

Estudio sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del Tratado con la Unión Europea: certificación de competencias, homologación y mejores prácticas



Informe Final

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)

Elaborado por: **SyD Consultoría Integral S. C.** para el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

Todos los derechos de propiedad intelectual relativos al *Estudio sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del Tratado con la Unión Europea: certificación de competencias, homologación y mejores prácticas* pertenecen al CONOCER.

Diciembre de 2023, Ciudad de México.



Repúblicas 124 Bis A, Col Portales
Sur, C.P. 03300, Alcaldía. Benito
Juárez, CDMX. Tels. 55 5601-2439
/ 55 5601-2752 / 55 5605-2998
<http://www.sydconsultoria.com/>

Índice

Resumen ejecutivo	1
Introducción.....	2
Capítulo I. Las competencias laborales en el marco del TLC-UE	3
1.1 La certificación de competencias laborales en México.....	3
1.2 La certificación de competencias laborales en el marco del TLC-UE.....	9
Capítulo II. Situación de la certificación de competencias en los países integrantes de la Unión Europea	18
2.1 Metodología selección de países sujetos de estudio	22
2.2 Situación de la certificación de competencias laborales en los países seleccionados	27
Capítulo III. Análisis de comparabilidad de las políticas públicas de certificación de competencias laborales.....	36
3.1 Metodología selección de políticas públicas sujetas de estudio	36
3.2 Identificación de las similitudes y diferencias entre ambos esquemas de certificación de los países de la Unión Europea con México.	37
Capítulo IV. Evaluación de la efectividad y eficiencia de las políticas públicas y los esquemas operativos	40
Capítulo V. Mejores prácticas identificadas	42
5.1 Los estándares de competencias laborales más relevantes para el TLC-UE.....	42
Capítulo VI. Vías para la homologación de estándares de competencia en el marco del TLC-UE.....	43
Capítulo VII. Recomendaciones de política pública enfocadas al CONOCER	45
Anexos.....	48
Anexo I. Descripción General de la Evolución del MEC en los MNC de los países sujetos de estudio.....	48
Anexo II. Generalidades de la Validación del Aprendizaje no Formal e Informal en los Estados de la UE sujetos de estudio.....	49
Referencias.....	51
Índice de Ilustraciones	54

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio, muestra los resultados de un análisis comparativo de los Sistemas Nacionales de Competencias equivalentes en cinco países miembros de la Unión Europea (Alemania, España, Italia, Francia y Países Bajos), seleccionados a partir de su importancia en materia de relaciones económicas comerciales con México en el marco del Acuerdo Global y el Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea.

En su desarrollo se integra una exposición general sobre la composición del Sistema Nacional de Competencias en México y las políticas públicas asociadas, en el mismo sentido, se expone la estructura equivalente en los países seleccionados destacando los elementos metodológicos, normativos y resultados operativos, describiendo el detalle por cada país.

Finalmente se identifican las principales prácticas utilizadas en los países seleccionados y los elementos comunes que pudiesen integrarse en el aspecto nacional como áreas de oportunidad que, con un enfoque estratégico y de fortalecimiento se potencie el Sistema Nacional de Competencias en beneficio de los individuos y el desarrollo socioeconómico del país.

INTRODUCCIÓN

En vísperas de las nuevas negociaciones del TLC-UE, resulta importante para el CONOCER, identificar y comparar las políticas públicas que diversos países han definido en la creación de Sistemas Nacionales de Competencias que tengan como eje la certificación de competencias de las personas para incentivar el incremento de la empleabilidad y productividad de los trabajadores.

En el contexto referido y de cara a la creación de puestos de trabajo en un ambiente de globalización de las relaciones internacionales se ha generado mayor afluencia en la ocupación de mano de obra calificada, donde tiene vital relevancia la normalización y certificación de las competencias laborales impulsadas por una tendencia creciente de estandarización como instrumento de orden común que sea validado y utilizado en los procesos de reclutamiento, selección y gestión del personal, como premisa para establecer de forma homogénea la formación técnica requerida en el proceso de contratación, garantizar el óptimo desempeño laboral, así como contribuir con mejores condiciones en la afluencia del mercado laboral.

Los cambios notables en el contexto mundial y el avance de las tecnologías de la información se han ido extendiendo e impactando en los sectores productivos, en las empresas y en la sociedad en general, originando cambios sustanciales para contar con personal idóneo acorde a las necesidades de desempeño en el trabajo.

Por ello, es primordial que México se adecúe a los nuevos retos, de la mano de trabajadores certificados en diferentes campos profesionales y no solo percibir la certificación como un logro personal del individuo sino dotarlo de reconocimiento y aprobación oficial a través de la generación de políticas públicas.

En función de ello, tiene realce poder analizar el tema considerando la experiencia de la Unión Europea, por sus características relacionadas con la certificación de competencias y de ahí la cobertura de actuación del CONOCER, que permita reunir información relevante para dotar de elementos el planteamiento de redituar la obligatoriedad de la certificación y, por ende, promover el Sistema Nacional de Competencias, en afán de fortalecer la empleabilidad y productividad a nivel nacional, sectorial y global.

El presente estudio de políticas comparadas en materia de certificaciones laborales es esencial para el CONOCER con objeto de mejorar el enfoque y alcances de su aplicación en México.

CAPÍTULO I. LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO DEL TLC-UE

1.1 LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO

México

El 2 de agosto de 1995 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), un Acuerdo mediante el cual se establecen los Lineamientos generales para la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral que comprenden conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, mediante la celebración del contrato de Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, y se crea el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

El 29 de abril de 2005, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en su carácter de fideicomitente; Nacional Financiera, S.N.C., como fiduciaria, y con la comparecencia de la Secretaría de Educación Pública, firman un nuevo contrato que origina al Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) y de Certificación de Competencia Laboral (SCCL).

En este fideicomiso se constituye como una entidad paraestatal denominada Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

De acuerdo con el Artículo Quinto del Contrato del Fideicomiso del año 2005, el objetivo del CONOCER versa en:

...

“Auxiliar al Ejecutivo Federal en las atribuciones que la Ley General de Educación establece, a fin de impartir formación para el trabajo, misma que procurará la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación

o algún oficio calificados para lo cual realizará las siguientes actividades:

- Proyectar, organizar y promover en todo el país de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del Sistema Normalizado de Competencia laboral, en lo sucesivo SNCL, establecido en los términos de la Ley General de Educación mediante la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral, y
- Proyectar, organizar, y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, en lo sucesivo SCCL, establecido en los términos de la Ley General de Educación, en virtud del cual se acredite, conforme al régimen de certificación que al afecto establezca "La Secretaría", juntamente con las demás autoridades federales competentes, el cumplimiento de las normas técnicas del SNCL".

...

El CONOCER tiene como mandato principal impulsar y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, así como promover la formación por competencias.

Para ello, sus funciones están orientadas a captar y sistematizar la demanda de las competencias laborales relevantes para los sectores productivos; asegurar la calidad en la certificación de las personas y ser el referente para los sistemas de formación y capacitación por competencias para y en el trabajo.

El Sistema Nacional de Competencias (SNC), es un acuerdo nacional entre los líderes del sector empresarial y de los trabajadores, así como de los sectores social, académico y gobierno para contar con estructuras y mecanismos de alcance nacional que permitan desarrollar estándares de competencia relevantes para lograr su certificación; impulsar la productividad de las personas y la competitividad de los sectores productivos de bienes y servicios tanto privados como públicos.

De acuerdo con el Contrato del Fideicomiso del año 2005 resultan fundamentales para la operación del SNC los siguientes:

- **Comités de Gestión por Competencias (CGC):** Instancia conformada por instituciones, organismos, empresas de un sector económico o social específico, que definen el desarrollo de Estándares de Competencia relevantes para sus sectores.
- **Estándares de Competencia (EC):** Es el documento oficial que sirve como referente para evaluar y certificar las competencias de las personas. Describe el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que debe contar una persona para eficientizar una actividad laboral, con un alto nivel de desempeño.
- **Prestadores de Servicios (PS):** Se conforma por las Entidades de Certificación y Evaluación (ECE), los Centros de Evaluación (CE), los Evaluadores Independientes (EI), los Organismos Certificadores (OC), los Centros de Formación y de Capacitación para y en el trabajo, que el CONOCER ha impulsado como estrategia para promover la certificación de competencias de las personas con base en los EC.



Sistema Nacional de Competencias

Señalado lo anterior y la naturaleza constitutiva del CONOCER se destaca la siguiente filosofía institucional:

Misión

Desarrollar el potencial productivo del capital humano para la competitividad de México, a través de un Sistema Nacional de Competencias.

Visión

Ser reconocida como la Entidad Pública del Gobierno Federal Mexicano rectora y promotora de la normalización y certificación de las competencias laborales de las personas, que contribuye al fortalecimiento de la competitividad y productividad nacional.

Objetivos

- Ampliar la cobertura del CONOCER a través de la acreditación de nuevos Prestadores de Servicio.
- Incrementar la certificación de competencias de las personas.
- Alcanzar la satisfacción de los postulantes para Prestadores de Servicios.
- Alcanzar la satisfacción de los Usuarios, en relación con la emisión de Certificados.

Estructura

El CONOCER lo preside un órgano de gobierno tripartita compuesto por 9 representantes del sector público, 3 representantes del sector social y, 3 representantes del sector privado; el órgano es presidido por la persona titular de la Secretaría de Educación Pública.

Sector Público

- Secretaría de Educación Pública (SEP)
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)
- Secretaría de Economía (SE)
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)
- Secretaría de Energía (SE)
- Secretaría de Turismo (SECTUR)
- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)
- Subsecretaría de Educación Media Superior de la SEP

Sector Privado

- Consejo Coordinador Empresarial (CCE)
- Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)
- Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)

Sector Social

- Congreso del Trabajo
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)
- Confederación de Trabajadores de México (CTM)

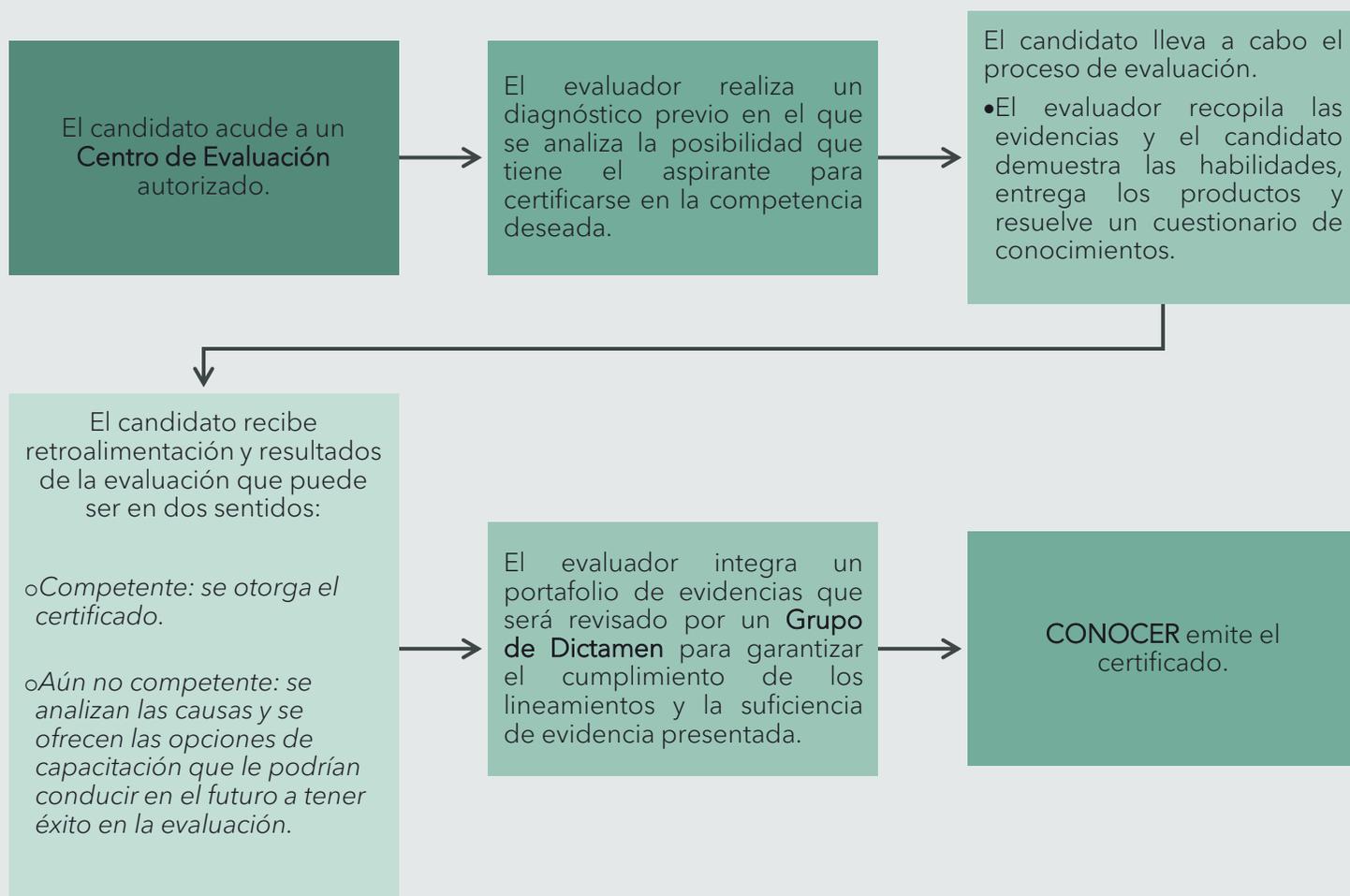
Con fines de conceptualización, la certificación de competencias es el reconocimiento oficial de la competencia demostrada por una persona en un proceso de evaluación realizado con base en un Estándar de Competencia (EC) inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia e independientemente de la forma en que la haya adquirido.

El modelo de evaluación y certificación define que pueden participar como parte de la Red de Prestadores de Servicio del CONOCER; instituciones académicas de alto prestigio, centros de formación y educación de confederaciones y asociaciones empresariales, de sindicatos de trabajadores y de empresas líderes, organismos públicos o privados con reconocimiento nacional, así como los actuales organismos certificadores, centros de evaluación y evaluadores independientes.

Los usuarios a los que sirve el CONOCER integra a organizaciones sindicales, asociaciones empresariales, trabajadores, empresas, instituciones de gobierno y organizaciones sociales y al público en general interesado en certificarse en alguna competencia.

Señalado lo anterior e identificada parte de la conceptualización principal, se detalla el proceso de evaluación para fines de certificación, este proceso consiste en garantizar que un individuo cuenta con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar eficientemente una función laboral con base en los lineamientos que describe el EC correspondiente:

1 Proceso de Certificación de Competencias Laborales en México



1.2 LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO DEL TLC-UE

Los acuerdos de libre comercio entre los Estados buscan promover espacios en donde bienes, servicios, capital o trabajo puedan circular de manera libre (Duina, 2006.), en este sentido, buscan entre otros aspectos, promover el desarrollo y crecimiento económico, promover la modernización de los servicios y productos y crear nuevas oportunidades comerciales mediante la oferta y demanda (Zelicovich, 2017).

En México, uno de los acuerdos comerciales de mayor importancia es el celebrado con la Unión Europea (en adelante UE), el Acuerdo de Coordinación y Cooperación (“Acuerdo Global”) (Diputados, 2023) mismo que inició en su vigencia en el año 2000 con las relaciones comerciales y actividades de cooperación.

En el momento en que se signó el Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea (TLC-UE), fue el acuerdo comercial más extenso firmado por la UE. El TLC-UE-México establece disciplinas comerciales en las siguientes once áreas:

1. Mercado acceso, incluido un calendario de liberalización arancelaria del comercio de bienes;
2. Origen Reglas y costumbres de cooperación;
3. Salvaguardias;
4. Normas, Reglamentos Técnicos y Evaluación de la Conformidad de Procedimientos;
5. Medidas Sanitarias y Fitosanitarias;
6. Procuramiento del Gobierno;
7. Competencia;
8. Comercio de servicios;
9. Inversiones y pagos relacionados;
10. Propiedad intelectual; y
11. Solución de controversias.

De acuerdo con el Sistema de Información sobre Comercio Exterior (SICE, 2023), para los años de la vigencia del tratado, se eliminaron todos los aranceles sobre los productos industriales de la UE importados a México. Un número de los productos agrícolas sensibles quedaron exentos de la liberalización arancelaria; periodos de implementación para aquellos productos que fueron liberalizados podría ser de hasta diez años (Economía, Libro Blanco 2013-2018, 2023).



El Acuerdo Global se rige por las decisiones tomadas por el *Consejo Conjunto* con el apoyo del *Comité Conjunto*¹ quienes de manera coordinada se encargan de monitorear y supervisar la implementación y gestión/negociación del acuerdo que incluye lo asociado a las cláusulas de liberación arancelaria y comercio.

De acuerdo con la Cámara de Diputados², el Acuerdo abarca la liberalización de bienes, servicios, inversiones y pagos correspondientes, el acceso a los mercados públicos, el

1

El Marco Institucional definido entre los Estados miembros de la UE y los Estados Unidos Mexicanos define:

Consejo Conjunto. Se reúne a nivel ministerial, periódicamente y cuando las circunstancias lo requieran si las Partes así lo convienen.

El Consejo Conjunto toma decisiones y formula recomendaciones de común acuerdo entre las Partes. En el período entre sesiones, el Consejo Conjunto podrá adoptar una decisión o formular recomendaciones por el procedimiento escrito si ambas Partes así lo acuerdan. Un procedimiento escrito consiste en un intercambio de notas entre los dos Secretarios, de acuerdo con las Partes.

Las decisiones y recomendaciones del Consejo Conjunto llevan respectivamente el encabezamiento "Decisión" y "Recomendación", seguido de un número de serie, la fecha de su adopción y una indicación de su contenido.

Comité Conjunto. El Comité Conjunto tiene como objetivo auxiliar al Consejo Conjunto en el desempeño de sus funciones. El Comité Conjunto está compuesto, por una parte, por representantes de los miembros del Consejo de la Unión Europea y de la Comisión Europea y, por otra, por representantes del Gobierno de México, normalmente a nivel de altos funcionarios.

El Comité Conjunto prepara las reuniones y las deliberaciones del Consejo Conjunto, supervisa, cuando proceda, la aplicación de las decisiones y recomendaciones del Consejo Conjunto y, en general, garantiza el correcto funcionamiento del Acuerdo. Estudia los asuntos que le someta el Consejo Conjunto, así como cualquier otro asunto que pueda surgir en el curso de la aplicación cotidiana del Acuerdo. Presenta las propuestas de decisiones o recomendaciones para su aprobación por el Consejo Conjunto. El Comité Conjunto se reúne una vez al año o, previo acuerdo de las Partes, cuando las circunstancias lo requieran.

² UNIDAD DE ESTUDIOS DE FINANZAS PÚBLICAS, Tratado de Libre Comercio México-Unión Europea, UEFP/006/2000

Informe Final

establecimiento de reglas sobre competencia, propiedad intelectual y solución de diferencias, con lo cual México y la Unión Europea se benefician mutuamente.

En esta coyuntura y en vísperas de las nuevas negociaciones del TLC-UE, resulta importante para el CONOCER, identificar y comparar las políticas públicas que diversos países han definido en la creación de Sistemas Nacionales de Competencias que tengan como eje la certificación de competencias de las personas para incentivar el incremento de la empleabilidad y productividad de los trabajadores.

En el contexto referido y de cara a la creación de puestos de trabajo en un ambiente de globalización de las relaciones internacionales se ha generado mayor afluencia en la ocupación de mano de obra calificada, donde tiene vital relevancia la normalización y certificación de las competencias laborales impulsadas por una tendencia creciente de estandarización como instrumento de orden común que sea validado y utilizado en los procesos de reclutamiento, selección y gestión del personal, como premisa para establecer de forma homogénea la formación técnica requerida en el proceso de contratación, garantizar el óptimo desempeño laboral, así como contribuir con mejores condiciones en la afluencia del mercado laboral.



Los cambios considerables en el contexto mundial y el avance de las tecnologías de la información se han extendido a los sectores productivos empresarial y social en general, ocasionando cambios medulares para contar con personal idóneo acorde a las necesidades de desempeño en el trabajo.

Por ello, es primordial que México se adecúe a los nuevos retos, de la mano de trabajadores certificados en diferentes campos profesionales y no solo percibir la certificación como un logro personal del individuo sino dotarlo de reconocimiento y aprobación oficial a través de la generación de políticas públicas.

En función de lo anterior, tiene realce poder analizar el tema considerando la experiencia de la Unión Europea, por sus características relacionadas con la certificación de competencias y de ahí la cobertura de actuación del CONOCER, que permita reunir información relevante para dotar de elementos el planteamiento de reeditar la obligatoriedad de la certificación y, por ende, promover el Sistema Nacional de Competencias, en afán de fortalecer la empleabilidad y productividad a nivel nacional, sectorial y global.

La Unión Europea (UE) es una unión política y económica formada por 27 países o Estados miembros, de acuerdo con la Secretaría de Economía (Economía, Secretaría de Economía, 2023), la UE es uno de los mercados de mayor importancia para los productos hechos en México y fuente de insumos y tecnología para sus procesos productivos.

De acuerdo con lo establecido en el Tratado de la Unión Europea (Union, 2023), «La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.».

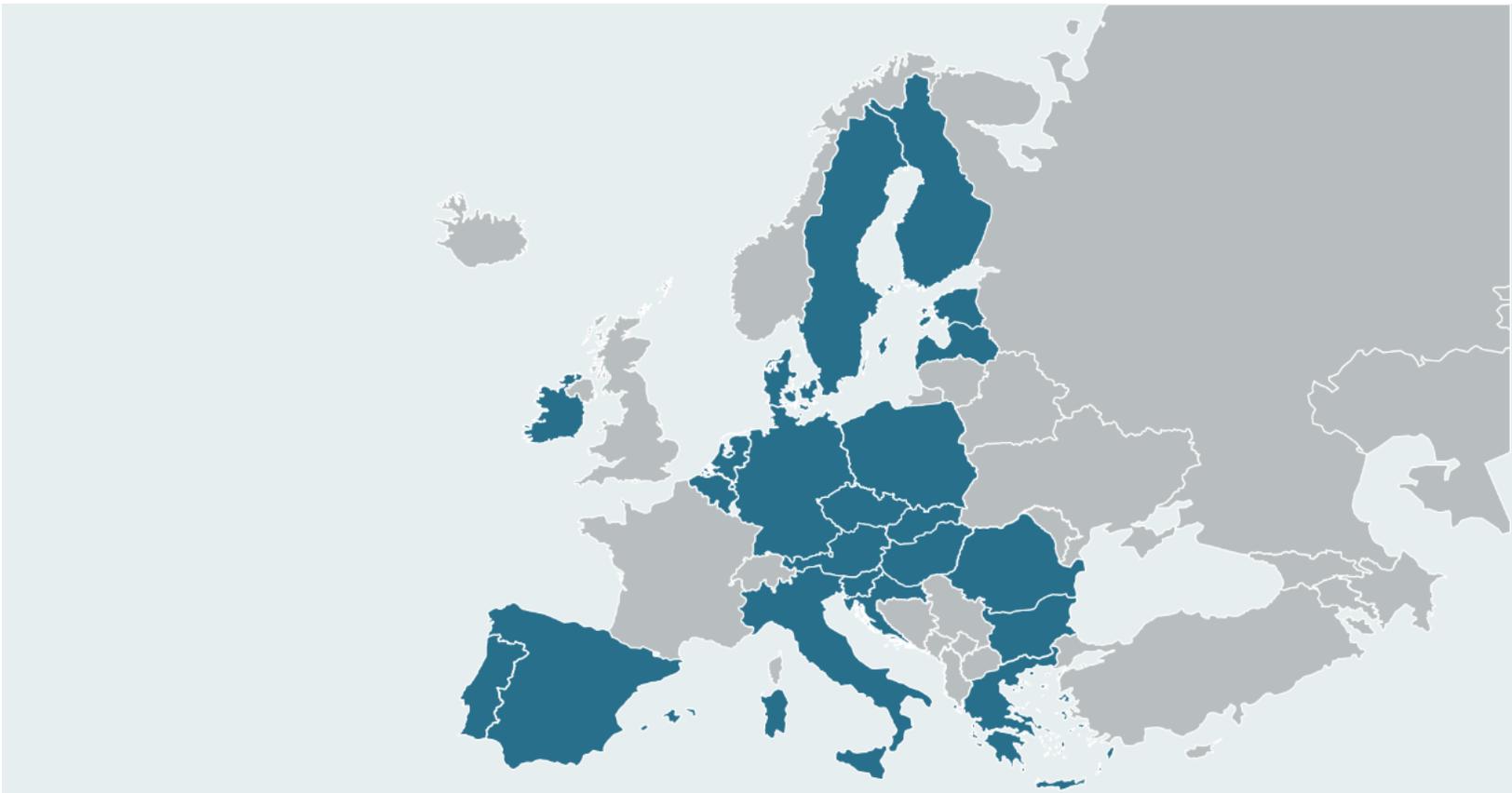
El Tratado de la Unión Europea permite la libre circulación de mercancías, servicios y capital, lo cual incentiva el crecimiento económico de la UE.

El principal motor económico de la UE es el mercado único, que permite que la libre circulación de mercancías, servicios, personas y capital.

Actualmente los países miembros de la UE son 27 (Europea U. , 2023), a continuación, se detalla cada uno por año de incorporación:

- 1958: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos
- 1973: Dinamarca, Irlanda, Reino Unido (abandonó la UE el 31 de enero de 2020)
- 1981: Grecia
- 1986: España, Portugal
- 1995: Austria, Finlandia, Suecia
- 2004: Chequia, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia
- 2007: Bulgaria, Rumanía
- 2013: Croacia

2 Países Integrantes de la Unión Europea



Fuente: Elaboración propia con base en https://european-union.europa.eu/index_es

El Acuerdo Global, fue firmado el 8 de diciembre de 1997 entre México y la UE dada la amplia cobertura en tres ámbitos: político, asociación económica y cooperación se convirtió en referencia para otros países latinoamericanos e incluir una vertiente que considera el diálogo político y cooperación.

El Acuerdo Global, en lo que se refiere a la “asociación económica”, está integrado por dos instrumentos fundamentales, llamados “Decisiones Conjuntas”; una se refiere a la liberalización del comercio de bienes, en vigor a partir de 1 de julio de 2000 y, otra, a la liberalización del comercio de servicios y a las disciplinas en materia de movimientos de capital, inversión y propiedad intelectual, vigentes a partir del 1 de marzo de 2001.

Estas Decisiones Conjuntas, también conocidas como el Tratado de Libre Comercio entre México y la UE, han sido modificadas en respuesta a las ampliaciones del número de Estados miembros de la UE, a modificaciones de procesos productivos y a actualizaciones de las clasificaciones arancelarias.

En el Acta Final del 8 de diciembre de 1997 del Acuerdo Global se establece entre otras las siguientes declaraciones que resultan importantes para el objeto del estudio.

...
...

DECLARACIONES CONJUNTAS

Declaración conjunta de la Unión Europea y México sobre diálogo político (artículo 3)

1. PREÁMBULO

La Unión Europea, por una parte, y México, por otra,

...

- reafirmando **el valor de la dignidad humana** y de la promoción y protección de los derechos como fundamento de las sociedades democráticas, así como el papel esencial de las instituciones democráticas basadas en el Estado de Derecho;

...

- compartiendo su interés por la integración regional como instrumento de promoción de un desarrollo sostenible y armonioso de

sus pueblos, basado en **principios de progreso social** y de solidaridad entre sus miembros;

...

2. OBJETIVOS

...

El diálogo abordará todos los temas de interés común y estará orientado a abrir la vía de nuevas formas de cooperación en favor de los objetivos comunes, incluso mediante iniciativas conjuntas en el plano internacional, y, más concretamente, en los ámbitos de la paz, la seguridad y el desarrollo regional.

3. MECANISMOS DEL DIÁLOGO

El diálogo político entre las Partes se efectuará mediante contactos, intercambios de información y consultas entre los diferentes organismos de México y de la Unión Europea, incluida la Comisión Europea.

Se llevará a cabo, en particular:

- a nivel presidencial,
- a nivel ministerial,
- a nivel de altos funcionarios,
- y mediante el aprovechamiento al máximo de los canales diplomáticos.

Por lo que se refiere a las reuniones presidenciales, se celebrarán encuentros periódicos entre las más altas autoridades de ambas Partes, cuyas modalidades serán definidas por las Partes. (sic.).

...

Por su parte el *Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación entre la Comunidad Europea y sus Estados Miembros*, por una parte, y los Estados Unidos Mexicanos, por otra, establece entre otras las siguientes:

"...

TÍTULO VI

COOPERACIÓN

Artículo 13

Diálogo sobre cooperación y asuntos económicos

1. El Consejo conjunto instituirá un diálogo periódico con el fin de intensificar y perfeccionar la cooperación prevista en este Título, que incluirá en particular:

a) **el intercambio de información** y la revisión periódica de la evolución de la cooperación;

b) la coordinación y supervisión de la aplicación de los acuerdos sectoriales previstos en este Acuerdo, así como la posibilidad de nuevos acuerdos de este tipo.

2. Asimismo, el Consejo conjunto establecerá **un diálogo periódico sobre asuntos económicos que incluirá el análisis e intercambio de información**, especialmente sobre los aspectos macroeconómicos, con objeto de estimular el comercio y las inversiones.

Artículo 14

Cooperación industrial

1. Las Partes apoyarán y fomentarán medidas para desarrollar y fortalecer las acciones destinadas a poner en marcha una gestión dinámica, integrada y descentralizada de la **cooperación industrial con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo económico**, teniendo en cuenta sus intereses mutuos.

2. Tal cooperación se centrará en particular sobre lo siguiente:

a) fortalecer los contactos entre los agentes económicos de las dos Partes, por medio de conferencias, seminarios, misiones para **detectar oportunidades** industriales y **técnicas**, mesas redondas y ferias generales o específicas por sectores, con vistas a detectar y explotar sectores de interés comercial mutuo y a intensificar el comercio, la

inversión y la cooperación industrial y los proyectos de transferencia de tecnología;

b) fortalecer y ampliar el diálogo existente entre los operadores económicos de ambas Partes mediante la promoción de actividades de consulta y coordinación adicionales en este ámbito con objeto de detectar y eliminar los obstáculos a la cooperación industrial, fomentar el respeto de las normas de competencia, garantizar la coherencia de las medidas globales y ayudar a la industria a que se adapte a las necesidades del mercado;

c) fomentar las iniciativas de cooperación industrial en el contexto de los procesos de privatización y liberalización de ambas Partes con el fin de alentar las inversiones mediante la cooperación industrial entre empresas;

d) apoyar la modernización, la diversificación, la innovación, la formación, la investigación y el desarrollo y las iniciativas de calidad;

e) fomentar la participación de ambas Partes en proyectos piloto y en programas especiales según sus modalidades específicas.

...

... (**sic.** Resaltado intencionalmente por objeto de estudio)

De lo anterior se identifica la oportunidad para el intercambio de experiencias en los procesos de innovación, formación y desarrollo; para tales efectos, la coordinación diplomática se motiva desde los mecanismos de diálogo definidos en el Acuerdo Global que corresponde al nivel ministerial, en el ámbito nacional desde la Secretaría de Educación Pública. Esta oportunidad da la apertura para exponer las experiencias nacionales de manera bidireccional y generar productos de intercambio de conocimientos y de gestión de los modelos de certificación de competencias laborales.

CAPÍTULO II. SITUACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN LOS PAÍSES INTEGRANTES DE LA UNIÓN EUROPEA

Marco Europeo de Cualificaciones (EQF / MEC)

Es un marco de referencia que permite a los países de la UE comparar sus cualificaciones, en aras de mejorar las cualificaciones de la ciudadanía expedidas por los Estados Miembros.



**Marco
Europeo
de Cualificaciones**

El MEC es una herramienta para fomentar el aprendizaje permanente y abarca la enseñanza general y también el de las personas adultas. Integra 8 niveles³ de referencia basados en resultados de aprendizaje, en cada nivel se debe acreditar lo que una persona comprende y es capaz de hacer, independientemente del modo en que se ha adquirido el conocimiento, la duración o la institución.

Los resultados de aprendizaje del MEC se definen en términos de conocimientos, capacidades y responsabilidad y autonomía. La utilidad del Marco en la praxis facilita la movilidad de estudiantes y *personas trabajadoras*, es decir, el nivel de cualificación obtenida en el país de residencia equivale a un determinado nivel en el país con interés de laborar, con ello se abre la puerta para la validación de los aprendizajes y la certificación de la formación de las trabajadoras y trabajadores de la UE.

Se destaca que el MEC no genera reconocimientos automáticos entre titulaciones, pero mejora los procedimientos de revalidación y da ventaja a aquellas profesiones que no cuenta con regulación. En el Anexo I se integra un cuadro con la información general en la adopción de los Estados miembros sujetos de análisis.

³ En cada uno de los ocho niveles se define un conjunto de descriptores que indican los resultados de aprendizaje pertinentes para una cualificación de ese nivel, sea cual fuere el sistema de cualificaciones; el nivel 1 indica conocimientos generales básicos y en ascenso el nivel 8 integra los conocimientos más avanzados.

El MEC reviste vital importancia al objeto de estudio pues en la recomendación **2017/C 189/03** del *Parlamento Europeo* (Europea D. O., 2017) se integra la actualización del marco publicado con anterioridad⁴ dado que actualiza la definición de <calificaciones> como *el resultado formal de un proceso de evaluación y validación por una autoridad competente; suelen adoptar la forma de documentos como certificados o diplomas. Determinan que una persona ha logrado resultados de aprendizaje correspondientes a un nivel determinado. Esos resultados de aprendizaje pueden lograrse a través de una serie de vías en una actividad formal, no formal o informal, tanto en contextos nacionales como internacionales. La información sobre los resultados de aprendizaje debe ser fácilmente accesible y transparente (sic.)*



En la misma Recomendación resaltan las siguientes definiciones:

...

j) **«validación del aprendizaje no formal e informal -VNFIL- »:** proceso por el que una autoridad competente confirma que una persona ha adquirido los resultados de aprendizaje adquiridos en actividades de aprendizaje no formales e informales medidos respecto a un nivel pertinente; consta de cuatro fases distintas: la identificación, mediante el diálogo, de la experiencia concreta de una persona; la documentación (para hacer visible la experiencia de la persona); una evaluación formal de dicha experiencia, y la **certificación de los resultados de la evaluación**, que puede conducir a una cualificación completa o parcial;

k) **«reconocimiento formal de los resultados de aprendizaje»:** proceso de concesión, por una autoridad competente, de un estatus oficial a los resultados de aprendizaje adquiridos, con fines de empleo o para seguir estudiando, a través de i) la expedición de cualificaciones (certificados, diplomas o títulos); ii) la validación del aprendizaje no formal e informal; iii) la concesión de equivalencias, créditos o dispensas;

⁴ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.

La recomendación (Europea D. O., 2017) buscó que los Estados miembros de la UE establecieran sistemas de validación del aprendizaje no formal e informal que permitiesen a los ciudadanos acreditar sus conocimientos, capacidades o competencias adquiridas fuera de un sistema formal y con ello poder obtener una validación formal.

De lo anterior el *Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional*⁵ (CEDEFOP) desarrolló dos herramientas para que los países miembros de la UE contaran con un marco de referencia para los procesos de implementación en el ámbito nacional: las *Directrices europeas para validar el aprendizaje no formal e informal* (*European guidelines on validating non-formal and informal learning*) y el *Inventario europeo sobre validación del aprendizaje no formal e informal* (*European Inventory on the validation of non-formal and informal learning*), la finalidad de estas herramientas es ofrecer una visión general de las disposiciones de validación existentes y apoyar a los procesos de aplicación particular.



CEDEFOP

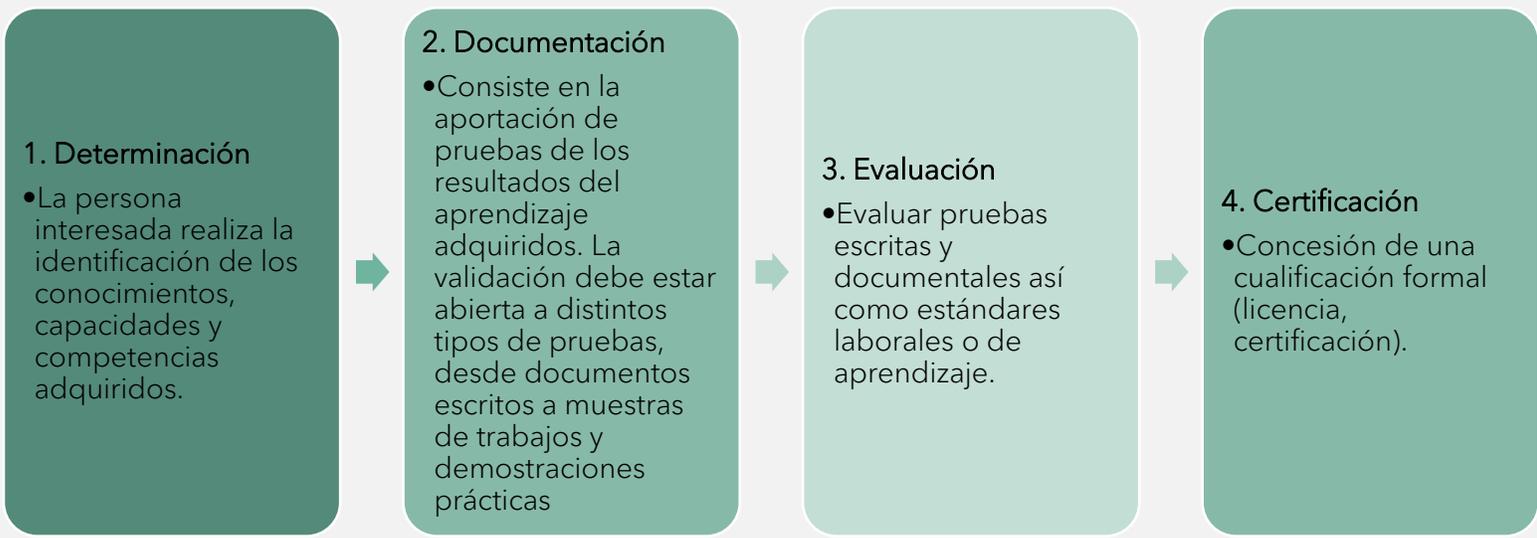
European Centre for the Development
of Vocational Training



⁵ Se creó por Reglamento emitido por el Consejo de la UE número 337/75 (1975) y renovado en facultades por el Reglamento 2019/128 (2019); el CEDEFOP es el centro de referencia de la Unión Europea, en materia de educación y formación profesional, capacidades y cualificaciones; se encarga del análisis e investigación sobre procesos de educación y formación para la formulación de políticas en los Estados integrantes de la UE.

Las *Directrices europeas para validar el aprendizaje no formal e informal* (CEDEFOP, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2016) brindan un marco general para la validación, mismas que no son una solución generalizada a la Recomendación **2017/C 189/03**, pues en su implementación se deben de considerar los marcos y estructuras nacionales. Las Directrices integran cuatro fases para la validación a saber:

Ilustración 3 Fases para la validación de cualificaciones no formales de la UE



De acuerdo con el reciente *Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022 volumen I* (UNESCO, *Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks Volume I Thematic chapters*, 2023), la UE define la VNFIL como un proceso de confirmación por parte de un organismo autorizado de que un individuo ha adquirido resultados de aprendizaje medidos según estándares específicos en las cuatro etapas definidas.

Esta definición ha permitido unificar las prácticas de implementación, sin embargo, a pesar de la aparente simplicidad de la definición, la validación como práctica institucional y campo de políticas es ciertamente compleja, ya que opera en diferentes contextos,

atraviesa diferentes sectores y fronteras institucionales con diferentes tradiciones legales y culturales, y es operada por una variedad de actores diferentes (Villalba, 2016). En este sentido, el enfoque de la VNFIL diferirá en su enfoque y resultados por lo que es necesario identificar los resultados particulares de cada Estado miembro de la UE y para el caso particular se analizarán los correspondientes a Alemania, España, Francia, Francia y Países Bajos con base en los resultados del Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022 volumen II (UNESCO, Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks Volume II National and Regional case studies, 2023).

2.1 METODOLOGÍA SELECCIÓN DE PAÍSES SUJETOS DE ESTUDIO

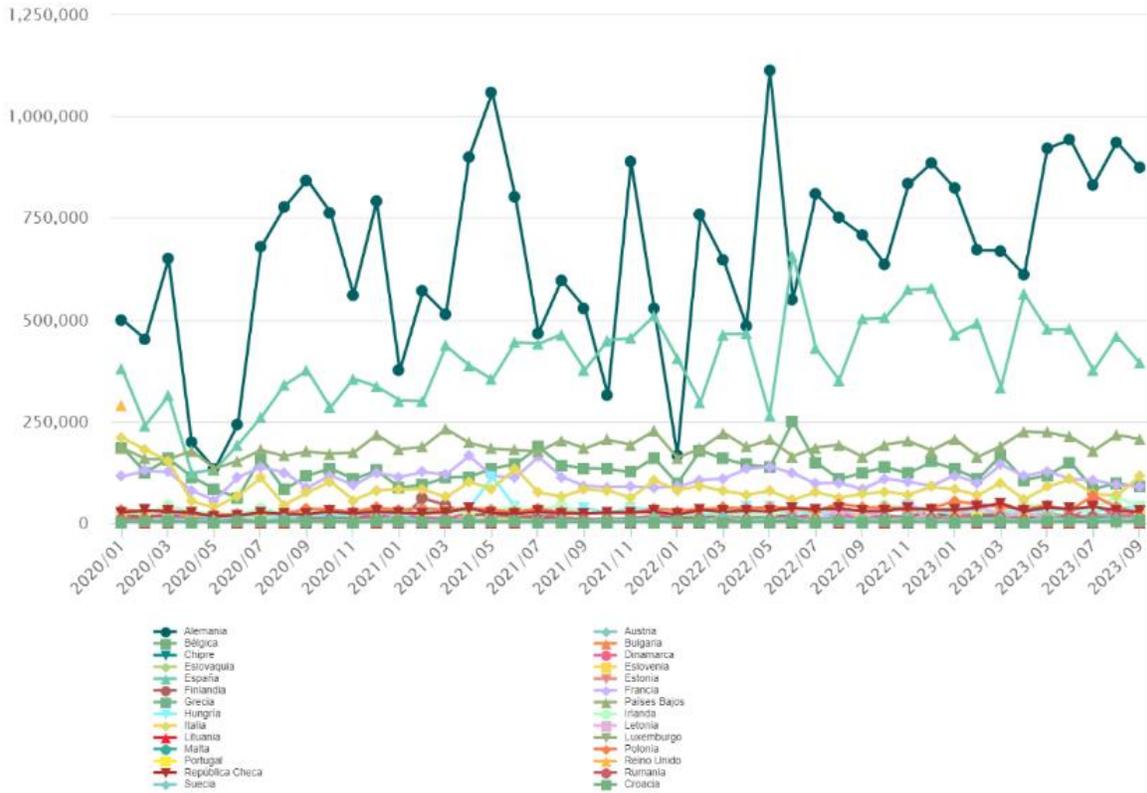
Cuando hablamos de comparación, generalmente, dirigimos los trabajos a un cotejo e identificación de las similitudes y discrepancias entre dos o más objetos de estudio con la finalidad de llegar a la conclusión, sin embargo, durante el proceso el ejercicio no es tan simple.

Cotejar las similitudes y discrepancias es uno, pero no el único de los pasos en la comparación, pues se deben cotejar aspectos socioculturales, barreras lingüísticas, bases regulatorias, intereses económicos, mejores prácticas, entre muchos más aspectos.

Para los efectos que nos ocupan iniciaremos con un mecanismo de descarte considerando los intereses económicos en el marco del Acuerdo Global para México.

De acuerdo con el Banco de Indicadores del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de enero de 2020 a septiembre de 2023, en lo que refiere a la Balanza Comercial de Mercancías de México (BCMM) los países con el mayor número de exportaciones y que forman parte de la Unión Europea fueron Alemania, España, Países Bajos, Bélgica, Francia, Italia, Polonia e Irlanda tal y como se muestra en la Ilustración 2.

Ilustración 4 Balanza Comercial de Mercancías de México - UE



Fuente: Banco de Indicadores INEGI ⁶

⁶ Notas

a/ De acuerdo con los artículos 37 y 38 de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica y en seguimiento a las buenas prácticas internacionales, el INEGI ha realizado una revisión de los mecanismos para el resguardo de la confidencialidad en el proceso de generación y difusión de la información de la Balanza Comercial de Mercancías de México (BCMM), por lo que se oculta el valor de las operaciones realizadas por uno o dos informantes. La implementación de criterios de confidencialidad se aplica en las diferentes agregaciones de información de la BCMM, identificando a la información confidencial mediante un análisis escalonado por país, capítulo, partida, subpartida y fracción arancelaria, utilizando registros encubridores. El mecanismo no contempla eliminar ninguna agregación del tabulado, es decir, el usuario tendrá la posibilidad de identificar la existencia de operaciones para todos los códigos arancelarios a cualquier nivel; sin embargo, el valor de dicha operación aparecerá representada con una "C". 2023/11.

b/ Hasta agosto de 1999, el comercio registrado con Eslovaquia se presenta agregado con la República Checa, a partir de septiembre de 1999 se difunden por separado. 2023/11.

c/ A partir de febrero de 2020 la información correspondiente a Reino Unido se reubica en el Resto de Europa, debido a que abandona su condición de estado miembro de la Unión Europea.

d/ A partir del 1 de julio de 2013, Croacia deja de pertenecer a el Resto de Europa específicamente a Otros países de Europa y se adhiere a la Unión Europea. 2023/11.

Cifras Revisadas

r1/ A partir de 2023/01

Fuentes

f1/ SAT, SE, BANXICO, INEGI. Balanza Comercial de Mercancías de México. SNIEG. Información de Interés Nacional. 2023/11,2022/05.

A continuación, iniciaremos dado un recorrido sobre la forma de gobierno de estos países y la importancia económica para México:



Alemania

Nombre Oficial: República Federal de Alemania (Bundesrepublik Deutschland)

Forma de Gobierno: Democracia Parlamentaria.

Lengua Oficial: Alemán.

Legislatura: Parlamento Federal.

De acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), Alemania es un aliado estratégico pues es la principal economía de la Unión Europea en materia de relaciones comerciales, es la cuarta fuente de inversión extranjera para México y el cuarto destino de las exportaciones de México.

Su organización política se compone de un Estado Federal en una democracia parlamentaria y el poder se compone de tres poderes, ejecutivo, legislativo y judicial.



España

Nombre Oficial: Reino de España

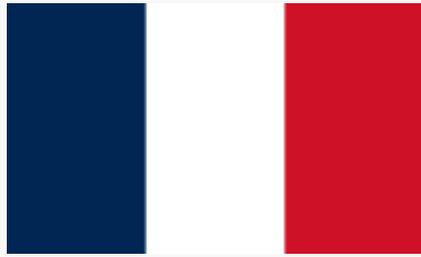
Forma de Gobierno: Monarquía Constitucional.

Lengua oficial: El Castellano o Español.

Legislatura: Cortes Generales

La SRE, señala que España es la segunda fuente de inversión extranjera para México entre los países de la UE y la tercera a nivel mundial en materia de exportaciones, se destaca que España es el país con el que México gestiona el mayor intercambio académico mediante diversos acuerdos de cooperación en materia de cultura, desarrollo, gobernabilidad, desarrollo económico y ciencia y tecnología.

La forma de gobierno de España se rige con una monarquía parlamentaria y un estado democrático cuya división de poderes derivan el legislativo, ejecutivo y judicial.



Francia

Nombre Oficial: República Francesa
Forma de Gobierno: Democracia
Parlamentaria.
Lengua Oficial: Francés.
Legislatura: Parlamento.

Francia es el sexto país de la UE más importante para México en materia de inversión extranjera y noveno a nivel mundial⁷, para 2021, México fue el país de América Latina con el mayor número de proyectos de inversión para Francia.

La forma de gobierno se compone de una República Semipresidencialista unitaria con un régimen parlamentario y división de poderes tradicional, el ejecutivo es representado por el Presidente de la República y el Primer Ministro, el legislativo por el Parlamento, Asamblea Nacional y Senado y, el poder judicial por la magistratura.



Italia

Nombre Oficial: República Italiana.
Forma de gobierno: Democracia
parlamentaria.
Lengua oficial: Italiano
Legislatura: Parlamento.

El tercer socio comercial más importante de México entre los países de la UE es Italia y México ocupa el segundo lugar en América Latina para este, Italia ocupa la posición número 10 en materia de inversión extranjera directa para México.

Italia es una república parlamentaria con un jefe de gobierno que es el Primer Ministro y un jefe de estado que es el Presidente, tiene un parlamento bicameral y la división de poderes la representa el ejecutivo (gobierno), legislativo (parlamento), y judicial (magistratura).

⁷ <https://embamex.sre.gob.mx/francia/index.php/es/promocion-economica-y-comercial/relaciones-economicas-mexico-francia>



Países Bajos.

Nombre Oficial: Países Bajos
Forma de gobierno: Monarquía
parlamentaria.
Lengua oficial: Neerlandés
Legislatura: Parlamento

El sistema político de Países Bajos integra una monarquía parlamentaria constitucional con un jefe de gobierno y un jefe de estado, en materia de relaciones comerciales, Países Bajos es el quinto inversionista en México.

2.2 SITUACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS PAÍSES SELECCIONADOS

Alemania.

Alemania implementó un Marco Nacional de Calificaciones (MNC) de ocho niveles denominado Marco Alemán de Calificaciones para el Aprendizaje permanente (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)), en mayo de 2013 mediante la resolución conjunta de la Conferencia Permanente de Ministros de Educación y Asuntos Culturales de los Länder, el Ministerio Federal de Educación e Investigación, la conferencia de Ministros de Economía de los Länder y el Ministerio Federal de Economía y Energía. El DQR se encuentra alineado al MEC, mismo que integra todos los niveles y tipos de calificaciones de la educación formal y capacitación.

La base jurídica del DQR se establece en la Ley de Evaluación de Cualificaciones Profesionales/Ley de Reconocimiento (BQFG)⁸, la cual otorga a las personas el derecho a que una autoridad competente

compare sus calificaciones adquiridas en el extranjero con una calificación alemana. La BQFG también incluye otros procedimientos de equivalencia lo que permite la validación del aprendizaje no formal e informal para extranjeros asociado a aprendizajes formales, lo que se traduce en que el DQR alemán no cuenta con los procedimientos para la certificación de competencias laborales que no se han adquirido en espacios de formación profesional formal regulados.

Por otro lado, el DQR posee un amplio número de competencias definidas que van desde empleos asociados a oficios hasta especializaciones con alto grado de responsabilidad, ello derivado de que la definición de competencias para la educación y formación profesional continua, están reguladas legalmente o proporcionadas por los organismos responsables (Forschung, 2013).

⁸ <https://www.gesetze-im-internet.de/bqfg/BQFG.pdf>

España

El Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL, instituido por el Real Decreto 375/1999 (BOE, 2002), es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de Formación Profesional, cuyo objeto de creación radica en la observación de las cualificaciones y su evolución además de la determinación de las cualificaciones. Las cualificaciones que se regulan son las que describen estándares de competencia útiles para el empleo, que se acreditan en los títulos de formación profesional, en los certificados de profesionalidad u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Los estándares ocupacionales utilizados en el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y el aprendizaje no formal son los incluidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) (INCUAL, 2023), mismo que está formado por 26 familias profesionales que abarcan todos los sectores económicos, 776 cualificaciones de la que derivan 2,586 Unidades de Competencia.

El CNCP define tres niveles de cualificación a saber:

Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo limitados los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas para aplicar.

Nivel 2: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

El CNCP define la estructura de una Cualificación Profesional⁹ que se integra

⁹ El conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas

mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral". Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio

por las unidades de competencia susceptibles de acreditar y el módulo formativo asociado a los criterios de evaluación por cada nivel (formativo o por experiencia laboral).

Los métodos utilizados para la evaluación y el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y el aprendizaje no formal incluyen el método del portafolio, entrevistas, pruebas y exámenes y simulación (Vale, 2019).

El **método del portafolio** es el más utilizado e integra los siguientes elementos:

1. Perfil personal: Ocupación por sector, empresas o centros de trabajo, periodo, y actividades desarrolladas en cada puesto.
2. Perfil Profesional-Experiencia Laboral: Acreditar experiencia con contratos de trabajo oficial.
3. Perfil formativo: títulos académicos, certificados, cursos.
4. Otra información relevante
5. Declaración del solicitante

Adicionalmente, en lo que refiere al proceso formativo, el *Repertorio de Certificados Profesionales*¹⁰ integra una base con las horas de formación, así como los centros de estudio. Se destaca que el INCUAL proporciona una base de datos respecto de la oferta formativa por sector, vinculando el certificado de profesionalidad con los puestos de trabajo relacionados y una ficha informativa de la situación del mercado de trabajo en el sector¹¹, lo cual representa una ventana de oportunidades para los interesados en obtener alguna certificación.

Finalmente, en lo que refiere a los encargados del proceso de evaluación y certificación de competencias profesionales, en cada Comunidad Autónoma de España, existe una autoridad regional responsable del proceso de evaluación y certificación de competencias profesionales. La naturaleza de cada entidad puede variar dependiendo de la estructura regional. En diez de las regiones, la entidad responsable está bajo la supervisión de las autoridades educativas, mientras que, en siete regiones, las entidades responsables de la validación están bajo la supervisión de las autoridades laborales (Vale, 2019).

¹⁰ <https://todofp.es/buscadorcertificados/busquedaCP>

¹¹ <https://incual.educacion.gob.es/certificados/alimentarias>

Francia

La **Validación de la Experiencia Adquirida (validation des acquis de l'expérience, VAE)** es el modelo implementado en Francia en la que permite que cualquier persona, independientemente de su edad, nivel de educación o estatus, pueda validar su experiencia para obtener una certificación profesional, este modelo integra un "expediente personal" en que para su apertura se requiere considerar al menos un año de experiencia relacionada con el contenido de la certificación de interés¹² y como el modelo de España se inicia con la convocatoria de la certificación.

El VAE integra 200 certificaciones en 6 sectores (salud, sanitario, social, gran distribución, metalurgia y deporte), cuyo detalle se identifica el Directorio Nacional de Certificaciones Profesionales (RNCP) en el rubro *Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)* además de las autoridades responsables de la recepción y de la certificación (certificadores) asociados al CQP.

El VAE centra su base en el derecho individual de las personas para certificarse por lo que no se puede vincular con un carácter de obligatoriedad. El proceso de certificación integra las siguientes etapas:

- Información: Asesores capacitados y autorizados por los servicios del

Ministerio de Educación Nacional responden dudas del proceso y de la certificación.

- Expediente de admisibilidad: se debe acreditar al menos un año de experiencia y seleccionar en su caso la formación necesaria.
- Expediente de validación: análisis de la experiencia profesional, descripción de actividades.
- Entrevista con el jurado: permite aclarar y confirmar información señalada en el expediente de validación.
- Validación de conocimientos adquiridos: Total, por bloque de competencias o parcial y no asignado (denegación).
- Seguimiento post-jurado: plan de acción para la asignación parcial o la denegación de la validación.

Para fortalecer los canales de comunicación y transparencia del proceso, Francia implementó "France VAE" (Francia, 2023), una plataforma que pretende en el mediano plazo ser el espacio único para obtener información, recibir apoyo y realizar todos los trámites VAE, la ruta de implementación gradual culmina en enero de 2025 con la apertura de la plataforma a todas las certificaciones contenidas en el RNCP¹³.

¹² <https://www.education.gouv.fr/la-validation-des-acquis-de-l-experience-vae-3077>

¹³ <https://airtable.com/appQT21E7Sy70YfSB/shrhMGpOWNPJA15Xh/tbIWDa9HN0cuqLnAl>

Italia

La reforma del mercado laboral en Italia a partir de la Ley N° 92/2012 aborda la conceptualización de un sistema nacional de certificación de competencias y validación de aprendizajes no formales e informales, esta ley señala a los servicios de empleo y a las empresas, junto con las escuelas, universidades y proveedores de formación profesional, como actores relevantes, así como que estos actores deben constituir redes locales para la aplicación concreta de políticas de aprendizaje permanente que también tengan como objetivo rastrear y valorar el aprendizaje formal, no formal e informal (OIT, 2023).

De acuerdo con el Inventario europeo sobre MNC 2015-18 (CEDEFOP, Inventario europeo de MNC Italy, 2022), la Ley n.º 92/2012 dio lugar a la adopción de diferentes disposiciones, incluido el Decreto Legislativo n.º 13/2013 sobre la certificación nacional de competencias y la validación del aprendizaje no formal e informal.

El artículo 3 del decreto definió algunos principios y características importantes del sistema de validación:

- La atención se centra en las competencias adquiridas por un

individuo en contextos formales, no formales o informales;

- Se puede obtener una cualificación completa o parte de ella mediante convalidación;
- El sistema está diseñado para valorar las experiencias de estudio, trabajo y vida de un individuo, asegurando simplicidad, accesibilidad, transparencia, precisión, confidencialidad y equidad;
- Los documentos y certificados emitidos en el proceso de validación son públicos;
- La garantía de calidad para la confiabilidad de la certificación de competencias nacionales se basa en un sistema compartido y progresivo de indicadores, herramientas y estándares de calidad aplicados a nivel nacional.

El sistema de validación definido por el Decreto n.º 13/2013¹⁴ tiene un orden nacional e integral que abarca las competencias relacionadas con las cualificaciones incluidas en el repositorio nacional de educación, formación y cualificaciones profesionales. El repositorio nacional integra a todos los repertorios nacionales, regionales y sectoriales existentes de cualificaciones referenciadas

14

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg>
Informe Final

al MEC incluyendo las cualificaciones para profesiones reguladas y no reguladas.

No obstante, aún Italia cuenta con un sistema de estandarización en un orden descriptivo, en ese tenor, los estándares utilizados para VNFIL (Validation and certification in formal, non-formal and informal learning) son los mismos que en el sistema de educación y capacitación formal y se recopilan en el Repositorio Nacional de Cualificaciones.

La autoridad institucional encargada de establecer el sistema de validación es el comité técnico nacional liderado por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación y compuesto por todas las autoridades de calificación ('organismos habilitadores'). El comité es responsable

de definir los *Lineamientos Nacionales para la interoperabilidad de los organismos públicos titulares del sistema nacional de certificación de competencias*; adoptado oficialmente el 5 de enero de 2021 mediante decreto interministerial, por lo que aún no se identifican datos oficiales sobre su implementación.

El Marco integral de procesos y procedimientos de validación y certificación en aprendizaje formal, no formal e informal define las siguientes fases:

Fases del proceso	Identificación y validación del proceso de aprendizaje no formal e informal	Procedimiento de certificación de competencias como consecuencia de la validación del aprendizaje no formal e informal	Procedimiento de certificación de competencia adquirida en contexto formal
Identificación	Identificación de las competencias, recogida de pruebas y elaboración de un Expediente.	Ingreso a través del 'Documento de validación' o expediente validado	Admisión mediante la formalización de la consecución del resultado del aprendizaje.
Evaluación	Examen técnico del expediente y evaluación directa opcional (audición o entrevista técnica estructurada u otros métodos de prueba)	Evaluación sumativa realizada con entrevistas técnicas estructuradas y/o pruebas de desempeño. Comisión que vela por el cumplimiento de los principios de imparcialidad, independencia y objetividad del proceso	Evaluación sumativa realizada con entrevistas técnicas estructuradas y/o pruebas de desempeño. Comisión que vela por el cumplimiento de los principios de imparcialidad, independencia y objetividad del proceso
Atestación	Documento de transparencia (parte 1)	Documento de validación (parte 2)	Certificado (parte 3)

Fases del proceso	Identificación y validación del proceso de aprendizaje no formal e informal	Procedimiento de certificación de competencias como consecuencia de la validación del aprendizaje no formal e informal	Procedimiento de certificación de competencia adquirida en contexto formal
Figura de apoyo	Consejero de expedientes	Responsable de Evaluación - Experto Sectorial de Evaluación	Comisión u Organismo colegial

La autoridad institucional encargada de la implementación del sistema es un Comité Técnico Nacional liderado por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación e integrado por todas las Autoridades de Calificación (Organismos Titulantes). El Decreto 13/2013 define los siguientes dos roles principales en el sistema nacional de certificación y validación: organismo público habilitante y organismo habilitado.

1. Organismo público habilitante: El Ministerio de Educación, Universidad e Investigación, en la identificación, validación y certificación de competencias relacionadas con las cualificaciones del sistema escolar y universitario; Regiones y Provincias Autónomas de Trento y Bolzano, en la identificación, validación y certificación de competencias relacionadas con las cualificaciones emitidas bajo las respectivas responsabilidades en el sistema de FP; El Ministerio de Trabajo y Política Social, en la identificación, validación y certificación de competencias relacionadas con las calificaciones de profesiones no reguladas y no organizadas en cámaras o asociaciones formales; El Ministerio

de Desarrollo Económico; y el Departamento de Políticas de la UE (que coordina las demás autoridades competentes) en la identificación, validación y certificación de competencias relacionadas con las cualificaciones para profesiones reguladas;

2. El Organismo habilitado integra a una organización, ya sea pública o privada (incluidas cámaras de comercio, industria, comercio y agricultura, escuelas, universidades e instituciones de educación superior) que está aprobada o reconocida por las autoridades autorizadas, de acuerdo con las normas nacionales o regionales.

En cuanto a los organismos titulares, se han establecido sistemas de acreditación específicos para los servicios de validación en todas las Regiones que formalizaron los procedimientos para implementar el nuevo marco de validación. Casi todas las Regiones cuentan con organismos autorizados que ya estaban acreditados para los servicios de formación, orientación o empleo profesionales y que les confieren esta nueva tarea (Perulli, 2019).

Países Bajos

El Reconocimiento de Competencias Adquiridas (Erkkening van Verworven Competenties <EVC>), busca visibilizar las competencias que una persona ha adquirido en el mercado laboral o de forma informal ((NRTO), 2023), cuyo objetivo es cerrar la brecha entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral haciendo un balance de los conocimientos y habilidades existentes. El modelo de basa en el reconocimiento de que el aprendizaje a través de la experiencia práctica puede proporcionar las mismas habilidades y calificaciones profesionales que el aprendizaje formal en el aula.

El EVC es un instrumento dual que gestiona su operación en dos vías: por un lado, su vinculación al mercado laboral y por otro en su vinculación al sistema educativo. Respecto del mercado laboral, el EVC tiene como objetivo la orientación y el desarrollo profesional de adultos para apoyar la empleabilidad y una mejor adecuación entre las capacidades de los empleados y los perfiles ocupacionales o el aprendizaje en el trabajo. Los resultados del aprendizaje previo se validan con respecto a los estándares del sector/industria o los estándares de calificación nacionales. Las herramientas de EVC utilizadas incluyen la evaluación de admisión, el portafolio electrónico, el 'perfil de experiencia', pruebas de

competencia y observaciones/evaluación del desempeño en el lugar de trabajo. Un procedimiento formal de EVC llevado a cabo por un proveedor acreditado de EVC da lugar a la concesión de un "certificado de experiencia" (ervaringscertificaat) que reconoce las competencias profesionales y generales en relación con los estándares de educación formal o sectoriales, y/o un "certificado de competencia profesional" (vakbekwaamheidsbewijs) vinculado a estándares y competencias profesionales, o un «certificado de competencias genéricas y transversales» (competiebewijs) vinculado a los sistemas de recursos humanos (CEDEFOP, Herramienta en línea de los marcos nacionales de cualificaciones (MNC), 2020).

Respecto de la vía educativa, el objetivo es validar las competencias adquiridas formal/no formalmente/informalmente frente a los estándares nacionales de cualificación, apoyar el aprendizaje posterior: conceder exenciones o adquirir cualificaciones formales parciales/completas en Formación Profesional y educación superior, y para el acceso a un programa educativo. Las disposiciones legales sobre convalidación están incorporadas en la legislación que rige la Formación Profesional y la educación superior.

Por su parte, el Punto de Coordinación Nacional NLQF (NCP-NLQF) es una organización independiente responsable de introducir y promover el NLQF. Las tareas más importantes del NCP-NLQF son calificar las cualificaciones privadas, mantener el registro de cualificaciones calificadas del NLQF, proporcionar información sobre el NLQF y supervisar el NLQF.

Las fases para el reconocimiento integra las siguientes (CEDEFOP, Base de datos europea sobre validación del aprendizaje no formal e informal, 2014):

- **Identificación** de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal;
- **Documentación** de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal;
- **Evaluación** de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal;
- **Certificación** de los resultados de la evaluación de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal en forma de calificación, o créditos conducentes a una calificación, o en otra forma, según corresponda;

En la Formación Profesional, la atención se centra en la introducción de cualificaciones parciales y en la validación de conocimientos y habilidades previos para exenciones en unidades de aprendizaje. Las escuelas de Formación Profesional reciben apoyo para validar competencias en los niveles 2-4 del NLQF. En la educación superior, la EVC se ofrece principalmente en la educación profesional superior (HBO), aunque menos en las universidades de investigación, que normalmente sólo acreditan resultados de aprendizaje adquiridos formalmente. Desde 2016 se han puesto a prueba iniciativas basadas en el enfoque de resultados de aprendizaje para flexibilizar las rutas de aprendizaje para los estudiantes en programas a tiempo parcial y en el trabajo, integrando el aprendizaje independiente y la validación.

Las herramientas utilizadas en la EVC incluyen evaluación de admisión, portafolio electrónico, pruebas de competencia y principios del sistema europeo de créditos para la educación y formación profesional (ECVET). Los organismos que otorgan cualificaciones también pueden utilizar entrevistas, evaluaciones de desempeño y otras técnicas de evaluación independientes del aprendizaje (Duvekot., 2019).

En el Anexo II se muestra un cuadro comparativo con las generalidades de los países sujetos de estudio.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE COMPARABILIDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.

3.1 METODOLOGÍA SELECCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS SUJETAS DE ESTUDIO

La información disponible en la *Base de datos europea sobre validación del aprendizaje no formal e informal* de la CEDEFOP, muestra diferentes elementos de comparabilidad, para los efectos del presente estudio se seleccionaron los siguientes:

Elemento	Alcance
Políticas nacionales de validación	Los Estados miembros, con vistas a ofrecer a las personas la oportunidad de demostrar lo que han aprendido fuera de la educación y la formación formales (incluso a través de experiencias de movilidad), y de utilizar ese aprendizaje en sus carreras y en su aprendizaje posterior, y teniendo debidamente en cuenta el principio de subsidiariedad, cuentan con disposiciones para la validación del aprendizaje no formal e informal.
Fases del proceso de validación	Basado en la recomendación de 2012 (Consejo de la UE, 2012, p. .3, puntos 2a a 2d). <ol style="list-style-type: none"> 1 Identificación de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal; 2 Documentación de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal; 3 Evaluación de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal; 4 Certificación de los resultados de la evaluación de los resultados de aprendizaje de un individuo adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal en forma de calificación, o créditos conducentes a una calificación, o en otra forma, según corresponda
Centralidad en el individuo	¿Tiene el país un marco legal que enmarque los mecanismos para la validación del aprendizaje no formal e informal?

Elemento	Alcance
Herramientas de validación	Métodos para las etapas de validación.
Información orientación y asesoramiento	A partir de la recomendación del Consejo Europeo, (Consejo de la UE, 2012, p. 3, puntos 3b y 3e). La validación del aprendizaje no formal e informal es respaldada por orientación y asesoramiento adecuados y de fácil acceso.

La base de datos utilizada vincula las directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal (segunda edición, 2015) con el inventario europeo sobre validación (actualización de 2014), además proporciona una visión global de cómo los países están enfrentando los diversos desafíos que plantea el establecimiento de acuerdos de validación.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE AMBOS ESQUEMAS DE CERTIFICACIÓN DE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA CON MÉXICO.

Como se mostró en el detalle de los modelos de certificación de competencias existen muchas similitudes con el Sistema Nacional de Competencias en el caso de México y las diferencias radican principalmente en los actores involucrados, sectores que abarcan, herramientas de validación entre otras, a continuación, se destacan algunas:

- **Generales**

1. Los países miembros de la UE cuentan con las *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal* que sirven como referencia en el caso de las implementaciones nacionales, en el caso de México, el Sistema Nacional de Competencias es impulsado por el CONOCER en un orden nacional sin la referencia o amparo de una Comunidad Política, por lo que podría ser el SNC una referencia de impulso en las organizaciones regionales del continente americano.

2. Los Marcos de Validación de Competencias de los países estudiados facilitan a las personas certificadas identificar los procesos de revalidación-acreditación como paso inicial para una movilidad laboral entre los países, en el caso del SNC la movilidad es del orden local.
3. La mayoría de los países comparados (España, Francia y Países Bajos) consideran la construcción y seguimiento centrado en el participante, además de integrar un método de portafolio o expediente individual que se fortalece con la acreditación del expediente mediante entrevistas, pruebas o exámenes y ejercicios de simulación de cara a blindar la transparencia y motivar la acreditación de certificaciones equivalente. En México el *Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas* (RENAP) puede servir de base para detonar procesos de seguimiento individual guiados al incremento de certificaciones relacionadas al estándar acreditado.
4. En el marco de la autonomía en los Estados miembros de la UE y sus gobiernos subnacionales (departamentos, comunidades autónomas, distritos) la certificación de competencias profesionales se delega a cada autoridad regional del gobierno subnacional, quien es el equivalente responsable del proceso de evaluación y certificación de competencias profesionales. En el caso de México la emisión de Certificados esta centralizado en el orden federal.

- **Particulares**

1. **Alemania.** El Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), integra un gran número de competencias definidas en sus procesos de formación profesional continua a pesar de no tener un mecanismo formalizado para la certificación de competencias adquiridas en espacios distintos a los centros de educación formal. En el caso de México se identifica una oportunidad para fortalecer la creación de estándares desde la educación secundaria, que permitan brindar a los estudiantes una cartera de certificaciones en el mediano plazo.
2. **España.** Incluye un mecanismo de acreditación para el reconocimiento de la experiencia laboral mediante la presentación de contratos o documentos que acrediten la actividad a certificar, que si bien, puede resultar una barrera para el mercado informal, también puede ser utilizado como un mecanismo de

aseguramiento de calidad en la acreditación del factor experiencia integrando otros medios de verificación, en el caso de México el factor “experiencia” pudiese estar implícito en la acreditación de cada uno de los niveles de conocimiento definidos para cada Estándar de Competencia, en el proceso formativo o en la evaluación del mismo, no obstante, la consideración del mismo puede brindar al sector laboral un grado de certeza-confianza mayor en la contratación de personas certificadas.

El INCUAL en España, integra un Repertorio de Certificados Profesionales que además de señalar la base de horas de formación, centros de estudio y puestos de trabajo asociados al certificado de profesionalidad, se adiciona una “ficha informativa sobre la situación de mercado de trabajo” en la que se expresa información estadística de las ocupaciones y actividades económicas más contratadas en los diferentes sectores productivos vinculados al certificado, esto, brinda a las personas un panorama inicial sobre las posibilidades de contratación posterior a lograr la certificación.

3. **Francia:** Como herramienta de soporte al modelo VAE (validation des acquis de l’expérience), Francia busca culminar a 2025 la operación completa de la plataforma “France VAE”, misma que fue creada con un enfoque pensado en la persona (inicio-fin para obtener una VAE) además de la generación de economías para los diferentes actores involucrados. France VAE, será la ventana única para obtener información, recibir apoyo y realizar todos los trámites VAE.
4. **Italia:** Si bien el marco operativo del *Sistema nacional de certificación de competencias y validación de aprendizajes no formales e informales* se encuentra en una fase de implementación, el sistema centra sus esfuerzos en el individuo como el actor más importante y agrega una figura de apoyo durante las primeras tres etapas del proceso de certificación denominada “Consejero de expedientes”.
5. **Países Bajos:** El Erkkenning van Verworven Competenties (EVC) integra un balance de conocimientos y habilidades en las que también integra las habilidades de reconocimiento social (softskills), pensadas en el desarrollo de las personas y adquiridas en el mercado laboral o de forma informal.

CAPÍTULO IV. EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LOS ESQUEMAS OPERATIVOS

La evaluación de la efectividad y eficiencia de las políticas públicas tiene diferentes factores de medición que en su conjunto convergerán en el impacto en la vida de los ciudadanos, en variables y aportes a los modelos que revisten en experiencias positivas, de acuerdo con la Base de datos europea sobre validación del aprendizaje no formal e informal (CEDEFOP, Base de datos europea sobre validación del aprendizaje no formal e informal, 2014), se integran algunas variables positivas que en apartado anterior se señalan, así como otros resultados que pueden representar la mejor práctica (marcadas intencionalmente en negritas):

Elemento	 Alemania	 España	 Francia	 Italia	 Países Bajos	 México
Estrategia o política nacional	En desarrollo	Estrategia nacional integral	Estrategia nacional integral	El marco legal es reciente y faltan resultados de la operación	El NLQF todavía necesita ser más visible para los empleadores, los empleados, los organismos y organizaciones sectoriales.	Estrategia nacional integral (SNC)
Número de solicitudes de validación por parte de particulares	Aumentó: Acceso a la educación superior Se mantuvo igual: Examen de estudiantes externos	De 2010 a mayo de 2014 aumentó	Sin información	Aumentó en el modelo regional de Toscana	Se mantiene en un número de solicitudes entre 15.000 y 20.000 cada año	A 2021 la 3.1 Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos fue mayor a la definida en la línea base ¹⁵
Información, Orientación y	Respecto a las medidas adoptadas por el Gobierno federal	Sí, son proporcionados por las administraciones de educación y empleo, gobiernos	La información inicial y la orientación siempre se proporcionan a los candidatos. El	Se prevé información y orientación, concretamente en las primeras tres	Los proveedores de EVC generalmente tienen la obligación de ofrecer buena	Diversos actores en cada etapa.

¹⁵ Indicador 3.1 Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos al cierre de 2021, de acuerdo con el AVANCE Y RESULTADOS 2021 del PROGRAMA INSTITUCIONAL 2021-2024 del CONOCER. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/735910/11_PL_CONOCER_AyR21.pdf

Elemento	 Alemania	 España	 Francia	 Italia	 Países Bajos	 México
asesoramiento a los candidatos	o los Länder. Diferentes enfoques ascendentes con financiación principalmente pública	locales, interlocutores sociales, cámaras de comercio y otras instituciones autorizadas.	asesoramiento durante la segunda fase del procedimiento corre a cargo del candidato.	etapas del proceso mediante la figura del consejero de Expedientes	información y asesoramiento sobre por qué, cómo y cuándo iniciar un procedimiento de validación. Esta obligación está estipulada en el código.	
Responsables de la Sensibilización sobre la certificación (beneficios y oportunidades)	Responsabilidad compartida de todos los actores	Responsabilidad compartida de todos los actores	Responsabilidad compartida de todos los actores	Sin información		El CONOCER de acuerdo con las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del SNC
Nivel de concienciación sobre la validación entre el público en general	Poco Atención limitada a los procesos de validación	Sin información	Sin información Hay campañas públicas de información	Sin información	El público sólo tiene conocimiento de las posibilidades de validación si las descubre o si un asesor, un responsable de personal, un jefe, un representante sindical, etc. se lo señala. Ya no existe (ya) una campaña de información nacional.	Sin información Campañas implementadas para la difusión del SNC
Métodos para las etapas de validación.	Sin información	Para la etapa de certificación se utiliza la acreditación oficial correspondiente.	Documentación: métodos declarativos, portafolios Evaluaciones: debate, entrevistas, presentaciones, evidencia extraída del trabajo.	Sin información	Identificación: (métodos basados en el diálogo, métodos declarativos, portafolios) Documentación: (métodos basados en el diálogo, métodos declarativos, portafolios). Evaluación: (métodos declarativos, entrevistas, pruebas y exámenes, otros)	Evaluación: (Prácticas, ensayos y exámenes)

CAPÍTULO V. MEJORES PRÁCTICAS IDENTIFICADAS

5.1 LOS ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS LABORALES MÁS RELEVANTES PARA EL TLC-UE

A partir de las recientes negociaciones, los sectores productivos integrados con mayor relevancia son los siguientes:

- Aeroespacial
- Agroalimentario
- Automotriz
- Calzado
- Dispositivos Médicos
- Eléctrico - Electrónico
- Farmacéutico
- Hidrocarburos
- Hule
- Juguetes
- Maquinaria y Equipo
- Metalmecánico
- Minero
- Muebles
- Naval
- Plástico
- Químico
- Siderúrgico
- Textil - Vestido

En consecuencia, los *Estándares de Competencia* más relevantes son los equivalentes a estos sectores productivos a saber:

Sector Productivo	Subsector	Estándares de Competencia
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	Todos	22
Industrias manufactureras	Todos	83
Minería	Todos	19
Comercio al por mayor	Todos	13
Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	Todos	Los asociados a hidrocarburos

CAPÍTULO VI. VÍAS PARA LA HOMOLOGACIÓN DE ESTÁNDARES DE COMPETENCIA EN EL MARCO DEL TLC-UE

De considerar procedente para el CONOCER el intercambio de experiencias en los procesos de innovación, formación y desarrollo; resultantes de este estudio, la coordinación diplomática se iniciaría desde los mecanismos de diálogo definidos en el Acuerdo Global que corresponde al nivel ministerial, en el ámbito nacional desde la Secretaría de Educación Pública en la oficina de relaciones internacionales.

Los aspectos importantes para exponer las experiencias nacionales de manera bidireccional y generar productos de intercambio de conocimientos y de gestión de los modelos de certificación de competencias laborales, particularmente sobre los siguientes:

-
- | | |
|------------------|---|
| Generales | <ol style="list-style-type: none">1. El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC), permite ser una referencia para la adopción por cada país, además de sentar bases de referencia en materia educativa desde los niveles iniciales, en el caso de México no se encontró vinculación del Marco Mexicano de Cualificaciones (MMC) con el CONOCER en el aspecto regulado (D.O.F), la búsqueda de su formalización resulta ser un motivador para la transformación de los procesos de validación.
2. Directrices europeas para validar el aprendizaje no formal e informal. El documento rector permite una homogenización regional que puede ser adoptada / implementada por los países miembros de la región. En el marco del Acuerdo Global, México puede buscar su adopción o alineación en lo posible.
3. Portafolio de evidencias. La mayoría de los países miembros de la UE integran en sus procesos de validación un portafolio de evidencias que permite fortalecer la confianza en las acreditaciones. México puede integrar en su SNC la validación mediante el portafolio de evidencias (particularmente en lo que refiere a la acreditación de la experiencia). |
|------------------|---|
-

-
- | | |
|---------------------|--|
| Particulares | <ol style="list-style-type: none">1. Uso de tecnologías de la información de apoyo a los procesos de certificación de competencias, caso Francia.2. Información estadística de las ocupaciones y actividades económicas más contratadas en los diferentes sectores productivos vinculados al certificado, caso España.3. Creación de estándares desde la educación secundaria, que permitan brindar a los estudiantes una cartera de certificaciones en el mediano plazo, caso Alemania.4. Figura de apoyo durante las primeras tres etapas del proceso de certificación, caso Italia.5. Desarrollo humano, caso Países Bajos. |
|---------------------|--|
-

CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA ENFOCADAS AL CONOCER

A partir de los resultados particulares arrojados como resultado de diversos procesos de análisis, se ponen a consideración del CONOCER algunas recomendaciones para mejorar las políticas públicas existentes en la materia y fortalecer el esquema de certificación de competencias laborales en México.

1. La mayoría de los Modelos de Certificación de Competencias Laborales estudiados buscan centrar el proceso de certificación en el fortalecimiento de los canales de comunicación con el candidato, en ese sentido, algunos Estados de la UE proponen figuras de acompañamiento durante el proceso de certificación como el “Consejero de expedientes” en el caso de Italia; otros, exploran herramientas tecnológicas como el *France VAE* de Francia que busca ser el único canal de comunicación con los candidatos durante su proceso de certificación.

Considerando lo anterior y con la finalidad de fortalecer la transparencia y garantía de la disponibilidad de la información, reducir el riesgo de desinformación disponible, además de que el CONOCER tiene diversas bases de datos en diferentes repositorios de las que destacan: el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas -RENAP-, Registro Nacional de Estándares de Competencia -RENEC-, Comités de Gestión por Competencias instalados, Red de Prestadores de Servicios del CONOCER y el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), **se recomienda desarrollar y construir una plataforma tecnológica con enfoque al usuario** (candidato a certificarse y actor fundamental del SNC).

La plataforma tecnológica deberá motivar en el candidato la impresión de estar inmerso en un espacio de formación. En dicha plataforma se deben prever mecanismos para que el candidato pueda consultar los Estándares de Competencia vigentes, identificar y seleccionar al Organismo Certificador (OC) y Entidades de Certificación y Evaluación (ECE) acreditados e inscribirse al proceso de certificación en la misma plataforma.

En lo que corresponde a la formación y evaluación se tendría que migrar, en los casos posibles, a la referida plataforma y en los casos que no lo permitan, mediante los mecanismos definidos por el Organismo Certificador Acreditado, independientemente de ello, la plataforma deberá permitir que los resultados de las evaluaciones guarden registro en el “perfil o cuenta” del candidato, de tal manera que se permita la creación de un historial por persona certificada y la trazabilidad del proceso integrando a los actores involucrados.

Adicionalmente en la plataforma que se propone desarrollar, CONOCER podrá integrar en la misma, las diferentes bases y sistemas de consulta de cara a eficientizar la gestión de los procesos, aseguramiento de la calidad, fortalecimiento de la transparencia y la reducción de recomendaciones de mejora de la gestión en los procesos de fiscalización.

Finalmente, se puede iniciar con la gestión del intercambio de conocimientos/experiencias con Francia en el desarrollo e implementación del France VAE, a través de los mecanismos de cooperación previstos en el Acuerdo Global a nivel ministerial (SEP).

2. A partir de los resultados arrojados del estudio, se puede visualizar que el Sistema Nacional de Competencias impulsado por el CONOCER tiene un grado de madurez similar con respecto de los países sujetos de estudio, por lo que en un sentido de impulso y aprendizaje **se propone impulsar a través de los mecanismos de cooperación** previstos en el Acuerdo Global, **intercambios de experiencias, -en sentido bidireccional- en materia de modernización, movilidad, innovación, formación, investigación y aseguramiento de la calidad de los marcos y sistemas de certificación que operan en los estados miembros de la UE**, de ser posible, construir las bases para que en el mediano plazo de puedan desarrollar alianzas en materia de movilidad laboral de personas certificadas por el SNC o los equivalentes de la UE.
3. Los Estándares de Competencia (EC) existentes en México, definen un conjunto de **conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes** (en atención al artículo 45 de la Ley General de Educación) para evaluar y certificar la competencia de las personas, **sin considerar mecanismos de acreditación de la experiencia individual**. No obstante, establecer un criterio de validación generalizado para acreditar la experiencia en la práctica del EC, podría generar barreras para las personas trabajadoras del mercado

no formal o, dado el nivel de conocimiento previsto en el EC, no resulta útil acreditar cierto tiempo de experiencia (meses, años).

A pesar de ello, es posible que existan competencias laborales en las cuales, derivado de la naturaleza de las actividades y riesgos inherentes, sea imprescindible que el candidato integre un **portafolio individual** vinculado al aporte de pruebas documentales que validen o soporten la experiencia adquirida por un determinado periodo de tiempo.

Por lo anterior, se recomienda **iniciar con un proyecto de análisis o estudio de caso**, no vinculante, cuyo objeto sea la construcción de criterios que permitan identificar las *Competencias Clave o de alto nivel de Responsabilidad* por sector productivo, mecanismos de validación de la experiencia mínima requerida, entrevistas, criterios de aseguramiento y evaluaciones o procesos formativos que se determinen. También se recomienda que este proyecto o estudio de caso complete una ruta de armonización normativa y posibles impactos en el SNC.

4. Impulsar en el Sistema Educativo Nacional a partir del nivel secundaria, la construcción de EC vinculados a la acreditación de competencias desarrolladas en los talleres que imparten dichas instancias de formación formal o de cualquier otro que se brinde en estos espacios. Si bien, en algunos casos se emiten constancias específicas, éstas no se encuentran en un registro público, además, la integración de los EC en estos niveles podría incrementar el número credenciales de cara al fortalecimiento de las oportunidades para su inserción en el mercado laboral.

ANEXOS.

ANEXO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EVOLUCIÓN DEL MEC EN LOS MNC DE LOS PAÍSES SUJETOS DE ESTUDIO.

País	Año de informe	Alcance del marco	Niveles	Descriptores de nivel	Base jurídica/etapa de desarrollo	MNC vinculado al MEC	Registro/base de datos de cualificaciones
Alemania	2020	MNC integral para el aprendizaje permanente; Incluye cualificaciones de educación general, FP (FP inicial y formación continua reglada) y de educación superior.	Ocho	Competencia profesional (conocimientos y habilidades), competencia personal (competencia social y autonomía)	Resolución conjunta de la Conferencia Permanente de Ministros de Educación y Asuntos Culturales, el Ministerio Federal de Educación e Investigación, la Conferencia Permanente de Ministros de Asuntos Económicos y el Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Tecnología (2013) (en alemán) Etapa operativa	2012	Base de datos de cualificaciones DQR
España	2020	Diseñado como un MNC integral para el aprendizaje permanente; incluirá todos los niveles y tipos de cualificación procedentes de la educación y formación formales.	Ocho	Conocimientos, habilidades y competencias	Real Decreto 1027 (2011) por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES): niveles 5-8 (en español) Etapa de diseño	No	Cualificaciones en el sistema educativo formal El repertorio nacional de certificados profesionales.
Francia	2020	NQF cubre todos los niveles y tipos de cualificaciones vocacionales y de orientación profesional y el bachillerato nacional (general, tecnológico y vocacional). Abierto a cualificaciones obtenidas fuera del sistema educativo formal.	Ocho	Complejidad de los conocimientos, nivel de habilidades y conocimientos, grado de responsabilidad y autonomía	Ley N° 2002-73 sobre modernización social (2002) (en francés) Ley N° 2018-771 para la libertad de elegir el futuro profesional (2018) (en francés) Decreto N° 2019-14 sobre el MNC de cualificaciones vocacionales y profesionales (2019) (en francés) Etapa operativa	2010	Registro nacional de cualificaciones vocacionales y profesionales (RNCP)
Italia	2020	Diseñado como un marco integral; Incluirá todos los niveles y tipos de cualificación procedentes de la educación y formación formales y cualificaciones regionales.	Ocho	Conocimientos, habilidades, autonomía y responsabilidad	Decreto interministerial del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales y del Ministerio de Educación, Universidad e Investigación sobre el establecimiento del MNC (2018) (en italiano) Etapa activadora	2013 principales cualificaciones nacionales de educación y formación formal vinculadas directamente al MEC	El Atlas del trabajo y las cualificaciones
Países Bajos	2020	MNC integral que incluye todos los niveles y tipos de cualificación de la educación y formación formal (excepto la educación primaria). Abierto a cualificaciones ofrecidas fuera del sistema educativo formal. Cualificaciones por debajo del nivel 1 del EQF incluidas en el nivel inicial.	Ocho, incluido un subnivel en el nivel 4 (4+) y un nivel de entrada	Contexto, conocimientos, habilidades, responsabilidad e independencia.	Aprobación del NLQF por el Gobierno y el Parlamento holandeses (2011) (en holandés) Ley sobre NLQF Etapa operativa	Actualización 2011, 2019	Base de datos del NLQF

Elaborado con información del Inventario global de marcos de cualificaciones nacionales y regionales

ANEXO II. GENERALIDADES DE LA VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL EN LOS
ESTADOS DE LA UE SUJETOS DE ESTUDIO.

Elemento de comparación	Alemania	España	Francia	Italia	Países Bajos
Estrategia o política nacional	<p>En desarrollo</p> <p>Se están desarrollando elementos de una estrategia nacional. Los elementos de una estrategia nacional son las normas de los Länder, como el acceso de los trabajadores cualificados a la educación superior y, a nivel federal, el examen de los estudiantes externos en la Formación Profesional (FP) o el grupo de trabajo sobre la convalidación. Además, el MNC tiene como objetivo promover el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal en el futuro. Otro estímulo es la Recomendación del Consejo sobre la validación, pero hay una observación restrictiva del Bundesrat alemán de que la decisión de si, cuándo y cómo implementar las disposiciones para la validación es una cuestión nacional.</p>	<p>Estrategia nacional integral</p> <p>La estrategia nacional de validación se estableció con el Real Decreto 1224/2009 que define el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral. Este Real Decreto prevé la posibilidad de evaluar las competencias profesionales mediante otros métodos de evaluación no tradicionales. Este procedimiento es común para obtener titulaciones de la Administración de Empleo y de la Administración de Educación. Sin embargo, este Real Decreto no cubre todos los sectores educativos, sino que se centra únicamente en la FP y sólo reconoce competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o del aprendizaje no formal. Este Decreto sólo se aplica a algunos niveles de competencia (módulos de FP formal) pero no se aplica a los estudios universitarios. Las convocatorias de validación y acreditación de competencias profesionales suelen restringirse a algunos sectores económicos en cada convocatoria, en función de los recursos financieros disponibles y de las necesidades de los sectores productivos mediante una convocatoria de propuestas.</p>	<p>Estrategia nacional integral</p> <p>La estrategia nacional deriva de la adopción de un marco legal para la validación de la experiencia previa (experiencia profesional), que abarca todos los sectores: calificaciones entregadas por el sector público o privado, en todos los niveles, incluida la educación superior. Las estrategias nacionales y regionales para la VAE (validación del acervo de la experiencia) están fuertemente vinculadas a las políticas nacionales y regionales de empleo. La validación (VAE) es teóricamente posible para todas las calificaciones cubiertas por el NQF francés, que comienza en el nivel 3 y termina en el nivel 8 del EQF. La ley de 2009 sobre Orientación y LLL de los empleados establece que la VAE debe formar parte de las negociaciones entre los interlocutores sociales de cada sector (cada tres años).</p>	<p>Faltan algunos elementos</p> <p>La Ley Nacional 92/2012 y el Decreto Legislativo 13/2013 definen un marco nacional integral para la validación. El Decreto Legislativo n.13/2013 se titula "Definición de reglas generales y nivel básico de desempeño para la identificación y validación de aprendizajes no formales e informales y estándares mínimos de servicio del sistema nacional de certificación de competencias". Sin embargo, el marco legal es reciente y hasta ahora la mayoría de los avances se produjeron desde abajo.</p>	<p>Faltan algunos elementos</p> <p>El NLOF se está acumulando. Se han realizado las primeras clasificaciones de cualificaciones no formales en el contexto del NLOF. El NLOF todavía necesita ser más visible para los empleadores, los empleados, los organismos y organizaciones sectoriales. A nivel nacional sólo se aborda la calidad de la prestación de VPL. Aún no hay nada sobre la cuestión de la motivación de los ciudadanos y las organizaciones a nivel nacional. Tampoco existe un programa de profesionalización coherente para los profesionales de VPL. El gobierno nacional junto con los partidos del pacto está haciendo una propuesta para un nuevo sistema basado en dos enfoques para APL: uno para la educación formal y otro para la educación no formal.</p>
Tiempo de vigencia de la estrategia	<p>El examen de estudiantes externos existe desde 1969 y se aplica en la práctica; el acceso a la educación superior existe desde 2009 y se implementa en la práctica; La Ley de Evaluación de Cualificaciones Profesionales está en vigor desde 2012; El MNC ha estado vigente desde 2013.</p>	<p>Con el Real Decreto 1224/2009 se introdujo una estrategia común entre las administraciones educativas y las administraciones de empleo. La primera convocatoria conjunta de validación de competencias profesionales se realizó en 2011 y las Comunidades Autónomas han abierto convocatorias</p>	<p>La VAE se aplica desde 2002 en todos los ministerios que otorgan cualificaciones.</p>	<p>Marco nacional introducido recientemente. 1/3 de las Regiones (7 de 21) cuentan con marcos establecidos</p>	<p>Se ha implementado validación para: aprendizaje formal previo desde 1994. aprendizaje no formal e informal como parte de las leyes de educación (FP y ES) desde 1998-2001.</p>
Marco legal de los mecanismos para la validación del aprendizaje no formal e informal	<p>Los marcos cubren la FP, la educación superior y la Ley de Evaluación de Cualificaciones Profesionales, pero no existen vínculos claros. Desarrollado como un</p>	<p>Real Decreto 1224/2009 sobre el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral</p>	<p>Ley de 17 de enero de 2002 (VAE)</p>	<p>Decreto 13/13</p>	<p>La validación está incorporada como una forma de examen o instrumento de acceso en las leyes de FP y Educación Superior (ES). Las instituciones de FP y</p>

Elemento de comparación	Alemania	España	Francia	Italia	Países Bajos
	marco integral, el MNC actualmente se centra en los resultados del aprendizaje formal, pero en una etapa posterior se ampliará a los resultados del aprendizaje no formal e informal.				HE son autónomas en la forma en que aceptan certificados VPL. En algunos sectores, la VPL también está regulada como herramienta de examen: como en el sector financiero para los certificados sectoriales.
Herramientas de Validación	Sin información	Para la etapa de certificación se utiliza la acreditación oficial correspondiente.	El principal método utilizado en VAE es el método de cartera. La legislación exige la creación de un jurado encargado de la evaluación. La elección de los métodos de evaluación depende del organismo adjudicador encargado de los procedimientos de validación. Identificación, Documentación: métodos declarativos, portafolios Evaluaciones: debate, entrevistas, presentaciones, evidencia extraída del trabajo.	Sin información	Identificación (métodos basados en el diálogo, métodos declarativos, portafolios) Documentación (métodos basados en el diálogo, métodos declarativos, portafolios). Evaluación (métodos declarativos, entrevistas, pruebas y exámenes, otros -por favor especifique)

Elaborado con información de la Base de datos europea sobre validación del aprendizaje no formal e informal

Referencias

- (NRTO), L. A. (2023). *EVC*. Obtenido de <https://www.nrto.nl/themas-expertises/meten-valideren-competenties/evc/>
- BOE. (2002). *Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-6231&p=20021214&tn=6>
- CEDEFOP. (2014). *Base de datos europea sobre validación del aprendizaje no formal e informal*. Obtenido de <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-database-on-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- CEDEFOP. (2016). *Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional*. Obtenido de Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal. : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7a46cc6f-e10e-11e5-8a50-01aa75ed71a1/language-es>
- CEDEFOP. (2020). *Herramienta en línea de los marcos nacionales de cualificaciones (MNC)*. Obtenido de Inventario europeo sobre MNC 2015-18: <https://www.cedefop.europa.eu/en/online-tools>
- CEDEFOP. (2022). *Inventario europeo de MNC Italy*. Obtenido de Inventario europeo de MNC: https://www.cedefop.europa.eu/files/italy_-_european_inventory_of_nqfs_2022.pdf
- Cedefop, Commission, E., & ICF. (2017). *European inventory on validation of non-formal and informal learning - 2016 update*. *European Centre for the Development*.
- Diputados, C. d. (23 de 11 de 2023). *Portal web de la Cámara de Diputados*. Obtenido de Cámara de Diputados: <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/dir/DIR-RI-A-01-16.pdf>
- Duina, F. (2006.). *The Social Construction of Free Trade: The European Union, NAFTA, and Mercosur*. Nueva Jersey: Princeton University Press.

- Duvekot., R. (2019). *CEDEFOP*. Obtenido de European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Netherlands. : http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_
- Economía, S. d. (13 de 11 de 2023). *Libro Blanco 2013-2018*. Obtenido de Libro Blanco 2013-2018: https://www.economia.gob.mx/files/gobmx/librosblancos/Libro%20Blanco%20Pol%C3%ADtica%20Comercial%20Internacional%202013-2018_Sin%20Anexos.pdf
- Economía, S. d. (25 de 10 de 2023). *Secretaría de Economía*. Obtenido de TRATADO DE LIBRE COMERCIO MEXICO UNION EUROPEA (TLCUEM): https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2377/SE_Nota_ABC_TLCUEM_temp_Europa.pdf
- Europea, D. O. (2017). RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO (2017/C 189/03). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo*, (pág. 14). Bruselas.
- Europea, U. (10 de 10 de 2023). *Web oficial de la Unión Europea*. Obtenido de Web oficial de la Unión Europea: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles_es
- Forschung, B. f. (2013). *Europass*. Obtenido de EQF Referencing Report German: <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/German%20Referencing%20Report%20.pdf>
- Francia, G. d. (2023). *France VAE*. Obtenido de France VAE: <https://vae.gouv.fr/>
- INCUAL. (julio de 2023). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* . Obtenido de https://incual.educacion.gob.es/documents/35348/80300/CNCP_listadoQ.pdf/67d33b4d-c885-49ba-8e07-15d433ba34a9
- OIT. (2023). *Information System on International Labour Standards*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3174252,es
- Perulli, P. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Italy*. Obtenido de CEDEFOP: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Italy.pdf

SICE. (12 de 11 de 2023). *Sistema de Información sobre Comercio Exterior*. Obtenido de Sistema de Información sobre Comercio Exterior: <http://www.sice.oas.org/trade/mexefta/spanish/mxeftas2.asp>

UNESCO, E. a. (2023). *Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks Volume I Thematic chapters*. France: UNESCO.

UNESCO, E. a. (2023). *Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks Volume II National and Regional case studies*. France: UNESCO.

Union, A. o. (16 de 10 de 2023). *Tratado de la Unión Europea*. Obtenido de UE: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>

Vale, P. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Spain*. Obtenido de CEDEFOP: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Spain.pdf

Villalba, E. (2016). The Council Recommendation on validation of non-formal and informal learning:.. *Journal of International Mobility*, Vol. 4, No.1, pp. 9-24.

Zelicovich, J. (2017). China, los tratados de libre comercio y la gobernanza global del comercio internacional en el siglo XXI . *Estudos Internacionais: Revista de Relações Internacionais Da PUC Minas*.

Índice de Ilustraciones

1 Proceso de Certificación de Competencias Laborales en México	8
2 Países Integrantes de la Unión Europea	13
3 Fases para la validación de cualificaciones no formales de la UE.....	21
4 Balanza Comercial de Mercancías de México - UE.....	23