



CONOCER 2030

CONSTRUYENDO EL FUTURO DEL SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS EN MÉXICO

Barranca del Muerto No. 275, 1er. piso • Col. San José Insurgentes

Del. Benito Juárez • C.P. 03900 • México, D.F.

Tel. (55) 22820200    01 800 288 26 66

VISITANOS EN: www.conocer.gob.mx

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales





CONOCER 2030

CONSTRUYENDO EL FUTURO DEL SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS EN MÉXICO





EL CONOCER 2030:
Construyendo el futuro del Sistema Nacional
de Competencias en México

Primera edición. Septiembre de 2015.

D.R. Consejo Nacional de Certificación y Normalización
de Competencias Laborales, CONOCER.

Barranca del Muerto No. 275, 1er piso, Benito Juárez,
San José Insurgentes, C.P. 03900, Ciudad de México, D.F.

Consultoría, coordinación, redacción y síntesis:
Dr. Tomás Miklos y Mtra. Margarita Arroyo García.
Instituto Nacional de Asesoría Especializada, S.C. (INAE).

Impreso en México.

Diseño de Portada • Impresora y Encuadernadora Progreso S.A. de C.V.
Editores • Salvador Díaz de León y Antonio Hernández Estrella
Diseño • Lic. Berenice Luna Gómez
Edición e impresión • Impresora y Encuadernadora Progreso S.A. de C.V.

El contenido expresa la opinión de los autores y no necesariamente la de CONOCER.
La información contenida es responsabilidad de los investigadores que conforman el equipo
del Instituto Nacional de Asesoría Especializada, S.C. (INAE).





PRESENTACIÓN

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), cumple veinte años con la misión de promover, desarrollar y difundir, un Sistema Nacional de Competencias que contribuya a la formación de capital humano, a la competitividad y al desarrollo de México.

Derivado de un estudio prospectivo en el que se consultó a un grupo de expertos, el CONOCER y el Instituto Nacional de Asesoría Especializada S. C. (INAE), presentan un escenario posible acerca del futuro del Sistema Nacional de Competencias (SNC) en México hacia el año 2030.

Los resultados de este ejercicio presentan líneas prioritarias y estrategias que se requieren para alcanzar el mejor de los futuros posibles en el ámbito de los elementos del contexto y, en particular, sobre la configuración institucional del CONOCER.

Entre los puntos medulares de esta investigación, se encuentran: el análisis del contexto global y nacional; los escenarios de convergencia, las competencias en perspectiva de futuro, y algunas propuestas estratégicas para la reconversión de este organismo; con ello, se pretende contribuir a la productividad y competitividad del país, mediante la implementación de estas propuestas en los planes de acción del CONOCER.







ÍNDICE

El contexto global y nacional: escasez de talento y desempleo	1
Un escenario de convergencia para el CONOCER	2
Las competencias en perspectiva de futuro	4
Un CONOCER fortalecido y proactivo para enfrentar el porvenir	5
Propuestas estratégicas para la reconversión del CONOCER	7
Una inserción pertinente y creciente hacia el futuro	8







CONOCER 2030

CONSTRUYENDO EL FUTURO DEL SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS EN MÉXICO

TOMÁS MIKLOS Y MARGARITA ARROYO*

La prospectiva permite ampliar el marco de referencia para la planeación y la acción. Asume un enfoque que permite comprender desde la perspectiva del futuro la naturaleza de un sistema o de un fenómeno y de su posible evolución en el tiempo. Ofrece, desde este enfoque, estrategias anticipatorias y plausibles ante situaciones complejas e inciertas. Es por ello que el CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales) emprendió un ejercicio prospectivo a través de una consulta a expertos¹ para reflexionar sobre el futuro del Sistema Nacional de Competencias (SNC) en México al año 2030.

Los resultados de este proceso constituyen el punto de partida para el futuro desarrollo institucional del CONOCER. Parten de la descripción de un escenario futurible (deseable y posible), producto de la elaboración y selección de futuros a partir del análisis retrospectivo y coyuntural. De este escenario se derivaron líneas prioritarias para el CONOCER (propuestas de estrategias) que se requieren para alcanzar el mejor de los futuros posibles, tanto a nivel de elementos de contexto como en particular sobre la configuración institucional del CONOCER.

EL CONTEXTO GLOBAL Y NACIONAL: ESCASEZ DE TALENTO Y DESEMPLEO

A nivel mundial, la escasez de talento es un elemento crucial que afecta el desarrollo de las empresas y se ha convertido en un lastre para la mejora continua y la productividad.

* Coordinadores del estudio. Instituto Nacional de Asesoría Especializada, S.C.

¹ Especialistas en materia de competencias pertenecientes a los sectores académico, empresarial y gubernamental. Operadores y gestores del modelo de competencias tanto del CONOCER como de otros enfoques (Salvador Malo, Blanca Jolly, Magali Soria, Juan Carlos Erreguerena, Eduardo Miranda, Sandra Sánchez Salas, Pedro Borda, Carlos Noriega, Carlos Mancera, Agustín Ibarra, Raymundo Martínez, Sergio García-Bullé, Leonard Mertens, Luz Ma. Castro, Efrén Parada, Silvia Ortega, Antonio Casas, Antonio Argüelles, Víctor del Río).



Las tendencias indican que el mercado laboral se volverá más selectivo; las estrategias de reclutamiento y retención se harán más sofisticadas. Los mercados emergentes crecerán, se ampliará el uso de las tecnologías y ello requerirá de mayor talento.

La encuesta de Manpower² muestra que la escasez de talento fue el principal motivo para no contratar. El segundo motivo refiere a la falta de competencias técnicas/ habilidades duras; particularmente se refiere a la carencia de calificaciones específicas por industria, tanto en las categorías profesionales como en las de oficios calificados. El estudio dibuja el siguiente panorama: los empleadores muestran un creciente interés en desarrollar talento y proporcionar capacitación a los empleados de sus empresas; apuestan por generar talento y capital social con lo que tienen a la mano; una estrategia viable es la de contratar individuos sin todos los pre-requisitos de habilidades del puesto pero que están dispuestos y tienen las capacidades para aprender y crecer en el rol del puesto.

Para México, el Banco Mundial³ describe un escenario complejo caracterizado por un bajo crecimiento en la productividad. Esta baja productividad obedece a una sinergia negativa de factores, tales como la existencia de un sistema financiero subdesarrollado, un mercado laboral rígido, alta informalidad, escasez de una fuerza de trabajo calificada y una débil capacidad creativa y competitiva de sus trabajadores y empresarios. Lo que se expresa en un rezago productivo.

El desarrollo de habilidades en los trabajadores y la facilitación de la colocación en el empleo siguen siendo asignaturas pendientes en México. Las tasas de matriculación escolar, a pesar de su incremento, continúan siendo bajas con respecto a los países de la OCDE. Lo mismo sucede con las tasas de matriculación en los programas de capacitación. De igual manera, el Banco Mundial observa que la calidad del sistema de desarrollo de competencias es baja y señala la necesidad de mejorar el sistema de desarrollo de competencias, ampliarlo y alinearlo hacia la innovación y la competitividad.

Otro factor que dibuja el escenario mexicano en el campo del desarrollo de las competencias son los indicadores de empleo; éstos nos muestran un incremento en el empleo pero éste no reduce significativamente las tasas de desempleo. El empleo informal sigue siendo un problema. La OCDE⁴ indica que en México más del 60% de los empleos son informales.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) muestra que la cultura organizacional en México impide incorporar jóvenes al empleo formal. La magnitud de los jóvenes que ni estudian ni trabajan refleja una pérdida de capital social. El emprendedurismo se limita o se constriñe ante la escasez de financiamiento y capacitación. El *World Economic Forum* (WEF) colocó a México a media tabla en su primer Índice de Capital Humano (el cual mide el potencial de la fuerza de trabajo), pero reprobó al país en el rubro de la calidad del sistema educativo.

Bajo este contexto se puede configurar el siguiente escenario futurible al año 2030:

UN ESCENARIO DE CONVERGENCIA PARA EL CONOCER

Los fenómenos de recesión y crisis cíclicas de la economía mundial han sido controlados y la economía mundial camina a un modelo de sustentabilidad. Los fenómenos del cambio climático

² Manpower Group. Encuesta sobre escasez de talento. 2012.

³ Banco Mundial México (Diciembre de 2012). Agenda de Reformas en México. Para un Crecimiento Incluyente y Sostenible.

⁴ OECD. The OECD Employment Outlook 2013, ver: www.oecd.org/employment/outlook.



y la lucha por los recursos energéticos a nivel planetario se han atemperado con medidas ambientales que son respetadas a nivel internacional. La implantación de una economía globalizada logra solventar algunas brechas entre los países ricos y pobres lo que hace que las crisis locales/regionales de gobernabilidad se solventen dentro de esquemas de apoyos y programas de la comunidad internacional. Lo que afecta sensible y positivamente los procesos productivos y mejora la educación y los procesos de aprendizaje social no formales. La sociedad del conocimiento, usando las nuevas tecnologías de la información, disminuye las brechas culturales y tecnológicas entre los países. Se reduce significativamente la pobreza. Los procesos de productividad y de mejora continua permiten una mejor distribución de la riqueza. La desigualdad social entre países y sociedades disminuye.

A nivel global, los mercados laborales se vuelven más selectivos y competitivos; las estrategias de reclutamiento y retención se hacen más sofisticadas. Los mercados emergentes crecen, se amplía el uso de las tecnologías y ello requiere de mayor talento. Las empresas adoptan estrategias para desarrollar talento, tanto dentro de la misma empresa como fuera de ella. Los procesos de formación y capacitación se amplían bajo el paradigma *aprender a aprender a lo largo de toda la vida*.

Disminuye la escasez de talentos aunque sigue siendo un problema. Las economías periféricas y emergentes capacitan y forman talento y lo incorporan a las cadenas productivas tanto en el plano nacional/local como en el regional/global. Se vuelven más competitivas aunque no logran su plenitud. El mercado de trabajo se rige por el valor de las competencias certificadas actualizadas constantemente. Se reconocen más certificaciones a través de diversos sistemas internacionales de competencias que incluyen tanto a las competencias duras como a las blandas.

En ámbito local, México eleva su crecimiento aunado a un alza consistente en su productividad. Crece el empleo y la empleabilidad en términos razonables. La reforma laboral ha creado empleos permanentes y el mercado de trabajo se vuelve flexible y con una gran movilidad, aunque persisten vicios corporativos y clientelares. Se abaten en gran medida los rezagos en materia de capacitación, evaluación y certificación de competencias. El mercado laboral eleva la competitividad y las tasas altas de informalidad y de desempleo se reducen.

El bono demográfico se ha aprovechado parcialmente. Se cuenta con una fuerza laboral más educada y un poco más productiva. La desconexión entre el sistema educativo y el mercado laboral ha disminuido significativamente. La capacitación formal para el trabajo logra cubrir algunas áreas que no cubre el sistema educativo formal, existe ya un proceso para alinear plenamente el sistema educativo con el mercado laboral. La capacitación informal e invisible persiste pero se combate con la mejora en los contenidos de las competencias certificadas. Los indicadores muestran una mejora de la productividad. La participación de la mujer en el mercado laboral se ha incrementado en términos incluyentes y equitativos.

Se logra reorganizar el sistema de formación de habilidades. Las competencias tienen un valor significativo en el mercado de trabajo. La cultura del trabajo y la cultura empresarial practican esquemas de corresponsabilidad que mejoran sustancialmente los sistemas productivos del país. El CONOCER juega un papel decisivo en este avance.

La cultura organizacional en México comienza a mutar hacia un paradigma incluyente y solidario. En este nuevo enfoque, se incorporan a los jóvenes y las mujeres al empleo formal y los protege. El mercado comienza a reconocer el valor de las competencias. El emprendedurismo cuenta con cuotas de financiamiento y capacitación mayores.





A pesar de que requieren medios para que esto ocurra, se dispone de una mejor tecnología y una mayor conectividad para garantizar, todos, el uso de internet en los procesos de certificación. El CONOCER se convierte en un organismo fuerte y protagónico en el desarrollo del capital humano de México. El Sistema Nacional de Competencias logra constituirse plenamente y los Comités de Gestión de competencias se expanden a todo el sistema productivo del país. El CONOCER logra plena autonomía, posicionamiento e impacto.

LAS COMPETENCIAS EN PERSPECTIVA DE FUTURO

Sin duda en el futuro se modificarán las prácticas laborales y profesionales: se exigirán más competencias para nuevos y múltiples trabajos y éstas se tendrán que confirmar y/o conformar periódicamente, lo cual modificará sensiblemente el mercado laboral y profesional; habrá nuevos perfiles profesionales que se definirán en términos del desempeño y requerirán certificarse por competencias. Esto hará necesario y sustentable un sistema de competencias que las clasifique, ordene y certifique.

En el futuro se vivirá en una cultura del mérito y del desempeño del *saber* y del *saber hacer* (competencias duras) basado en competencias blandas (saber ser, saber convivir). Se modificará la forma de ver las competencias. El *saber hacer* prevalecerá como eje para montar los otros *saberes* (saber, saber ser y saber convivir). La globalización demandará competencias para la vida y el trabajo. Sobre todo las que se refieren a ganarse la vida que tomará ventaja con respecto a las competencias que ennoblecen el espíritu y forman ciudadanos mejores.

Uno de los ejes prioritarios para el futuro será desarrollar gente competente en el uso de tecnologías. Éstas estarán orientadas a la innovación y a la creatividad como fuentes de una mayor competitividad. Se debe pasar de la "mano de obra" a la "mente de obra". Para algunos actores clave, en el futuro, todo será susceptible de certificarse. Para otros, la certificación tendrá nichos y requerirá de crear *pools* de certificaciones, no será extensiva sino selectiva. En el futuro será prácticamente imposible que la certificación de competencias se abra a estándares de competencias genéricas; será una certificación de nichos y de competencias específicas.

Las competencias EN el futuro

- Existirá un campo enorme para trabajar en la enseñanza de las competencias y su certificación, sobre todo en la economía y los mercados informales y en las nuevas áreas del mercado formal, sobre todo en el sector de los servicios.
- Se tendrá que liberar el proceso de certificación de competencias y depositarlo en los agentes productivos; lo que abrirá múltiples campos para la certificación que no sólo abarcarán al sector productivo sino a la administración pública que tendrá fortalecer y ampliar el sistema de certificación de competencias.
- Para el 2030 se estarán certificando más competencias del sector terciario: los servicios.

Las competencias DEL futuro

- Uno de los ejes prioritarios para el futuro será desarrollar gente competente en el uso de las tecnologías. Éstas estarán orientadas a la innovación y a la creatividad como fuentes de una mayor competitividad.





- Sectores emergentes que abrirán empleos: servicios turísticos, servicios personales, profesionales de la salud, cuidadores de niños, gastronomía, cuidadores de ancianos y otras competencias relacionadas.
- Formar en otras competencias relacionadas con las cadenas de valor, de las manufacturas, no sólo las de la industria automotriz sino por ejemplo la electrónica y otras industrias como la textil, la del cuero, la del aluminio y la juguetera.
- Competencias relacionadas con los derechos ciudadanos y sobre aspectos legales, todo ello para ser mejores ciudadanos, para tener una convivencia social armónica; estas competencias no será necesario certificarlas.

Campos futuros para la certificación

Competencias

- Uso de la información y de las TIC: con capacidad de análisis y habilidad para buscar información.
- Saber convivir, trabajar en grupo, saber expresarse, escribir, dominar idiomas y trabajar en escenarios multiculturales.

Sectores de evolución o emergentes

- Aéreo-espacial.
- Servicios turísticos.
- Servicios de salud.
- Industria automotriz.
- Industria petrolera.
- Industria mecánica.
- Industria electrónica.

Fuente: Elaboración propia con base en las opiniones de los entrevistados.

UN CONOCER FORTALECIDO Y PROACTIVO PARA ENFRENTAR EL PORVENIR

El CONOCER se ha visto afectado por un panorama recurrente de crisis global y escasez de talento. Su historia contempla dos periodos: de 1995 al 2005 y del 2008 al presente, con un periodo de impasse de tres años (2005-2008) en el que suspendieron sus actividades. Después de 5 años (2008-2013) de renovación institucional, la institución se encuentra en un escenario económico con serios rezagos en la capacitación y en el desarrollo de habilidades de las personas, pero con un modelo que plantea nuevas estrategias y políticas para enfrentar esa situación.

En 1995 se crea el CONOCER. Según consultados del sector productivo, los procesos de globalización llevan la creación del CONOCER como una instancia para certificar las competencias





de los trabajadores mexicanos. Se recurre a la experiencia de Inglaterra para crear el modelo de competencias mexicano. Lo relevante fue que las competencias surgieron como un tema prioritario para elevar la productividad y la competitividad.

Los expertos consultados reconocen que los acontecimientos más importantes en el ámbito de las competencias en los últimos 20 años son los siguientes: la creación del CONOCER (“es piedra angular”); el establecimiento del Sistema Nacional de Competencias y la aplicación del modelo de competencias en el CONALEP. Estos cambios, en su conjunto, obedecen a una política de Estado impulsada por el entonces Presidente Ernesto Zedillo, incluso desde que fue Secretario de Educación en el sexenio 1988-1994.

Sin embargo, en años posteriores, no logra empatarse un planteamiento teórico correcto con una capacidad de aterrizarlo. El resultado fue que en 2005 se suspendieron las operaciones del CONOCER. En 2006, se hicieron esfuerzos por restablecer la operación del CONOCER y no fue sino hasta 2008 que se re-establecieron sus funciones, bajo un nuevo modelo, caracterizado por su apertura, flexibilidad, autonomía y auto-referencialidad.

El cambio más significativo consistió en modificar el proceso de certificaciones, en inducir las certificaciones desde los sectores productivos, las cámaras patronales y las centrales obreras otorgándoles poder de decisión para capacitar, evaluar y certificar competencias; y por otra parte, en reconvertir el rol del CONOCER como una instancia mediadora, de tercería de partes, que facilitara los procesos de certificación de competencias y los ordenara en un Sistema Nacional de Competencias.

En esta segunda época, el CONOCER pasa a estar adscrito a la SEP, deja la STyPS, lo cual implica un cambio en cómo se comprenden las competencias, que, según algunos consultados, ya no son sólo laborales sino formativas. El nuevo modelo del CONOCER se enfoca a la enseñanza/capacitación para hacer cosas, a la adquisición de las competencias, a la evaluación de las mismas y a su certificación. Desde esta perspectiva el CONOCER adopta un nuevo concepto, integral, de las competencias.

El nuevo modelo del CONOCER se enfocó en dar certidumbre y credibilidad a sus procesos y a sus certificaciones atrayendo a instituciones y empresas de prestigio para validar sus acciones. Se concibió como un organismo promotor de las competencias en la agenda laboral y un colaborador activo para impulsar estándares de calidad en las actividades productivas del país.

Desde esa perspectiva el grupo de actores clave consultados delimitan lo que ha sido y es el CONOCER, y prefiguran su pertinencia y su viabilidad en el porvenir:

Andamiaje institucional

La mayoría de los consultados para el ejercicio de prospectiva coinciden en la pertinencia de un organismo como el CONOCER. Proponen una institución independiente de tercería funcional y flexible/abierto que genere o gestione un sistema auto-referenciado de enseñanzas por competencias, autónomo y no referido o sujeto al sistema educativo formal. Orientado a garantizar pertinencia para el mercado de trabajo y que permita reconocer competencias sin estar sujetos al sistema educativo.

El andamiaje institucional del CONOCER debe construirse en torno a la creación de un Sistema Nacional de Competencias (SNC); donde el CONOCER sea un elemento estratégico de este





sistema, cuyo objetivo es crear un sistema robusto de certificación de competencias, auto-referencial, que permita tener estándares de calidad para diversas funciones en el mundo del trabajo: un sistema auto-referenciado, sólido y bien fundamentado, que “ponga enfrente las competencias”, a fin de que sea eficiente e innovador. Se le concibe como un coordinador de las competencias que tiene como campo la educación para la vida en el trabajo. Importante deslindarse de los circuitos formales y diferenciarse de CONEVIT y CENEVAL.

Proponen una institución orientada a garantizar pertinencia para el mercado de trabajo y que permita reconocer competencias sin estar sujetos al sistema educativo. Se le concibe como un coordinador de las competencias que tiene como campo la educación para la vida en el trabajo.

El CONOCER del futuro

- Promotor de las competencias del mercado laboral.
- Órgano que otorga certeza y confianza al empleador.
- Paradigma de la gestión de competencias.
- Promotor de la satisfacción de las necesidades de empleo.
- Promotor de la certificación de competencias laborales, su aprendizaje y su evaluación.
- Mediador institucional (bróker de conocimientos).
- Núcleo institucional que otorga certeza jurídica en el mundo del trabajo.
- Una agencia autónoma, eficiente, flexible y abierta al porvenir.

Fuente: Elaboración propia.

PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA LA RECONVERSIÓN DEL CONOCER

El CONOCER ha emprendido una reconversión organizacional para reorientar su visión, misión y estrategias. Este camino parece adecuado para los entrevistados, pero existen matices y divergencias que habría que tomar en cuenta. Por ejemplo: ante un mercado internacional que tiene una movilidad vertiginosa la viabilidad de un Sistema Nacional de Competencias parece distante. Algunos expertos proponen, en cambio, concentrarse en nichos de mercado; la labor de tercería resultaría en el tiempo innecesaria al empoderarse los empresarios y sindicatos de los procesos de evaluación y certificación; por lo que la labor de legitimar y dar certeza jurídica resultaría innecesaria; es probable que en el futuro, si se corrigen las asignaciones del gasto público, la relación entre las universidades y el mundo productivo se estrechen bajo modalidades que se construirán en forma directa entre sectores productivos e instituciones científicas y educativas. Algunas de las estrategias propuestas en el ejercicio prospectivo se presentan a continuación:

- Modificar el estatus jurídico del CONOCER y convertirlo en un Instituto que ofrezca credibilidad y calidad en sus certificaciones. Una agencia que gestiona el SNC.
- Diseñar un CONOCER esbelto, flexible, autónomo e incluyente posicionado nacional e internacionalmente.



- Continuar en el diseño e incorporación de estándares de competencias de las empresas.
- Intensificar la creación de Comités de gestión por competencias.
- Fortalecer el Registro Nacional de Competencias y potenciar el Banco de Competencias.
- Lograr que se estandaricen las competencias en al menos los sectores estratégicos.
- Buscar que las escuelas incorporen competencias pertinentes en sus currículos, sobre todo en la educación media superior y superior.
- Avanzar a un modelo donde la certificación se masifique.
- Impulsar la creación de redes mundiales de comités de gestión por competencias y buscar sus equivalencias con el sector educativo formal. Lograr que el banco de créditos académicos tenga equivalencias con las certificaciones que se otorgan a las competencias.
- Impulsar y fortalecer un sistema de certificación por competencias que sea periódicamente evaluado y adaptado en la administración pública.
- Lograr que las certificaciones de competencias tengan certeza jurídica y legitimidad y garanticen en el futuro “confiabilidad”.
- Fomentar la investigación en el campo de las certificaciones y difundirlos a través de diversos medios.
- Crear un observatorio sobre la empleabilidad en México.
- Ofertar una cartera de servicios estratégicos en competencias.

UNA INSERCIÓN PERTINENTE Y CRECIENTE HACIA EL FUTURO

- El futuro de las competencias, su organización y su utilización dependerán de la manera en que los cambios en la economía mundial afecten a la economía mexicana, así como de que los sectores productivos y el Gobierno concreten una reforma estructural de nuestro sistema económico.
- En esta nueva economía, la fuerza de trabajo capacitada y actualizada permanentemente jugará un papel central, no sólo para elevar la productividad, disminuir las tasas de desempleo y la informalidad, sino para construir una cultura del trabajo basada en la inclusión social y el mérito.
- Los procesos de formación y capacitación se amplían bajo el paradigma *aprender a aprender* a lo largo de toda la vida.
- El SNC y el CONOCER deberán jugar un papel protagónico.
- CONOCER debe ser una institución eficiente incrustada en la agenda para construir capital humano.
- Con un enfoque de tercería que facilite la estandarización de la competencia y permita construir un SNC que pueda ser generalizado y homologado internacionalmente. Con un modelo de evaluación y de competencias flexible y desarrollado autónomamente, auto-referenciado.
- El rol estratégico del CONOCER consiste en crear una masa crítica que permita que las competencias y sus certificaciones cumplan un papel en la mejora de la productividad del país y de las empresas.



- El CONOCER debe otorgar significado estratégico a las competencias y convertirse en un mediador institucional ligado a las cadenas de valor.
- Hacer sustentable un Sistema Nacional de Competencias refiere a la necesidad de estandarizar/normalizar las competencias para garantizar eficiencia y calidad. Sin embargo, es recomendable observar las percepciones críticas que señalan que una excesiva normalización o estandarización de las competencias no se corresponde con la dinámica del mercado laboral.
- El rol estratégico de CONOCER consiste en crear una masa crítica que permita que las competencias y sus certificaciones cumplan un papel en la mejora de la productividad del país y de las empresas.
- El CONOCER debe ser un instituto certificador autónomo, auto-referencial y ligado al sector productivo, un operador de recursos humanos. Con una figura jurídica tripartita integrada por empresarios, sindicatos y operadores de los programas de competencias.
- El CONOCER debe otorgar significado estratégico a las competencias y convertirse en un mediador institucional ligado a las cadenas de valor.

Hoy en día, el CONOCER enfrenta su presente inserto en un debate sobre la pertinencia e impacto de sus acciones, enfrentando los desafíos del futuro y construyendo desde ahora mejores escenarios para contribuir de manera significativa a la productividad y competitividad del país, así como a la formación permanente y a lo largo de la vida de las personas. De este trabajo se derivan algunas de las mejores estrategias propuestas para que el CONOCER conforme el mejor de los futuros posibles a lo largo de los próximos 15 años.





Se terminó de imprimir y encuadernar en septiembre de 2015
en Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. (IEPSA)
Calzada San Lorenzo 244 • C.P. 09830 • México, D.F.
El tiraje fue de 1,500 ejemplares.

