moderada durante su primer trimestre, periodo en el que se registraron 51.9 millones de personas mientras que en el último trimestre de 2016, había 52.1 millones de personas ocupadas. La situación fue mejorando conforme avanzó el año y durante el último trimestre de 2017 la ENOE arrojó que 52.9 millones de personas pertenecían a la PEA ocupada.

Ahora bien, de la población ocupada en 2017, 13.3% de la PEA, trabajaban en el sector primario, 25.6% en el sector secundario o industrial y 60.5% laboraban dentro del sector terciario o de servicios. Del 0.6% restante, no se tienen datos de su actividad económica específica. Si comparamos estas cifras con las del último trimestre de 2016, 6.9 millones de mexicanos prestaban sus servicios en el sector

primario, 13.3 lo hacían en el sector secundario o industrial y 31.7 millones trabajaban en el sector terciario o de servicios.

Mónica Flores Barragán, quien se desempeña como presidenta en Latinoamérica de ManpowerGroup, empresa mundial dedicada al reclutamiento y selección de capital humano, expone que la crisis de empleos tiene su origen al momento de reclutar al personal que va a cubrir ciertas vacantes. “Preguntamos a 60 mil empleadores, si tienen problemas o no para encontrar al candidato ideal, la respuesta es que en el 40% de los casos, los empleadores dicen que no encuentran a la persona indicada para hacer lo que ellos necesitan”, afirma en entrevista para este reportaje.

Enfatizó que hay una cantidad importante de puestos que representan un reto para ser cubiertos debido a la falta de personas dispuestas a laborar como operadores de producción, representantes de ventas, personal técnico, ingenieros, gerentes y ejecutivos de administración.

Gran parte de los reclutadores mexicanos, se ven en la necesidad de captar a candidatos que cubren medianamente los perfiles buscados para una vacante. Una de las razones, en la encuesta citada por Flores, es la falta de experiencia en el ramo:

...es gente que está saliendo de la carrera. Es un indicativo de que tenemos que trabajar mucho más rápidamente en implementar prácticas profesionales con proyectos concretos, dejar la mentalidad de la visión en el trabajo de ser aprendiz, becario, y no ser el becario que va por las tortas y refrescos.

En la opinión de Mónica Flores, hace falta cambiar la idea de que al ser estudiantes, los jóvenes deben trabajar en cualquier lugar, aunque no tenga afinidad alguna con la carrera que están estudiando, el hecho de que hayan



acumulado horas de experiencia, nada tiene que ver con que encuentren el trabajo adecuado a sus preferencias laborales.

...‘Si soy un joven estudiante, debo trabajar gratis para mi tío en las vacaciones porque eso va a ayudar a sumar horas de experiencia al momento en que yo empiece a buscar un buen empleo’ esa clase de visiones las tenemos que trabajar no sólo desde la empresa sino también desde la familia y las escuelas.

Flores agregó que otra razón, expuesta por los reclutadores encuestados, son las altas expectativas salariales pues los recién egresados, tienen aspiraciones de sueldo muy alejadas de la realidad laboral en el país. “Entiendo que el primer factor motivador del trabajo es la remuneración económica para la sobrevivencia, pero estos jóvenes, los que salen de las universidades, tienen aspiraciones salariales que no tienen nada que ver con el mercado laboral”.

A pesar de esa situación, Flores Barragán aseguró que la mayoría de los empleadores están dispuestos a subir el sueldo de las ofertas laborales hasta 20% de lo estimado en el tabulador mientras el candidato esté capacitado para hacer lo que se requiere en la organización.

En su opinión, lo que se necesita para poder aspirar a esas vacantes, es reforzar las competencias transversales; es decir, aquellas competencias que sirven para prácticamente cualquier profesión tales como: *comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, pensamiento crítico, habilidades matemáticas* y demás competencias que igualmente requieren de tiempo de experiencia, que parece ser una herramienta fundamental por la falta de interés por parte de las instituciones educativas.

## ¿Qué sigue de la escuela?

*“El foco de la instrucción del alumno no sólo es la parte académica.”*

MÓNICA FLORES

Una vez concluida una licenciatura, los egresados buscan integrarse al mercado laboral y ejercer su profesión. Sin embargo, las oportunidades dentro del mundo del trabajo, son casi siempre escasas. Los profesionistas se enfrentan a situaciones como nula experiencia, baja remuneración económica, o puede pasar que encuentren un empleo que cumpla con sus expectativas, pero el centro de trabajo se ubique lejos de su domicilio, lo que implica largos trayectos casa-trabajo.

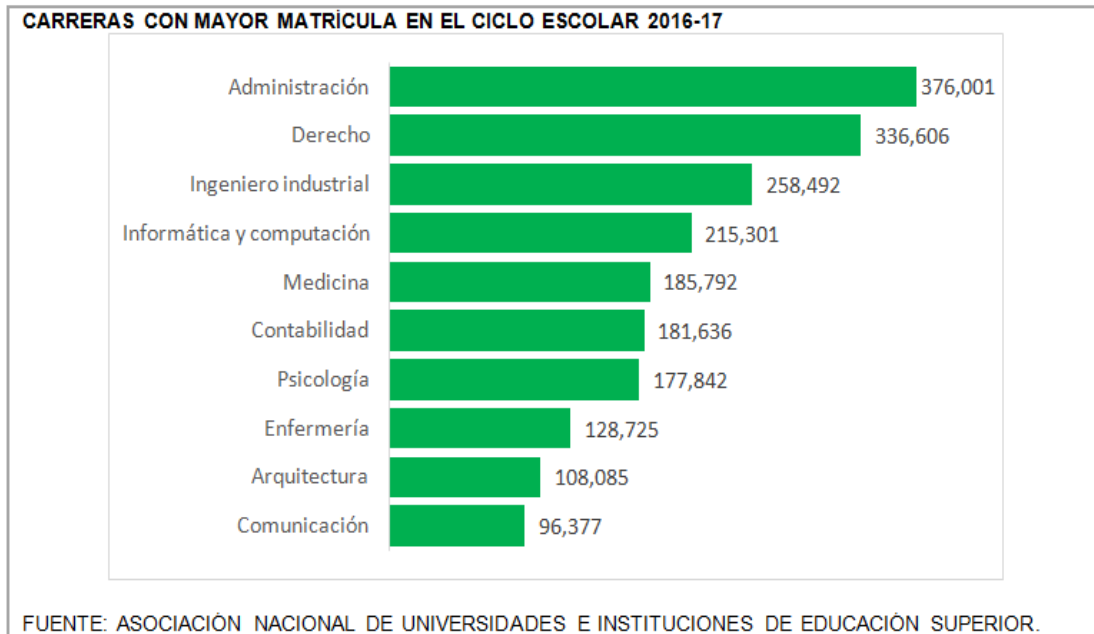
Según el *Informe trimestral sobre el desarrollo de capital humano en México* del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), en nuestro país hay 5 mil 311 instituciones de enseñanza a nivel superior, de las cuales 40.8% son públicas.

En el informe, también se reporta que en el ciclo 2016-2017 se inscribieron 3 millones 762 mil 679 estudiantes en nivel superior de 18 a 22 años de edad, tanto en modalidad escolarizada como no escolarizada y alcanzó una cobertura de 32.1%, tres puntos porcentuales más que en el ciclo anterior y 12.4% más que al inicio de sexenio. La Ciudad de México cuenta con la tasa de cobertura más alta a nivel nacional, 70%; Sinaloa, Nuevo León, Sonora y Aguascalientes, le siguieron con tasas iguales o mayores a 40%. Dato que contrasta con las situaciones de Chiapas, Oaxaca y Guerrero, que registraron coberturas inferiores a 20%.

Lo anterior además de que un grupo de carreras concentran 54.9% de la matrícula del ciclo escolar 2016-2017, que son: Administración, Derecho,

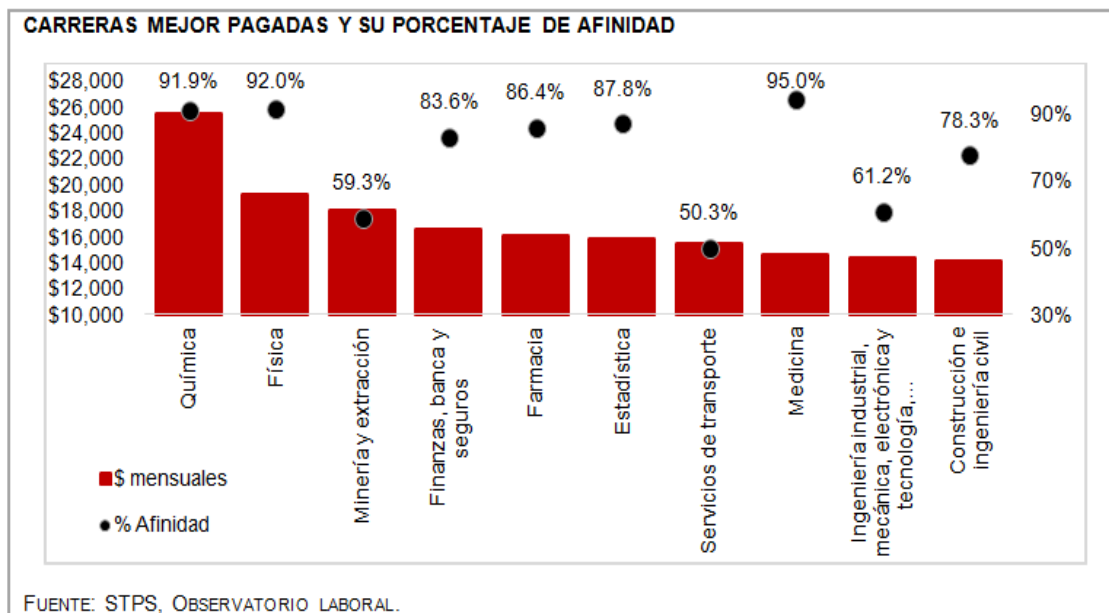
Ingeniería industrial, Informática y computación, Medicina, Contabilidad, Psicología, Enfermería, Arquitectura y Comunicación.

Estos datos se plasman en la gráfica de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) que se muestra a continuación.



**Figura 3.** Carreras con mayor matriculación en el ciclo escolar 2016-17. Fuente: "Informe trimestral sobre el desarrollo de capital humano en México (julio-septiembre) de 2017 del CONOCER."

Las nuevas generaciones de estudiantes se inclinan por elegir carreras que poco o nada tengan que ver con ciencias y matemáticas. En contraste, los indicadores del mercado laboral demuestran que carreras como ingenierías o ciencias exactas son las más requeridas y mejor pagadas, además de que hay un mayor porcentaje de sus egresados trabajando en actividades afines a su campo de estudio, como se muestra el porcentaje de afinidad en la siguiente gráfica.



**Figura 4.** Carreras mejor pagadas y su porcentaje de afinidad. *Fuente:* "Informe trimestral sobre el desarrollo de capital humano en México (julio-septiembre) de 2017 del CONOCER."

Es por esta situación que se debe reforzar la formación lógico matemática desde los primeros niveles educativos, a fin de que la deficiencia formativa no afecte el número de alumnos con formación técnico profesional, además de impulsar la orientación profesional para que se vuelva cada vez más activa.

Mónica Flores Barragán, presidenta de ManpowerGroup Latinoamérica, declaró en entrevista para este reportaje que existe un severo problema al que denomina "la gran miopía de la academia". Se refiere a un profundo desconocimiento por parte de las instituciones educativas de nivel superior acerca del porvenir de sus alumnos y futuros egresados dentro del mundo del trabajo.

Hay un estudio donde se pregunta a las instituciones educativas si creen que sus egresados están preparados para el mundo del trabajo y el 75% dicen que sí, que sus alumnos son ideales para entrar ahí. Lo que están viendo las instituciones educativas no tiene nada que ver con la realidad y

es natural porque el mundo cambia mucho más rápido cada vez. El foco de instrucción del alumno no solo es la parte académica.

La ejecutiva de ManpowerGroup aclaró que no sólo se trata de desarrollar competencias, sino también de cambiar la perspectiva que tienen las organizaciones acerca del trabajo y adaptarse al concepto que de él tienen los jóvenes, pues para ellos no sólo significa una herramienta de supervivencia de la que deriva la satisfacción de las necesidades básicas. “En el caso de los jóvenes, el trabajo es un propósito y lo ven de manera diferente, es mucho más importante equilibrar la vida personal, la vida familiar”.

Flores Barragán comenta que el concepto de *jefe* se ha renovado y ahora no sólo es una figura dedicada a dar órdenes bajo el supuesto de que sabe más que ellos. Se trata más bien de un líder o facilitador que orienta las rutas adecuadas y los impulsa a ser mejores empleados y personas. Considera que no sólo se trata de resolverlo desde la escuela, sino también dentro de las empresas donde los líderes deben aprender a retener y mantener el talento a fin de que se sigan llevando a cabo las estrategias de negocios; de no ser así se perderá efectividad en su desempeño laboral.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) enlista una serie de problemáticas como la cultura organizacional en México que impide incorporar a jóvenes al empleo, el fenómeno de los llamados *ninias*, que significan pérdida de capital social, escasez de financiamientos y capacitación que limitan el surgimiento de nuevos empresarios.

Otra problemática actual aunada a la situación laboral en México, es el retorno de migrantes mexicanos ante el panorama en política migratoria del gobierno de Estados Unidos, liderada por Donald Trump, para no permitir la residencia y empleabilidad de migrantes mexicanos, pues este sector se debe contemplar para reingresar al mercado laboral mexicano. Ante este escenario, el gobierno

mexicano anunció apoyos con el propósito de garantizar la reinserción de personas al sector productivo, con base en tres ejes: Agilizar la revalidación de estudios y títulos obtenidos en el extranjero; facilitar la inserción de cualquier estudiante que regrese; y, reconocer la certificación de competencias laborales.

El Programa Universitario Emergente Nacional para la Terminación de Estudios Superiores (PUENTES), diseñado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) ayuda a las personas deportadas a fin de evitar la deserción por medio de la revalidación de estudios académicos.

Según el anuario estadístico de Educación Superior 2017-2018 emitido por la ANUIES, las universidades públicas del país ofertaron 14 mil 112 lugares y tuvieron 21 mil 560 solicitudes. Lo que nos da un parámetro negativo pese a los esfuerzos del gobierno por ayudar a las personas que necesitan reinsertarse en la dinámica educativa y económica del país. Si el gobierno y las instituciones educativas no se dan abasto actualmente con la población que ya radica dentro del país, menos pueden apoyar a las personas que reingresan.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del segundo trimestre de 2018, hay casi 2 millones de personas desempleadas en todo el país. A este desalentador panorama se suma la dificultad de conseguir empleo. Con el paso del tiempo y el crecimiento poblacional cuya tasa anual, de acuerdo con el Banco Mundial, es de 1.26% que muestra una situación todavía más difícil para cubrir la demanda de empleabilidad. Por ello es importante prever este escenario y considerar medidas para encarar tal situación.

Además es importante poner atención en la educación superior pues la mayoría de los estudiantes cursa carreras que poco o nada tienen que ver con la demanda de profesionistas que requieren las empresas actualmente, ya sea por falta de conocimiento sobre las funciones de otras carreras, por la deficiente educación que recibieron durante sus primeros años de formación donde se les creó una idea

falsa de que las ciencias exactas o lógico-matemáticas son demasiado complicadas, o incluso escoger carrera por moda, o bien, por creer que en ellas tendrán excelentes ingresos monetarios.

Lo anterior sin contar con que hace falta reforzar los programas de becarios en las empresas para apoyar a los jóvenes que están por insertarse en el mercado de trabajo a fin de que adquieran competencias que, por falta de visión desde la perspectiva educativa, nunca obtendrán dentro de las aulas.

Carlos J. van-der Hofstadt Roman en su libro *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*, precisa que una de las misiones que deberían tener las universidades es "la formación de ciudadanos cultos que puedan afrontar su actividad profesional con criterio propio y con capacidad autónoma de cara a la toma de decisiones".

Es decir, Hofstadt Roman considera pertinente impulsar el desarrollo de competencias y conocimientos necesarios no solo para el empleo y que se debe cambiar el "paradigma sobre el rol tradicional de la universidad" en torno a tres primicias como: se debe contemplar la formación en la universidad no como una etapa final y se debe fomentar la capacidad para saber acercarse al conocimiento innovador y a su aplicación práctica; "saber = conocer" y lo que da como resultado un "saber hacer", así la formación permanente será un elemento distintivo del aprendizaje convencional; y, la introducción de valores, competencias y destrezas en la formación de los estudiantes universitarios les da elementos diferenciadores, en los cuales en el proceso de aprendizaje los roles profesor – estudiantes en fundamental.

Es importante que las universidades estén conscientes de la realidad social para formar estudiantes con capacidad de innovar, no solo para su futuro profesional sino aplicativas para en su desarrollo personal.

## Importancia de competencias tecnológicas y de idiomas en el siglo XXI

El mundo globalizado demanda más habilidades relacionadas con el dominio de herramientas digitales e idiomas, las cuales no son consideradas como requisito por los miembros de la generación *baby boomer* (nacidos de 1946 a 1964) y la *generación X* (nacidos de 1965 a 1979) al momento de postularse en alguna vacante.

Mónica Flores hace especial énfasis en el valor de trabajar en competencias que involucren a la tecnología.

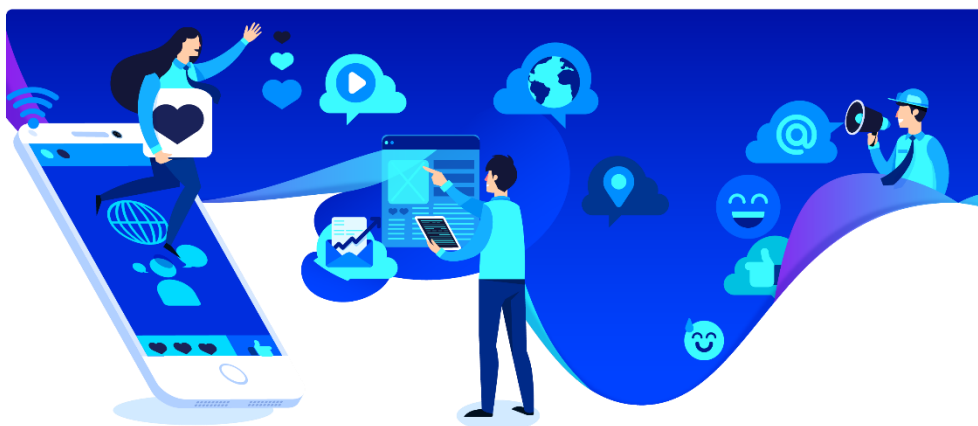
Hoy en día no sólo es de suma importancia contar con habilidades tecnológicas para nuestro trabajo, sino también para nuestra vida diaria. La forma de comunicarnos ha cambiado y ahora puedes hacerlo de una parte del mundo al otro extremo en tiempo real. A su vez la tecnología tiene una inmediatez para revolucionar, y donde sólo los que se adapten podrán salir bien librados.

Datos proporcionados por Flores, indican que, para 2020, 24% de la población laboral estará conformada por la *generación Z* (nacidos desde el año 2000), los mismos jóvenes que hoy son becarios hasta quienes están concluyendo la preparatoria. El 35% de quienes tengan un trabajo remunerado, serán *millennials* (nacidos de 1980 a 1999); mientras que el 55% de la fuerza laboral, estará conformada por la *generación X*; y, el 10% restante, será la mano de obra de los *baby boomers*. “El problema es que estos *baby boomers*, tienen que insertarse en este mundo que es totalmente digital y global para enfrentar competencias que no necesariamente conocemos hoy”.



Parte indispensable de la evolución en el trabajo es la autocapacitación, porque muchas instituciones educativas dan por hecho que sus alumnos se forman adecuadamente para enfrentar los obstáculos que pueden encontrar en el mundo del trabajo.

Actualmente, en el país no se da el valor adecuado al tema de la capacitación constante y la renovación continua de estructuras laborales, mismo factor que ha marginado a las personas mayores de las oportunidades de empleo, pues aún tienen un concepto de empleo muy diferente a las exigencias actuales. Este contexto se debe principalmente a que las generaciones pasadas han tenido que aprender nuevas habilidades relacionadas con la tecnología.



**Figura 5.** Hacerse con las competencias digitales: misión para la ciudadanía del siglo XXI. Autoría propia para ilustrar este trabajo.

El caso de los idiomas es distinto, si bien las escuelas de lenguas extranjeras cuentan con una larga trayectoria en el país, las personas mayores no se vieron en la necesidad de aprender forzosamente un nuevo idioma porque no formaba parte de las demandas de los empleadores cuando estaban en la etapa más fuerte de su edad productiva. Factor que se ha vuelto una razón para no poder emplearlas a pesar de su experiencia en el ramo.

Tendemos a no tomar el compromiso de autocapacitarnos al dejar esta responsabilidad en manos de las instituciones gubernamentales. Sin embargo, se trata de una responsabilidad personal y generacional para cultivar la idea de la formación constante a fin de impulsar un mejor panorama productivo que no sólo nos beneficie a nosotros, sino también a nuestro país.

Las brechas generacionales y la escasa información sobre las nuevas necesidades del sector productivo, han hecho que muchas personas se basen en parámetros no actualizados para buscar un lugar dentro del sector laboral. Si bien, los idiomas y el manejo de tecnologías no son la totalidad de capacidades requeridas en el mercado laboral, juegan un papel medular dentro de la productividad de las empresas.



## Competencias laborales

*“Invertir en conocimientos produce siempre los mejores beneficios.”*

BENJAMÍN FRANKLIN



**Figura 6.** El mercado de los RRHH en busca del candidato ideal. Autoría propia para ilustrar este trabajo.

En la constante búsqueda de mejorar económica y laboralmente, la competitividad y la productividad se han vuelto aspectos inherentes para el desarrollo nacional.

México está lejos de ser considerado dentro de los primeros lugares en este rubro. Probablemente, esto se debe al desconocimiento de la importancia de competencias laborales. Sin embargo, se siguen estructurando políticas públicas

para impulsar estas variantes de competitividad y productividad. Se parte de la idea de mejorar el mercado laboral del país a fin de impactar positivamente en las empresas nacionales y de inversión extranjera para apuntar a una mejor calidad de vida. Pero, ¿qué significa competitividad?

El *Informe trimestral sobre el desarrollo de capital humano en México (julio-septiembre) de 2017 del CONOCER*, indica que competitividad “de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Secretaría de Economía (SE), es el conjunto de condiciones macroeconómicas para generar mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo”.

El INEGI y la SE presentaron en conjunto el Índice Nacional de Competitividad (INC) que se divide en siete rubros que son:

1. Desempeño macroeconómico
2. Instituciones
3. Capacidades
4. Infraestructura
5. Eficiencia de negocios
6. Innovación y medio ambiente
7. Inclusión social

De manera obvia, cada una de estas categorías participa con una séptima parte del valor del índice, es decir 14.3%.

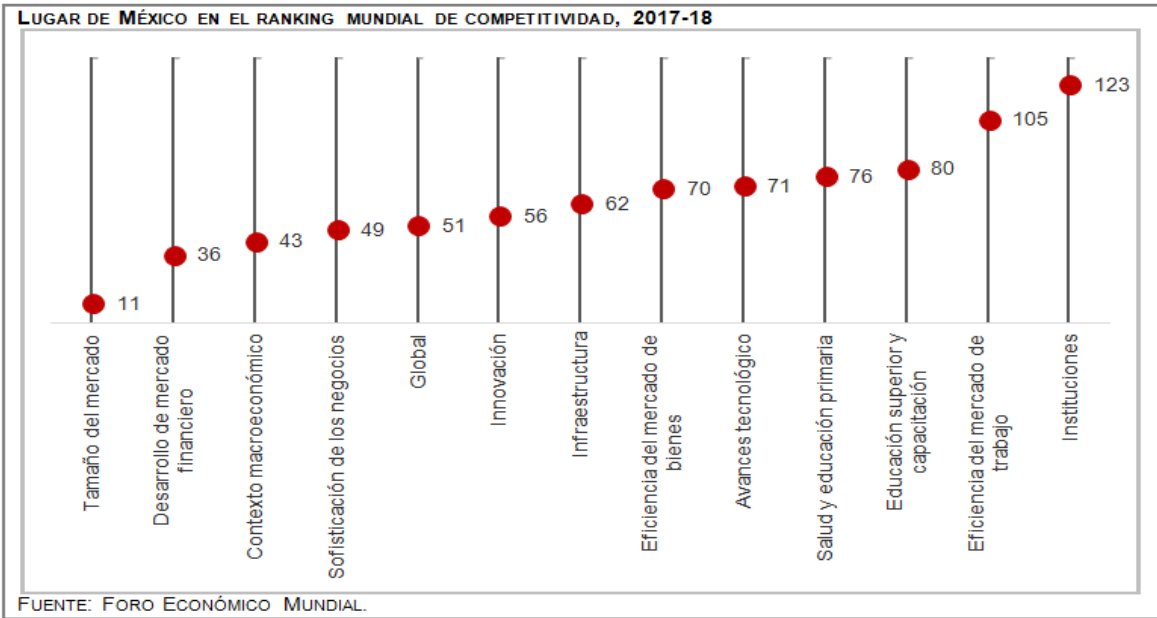
Por otra parte, el Índice Global de Competitividad (IGC) 2017-18 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) realiza una comparación a nivel internacional y expone que las puntuaciones más altas alcanzadas por nuestro país demuestran un balance entre las siguientes variables: Tamaño del mercado, desarrollo de mercado financiero y sofisticación de los negocios.

Sin embargo, en ese índice México deja mucho que desear en algunos aspectos pues se ubica por debajo de la posición 100, en lo referente a las cifras que contemplan el factor industrial y eficiencia del mercado de trabajo.

Los componentes en los que el país avanzó dos posiciones respecto al año anterior, fueron: Macroeconómico, sofisticación de los negocios, avances tecnológicos, educación superior y capacitación. Por otra parte, permanecieron en las mismas posiciones en: Tamaño del mercado, eficiencia del mercado de bienes y eficiencia del mercado de trabajo.

En contraste, se registraron retrocesos en: Desarrollo de mercado financiero e innovación [una posición], salud y educación primaria [dos posiciones], infraestructura [cinco posiciones] y factor institucional [siete posiciones].

La competitividad en México ocupa el lugar 51 entre 137 países, la misma posición que el periodo anterior. Cabe recalcar que hace un año se analizaron a 138 países. México se ubica por debajo de China, que ocupa el lugar 28 y de Chile, con el 33, pero por encima de Brasil, en la posición 81.



**Figura 7.** México en el ranking mundial de competitividad Fuente: “Informe trimestral sobre el desarrollo de capital humano en México (julio-septiembre) de 2017 del CONOCER”.

La productividad laboral en nuestro país ha permanecido estancada en los últimos años, esto en gran parte por la presión demográfica que ejercen cerca de 800 mil personas que se incorporan anualmente al mercado de trabajo, en un contexto de elevada informalidad y lento crecimiento económico.

A pesar de interactuar, por medio de acuerdos de crecimiento y desarrollo como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con países que muestran una fuerte orientación hacia el desarrollo de su productividad laboral y de conocer los parámetros para alcanzar el mismo nivel, el empresariado mexicano ha sido evidentemente omiso en implementar medidas reales para, no sólo elevar posiciones en dicho *ranking*, sino influir de verdad en el incremento de la calidad de vida de la sociedad en general.

México muestra un avance constante en algunos aspectos, mientras que en otros es notable su rezago. Lamentablemente, de poco sirve que el país tenga avances considerables en algunos aspectos si retrocede en otros mientras que en puntos económicos clave, se estanca. Esto se puede interpretar como una situación que al final no cambia nada por la falta de estrategias para el crecimiento del país.

## **La carrera sin fin**

En apariencia, las competencias laborales son un nuevo concepto en México a diferencia de otros países de primer mundo que fueron pioneros en este enfoque. Se trata de un término fundamentado en las premisas de: Saber, saber hacer, saber ser, así como saber estar. Y que engloban conocimientos, destrezas, actitudes, aptitudes y valores, las cuales determinan nuestro comportamiento y las habilidades para realizar cualesquier actividades, incluidas las productivas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al concepto competencia laboral como la *construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas.*



**Figura 8.** ¿En dónde se adquieren las competencias? Autoría propia para ilustrar este trabajo.

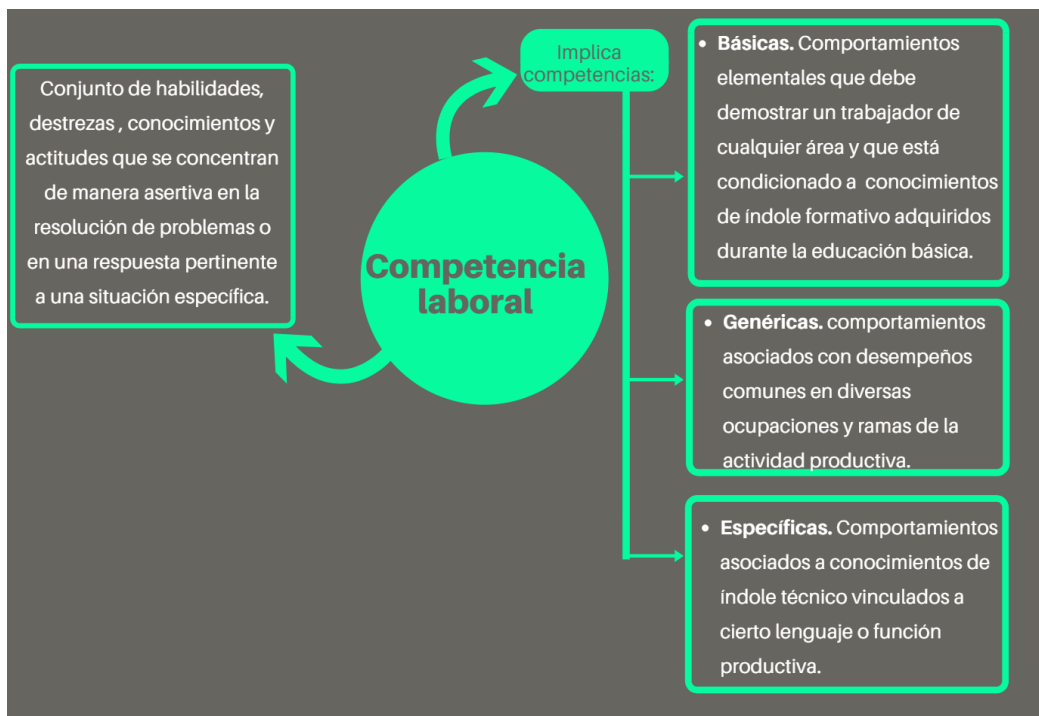
Según el portal de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Plantel Azcapotzalco:

El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionadas con la



comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Kary Cabrera y Eduardo González en *Currículo universitario basado en competencias*, que forma parte de las Memorias del Seminario Internacional de la Universidad del Norte, en Barranquilla, Colombia, definen a este término como se muestra en el siguiente esquema.



**Figura 9.** Tipos de competencias laborales. Autoría propia, realizado con base en la información presentada en *Currículo universitario basado en competencias*.

El concepto de *competencia laboral* tiene diferentes acepciones, algunos autores lo definen como:

- En palabras de Leonard Mertens, es la “aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer”.

- Para Miguel Ángel Tamayo, se trata de la “capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad”.
- Según el diccionario de Competencias de Lyle M. Spencer y Signe M. Spencer, “competencia laboral es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación”.



**Figura 10.** Elementos que conforman a la competencia. Autoría propia para ilustrar este trabajo.

Actualmente, miles de personas que concluyeron su formación universitaria se encuentran laborando dentro de campos ajenos a los de su carrera. Tal es el caso de Joaquín, quien tiene 25 años y es egresado de la licenciatura en Administración de Empresas de una institución privada.

Relata que entró a esa licenciatura con mucho ánimo, pero desconocía la gran demanda que esta carrera tiene y lo difícil que es emplearse en esta actividad, comenta que aunque estaba entusiasmado, “la escogí cuando me di cuenta que tenía el tiempo encima y no tenía una idea concreta de lo que realmente quería estudiar en la universidad. Creo que por eso me dedico a algo que no tiene nada que ver con mi carrera”.

Por la necesidad de costear sus estudios, empezó a trabajar en el área de atención a clientes de una empresa de telefonía desde antes de terminar su formación académica y, gracias a su desempeño, ha avanzado laboralmente dentro de un sector que es totalmente ajeno al área en la que se formó. Afirma:

Es un trabajo en el que, aunque no me paguen bien, he encontrado la manera de alcanzar las metas mensuales que ponen mis jefes, pero sé que si me corren y quiero encontrar un trabajo igual, no voy a poder comprobar mi experiencia y, si quisiera entrar a ejercer lo que estudié, tampoco podría porque no he tenido un trabajo relacionado.

De acuerdo con su declaración, Joaquín ya tiene desarrollada una competencia. Sin embargo, la diferencia entre quedarse en su posición actual y salir a buscar otras oportunidades, puede depender de un documento que haga constar su conocimiento dentro del área de atención al cliente. Además de que con éste puede encontrar un empleo que le permita explotar sus habilidades como administrador de empresas y como agente de atención al cliente. Lo que a la postre puede significar un crecimiento laboral para él y económico para su familia.

Como podemos ver tanto en las definiciones mencionadas como con el caso presentado, cuando se habla de una competencia laboral se engloba una serie de saberes que involucran: conocimiento, habilidades y destrezas, así como actitudes y valores, independientemente de la manera en que se han adquirido, puede ser por una formación profesional, en forma autodidacta, o bien, con base en la experiencia del trabajo diario.

Las competencias pueden estar relacionadas con conceptos de aprendizaje y experiencia, por lo que no siempre están ligadas a la formación académica que puede ser ajena al campo de productividad en que se es experto.

### **Papelito habla. ¿Qué buscan las empresas al emplear?**

En los últimos años, el departamento de Recursos Humanos (RRHH) ha cobrado gran importancia por la necesidad de reclutar a personas cada vez con mayores y más diversas capacidades. Las competencias se han vuelto la diferencia entre dos candidatos con preparaciones académicas y experiencias laborales similares. Es entonces cuando un documento puede ser un factor decisivo para determinar quién es más apto para ocupar un puesto.

Sin embargo, por ser un concepto relativamente nuevo, no siempre se toma en cuenta la preparación extracurricular y el reclutador promedio debe realizar una entrevista donde pone a prueba al aspirante en diferentes situaciones a fin de conocer mejor a quienes compiten por la misma vacante.

Ana Gabriela, quien se desempeña como reclutadora en una agencia automotriz, dijo en entrevista que en ocasiones quienes llegan buscando una oportunidad laboral, no cuentan con algún documento que sirva como constancia de determinados conocimientos sobre la vacante que buscan ocupar. Sin

embargo, durante la entrevista de trabajo se vuelve notoria su experiencia en las funciones necesarias para desempeñar el puesto, expresó:

Un rasgo evidente puede ser una simple plática sobre los obstáculos que han tenido que enfrentar durante su vida laboral. Es necesario ver más allá de la preparación que puedan comprobar porque una persona que ha trabajado, por ejemplo, como gestor financiero dentro de tres empresas tiene más habilidades que un recién egresado de la licenciatura de contabilidad pública.

A primera vista, pareciera que la experiencia pesa más que cualquier otro rasgo, pero Ana también señala que se deben considerar otros factores como el tipo de problemas superados por el candidato, la habilidad de comunicarse para manejar conflictos, la forma en que ingresó y salió de cada trabajo y, en ocasiones, la edad del aspirante.

En el escenario que ejemplifica la reclutadora, quizás la persona apta para ocupar el puesto sea un candidato recién egresado de la licenciatura.

Como ya se expuso, nuestro país atraviesa por un periodo de escasez de talento, por lo que las competencias transversales o generales (comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, pensamiento crítico y habilidades matemáticas, entre otras) son decisivas al momento de elegir al nuevo trabajador en las organizaciones.

Sin embargo, es aún más importante el desarrollo de competencias específicas, pues son las que cobran mayor relevancia al momento de contratar a un empleado porque califican mejor su capacidad para desarrollar las funciones particulares del puesto. Por ejemplo, un trabajador en el sector industrial necesita el conocimiento para seleccionar correctamente los materiales que se requieren o bien manipular las máquinas con las que se trabaja día con día. En contraste, en el sector turismo

no serán necesarias estas competencias pero podrían solicitar trabajadores expertos en manejo de alimentos, atención a huéspedes e incluso personal que pueda coordinar eventos sociales.

Encontrar al candidato ideal es cada vez más complicado, pues para que las personas sean realmente aptas deben contar tanto con competencias generales como específicas. Así es la demanda del sector laboral ante la rapidez con la que se va revolucionando en el mundo: personal multifuncional, pero al mismo tiempo, experto en ciertas áreas.

## Dando y dando ¿Qué buscan las personas al emplearse?

De acuerdo con el estudio Búsqueda de Empleo por Internet AIMX 2018 realizado por la Asociación de Internet.mx, las generaciones de personas en búsqueda de un empleo cuentan con las siguientes características:

	Baby Boomers (1946 – 1964)	Generación X (1965 – 1979)	Millennials (1980 – 1999)	Generación Z (2000 en adelante)
Dispositivos para buscar trabajo	Laptop	Laptop y smartphones	Smartphones	Laptop y smartphones
Factores para aceptar trabajo	Sueldo	Desarrollo profesional	Desarrollo profesional	Desarrollo profesional y ambiente laboral
Disposición de tiempo de traslado a oficina	<b>74%</b> Máximo una hora	<b>76%</b> Máximo una hora	<b>77%</b> Máximo una hora	<b>73%</b> Máximo una hora
Disposición de cambio de residencia nacional	<b>83%</b> Por mejor sueldo	<b>74%</b> Debido a responsabilidades en su actual ciudad	<b>80%</b> Si hay oportunidades atractivas de desarrollo	<b>82%</b> Si hay oportunidades atractivas de desarrollo
Disposición de cambio de residencia internacional	<b>76%</b> Por mejor sueldo	<b>74%</b>	<b>80%</b> Si hay oportunidades atractivas de desarrollo	<b>80%</b> Si hay oportunidades atractivas de desarrollo
Medios de búsqueda de empleo	Digitales, pero aún consultan ofertas en periódicos	Digitales como Bolsas de trabajo en internet, aplicaciones móviles, sitios web de empresas		Medios digitales, pero también usan recomendaciones

Hay muchos factores por los que las personas se enfrentan al problema del desempleo. El Estudio de Búsqueda de Empleo en Internet 2018 hecho por OCC Mundial, empresa especialista en reclutamiento y selección de talento, en el que señala que la principal causa de que 90% de los profesionistas se encuentren constantemente en búsqueda de un empleo es que anhelan crecimiento profesional.

También se destaca que la bolsa de trabajo disponible en el portal de OCC Mundial registra que del universo de usuarios (personas en busca de empleo) encuestados al momento de elegir una vacante:

- 81% de los usuarios se fija en el sueldo.
- 77% considera más importantes las prestaciones.
- 75% Buscan balance entre trabajo y vida personal.
- 74% prefiere un buen ambiente laboral.
- 70% de los suscriptores, se fija en la cultura organizacional.
- Mientras que 49% se enfoca en la preparación de los mandos superiores.

Lo anterior, sin contar con que sólo 6% prefiere trabajar medio tiempo y apenas 1% prefiere el trabajo por honorarios o como *freelance*. Además de que nueve de cada diez profesionistas nacionales trabajan o desean laborar en una empresa con jornadas de tiempo completo.

El trabajo ha adquirido un nuevo significado para quienes salen en busca de una oportunidad ya que no solo se tiene la idea de que es la pieza fundamental para poder llevar un estilo de vida digno. La nueva acepción del empleo implica también realizar una actividad que satisfaga los gustos de las personas que intentan colocarse en la vacante, además de ser un factor que debe equilibrarse con los demás aspectos de la vida de los trabajadores.

Con estas cifras podemos decir que en México no falta gente competente para realizar su trabajo, lo que falta es tener condiciones óptimas para motivar a la proactividad, porque hay que destacar que una persona que se siente apoyada en la mayoría de sus casos lo agradece con creces en el desempeño de su trabajo.

## **Entrar en la competencia, según sus reglas. Oferta y demanda de competencias**

La escasez de personal calificado, aseguran algunos empleadores, es un problema latente en nuestro país. Por otro lado, los empresarios afirman estar dispuestos a ofertar una remuneración mejor si encuentran al candidato ideal para cubrir una vacante.

Se debe impulsar más el desarrollo de competencias, sin importar cómo se adquieran. Pero si además se desea tener éxito en la vida profesional, se debe tener el compromiso de intentar ser el candidato ideal que una empresa requiere, no sólo es escudarse con frases como “terminé una carrera profesional”, o bien, “he realizado así mi trabajo toda la vida y nunca había tenido un problema”, las personas deben adaptarse a las demandas que el mercado laboral hoy solicita.

Un tema discutido dentro del Foro Económico Mundial Latinoamérica 2017, fueron las dificultades de los empleadores para reclutar talento nuevo por la “grave escasez de capacidades” ya que 50% de las empresas latinoamericanas manifestaron tener problemas al no poder encontrar candidatos. Problema que enfrentan particularmente Perú, Brasil y México.

Por otro lado, ManpowerGroup realizó un estudio que reportó que 40% de los empleadores tiene problemas para reclutar talento principalmente debido a falta de experiencia, expectativas salariales demasiado altas y escasez de candidatos.



En lo que se refiere a la demanda de los empleadores, también se informa que es importante que las competencias sean comprobables por medio de un documento oficial; es decir, contar con una certificación. El modo de emplear a las personas ha cambiado, pues hoy se buscan personas con buena actitud que sepan manejar problemas y solucionarlos, además de ser aptos para seguir aprendiendo.

La doctora María Luisa Flores del Valle, vicepresidenta de la Comisión de Educación de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), en el panel Sector Productivo que se llevó a cabo en el Encuentro Nacional de Competencias del CONOCER 2018 “Construyendo el capital humano del siglo XXI”, dijo: “El 49% de los jóvenes en México que estudiaron una carrera profesional no trabajan en lo que estudiaron, y si lo hacen en otra área necesitan de habilidades y conocimientos que los ayuden a reforzar y llevar a cabo ese trabajo”.

## Competencias más requeridas en la actualidad



Figura 11. Competencias que más buscan los empleadores. Autoría propia para ilustrar este trabajo.

La figura 11 ilustra los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Competencias, realizada por el CONOCER, en la que se preguntó a los empleadores sobre las competencias que buscan en sus aspirantes. También podemos ver que se trata de competencias transversales, por lo que es una necesidad común para todos los sectores productivos del país contar con trabajadores que tengan estas características, sin dejar de lado las competencias específicas. Es decir, ambos tipos de competencias van de la mano, por lo que se debe reconocer la importancia de desarrollarlos.

Lo más importante para el trabajador es que se sienta seguro de que su experiencia y capacidad están respaldadas de manera oficial por un documento, pues, como reza el antiguo refrán, “papelito habla”.

...entonces, noté en su rostro gestos que me hacían sentir empatía a lo que ellos sentían, que era una gran satisfacción y orgullo porque habían resultado competentes. No tienen idea el valor simbólico que representa para una persona obtener una certificación en un oficio como lo es aplicación de uñas, albañil o trabajadoras del hogar, entre otros. Era como un sueño para esas personas contar con un papel que diera valor a su trabajo, un papel el cual a partir de ahora respaldaba tantos años de experiencia y sus conocimientos. Era ahora cuando se sentían seguros de lo que eran y motivados por seguir aprendiendo. Era ahora cuando yo me sentía satisfecha de apostar y seguir impulsando el desarrollo de competencias para dotar a las personas de mi país para obtener mejores condiciones de empleo...

Es el testimonio de Ceci Rojas, capacitadora del Centro de Educación y Capacitación para los Trabajadores, A.C. (CEDUCT) del Congreso del Trabajo.



## Hacia una cultura de la certificación de competencias laborales

*“Los clientes no son lo primero, lo primero son los empleados. Si cuidas a tus empleados, ellos cuidarán de tus clientes.”*

RICHARD BRANSON



**Figura 12.** El proceso de reclutamiento y selección. Autoría propia para ilustrar este trabajo.

La Encuesta Anual de Escasez de Talento 2017 realizada por Manpower, expone que en México 40% de los empleadores tiene problemas para encontrar personas calificadas para desarrollar con éxito sus funciones, y 45% de los trabajadores piensa que carece de las competencias y habilidades apropiadas para desarrollar sus funciones de forma efectiva.

El CONOCER, a través de su publicación *CONOCER 2030. Construyendo el futuro del Sistema Nacional de Competencias en México*, expuso que una de las

problemáticas que afectan el desarrollo de las empresas a nivel mundial, es la insuficiencia de personas con las competencias necesarias para ocupar sus vacantes.

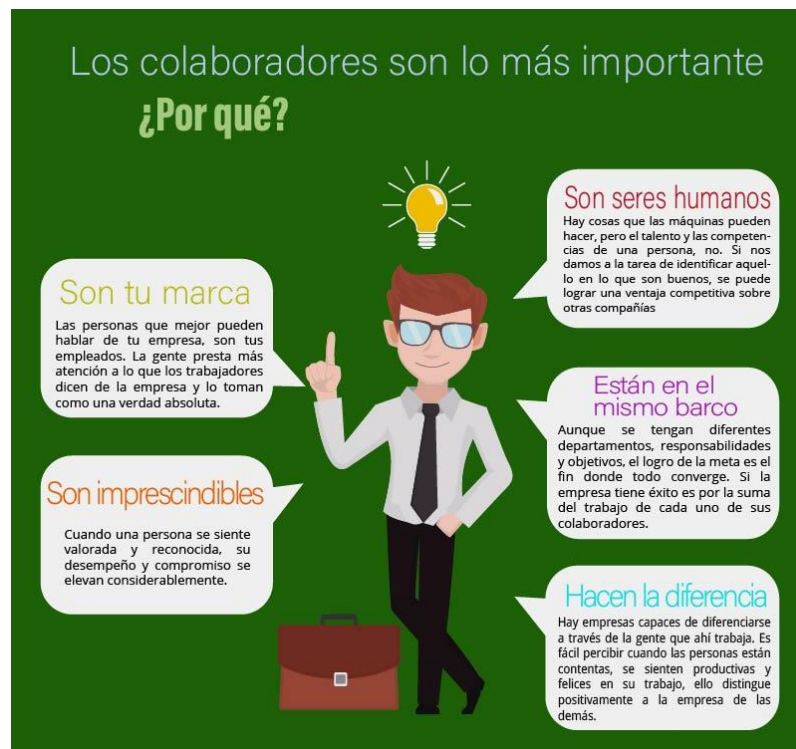
Se espera que en el futuro el mercado laboral evolucione para ser más selectivo y, con ello, la logística de reclutamiento y retención se volverá más compleja. Esto sin contar con que los mercados que ahora son emergentes, serán más importantes y el uso de tecnologías será una competencia indispensable.

No obstante la publicación del CONOCER y a pesar de que en México se han incrementado las tasas de matriculación escolar y matriculación en programas de capacitación, continúan siendo bajas si las comparamos con las cifras de países miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Además, el Banco Mundial hizo observaciones como la baja calidad en el sistema de desarrollo de competencias y la imperiosa necesidad de mejorarlo, ampliarlo e innovarlo.

Para el Foro Económico Mundial, México se ubica a media tabla en su primer Índice de Capital Humano (el cual mide el *potencial de la fuerza de trabajo*), pero el país reprochó en el rubro de la *calidad del sistema educativo*. De ahí la necesidad tan urgente de mejorar los programas educativos para desarrollar con ello las competencias que se requieren en el mercado laboral.

En 2018, la OCDE presentó la publicación *Recomendaciones de la OCDE sobre políticas de competencias, habilidades y destrezas de la fuerza de trabajo en México*, que fue el resultado de mesas de trabajo de expertos en temas de productividad, empleo y capacitación, así como entidades del gobierno mexicano, en el cual se establece la estrategia para el mejoramiento de estos factores que nuestro país debe trabajar en once puntos:

1. Reforzar los mecanismos para facilitar la colaboración efectiva entre secretarías y agencias públicas en la política de formación de habilidades.
2. Fortalecer la relación entre las partes involucradas para mejorar el nivel de habilidades de la población.
3. Fomentar una estrecha colaboración entre las autoridades nacionales y el resto de los actores del sistema para mejorar el desarrollo de habilidades en todas las regiones.
4. Identificar las habilidades necesarias para ingresar y completar con éxito niveles superiores de educación.
5. Recopilar información de calidad acerca de la demanda y oferta de habilidades en el país.
6. Reforzar la diseminación de información acerca de la demanda y oferta de habilidades en el país.
7. Apoyar la transición al mercado laboral.
8. Apoyar la participación y mejorar los resultados en programas de empleo activo para en el sector formal de la economía.
9. Identificar las habilidades para mejorar la productividad e impulsar la innovación.
10. Proporcionar formación permanente y de alta calidad a los trabajadores.
11. Identificar las habilidades necesarias para aumentar la empleabilidad y promover el aprendizaje a lo largo de la vida de la población.



**Figura 13.** Razones por las que tus empleados son lo más importante.  
Autoría propia para ilustrar este trabajo.

## **¿A qué necesidad responde? Surgimiento del enfoque por competencia laboral**

Una crisis económica durante los años 70 del siglo XX, afectó gravemente la educación a nivel mundial y, para solucionarlo, se buscó identificar las capacidades necesarias que debían desarrollar los docentes de educación básica (preescolar, primaria y secundaria) para ser “un buen profesor”.

Simultáneamente, se incrementó de forma drástica la demanda de educación superior pues las cifras demográficas se inclinaban a los jóvenes de entre 15 y 25 años de edad.

Además de las limitadas oportunidades de acceso a la educación superior, la crisis contribuyó a que muchos jóvenes terminaran su educación básica sin estar calificados para el mundo laboral a causa de que no contaban con la habilidad esencial de *aprender a aprender*.

Sin embargo, anteriormente la educación universitaria no se consideraba indispensable para desarrollarse laboralmente, en las industrias lo único realmente indispensable era que se capacitara al trabajador sobre su función con base en la experiencia. Es decir, el empirismo era la principal fuente de aprendizaje. Esto sin contar con que era más recurrente que las personas desempeñaran oficios y pudieran así establecer su propia fuente de trabajo.

Las competencias laborales parten de la necesidad de las empresas de que los trabajadores desarrollen sus habilidades, a fin de tener un capital humano con capacidades suficientes para contribuir al incremento competitivo de sus organizaciones. Con el crecimiento de la empresa, prácticamente se tiene garantizado también el económico de sus empleados y, con estos impulsos, el de la economía nacional.

Es así como en los 80 se estableció un modelo de gestión basado en competencias y se preparó a los jóvenes para el trabajo y garantizar la calidad de su formación. Es decir, lejos de que el empirismo fuera un concepto aislado, éste ha contribuido siempre a la denominación de las competencias, ya que no se trata de un concepto improvisado sino de una serie de conocimientos que se adquieren con el *método de prueba y error*, en el que se encuentran soluciones y respuestas a las necesidades de la industria.

El portal del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pionero en la gestión y construcción colectiva del conocimiento y la promoción de la cooperación Sur-Sur en temas relacionados con el desarrollo de los recursos humanos, expone el documento *Formación para el trabajo decente* que dice:

Estas nuevas condiciones imponen la noción de competencia, dado que ella es inseparable de la acción y es puesta a prueba en la resolución de problemas, que se perfila como una herramienta valiosa para la formación de las personas porque:

- Reivindica la intersección entre conocimientos, comprensión y habilidades que se miden en términos de desempeño o capacidad de asegurar las articulaciones y complementaciones entre la educación básica y las diversas alternativas de formación para el trabajo (la ofrecida por las instituciones específicas pero también la capacitación empresarial organizada y sistemática y el aprendizaje en el puesto de trabajo, la acción comunitaria, etc.);
- porque permite el reconocimiento y la certificación de los aprendizajes con independencia de cómo y cuándo se adquirieron y porque sustenta la pertinencia, calidad y actualización de los contenidos curriculares y de la formación docente.



De ahí surgen los sistemas nacionales por competencias, que tienen su origen en el Reino Unido en los años 80; después se implementó en países como Australia, Nueva Zelanda, Francia, Alemania, Estados Unidos y Canadá.

Al adoptar el sistema se esperaba que la competitividad de la mano de obra mejorara, partiendo de la idea de la formación para el trabajo, la capacitación para el desarrollo de las competencias laborales y, posteriormente, el reconocimiento mediante la certificación, convirtiéndose esto en una estrategia permanente de las sociedades y las organizaciones.

Los países involucrados realizaron acuerdos para sacar adelante el proyecto de vinculación entre la formación y el trabajo, como:

- Sistematizar la información común entre las organizaciones o empresas y al sistema educativo.
- Reconocer la experiencia y los aprendizajes de las personas, independientemente de la manera en que hayan sido adquiridos.
- Aumentar la productividad y el desempeño del capital humano mediante el establecimiento de estándares de competencia, su evaluación y certificación.

Ernesto, lleva 17 años trabajando para un restaurante, ahora se desempeña como capitán de meseros y cuenta que últimamente ha pensado en cambiar de trabajo.

El sueldo que tengo, aunque incluye muy buenas propinas, no alcanza para cubrir los gastos de mi esposa, que quedó invidente hace poco y mi hijo ya tiene su familia, ya somos cosa aparte. Lo que ahorita me interesa más es poder llevarla a que le enseñen a andar en la calle pero en el seguro no dan

ese servicio, ya investigué y hay algunas fundaciones que nos pueden ayudar pero también piden donativo.

Decidió asistir a las capacitaciones que su empresa le ofreció, porque le mencionaron que se trataba de una alternativa que le podría servir para aprender y además certificarse. Aunque explica que en un principio lo hizo porque pensó que era obligatorio, no se imaginaba que esto terminaría en un ascenso como supervisor de área después de que se certificó en la competencia de *Servicio a comensales*.

Actualmente, el reconocimiento de competencias es mediante la certificación que se obtiene por medio de una evaluación. Sin embargo, la capacitación juega un papel igualmente importante más no necesaria, debido a que es una herramienta que auxilia al trabajador para perfeccionar los conocimientos que ya tiene sobre su actividad.

Una carrera profesional no es garantía de que encontraremos empleo ni siquiera, si lo encontramos, implicaría que fuera con buena remuneración. Incluso no se podría asegurar que el certificado garantice una promoción de puesto, aumento de sueldo o un empleo con mejor salario. Es por esto, y algunos problemas demográficos que se explicarán más adelante, que se vuelve indispensable adquirir nuevas competencias para desarrollarnos laboralmente.

## **Pioneros nacionales en el modelo por competencias**

Debido a la importancia internacional que representa el modelo por competencias, en México se retomaron los conceptos para aplicarlos en el campo educativo y laboral.

Desarrollar las capacidades de las personas se vuelve un elemento fundamental y de estrecha vinculación para el desarrollo productivo del país. Es así como se plantean iniciativas gubernamentales para atender las necesidades de capital humano, y que se apoyan con recursos financieros de los organismos internacionales, como el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

La creación de los sistemas por competencias tiene como objetivo revolucionar el trabajo a partir de la sistematización de funciones productivas, que son la base para definir las competencias necesarias para realizar una actividad productiva de manera eficiente sin importar de qué manera se haya adquirido. Siguiendo estas tendencias, en México se iniciaron programas para el desarrollo del capital humano.

En nuestro país, el enfoque de la capacitación dominado por la oferta padecía de una fragmentación institucional, además de la escasa coordinación entre sus programas de desarrollo, sin contar con su rigidez normativa. Existía una falta de conocimiento del concepto de *experiencia laboral* y escasa información sobre el mundo del trabajo, así como una incompatibilidad entre la organización de los servicios de capacitación por especialidades y las empresas. Lo anterior, fue el resultado del diagnóstico de la situación del contexto educativo y su relación con el sector productivo, y un primer paso para este cambio.

Con ayuda del financiamiento del BM, en 1993 se decretó a la Secretaría de Educación Pública (SEP) y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) como las instituciones encargadas de ejecutar el Proyecto de Modernización para la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), cuyo propósito fue mejorar la calidad de la educación técnica para responder a las necesidades del sector productivo.

Como estrategia, en el mismo año se consultó a los países europeos y americanos en los que ya funcionaban sistemas análogos de competencias y que podían mostrar las características y contenidos, además de las circunstancias limitantes o promotoras de su aplicación.

Con el PMETyC, se crearon el Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), ambos como operadores del Sistema Nacional de Competencias (SNC). Mismos que fueron nombrados formalmente y transformados en agosto de 1995 con la creación del CONOCER.

## **La escuela nunca termina. Capacitación para mejorar la productividad**

Si bien la preparación escolar se desarrolla en las instituciones educativas, es importante entender que la capacitación constante después de haber concluido la escuela se ha vuelto indispensable para desarrollar adecuadamente las competencias.

Los beneficios de capacitar al personal se reflejan no sólo en la fuerza laboral, sino también en las diferencias cuantitativas de los resultados empresariales, por lo que se vuelve necesario ahondar en las capacitaciones de nuevas competencias y destrezas a fin de que evolucionen al ritmo que lo hace el mercado laboral.

“Es cierto que el mercado laboral siempre ha evolucionado, pero ahora las habilidades se vuelven obsoletas a una velocidad y escala sin precedentes. Necesitamos estar listos para la revolución de habilidades”, declaró Mónica Flores, presidenta de ManpowerGroup.

La CEPAL señala que, si bien las condiciones laborales de los países que la componen pueden leerse en función de las tasas de desempleo y subempleo, han puesto al conocimiento como una moneda de cambio. Lo que pone en evidencia la importancia de la capacitación a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores y que éstos alcancen competencias que puedan ser certificadas.

Este organismo también considera que la certificación no sólo se limita a un diploma que acredite las habilidades adquiridas, sino que debe basarse en un conjunto de normas acordadas para que la certificación adquiera un valor en términos de empleabilidad y así, se convierta en una herramienta útil para la movilidad de los trabajadores.

En su publicación *Experiencias exitosas de capacitación de empresas innovadoras en América Latina y el Caribe: su articulación con el aprendizaje de la empresa*, la CEPAL menciona que:

No necesariamente se está haciendo referencia a los Sistemas Nacionales de Competencias que implican una difícil y larga articulación entre mecanismos del sector público y privado, actores sociales, recursos, etc. Se trata de certificar habilidades efectivamente adquiridas, competencias que habilitan para el desempeño de una determinada función que sean validadas también socialmente. Cumple un doble objetivo, el reconocimiento al sujeto del esfuerzo realizado y del logro alcanzado, y por otro, la generación de mecanismos más transparentes hacia el mercado de trabajo.

## **¿Qué buscabas? Certificación de competencias para mejores condiciones de empleabilidad**

El maestro Adrián Escamilla Palafox, exdirector general de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral de la STPS, señaló en entrevista que la certificación ayuda de diferentes formas según la perspectiva desde la que se hable. Para la persona que se certifica existen mejores oportunidades de empleabilidad, lo que a su vez, para empleadores e inversionistas es un beneficio porque contarán con personal calificado para desarrollar ciertas actividades. Esto abre la puerta a quienes quieran poner su dinero a trabajar en México, pues se proyectará como una potencia industrial.

Destacó que las personas certificadas por el CONOCER, obtienen el beneficio de contar con un documento emitido y avalado por el gobierno. Es decir, cuentan con el respaldo legal de un documento que los reconoce como poseedores de esa competencia, lo que significa una ventaja que no todas las personas que se dedican a la misma actividad tienen: un certificado que avale su competencia a través de una evaluación auditable, lo que garantiza que se haya hecho correctamente. Además, no todas las actividades económicas requieren de una formación profesional, incluso las personas que cuentan con un grado académico desde nivel medio superior hasta posgrado, pueden certificarse en casi cualquier competencia. Lo que también para ellos sería un plus en su currículum.

Asimismo, es una ventaja nacional contar con gente certificada porque cuando un inversionista nacional o extranjero pretende invertir en México alguna cartera de recursos, lo primero que buscará es gente que pueda desarrollar la función que se requiere en la empresa. Cuando ese tipo de vacantes no implican formación profesional, entonces encontrar candidatos que reúnan esas características se vuelve más complicado.

Escamilla Palafox considera que uno de los sectores que hasta el momento demandan más certificaciones es el turístico, puesto que depende directamente del capital humano.

Hay mucha gente que trabaja en una misma empresa como un hotel o un restaurante y este sector es uno de los que más personas certificadas tiene y esta condición se da porque los actores que representan al sector, fomentan que exista la certificación, en este caso, los empresarios, sindicatos y prestadores de servicios del CONOCER.

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), es un claro ejemplo de organizaciones obreras que a través del Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva (CENAREC) y el CONOCER, certifica a personas que trabajan dentro del sector turístico a nivel nacional, han logrado emitir más de 25 mil certificaciones.

Si bien el turismo es un sector importante, también el educativo tiene cifras altas de personas certificadas a través de subsistemas como el Colegio Nacional de Educación Profesional y Técnica (CONALEP).

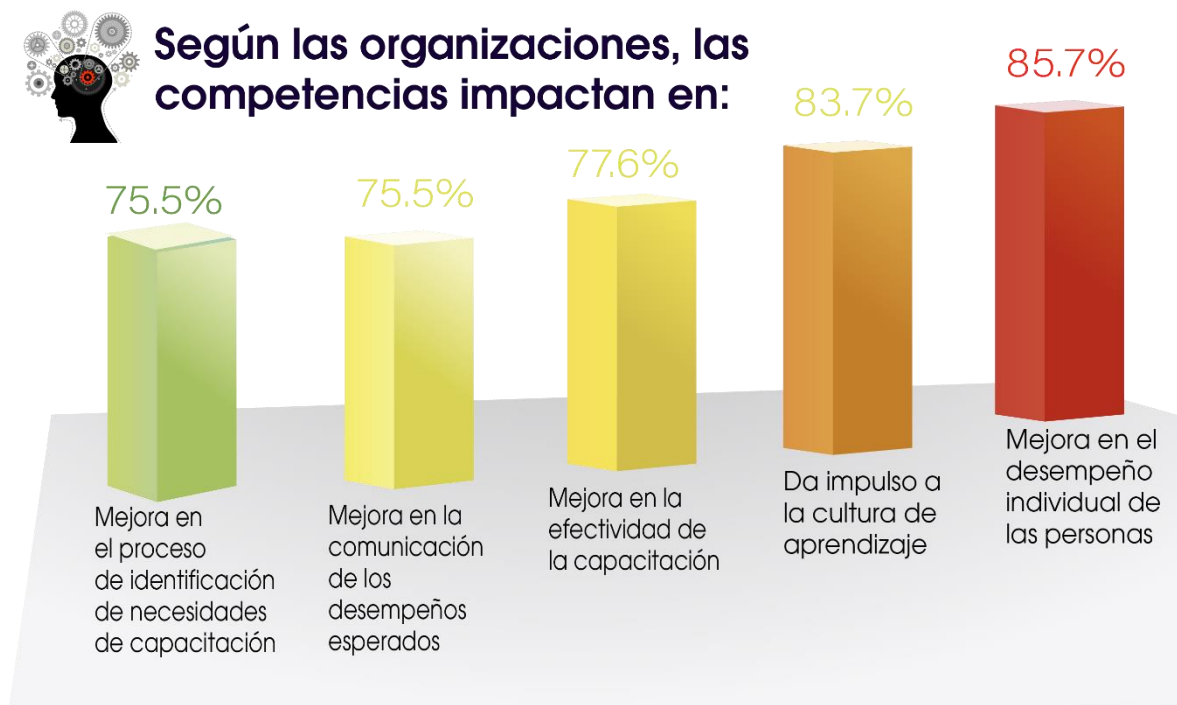
Cuando se interrogó a Escamilla Palafox acerca de la estadística de certificaciones y su impacto en el mundo laboral, respondió que hasta el momento no existen datos estadísticos.

Tenemos un pendiente importante por dos factores: desafortunadamente la vinculación entre los sistemas de formación del CONOCER y los sistemas de información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, todavía no existe, hemos platicado el Dr. Almaguer (ex titular del CONOCER) y tu servidor en función de justamente buscar alguna interacción entre sistemas.

Aunque Adrián Escamilla reconoce que no existe ningún dato estadístico referente a los campos certificados, aseguró que existe un registro de personas con competencias certificadas además del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial a su cargo.

Escamilla Palafox, admitió que aún no se tiene una participación importante de personas económicamente activas que cuenten con un certificado del CONOCER, por lo tanto, no se puede asumir que el Sistema Nacional de Competencias realmente está llegando a la totalidad de la población.

Pero esto no es imputable al Sistema Nacional de Competencias, sino a los sectores que todavía no se suman a los esfuerzos de gestionar el recurso humano con base en capacitación en estándares de competencias, como marca la ley, y además en una certificación.



**Figura 14.** Porcentaje de aspectos en los que consideran las empresas inciden el modelo por competencias. Autoría propia para ilustrar este trabajo.



El significado de *empleabilidad* se ha ido transformando como el mundo mismo al grado de ser un concepto que depende directamente de las competencias demostradas por una persona para ingresar en el mercado laboral. La certificación es una prueba fehaciente de que las personas avaladas con este documento son competentes para llevar a cabo las tareas que se les encomiende en su campo de manera práctica y no sólo a nivel teórico como ocurre en el sistema escolar.

La Asociación Mexicana de Profesionales Inmobiliarios (AMPI) es una de las comunidades de agentes inmobiliarios más importante del país y tiene como objetivo proporcionar a sus clientes servicios de calidad mundial, mediante extensos programas de capacitación y actualización para sus empleados.

En entrevista, el Mtro. Alejandro Kuri Pheres, titular de la AMPI, dijo que durante más de 60 años y a través de 68 secciones que cubren todo el territorio, desempeñan la labor de capacitar, certificar y profesionalizar a quienes sirven a la sociedad en el proceso de adquirir algo tan valioso para una persona como lo es un patrimonio, una vivienda.



**Figura 15.** Alejandro Kuri Pheres. *Fuente:* Facebook Alejandro Kuri.

Dijo que en el sector inmobiliario ha sido de suma importancia la profesionalización de vendedores inmobiliarios y ayudar al fomento de políticas públicas que lo reconozcan de manera tangible, así como otras actividades en el sector en las que no se necesita de una carrera universitaria, por ello se sumaron al Sistema Nacional de Competencias, y acotó que “el reto constante de contribuir en la creación del marco normativo de nuestra actividad profesional, es para poder satisfacer a todas las familias mexicanas de contar con una vivienda digna”.

Informó que en el sector también se han sumado a generar estándares de competencia la Cámara Nacional de la Industria de Desarrollo y Promoción de la Vivienda (Canadevi), el Instituto Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y, por supuesto, la AMPI, quienes han desarrollado los siguientes estándares:

- Asesoría en comercialización de bienes inmuebles.
- Administración de inmuebles en condominio.
- Asesoría en comercialización de bienes inmuebles en zonas turísticas.
- Administración del inmueble de minibodegas para autoalmacenaje.
- Asesoría en materia de crédito de vivienda para el mercado abierto.
- Ejecución de los procesos operativos del Registro Único de Vivienda (RUV).
- Asesoría para la organización vecinal en zonas habitacionales.
- Promoción especializada para productos de crédito INFONAVIT.
- Promoción especializada para productos de crédito en cofinanciamiento.

Afirmó que, a la fecha, han logrado emitir más de 25 mil certificaciones en estas áreas y destacó que el sector ha impulsado la generación de políticas públicas con los gobiernos de diferentes estados con respecto a la certificación obligatoria para las personas que se dedican a la asesoría inmobiliaria, como son: Querétaro, Michoacán, Veracruz y la Ciudad de México.

Concluyó que la certificación de competencias laborales les ha ayudado a diseñar mejores prácticas y que ha sido un poderoso motor para incrementar la productividad en el sector inmobiliario. Asimismo, exhortó a líderes de otros sectores a que apuesten por este modelo: “Cada vez más somos los inmersos en esto y eso ha llevado a que se tenga éxito, los que apuesten por ello y se sumen a capacitar y certificar a sus trabajadores, solo verán como resultados, beneficios”.



# Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

*“Sé el cambio que quieres ver en el mundo.”*

MAHATMA GANDHI

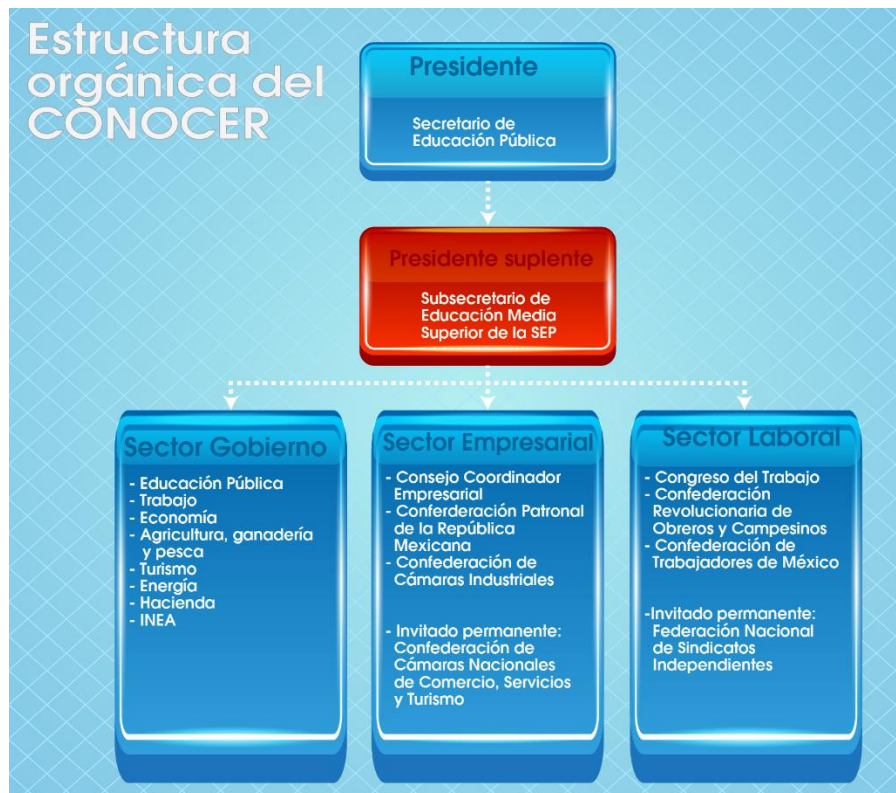


**Figura 16.** Fuente: página oficial del CONOCER. Fuente: [tps://goo.gl/sV6RWb](https://goo.gl/sV6RWb)

El CONOCER es la instancia que reconoce y certifica los conocimientos, habilidades y destrezas, independientemente de la manera en cómo hayan sido adquiridos, mediante un certificado con validez nacional avalado por la SEP, permite a las personas ser reconocidas como aptas para realizar alguna actividad de cualquier sector productivo.

En otras palabras, sus componentes son independientes de la administración pública centralizada. Sin embargo, se encuentra bajo el control del Poder Ejecutivo. Además, cuenta con un órgano de gobierno tripartita con representantes de trabajadores, empresarios y gobierno.

Figura 17. Estructura orgánica del Conocer. Autoría propia con información obtenida del CONOCER.



Cada actor que interviene en el proceso de certificación, tiene una labor específica e intransferible, ya que desde las figuras directivas dentro del CONOCER hasta aquellas personas que se ven beneficiadas por los certificados que les son otorgados después de haber aprobado satisfactoriamente los procesos de evaluación, juegan un papel igualmente importante dentro del proceso de revolución y replanteamiento de las competencias laborales a nivel nacional.

## **Antecedentes**

Como se había mencionado anteriormente, el CONOCER surgió como un órgano con una figura jurídica distinta a la que hoy tiene. Dependía tanto de la Secretaría de Educación como de la del Trabajo, esto implicó que la gobernanza de la institución la compartieran en diferentes periodos.

Posteriormente, al inicio del sexenio del expresidente Vicente Fox, se reconoció al PMETyC como un instrumento de política educativa. Sin embargo, en junio de 2003 se concluyó el proyecto y, para diciembre del mismo año el gobierno notificó la extinción del CONOCER en su carácter de fideicomiso no paraestatal, para dar paso a uno nuevo con el carácter de paraestatal. Esto provocó la suspensión temporal de las actividades de acreditación y certificación.

La segunda etapa en la gestión de la institución fue en el año 2005, cuando se reinició con el mismo objetivo: *apoyar la productividad y competitividad de las empresas por medio del desarrollo de normas de competencia que describieran los puntos críticos del trabajo y que fueran el referente para la evaluación y la formación de los recursos humanos.*

El 29 de abril de 2005, se firmó el Contrato de Fideicomiso en el que se establece que el objetivo principal del CONOCER es coadyuvar al Ejecutivo Federal a impartir formación para el trabajo a fin de enriquecer y crear aprendizajes,

habilidades o destrezas para que las personas capacitadas, desarrollen una actividad productiva demandada en el mercado por medio de una ocupación u oficios calificados, en función de las siguientes actividades:

*a) Proyectar, organizar y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL), establecido en los términos de la Ley General de Educación, mediante la definición de normas técnicas de competencia laboral, y*

*b) Proyectar, organizar y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), establecido en los términos de la Ley General de Educación, en virtud del cual se acredite, conforme al régimen de certificación que al efecto establezca la Secretaría de Educación Pública, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, el cumplimiento de las normas técnicas del SNCL.*

Para 2008, gobierno, representantes sindicales y líderes empresariales, decidieron iniciar un proceso de reestructuración del CONOCER que, consistió principalmente, en retirar el apoyo financiero del gobierno para el desarrollo de los componentes del Sistema Nacional de Competencias, política que sigue vigente.

En 2014, México recibió un préstamo del BID (contrato 3136/OC-ME) por 170 mdd de Estados Unidos a fin de cofinanciar el Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias (PROFORHCOM), cuyo organismo ejecutor es la SEP por medio de la Subsecretaría de Educación Media Superior. La finalidad de este programa es contribuir al desarrollo de competencias de los egresados de Educación Media Superior (EMS), la pertinente formación profesional y la capacitación para el trabajo.

Además, el programa ayuda a que los sectores productivos participen en la definición de los estándares de competencia. Sus actividades específicas, se estructuran en los siguientes componentes:

- Componente 1. Mejoramiento de la calidad y pertinencia de la EMS técnica, la formación profesional y la capacitación para el trabajo.
- Componente 2. Reorientación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Competencias (SNC) a cargo del CONOCER.

Durante su reinicio a principios del sexenio de Vicente Fox, el sistema de competencias no fue tomado totalmente en serio por parte de la administración pública. Pero con el paso del tiempo y la evolución del mercado laboral a nivel nacional, el gobierno federal ha retomado y revalorado la importancia de reforzar las capacitaciones del capital humano por medio de diversas acciones entre las que destaca la certificación de competencias.

### **Una oportunidad más para los trabajadores. ¿Qué hace?**

## **Formación basada en competencias**





**Figura 18.** Formación basada en competencias. Autoría propia con información obtenida del CONOCER.

El CONOCER coordina y promueve el Sistema Nacional de Competencias con el objetivo de impulsar y regular los procesos de normalización y certificación, pilares fundamentales para el desarrollo y reconocimiento de las competencias laborales, así como promover la capacitación con base en estándares de competencia. Este organismo gubernamental tiene una labor social muy noble e incluso tiene un buen argumento para impulsar el reconocimiento de actividades que ejercen trabajadores. No obstante, muy pocas personas lo ubican, pues desconocen que, mediante este organismo, pueden darle un valor tangible a su trabajo y experiencia.

Cabe señalar que este certificado avalado por la SEP no compite ni sustituye un título universitario, sino en el caso de ya contar con uno, sería tomado en cuenta por los reclutadores como un valor agregado a la experiencia que puedan comprobar los interesados en una vacante.

El artículo 64 de la Ley General de Educación, establece que:

La Secretaría, por acuerdo de su titular, podrá establecer procedimientos por medio de los cuales se expidan certificados, constancias, diplomas o títulos a quienes acrediten conocimientos parciales o terminales que correspondan a cierto nivel educativo o grado escolar, adquiridos en forma autodidacta, de la experiencia laboral o a través de otros procesos educativos.

Por lo tanto, el CONOCER es la única institución con la facultad de expedir certificados de competencia con validez oficial a través Secretaría de Educación Pública.

## De la idea al papelito. Sistema Nacional de Competencias

El SNC es un instrumento del gobierno federal que, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas, contribuye a la competitividad económica, desarrollo educativo y progreso social del país.

Se integra en tres niveles:

- *Nivel estructural.* Representado por el órgano de gobierno del CONOCER, en el cual participan líderes de los trabajadores, representantes de los empresarios y funcionarios de diversas Secretarías de Estado.
- *Nivel estratégico.* Integrado por los Comités de Gestión por Competencias (CGC).
- *Nivel operativo.* En este nivel participa la Red de Prestadores de Servicios del CONOCER. Para el funcionamiento del SNC se llevan a cabo dos procesos claves: la normalización y la certificación.

En el proceso de normalización intervienen los Comités de Gestión por Competencias, que se conforman por líderes de instituciones, organismos o empresas de un sector económico o social específico y definen el desarrollo de Estándares de Competencia (EC) relevantes para sus sectores. Estos Comités se apoyan en grupos técnicos de expertos, para la elaboración de Estándares.

El objetivo que tienen dichos Comités de Gestión por Competencias es establecer una base del capital humano que se requiere en su sector, para que con ello desarrollen y actualicen Estándares, instrumentos de evaluación e

competencia y mecanismos de consecuencia que incentiven la certificación de trabajadores.

De esta manera, en los EC se precisan conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para que una persona realice cualquier actividad productiva, social o de gobierno, con un alto nivel de desempeño y son definidos por los propios sectores.

Estos también serán el documento oficial, aplicable en toda la República Mexicana, que sirve como referente para evaluar y certificar la competencia de las personas y que describe en términos de resultados, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que requiere una persona para realizar actividades en el mercado de trabajo con un alto nivel de desempeño y a los que alude el artículo 45 de la Ley General de Educación:

La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas -intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

Una vez desarrollados los Estándares de Competencia, son publicados en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) y se inscriben en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) del CONOCER, para que queden disponibles y los sectores puedan utilizarlos como referente en los procesos de evaluación y certificación de las personas.

Otra de las responsabilidades fundamentales de los Comités es proponer y definir qué organizaciones y/o instituciones llevarán a cabo los procesos de evaluación y certificación de las personas con base en los EC desarrollados. Cabe

destacar que también son materia prima para que las instituciones educativas desarrollen programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y gobierno.

En el otro proceso, la certificación, se proporcionan las soluciones de evaluación y certificación, en la cual se integran los propios gremios empresariales o de trabajadores. También pueden ser instituciones educativas de gran prestigio y alcance nacional u organizaciones privadas que cumplan con las características establecidas en las Reglas de Operación del CONOCER, a estas instituciones en conjunto se les denomina *Red de Prestadores de Servicios*.

Actualmente existen cuatro figuras en esta Red:

- **Organismos Certificadores (OC).** Sólo certifican. Pueden acreditar previa autorización del CONOCER a Centros de Evaluación y a Evaluadores Independientes, e implementan mecanismos de aseguramiento de la excelencia en la operación y servicio a usuarios.
- **Entidades de Certificación y Evaluación (ECE).** Tienen carácter regional o nacional y garantizan que haya independencia en las áreas de capacitación, evaluación y certificación. Estos procesos los efectúan personas distintas. Además, pueden acreditar, previa autorización del CONOCER, a Centros de Evaluación o Evaluadores Independientes.
- **Centros de Evaluación (CE).** Acreditados para evaluar con fines de certificación, aunque pueden o no capacitar, garantizando que sean personas distintas las que evalúan y las que capacitan.
- **Evaluador Independiente (EI).** Persona física autorizada por el CONOCER y reconocida por una Entidad de Certificación y Evaluación o un Organismo Certificador, para evaluar con fines de certificación.

Las diferentes figuras que integran la Red CONOCER, trabajan coordinadamente a fin de atender a las necesidades de sus usuarios (y beneficiarios).

Como ya se ha mencionado, se trata de una relación en la que tanto empleados como empleadores resultan beneficiados después de haber obtenido una certificación dentro del ramo productivo en que se desenvuelven.

De esta manera es como gradualmente el país crece por los esfuerzos sumados tanto por parte de prestadores de servicios, como de empleados y empleadores. Este crecimiento se verá reflejado tanto en cifras de desarrollo económico como en los registros internos del CONOCER, que se pueden consultar en su página oficial.

El Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) es el inventario en que se encuentran asentados los Estándares de Competencia que, además, sirve como un referente que permite evaluar las competencias.

El CONOCER también cuenta con el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP), cuya consulta puede realizarla cualquier persona y, sirve como referencia para que los empleadores validen la certificación de sus candidatos a ocupar una vacante. Su objetivo es integrar una base de datos con información sobre los beneficiarios que cuentan con uno o más certificados de competencia, con base en Estándares de Competencia inscritos en RENEK.

El catálogo que facilita la consulta de cursos de capacitación gestionados por Centros de Capacitación o Capacitadores Independientes con base en Estándares de Competencia inscritos en el RENEK, es el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia (RENAC), mismo que da

acceso a los trabajadores, empresarios, sector social, sector educativo y sector gobierno.

Los cursos de capacitación no son requisito ni garantía para acceder a la evaluación o certificación de los Estándares de Competencia inscritos en el RENEK.

El CONOCER no certifica cursos de capacitación, ofrece un espacio de difusión para los capacitadores que diseñan cursos de capacitación basados en los Estándares de Competencias inscritos en el RENEK.



**Figura 19.** ¿Qué obtengo al certificar mis competencias? Autoría propia para ilustrar este trabajo.

## **Antes y después del CONOCER. Testimoniales de personas certificadas**

En la mayoría de los casos un certificado significa un gran cambio en las personas cuyas vidas laborales iniciaron hace varios años y a través de la experiencia

adquirida, han obtenido una preparación que puede derivar en su desarrollo laboral y personal.

El caso de Ramón, no es la excepción. A sus 39 años de edad, se certificó en la competencia de *Atención a comensales*. Si bien su vida laboral después de concluir la preparatoria no tenía nada que ver con la competencia que certificó, en su trayectoria de 16 años dentro del ramo hotelero, ha ido escalando en puestos y actualmente se desempeña como dependiente de comedor en el hotel Holliday Inn Aeropuerto de la Ciudad de México.



**Figura 20.** Trabajador certificado. Fotografía: Elena Chacon.

Cuenta que se enteró de las certificaciones por medio del CONOCER después de haber sido informado por su sindicato, la CROC, y desde hace dos años cuenta con la certificación de *Atención a comensales*. Uno de los beneficios que ha recibido a partir de su certificado, es haber sido contratado con un mejor sueldo al que percibía en un principio, además de la certeza de tener los conocimientos necesarios para desarrollar su actividad.



**Figura 21.** Trabajadora certificada. Fotografía: Elena Chacon

Tania recibió la certificación en *Masaje holístico*, en diciembre de 2016, después de haberse enterado por medio de las redes sociales del CONOCER y aprovechó la oportunidad de una beca para obtener una capacitación para estar preparada el día de su evaluación. Su certificación será una herramienta

añadida a su preparación escolar, misma que continúa alternando con su trabajo en el spa Neiky.

La joven de 28 años, relató que gracias a la certificación que obtuvo, pudo cambiar su empleo, además de tener la oportunidad de generar su propia fuente de ingresos al trabajar como masajista particular.

Ella es un testimonio vivo de que el certificado no se limita solo al documento, sino también a la confianza que genera en los mismos beneficiados para convertirse en casos como el de Tania, que se ha transformado en una mujer emprendedora que desea seguir certificándose.

La certificación que le otorgó el CONOCER por medio del Centro Nacional de Capacitación en Energías Renovables (CENCER) en *Instalación de sistema de calentamiento solar de agua termisifónico en vivienda sustentable*, ayudó a Claudia a seguir trabajando como instructora dentro del Colegio de Ingenieros Mecánicos y Eléctricos, aunque su preparación académica está encaminada a la arquitectura y la danza.



**Figura 22.** Trabajadora certificada. Fotografía: Elena Chacon

La historia de su certificación inició cuando abrió un correo electrónico con información de un curso para mujeres sobre instalación de sistemas de calentamiento solar y, aunque el correo no especificaba que al final del curso podría certificarse, se interesó en capacitarse.

Menciona que le ha gustado tanto la experiencia que además se certificó en el estándar de *Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia*, y pretende continuar con más certificaciones en otros estándares.





**Figura 23.** Trabajador certificado. Fotografía: Elena Chacon.

Carlos recibió una invitación para participar. A partir de que recibió su certificado, Carlos ha mejorado su situación económica, su salario aumentó de 15% a 20%. Esto sin contar la satisfacción de la autosuperación que ahora tiene y la seguridad al instruir a sus alumnos.

Su entorno familiar también ha tenido evoluciones, pues el sacrificio de algunos compromisos personales redundó en la satisfacción de su superación y las ganas de continuar con más certificaciones.

La certificación en *Acondicionamiento físico de jóvenes y adultos para el mantenimiento de la salud*, es otro de los estándares que se pueden certificar a través del CONOCER. Manuel de 32 años, legitimó sus conocimientos en éste estándar después de haber aprobado las evaluaciones de la competencia a través de la Escuela Nacional de Entrenadores Deportivos (ENED).

Manuel narra que el acondicionamiento físico le parece interesante debido a que complementa su carrera profesional, es licenciado en entrenamiento deportivo y estaba interesado en buscar un buen



**Figura 24.** Trabajador certificado. Fotografía: Elena Chacon.

aditivo para su formación académica. Fue entonces cuando lo invitaron a participar en las evaluaciones para su certificación.

Además, dijo que la certificación le parece una buena idea porque el área en que se desempeña, carece de divulgación y esto hace que no se dimensione adecuadamente la importancia de su especialidad. En cambio, con un estándar es más fácil identificar los puntos importantes para llevar a cabo esa actividad y las áreas de oportunidad para mejorar.

Mencionó que la certificación le ha sido de gran ayuda debido a que la dinámica de empleabilidad actual exige una preparación continua y un documento como el que expide la SEP por medio del CONOCER, da más peso a lo que se plasma en el currículo e invita a las personas a seguirse capacitando. Además, manifestó su interés en seguir con más certificaciones en estándares relacionados con la docencia y deportes. Ha identificado que falta en taekwondo, del cual también le gustaría que existiera algún estándar para certificarse.

Eliseo se certificó en la competencia de *Construcción de muros y plafones a base de placas de yeso en interiores*, además de que ya cuenta con otras certificaciones relacionadas con la construcción a través del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC).



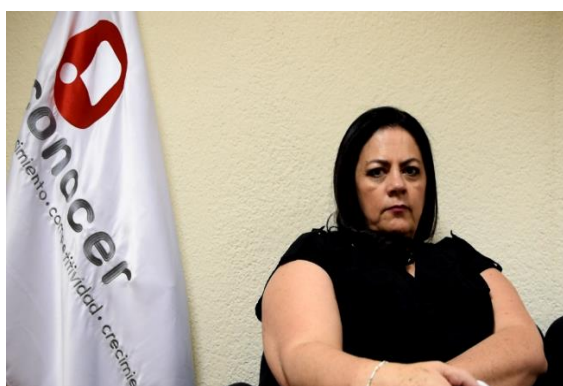
**Figura 25.** Trabajador certificado. Fotografía: Elena Chacon.

Supo del CONOCER por medio de un comentario que escuchó de que había planes de estandarizar algunos oficios. La curiosidad lo llevó a informarse sobre las certificaciones por medio de internet, donde consultó los lineamientos. Entonces, se capacitó y reforzó sus conocimientos para cumplir con los

estándares para su certificación.

Haber sido certificado le dio la seguridad para desarrollarse en su gremio y ha logrado el reconocimiento de la calidad de su trabajo por parte de sus clientes. Eliseo se dice orgulloso por tener un documento oficial que lo reconoce como un experto en la actividad que desarrolla y ha animado a sus hijos y familia a buscar certificaciones en sus actividades económicas. A pesar de algunos comentarios negativos sobre la certificación, dice que a él le parece buena idea.

Silvia nos contó que tiene una escuela de uñas postizas y se certificó en *Aplicación de uñas acrílicas postizas*. Supo de una invitación a certificarse a través del Congreso de la Unión. Su trabajo de más de 20 años fue finalmente reconocido por medio de la certificación hace apenas dos años, cuando se capacitó para reforzar sus conocimientos y al final aprobó la evaluación para poder obtener su documento.



**Figura 26.** Trabajadora certificada. Fotografía: Elena Chacon

Para Silvia, el certificado obtenido por medio del CONOCER, significó la culminación de un sueño, pues le da un nuevo valor a su trabajo a nivel nacional, también tiene otros documentos que la certifican internacionalmente, mismos que obtuvo incluso antes. Además, cuenta que ha implementado como requisito indispensable para las egresadas de su escuela la certificación del CONOCER, porque para ella no sólo es un estímulo de superación, también es un documento que testifica la calidad del trabajo. Lo que a la vez da buena reputación a su academia.

El certificado le ha merecido el reconocimiento de su familia, quienes la ven como un ejemplo, por lo que planea seguir certificándose.

## El camino por andar. Perspectivas

En cuanto a los proyectos futuros que tiene la STPS con el CONOCER, se ha planeado cambiar la figura jurídica del Consejo, pues al ser un fideicomiso, es un tipo de institución de gobierno, que de acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, va a desaparecer en cuanto la vigencia del fideicomiso concluya. Adrián Escamilla, exdirector general de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, de la STPS recalcó que:

Esta institución, que surgió con ciertas características, ha transitado, ha madurado y ahora requiere ser una institución distinta. Es decir, un organismo desconcentrado. Pero lo correcto sería que fuese un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal para que el CONOCER sea una institución más fuerte.



**Figura 27.** Adrián Escamilla Palafox. *Fuente:* Facebook Escamilla Palafox

El exdirectivo agregó que otro punto es lograr que la capacitación efectivamente se base en EC para que puedan concluir con una certificación. Pues actualmente no se cuenta con las herramientas necesarias para que un inspector federal del trabajo revise si una empresa capacita con base en EC o no.

Añadió que, de manera coordinada con el CONOCER, se debe seguir impulsando la generación de estrategias como el Programa de Apoyo para la Productividad que permite que los trabajadores reciban cursos de capacitación basados en competencias y, que además se certifiquen de manera gratuita, camino que es

necesario para llegar a los sectores estratégicos y vulnerables del país con el objetivo de que haya una mejora en el capital humano.

Alberto Almaguer Rocha, exdirector general del CONOCER, apunta que con el trabajo articulado entre empresarios, asociaciones, sindicatos, así como instituciones privadas y de gobierno se han logrado los avances propuestos por el Sistema Nacional de Competencias para fomentar una cultura de la certificación de competencias en México.



**Figura 28.** Exdirector del CONOCER.  
Fotografía: Elena Chacon.

La finalidad de la certificación de competencias laborales con base en estándares de competencia, es contar con el capital humano que se requiere en el siglo XXI. La dinámica en el trabajo demanda personas que tengan ciertas competencias que no terminan de desarrollar en los centros educativos. Así que es responsabilidad del CONOCER trabajar para que las personas puedan adquirir esos conocimientos y destrezas para desarrollar actividades productivas que eleven la competitividad no sólo de su empresa, sino de su sector y, por extensión, la del país.

Es de suma importancia destacar que los trabajadores que resultan ser competentes obtienen un reconocimiento oficial: la certificación, un documento que en los sectores agrícola, automotriz e incluso turístico ya es conocido y válido al momento de hacer nuevas contrataciones. Muchas son actividades técnicas que no siempre requieren una carrera universitaria y ésta es la manera en que una persona comprueba que es competente cuando realiza su trabajo.

Alberto Almaguer precisó que al cierre del 2017 el CONOCER contaba con 254 Comités de Gestión por Competencias, 323 Prestadores de Servicios y más de 1,000 Estándares de Competencia registrados en el RENECE y publicados en el *DOF*, en funciones de distintos sectores: productivo, educativo, administración pública, social, cultura y artes.

El resultado de la estrategia institucional de los últimos años es haberse consolidado como el organismo rector del Sistema Nacional de Competencias Laborales de México, también se ha abierto espacio en el ámbito internacional, se han intensificado las relaciones con organismos homólogos de Latinoamérica, Estados Unidos, Canadá y países de Europa para aprovechar las mejores prácticas globales y adaptarlas a la dinámica de la economía nacional.

Almaguer Rocha comentó que en 2017, por segunda vez consecutiva, se logró rebasar la meta anual de certificación con la emisión de 525 mil 976 certificados, mientras que en 2016 se superó la meta trazada al emitir más de 300 mil. Históricamente la cifra de certificados emitidos durante más de 20 años es de un millón 559 mil 59, del cual 56% corresponde sólo a los dos últimos años. También afirmó:

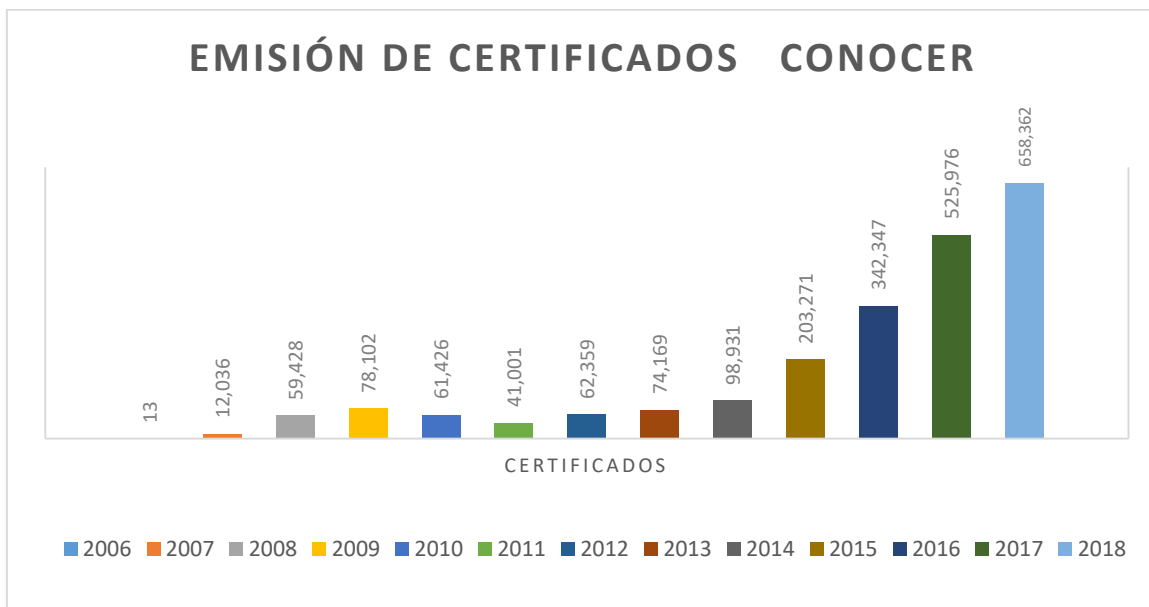
Aún falta mucho trabajo por realizar en nuestro país, pues si bien no existe una cultura de la certificación sólida, trabajamos para que los empleadores reconozcan el valor de la certificación y los empleados estén conscientes de que debemos aprender a aprender y que la escuela nunca termina.

Hablar del CONOCER puede ser complejo, por una parte es un fideicomiso que apoya directamente a potencializar el talento nacional. Sin embargo, es un programa que no se ha aprovechado al máximo pues, si bien cuenta con más de mil estándares de competencia en su registro nacional, hay muchas competencias que no tienen demanda para su certificación y sus sectores no están implementando estrategias para que los colaboradores tomen la iniciativa de

evaluarse para obtener su certificado. Incluso hay muchos estándares de competencia que no cuentan con Entidades de Certificación y Evaluación. Esto sin contar con que existen estándares que pueden repetir una competencia.

A pesar de contar con la validez oficial de la Secretaría de Educación Pública, las personas interesadas en certificarse buscan ser respaldados por organismos internacionales. El CONOCER, al percibir dicha situación, sumaron a su registro los Estándares de Competencia de Marca (ECM), mismos que parecían haber resuelto el conflicto y, en consecuencia, empezó a incrementar el número de certificaciones en este tipo de estándares. Sin embargo, estos son estándares cerrados y no cualquier persona puede certificarse en ellos, lo que rompe la consigna de la institución que dicta que *cualquier persona puede certificarse en cualquier competencia sin importar de qué forma haya adquirido tus habilidades*.

La siguiente gráfica expone el informe anual de certificaciones del CONOCER a partir de 2006, año desde el que se cuenta con un registro de emisión. Se observa el incremento en la emisión de certificados en los últimos años. Pero, como previamente se mencionó, la mayoría de éstos son Estándares de Competencia de Marca.



**Figura 29.** Gráfica de emisión de certificados por año de 2006 a 2018 con información proporcionada por el CONOCER. Elaborado por Elena Chacon para este reportaje.

Al principio, en el año 2006 solo se registraron trece certificaciones a nivel nacional, cifra que delata la poca o nula información acerca de la importancia de la certificación para el desarrollo laboral. En un año, el número de certificaciones aumentó de forma considerable ya que se realizaron 12 mil 36 evaluaciones con resultados positivos en el país durante 2007.

La cifra anual desde 2015, rebasó los 100 mil certificados. Lo que significó un avance importante en contraste con los años anteriores. A partir de éste año, se ha mantenido el promedio de crecimiento anual en certificaciones en el país.

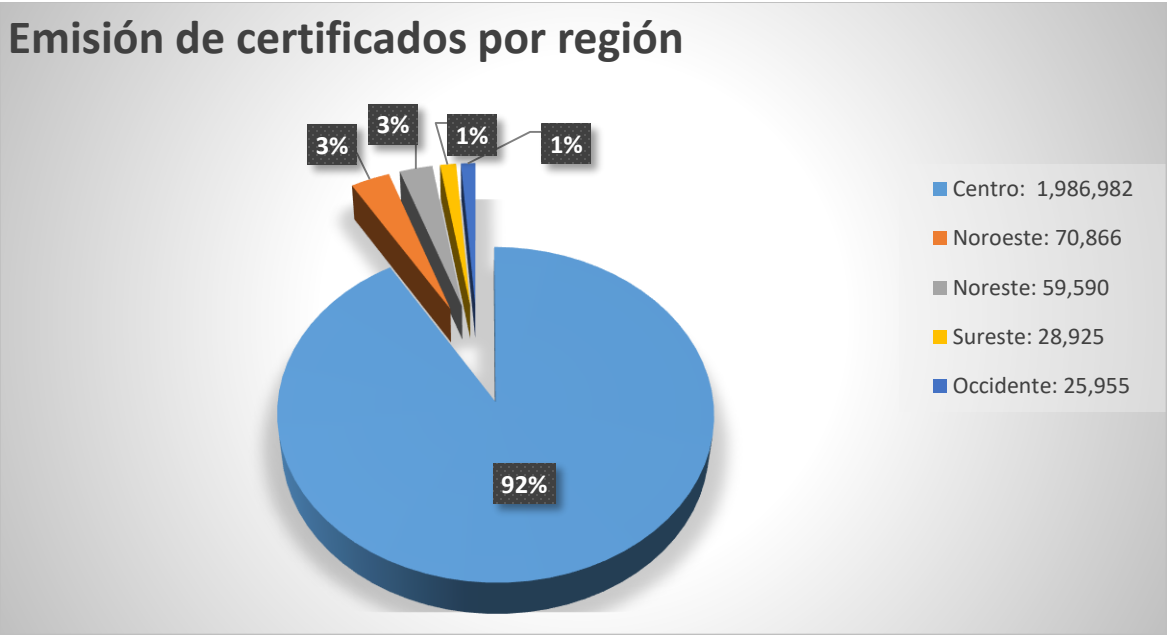
La gráfica que se muestra a continuación, exhibe cómo ha distribuido la emisión de certificaciones en territorio nacional de 2006 a 2018, periodo en que ha funcionado el CONOCER desde su reapertura.

Presenta que la mayoría de los certificados corresponden a la zona centro donde se emitieron casi dos millones de certificaciones que representan 92% de la



cobertura total. Mientras en la segunda posición, se encuentra el noroeste que se separa de la región noreste por más de 11 mil certificados emitidos.

Ambas regiones se apartan del sureste y occidente por dos puntos porcentuales, donde se generaron 28 mil 925 y 25 mil 955 documentos de certificación respectivamente.



**Figura 30.** Gráfica de emisión de certificados por región con información proporcionada por el CONOCER. Elaborado por Patricia Islas para este reportaje.

Los 10 sectores en que más certificados se registraron hasta 2018 fueron los que se presentan en la siguiente tabla:

Sector Productivo	Certificados
1 Tecnologías de la Información	821,311
2 Servicios Profesionales y Técnicos	663,439
3 Educación y Formación de Personas	142,603
4 Social	104,603
5 Agrícola y Pecuario	99,107
6 Construcción	61,357

<b>7</b>	Turismo	60,192
<b>8</b>	Transporte	52,479
<b>9</b>	Administración Pública	45,422
<b>10</b>	Funciones del Sistema Nacional de Competencias	34,318

La participación de las mujeres en la certificación se representa en la siguiente tabla:

<b>Código del estándar</b>	<b>Nombre del estándar</b>	<b>Número de certificados</b>
<b>ECM0054</b>	Tecnología Microsoft para la productividad	29,179
<b>ECM0077</b>	Especialidad en desarrollo y programación	3,292
<b>ECM0078</b>	Especialidad en mantenimiento de equipo de cómputo	1,898
<b>ECM0007</b>	Búsqueda de información Silver	116
<b>ECM0012</b>	Matemáticas aplicadas Gold	76
<b>ECM0003</b>	Lectura informativa Gold	60
<b>ECM0002</b>	Lectura informativa Silver	57
<b>ECM0080</b>	Tecnologías Microsoft para la comunicación y colaboración (Outlook, OneDrive y Skype)	56
<b>ECM0203</b>	Tecnología Microsoft para la productividad: MS Word avanzado II 2013	56
<b>ECM0079</b>	Especialidad en tecnologías Microsoft de bases de datos (Access)	47

Los estándares en que más se han certificado los hombres son:

Código del estándar	Nombre del estándar	Número de certificados
<b>ECM0054</b>	Tecnología Microsoft para la productividad	32,909
<b>EC0217</b>	Impartición de cursos de formación de capital humano, de manera presencial y grupal	29,564
<b>EC0011</b>	Elaboración de documentos mediante un procesador de textos	19,671
<b>EC0459.01</b>	Operación de autobús urbano	18,367
<b>EC0461.01</b>	Operación del vehículo unitario taxi terrestre	16,935
<b>EC0038</b>	Atención a comensales	13,585
<b>EC0068</b>	Cosecha de hortalizas	12,989
<b>EC0460.01</b>	Operación de vehículo colectivo van	12,988
<b>EC0903</b>	Promoción especializada para productos de crédito INFONAVIT	12,520
<b>EC0105</b>	Atención al ciudadano en el sector público	12,021

En 2018, este organismo cumplió 23 años construyendo el Sistema Nacional de Competencias de México, en algún momento se habló de la idea de su independencia, del cambio de su figura jurídica, pero hasta el momento no se ha logrado.

En el quehacer institucional se apuesta porque líderes de los sectores crean en este modelo, pero además, al vincularse con países que tienen dependencias homólogas, se espera que las certificaciones tengan valor internacional.

Actualmente, ser empleado no sólo significa tener una fuente de ingresos. Un trabajo es la culminación de años de esfuerzo tanto para prepararse académicamente, como para seguir adquiriendo conocimientos que sólo formando parte de un medio laboral podemos adquirir.

La Real Academia de la Lengua, define trabajo como *ocupación retribuida*. Sin embargo, para los trabajadores, es una oportunidad de darles a sus familias lo que

merecen, una vida más cómoda. Todo el esfuerzo resumido en un papel. Un documento que puede significar sueños cumplidos y recompensas a su constante sed de superación.

Actualmente el CONOCER se encuentra bajo la dirección de una nueva administración. La oportunidad de Alberto Almaguer, ex titular de dicho organismo, terminó y los proyectos que mencionaba para impulsar el quehacer institucional desde esa trinchera junto con el impacto de apostar por la certificación de competencias en México que mencionó en entrevista para éste reportaje, parecen estar en el congelador gubernamental.

La institución nuevamente se ubica en una especie de limbo, sus empleados muestran incertidumbre, pues a unos meses de iniciar la nueva etapa gubernamental se hizo un primer recorte de personal que le costó el trabajo tanto a mandos altos como empleados en general; todo apunta a que por las estrategias de austeridad implementadas por el nuevo gobierno, seguirán los recortes, aunque aún es inexacto el destino del CONOCER.

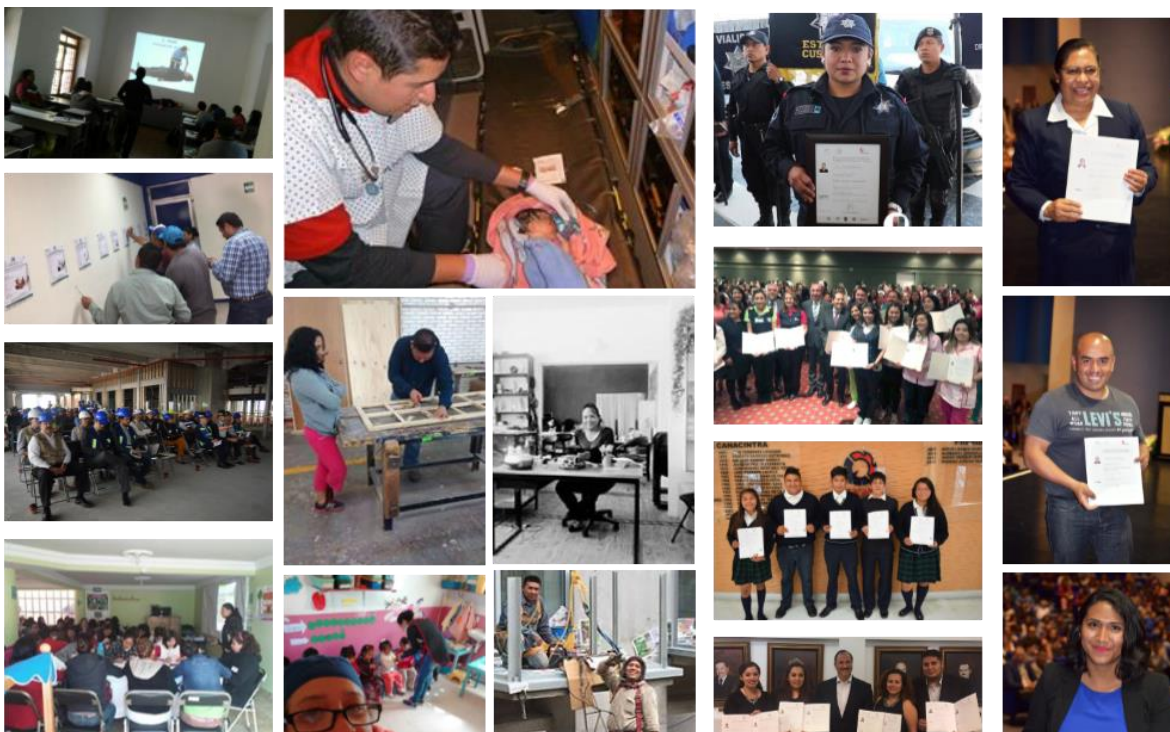
Además, el poco enfoque que se le ha dado a la certificación por parte del gobierno de Andrés Manuel López Obrador ha bajado de forma alarmante las cifras de certificación registradas durante el primer bimestre de 2019 con menos de 20 mil emisiones en lo que va del año.

La administración pública puede tomar esta coyuntura gubernamental como una oportunidad para que se pueda implementar una estrategia nacional que detone certificar a los trabajadores que por años se han desempeñado en una actividad específica, y en el cual han adquirido competencias laborales.

Otra posibilidad es que el CONOCER forme parte del programa *Jóvenes Construyendo el Futuro* o programas sociales como la reinserción de migrantes al sector laboral, revalidación de estudiantes retornados e incluso la capacitación

para el empleo, a fin de que no solo se valide por medio de la Secretaría de Educación Pública, sino que se trate de un documento con utilidad que dé prestigio tanto a empleados como a empleadores.

**Figura 31.** Imágenes recopiladas de personas trabajando y recibiendo su certificado. Autoría propia para ilustrar este reportaje.





## A manera de conclusión

*“Los amateurs practican hasta que pueden hacer algo bien. Los profesionales practican hasta que no lo pueden hacer mal.”*

Proverbio español

La iniciativa de impulsar la competitividad y productividad del país mediante la certificación parece ser el camino, pues se trata de una relación recíproca donde ambas partes, trabajadores y empresarios, ganan.

Los beneficios para los trabajadores son, entre otros: Mejores salarios, mejores empleos, movilidad laboral, reconocimiento al desempeño laboral y superación personal.

Esto sin contar con que el certificado puede ser un detonante de cambios en la empresa, pues el trabajador estará consciente de varios factores, como es el caso de las medidas de seguridad. De esta manera, la certificación podría ser incluso un factor de protección a vidas humanas.

Al certificar a sus trabajadores, las organizaciones obtienen beneficios como: ventaja competitiva para su empresa, eficacia y eficiencia en sus procesos, incremento en sus ingresos, ganar participación en el mercado y reducción de las situaciones de riesgo en producción o prestación de servicios. Así como mejora continua de sus procesos, productos o servicios, y con ello crear fidelidad con sus clientes.

En contraste, una consecuencia potencial de la certificación es que las empresas lleguen a convertirla en un requisito indispensable para reclutar.



En términos constitucionales, la obligación de capacitar está tipificada en el artículo 123, fracción XIII, apartado A, donde se establece que todas las empresas tienen esta obligación. Además de que la Ley Federal del Trabajo tutela los derechos de los trabajadores y estipula cómo deben hacerlo.

Sin embargo, estas medidas políticas no han sido suficientes para generar un ambiente donde sea relevante la capacitación o autocapacitación en el mundo del trabajo en nuestro país, y mucho menos su reconocimiento mediante la certificación. Esto es un trabajo conjunto en el que se deben coordinar estrechamente los sectores educativo, gubernamental y empresarial.

En México hace falta fomentar una cultura de certificación de competencias, así como del autodesarrollo de habilidades. Al ser un país cuyo gobierno se esfuerza por cubrir las necesidades básicas de sus ciudadanos a pesar de los obstáculos económicos, estamos acostumbrados a que sea el Estado quien nos dote de recursos para capacitarnos y mantenernos actualizados dentro del área productiva en que nos desenvolvemos.

Actualmente el CONOCER tiene como tarea pendiente amplificar la divulgación de su papel en el desarrollo del empleo en México. Pues muchas personas aún ignoran su existencia y funcionalidad como posible estrategia para obtener un empleo y mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Incluso podrían revalidar competencias certificadas en otros países por medio algún documento emitido por una autoridad nacional como la SEP en el caso de nuestro país o hacerlo de manera inversa en el extranjero.

Los empresarios y representantes de los sectores productivos del país, deberían comprometerse con sus trabajadores para que amplifiquen sus competencias y obtengan su certificación.

Cuando una persona inicia un proceso de evaluación para certificarse usualmente es porque recibió capacitación previa o, por lo menos, alguna alineación al estándar correspondiente. Lo que lleva a la conclusión de que un porcentaje alto de la gente que se certificó, recibió capacitación para entender los puntos referenciales de su evaluación, y muchos de estos casos han sido gracias a que recibieron el apoyo de sus empresas que están formando parte de la evolución laboral por medio del modelo de certificación de competencias.

Lo ideal sería poder identificar con precisión cuántas de las personas certificadas se capacitaron por medio de algún curso o preparativo para su evaluación, con qué profundidad, o cuántas pasaron directamente al proceso de evaluación porque ya contaban con las competencias adquiridas a lo largo de años de experiencia, por lo que no requerían de la capacitación.

Asimismo, es responsabilidad de cada uno de nosotros, si queremos tener nuestro empleo ideal, investigar la forma de seguir adquiriendo conocimientos y destrezas, pues siempre podemos mejorar, no importa que tan buenos seamos.



## **Anexo**



## **Glosario**

### **Canasta básica**

Es un conjunto de bienes y servicios indispensables para que una familia pueda satisfacer sus necesidades básicas de consumo a partir de su ingreso.

La canasta básica mexicana contempla alrededor de 80 artículos, entre los cuales encontramos productos para la despensa y servicios (como transporte eléctrico).

### **Competencia específica**

Son las que se realizan con el propio trabajo, función o actividad que se realiza dentro de la empresa. No es necesario que las tengan todas las personas que forman parte de la empresa, sino que cada cual debe tener las propias que se requieren en su trabajo. En este caso se indican los comportamientos que se requieren para conseguir la máxima eficacia en el puesto de trabajo o área de actividad específica.

Este último tipo puede diferenciarse en funcionales o técnicas:

- Las funcionales son las que se relacionan con las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo. Algunas de ellas pueden ser flexibilidad, adaptación al cambio, liderazgo, compromiso, don de mando, tolerancia a la presión, pensamiento estratégico, etc.

- Las técnicas son aquellas que tratan del contenido técnico de un puesto de trabajo u ocupación. Algunas de ellas pueden ser la ofimática, gestión contable, idiomas, etc.

### **Competencia laboral**

Es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

### **Competencias transversales o generales**

Las competencias genéricas son transversales; no se restringen a un campo específico del saber ni del quehacer profesional y su desarrollo no se limita a un campo disciplinar, asignatura o módulo de estudios. La transversalidad se entiende como la pertinencia y exigencia de su desarrollo en todos los campos en los que se organice el plan de estudios.

### **Desigualdad de género**

Fenómeno social y cultural en el que se presenta discriminación entre las personas a razón de su género (tiempo atrás se le denominada desigualdad de sexo, lo que deviene inapropiado), básicamente entre hombre o mujer, aunque también se extiende a la denominada comunidad LGBT.

### **Índice Global de Competitividad (IGC)**

Estudio anual desarrollado y publicado por el Foro Económico Mundial. Se realiza a más de 100 países tomando en cuenta la habilidad de sus gobiernos para proveer altos niveles de prosperidad a sus ciudadanos y el

nivel de aprovechamiento de los recursos disponibles en cada país. En consecuencia, este índice también mide un conjunto de instituciones, políticas y factores que definen los niveles de prosperidad económica sostenible hoy y a medio plazo.

### **Índice Nacional de Competitividad (INC)**

Estudio elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en colaboración con la Secretaría de Economía.

La medición de la competitividad es un aspecto que ha sido explorado a través de diferentes enfoques. En cada una de sus alternativas, se han definido conceptualmente los elementos que se relacionan con la competitividad, los cuales sirven de referencia para establecer una calificación que permita evaluar la competitividad en el tiempo.

En México, de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 25), la competitividad se define como “el conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo”.

En este sentido, el INC está diseñado para medir los determinantes de la competitividad nacional conforme a las características intrínsecas de la economía mexicana, con el fin de proveer una alternativa y complemento para medir, evaluar y dar seguimiento a la política pública mexicana en términos de competitividad.

### **Población Económicamente Activa (PEA)**

Conjunto de la población que está en edad de tener un trabajo remunerado y, se encuentra efectivamente trabajando o está buscando activamente un



puesto de trabajo. Por lo tanto, se integra por quienes están trabajando y por los desempleados.

### **Población ocupada**

Población formada por todas personas que tienen un empleo remunerado o ejercen una actividad independiente y se encuentran trabajando, o bien están sin trabajar pero mantienen un vínculo formal con su empleo. La población ocupada está compuesta por personas mayores de una determinada edad que aportan su trabajo para producir bienes y servicios.

### **Porcentaje de afinidad**

Preferencia medida a través de la estadística. Dentro de este reportaje, se utiliza para ilustrar la preferencia de los estudiantes por ciertas carreras profesionales.

### **Trabajo**

Esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la obtención de riqueza. Cualquier actividad humana dirigida a un proceso de producción y susceptible de valoración económica.

## **Fuentes de consulta**



## Bibliográficas:

- Consejo Nacional de Normalización de Certificación y Competencias Laborales, (2018). *Informe trimestral sobre el desarrollo de capital humano en México (julio-septiembre) de 2017 del CONOCER*. Ciudad de México: CONOCER.
- Centro de Investigación para el Desarrollo A.C., (2014). *Encuesta de competencias profesionales*. Distrito Federal, México: CIDAC.
- Consejo Nacional de Normalización de Certificación y Competencias Laborales, (2015). *CONOCER 2030. Construyendo el futuro del Sistema Nacional de Competencias en México*. Distrito Federal, México: CONOCER.
- Consejo Nacional de Normalización de Certificación y Competencias Laborales, (2015). *Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo*. Distrito Federal, México: CONOCER.
- Consejo Nacional de Normalización de Certificación y Competencias Laborales, (2014). *Programa Institucional de Desarrollo 2014-2018*. Distrito Federal, México: CONOCER.
- Hernández Laos, Enrique, (2000). *Productividad y mercado de trabajo en México*. Distrito Federal, México: Casa Abierta al Tiempo.
- Hofstadt Roman, Carlos J. van-der, (2006), *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*, Madrid: Diaz De Santos.
- Siliceo, Alfonso, (2006). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Distrito Federal, México: Limusa.

## Cibergráficas:

- Alejandro Arteaga (2018), *Jóvenes no trabajan en lo que estudiaron*, *DiarioUno*, <http://diariouno.pe/2017/08/24/jovenes-no-trabajan-en-lo-que-estudiaron/>.
- Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (2017). Lugar de publicación: Página Oficial Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. (Amedirh), <https://www.amedirh.com.mx/>.
- Comisión Económica para América y el Caribe (2018). *Experiencias exitosas de capacitación de empresas innovadoras en América Latina y el Caribe: su articulación con el aprendizaje de la empresa*. Lugar de publicación: página oficial de la Comisión Económica para América y el Caribe (CEPAL), <https://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/4606/cap73.htm>.
- Consejo Coordinador Empresarial (2017). Lugar de la publicación: página oficial del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) <http://www.cce.org.mx/presentan-programa-piloto-para-certificar-a-jovenes-en-competencias-digitales/>.
- Consejo Nacional de Normalización de Certificación y Competencias Laborales. *Página Oficial del CONOCER*, <http://www.conocer.gob.mx/>.
- Del Pilar Martínez (2017), *México figura en lista de escasez de capacidades*. *El economista*, <http://eleconomista.com.mx/industrias/2017/04/06/mexico-entre-3-paises-graves-niveles-escasez-capacidades>
- Gómez Támez, (2016). La realidad del empleo y desempleo en México. *El Financiero*. <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/la-realidad-del-empleo-y-desempleo-en-mexico.html>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). Lugar de publicación: página oficial del Instituto Nacional de Estadística y

Geografía (INEGI),

[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe\\_ie/enoe\\_ie2018\\_02.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02.pdf).

- Leticia Sesento García (2008). Capítulo: Orígenes de la formación para el trabajo en México *del libro: Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas*. Eumed.net Enciclopedia Virtual, [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/origenes\\_formacion.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/origenes_formacion.html).
- Ley General de Educación. (2018). *Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 19-01-2018*, [https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley\\_general\\_educacion.pdf](https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf).
- Lourdes Álvarez Medina, Claudia de la O Pérez. (2005). *Evaluación y certificación de competencias en México. El caso de las dependencias del gobierno federal*, <http://www.ejournal.unam.mx/rca/216/RCA21602.pdf>.
- Manpower México (2017). Lugar de publicación: Página Oficial Manpower México, <https://www.manpower.com.mx/wps/portal/empleo/Home/Inicio/>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), (2017). Página Oficial de la OCDE <http://www.oecd.org/centrodemexico/>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). *Recomendaciones de la OCDE sobre políticas de competencias, habilidades y destrezas de la fuerza de trabajo en México*, (2018), <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/del-diagnostico-a-la-accion-un-esfuerzo-que-requiere-de-todos-para-la-construccion-de-una->

[estrategia-de-competencias-habilidades-y-destrezas-para-la-fuerza-de-trabajo-en-mexico.htm](http://www.cimacnoticias.com.mx/node/71693)

- Ponce Meléndez, (2016). 2016: panorama del mercado laboral. *Cima Noticias*, <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/71693>.
- Redacción (2017). Al buscar empleo, mexicanos prefieren crecimiento laboral. *El Economista*, <https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Al-buscar-empleo-mexicanos-prefieren-crecimiento-laboral-20170427-0129.html>.
- Staff, Forbes (2017). Los empresarios quieren que el Conalep forme más técnicos digitales. *Forbes México*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/los-empresarios-quieren-que-el-conalep-forme-mas-tecnicos-digitales/>.
- Yacira, (2012-2017). Organización Internacional del Trabajo. *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional*, <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/consejo-normalizaci%C3%B3n-certificaci%C3%B3n-competencia-laboral-m%C3%A9xico-conocer>.

## Vivas:

- **Expertos en temas en capacitación y certificación para el trabajo**
  - Adrián Escamilla Palafox, entrevistado por B. Elena Chacon Tapia, el 7 de julio de 2018, vía telefónica.
  - Alberto Almaguer Rocha, entrevistado por Patricia E. M. Islas Vázquez, el 31 de enero de 2018, en Hacienda de los Morales, Ciudad de México.
  - Cecilia Rojas, entrevistada por B. Elena Chacon Tapia, 4 de abril de 2018, Barranca del Muerto No. 275, Ciudad de México.

- Mónica Flores Barragán, presidenta Latam Manpower, entrevistada por Patricia E. M. Islas Vázquez, el 21 de abril de 2017, en el Restaurant Rioja, Ciudad de México.
  - Pedro Borda Hartmann, Foro “El Futuro del Empleo en México”. Desarrollando nuestras competencias (conferencia), AMEDIRH-CONOCER-OIT, en el Centro Asturiano Polanco, Ciudad de México, 2 de marzo de 2017.
  - Alejandro Kuri Pheres, entrevistado por B. Elena Chacon Tapia, el 6 de mayo de 2018, vía telefónica.
- **Entrevistas a personas certificadas**
    - Carlos Concha López, entrevistado por B. Elena Chacon Tapia, 12 de julio de 2017, oficinas del CONOCER.
    - Claudia Haydeé Cruz Juárez, entrevistada por B. Elena Chacon Tapia, 12 de julio de 2017, oficinas del CONOCER.
    - Eliseo Castillo Ruiz, entrevistado por Patricia E. M. Islas Vázquez, 13 de julio de 2017, oficinas del CONOCER.
    - Ernesto García Robles, entrevistado por Patricia E. M. Islas Vázquez, 11 de julio de 2017, oficinas del CONOCER.
    - Manuel Eduardo Acevedo Esparza, entrevistado por B. Elena Chacon Tapia, 12 de julio de 2017, oficinas del CONOCER.
    - Ramón Zúñiga Martínez, entrevistado por B. Elena Chacon Tapia, 11 de julio de 2017, oficinas del CONOCER.
    - Silvia Díaz Sagún, entrevistada por B. Elena Chacon Tapia, 13 de julio de 2017, oficinas del CONOCER.
    - Tania Estefany Zarate Gutiérrez, entrevistada por Patricia E. M. Islas Vázquez, 11 de julio de 2017, oficinas del CONOCER.



- **Trabajadores:**

- Joaquín Córdova López, entrevistado por Patricia E. M. Islas Vázquez, 8 de agosto de 2017, cafetería en Plaza Lindavista.
- Ana Gabriela Sánchez Covarrubias, entrevistado por Patricia E. M. Islas Vázquez, 22 de noviembre de 2017, cafetería en Plaza Lindavista.

**Nota: para la citación y referencia de fuentes de este reportaje nos basamos en la publicación web: Normas APA 2018 – 6ta (sexta) edición, <http://normasapa.net/2017-edicion-6/>.**