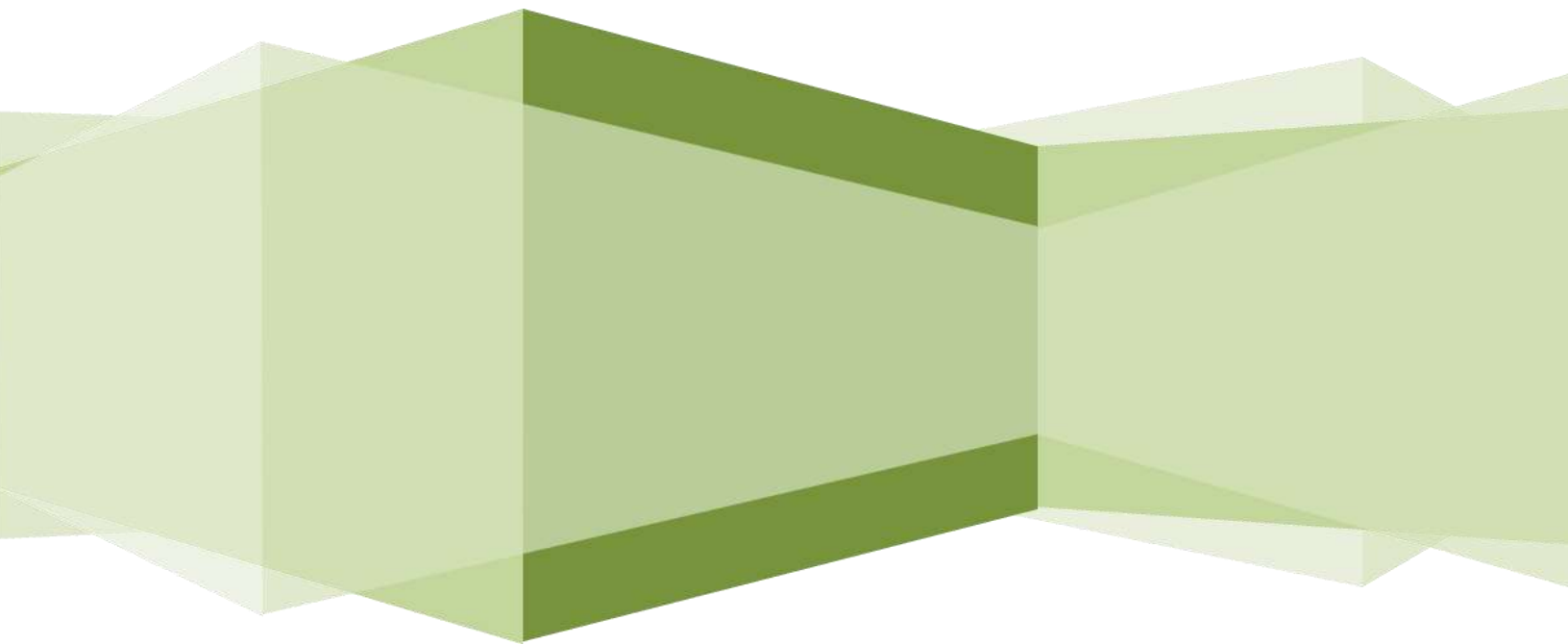


“Posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por Medio de Políticas Públicas”



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS DEL ESTUDIO	7
ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
CAPÍTULO 1. LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES BASADA EN POLÍTICAS PÚBLICAS	
1.1 Antecedentes	9
1.2 Resultados de la certificación de competencias a raíz de su inclusión en políticas públicas específicas	17
CAPÍTULO 2. BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN OBLIGATORIA	
2.1 Casos de éxito en México	20
2.2 Beneficios para el recurso humano	24
2.3 Beneficios para las organizaciones	25
2.4 Beneficios para los usuarios de los servicios	26
2.5 Impacto en cuanto a seguridad y disminución de siniestraje	27
CAPÍTULO 3. IDENTIFICACIÓN DE SECTORES Y ACTIVIDADES PRODUCTIVAS QUE REQUIEREN CERTIFICACIÓN. PROPUESTA y VIABILIDAD	
3.1 En el sector público	31
3.2 En el sector privado	36
3.3 En la Ley Federal del Trabajo	40
3.4 Los colegios de profesionistas	42
3.5 Establecimiento de la figura del Comité de Gestión por Competencias	45
CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES	
4.1 Rol del CONOCER. Coordinación interinstitucional	46
4.2 Ruta crítica. Método científico deductivo	50
4.3 Subsistema de Normalización. Llamado a la acción para impulsar políticas públicas en la materia	53
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	57

INTRODUCCIÓN

Las políticas públicas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y el bienestar de cualquier país, su estudio y aplicación son de suma importancia para comprender cómo los gobiernos abordan los problemas y desafíos que enfrentan.

En este proyecto, exploraremos el concepto de políticas públicas, su importancia en México y su impacto en diversos aspectos de la sociedad y la economía.

Además, abordaremos la relación entre las políticas públicas y la certificación de competencias laborales, destacando su relevancia y el camino hacia políticas públicas efectivas y orientadas hacia la ciudadanía.

En términos generales, las políticas públicas se pueden conceptualizar como el conjunto de decisiones y acciones tomadas por un gobierno con el objetivo de atender problemas específicos y alcanzar metas definidas.

Estas decisiones pueden tomar diversas formas, desde la promulgación de leyes y regulaciones hasta la asignación de recursos y la implementación de programas.

En el contexto nacional, las políticas públicas son una herramienta para abordar una serie de problemas que afectan a la sociedad en áreas como la educación, la salud, el medio ambiente, la energía y la seguridad, entre muchas otras.

Estas políticas son el resultado de un proceso complejo que involucra la identificación de problemas, la formulación de soluciones, la toma de decisiones, la implementación y la evaluación de resultados.

A través de los años, México ha adoptado una variedad de políticas públicas diseñadas para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos y promover el desarrollo económico y social.

Estas políticas pueden ser impulsadas por diversos actores, incluyendo el gobierno federal, los gobiernos estatales y municipales, así como organizaciones de la sociedad civil y el sector privado.

Bellia (2023) argumenta que las políticas públicas en México tienen como objetivo establecer un marco normativo y acciones concretas para enfrentar desafíos específicos y lograr un cambio positivo en la vida de los ciudadanos. Esto implica que las políticas públicas están diseñadas para abordar problemas específicos y generar un impacto medible en la sociedad.

Ejemplo de lo anterior fue cuando el gobierno mexicano implementó políticas públicas en el ámbito de la educación con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza y reducir la brecha educativa entre diferentes grupos de la población.

Estas políticas incluyeron la implementación de programas de capacitación docente, la inversión en infraestructura educativa y la promoción de la educación inclusiva. Estas medidas son un claro ejemplo de cómo las políticas públicas pueden tener un impacto directo en la vida de las personas al mejorar el acceso a la educación de calidad.

Además de su impacto en el bienestar social, las políticas públicas también desempeñan un papel crucial en el desarrollo económico de los países.

Al implementar programas que promuevan la inversión y la atracción de capital, el gobierno puede impulsar el crecimiento económico a nivel local, estatal y nacional. Esto fortalece diversos sectores productivos y contribuye al desarrollo sostenible del país.

Un ejemplo relevante es el Programa Nacional de Infraestructura (PNI) en México. Este programa, lanzado en 2014, tiene como objetivo promover la inversión en infraestructura y desarrollo en todo el país. A través de la construcción y modernización de carreteras, puertos, aeropuertos y otras infraestructuras clave, el gobierno busca aumentar la competitividad económica de México y mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos. Este

es un ejemplo claro de cómo las políticas públicas pueden tener un impacto directo en el desarrollo económico de un país.

La certificación de competencias laborales es un tema relevante en el contexto de las políticas públicas en México. El modelo CONOCER se refiere al proceso de evaluar y reconocer formalmente las habilidades y conocimientos de un individuo en un campo específico. La certificación de competencias laborales es importante porque abona al mejoramiento de la empleabilidad de los trabajadores, contribuye al aumento de la productividad y al desarrollo de la fuerza laboral.

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) desempeña un papel central en la certificación de competencias laborales.

Este organismo tiene como objetivo promover la certificación de competencias laborales en el país y ha establecido estándares y procedimientos para llevar a cabo este proceso de certificación.

La recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2004 exhortó a los países a adoptar medidas para promover la evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, independientemente de si se adquirieron de manera formal o no formal.

En este sentido, la creación de CONOCER y su enfoque en la certificación de competencias laborales en México están alineadas con esta recomendación internacional.

A pesar de los esfuerzos realizados por CONOCER y otros actores en el campo de la certificación de competencias laborales, existe un desafío importante relacionado con la conciencia y la implementación efectiva de estas políticas en México.

Aunque CONOCER goza de un amplio prestigio institucional, aún existe un desconocimiento generalizado de su existencia y de los beneficios que ofrece.

Para abordar este desafío, es esencial considerar la necesidad de avanzar hacia políticas públicas que establezcan la obligatoriedad de la certificación en sectores productivos y actividades específicas.

Esto implicaría un enfoque más sólido y orientado hacia la ciudadanía en el desarrollo y ejecución de políticas públicas, lo que se conoce como políticas ciudadanas (Uvalle, R., 2001).

Las políticas ciudadanas representan el objetivo central de una administración eficaz. Se originan en el ámbito público, están dirigidas a grupos específicos y cuentan con la aprobación pública. Además, surgen de un proceso deliberativo y son parte de la agenda gubernamental. Este enfoque permite diseñar políticas que realmente aborden las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía, lo que a su vez aumenta su efectividad y legitimidad.

Para que las políticas públicas sean efectivas, deben estar fundamentadas en un análisis sólido y en la recopilación y análisis de evidencias. Un diagnóstico adecuado, como lo describe Lima y Aguilar (2011), es el primer paso para comprender los problemas, necesidades y características de una población. Esto implica la recolección de datos y la evaluación de información relevante que permita tomar decisiones informadas.

La Administración Pública se ha orientado hacia un enfoque basado en evidencias en las últimas décadas. Esto implica definir objetivos y metas a mediano plazo y evaluar la pertinencia de las políticas, programas y proyectos públicos.

Este enfoque busca garantizar que las políticas se diseñen y ejecuten de manera eficiente y que se logren los resultados deseados.

Con todos estos elementos en mente, podemos definir claramente el propósito de este análisis: servir como un diagnóstico inicial de la situación actual en México con respecto al valor que pueden aportar las certificaciones de competencias laborales en sectores muy específicos.

Este diagnóstico implica el análisis de las experiencias que se han dado hasta el momento, utilizando indicadores específicos y planteando el punto de partida para el diseño de políticas públicas que permitan mejorar la calidad de vida de las personas.

A lo largo de este estudio, se analizarán los antecedentes y el panorama actual de las certificaciones de competencias laborales en México, cuyo origen es una política pública.

Se explorarán los beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones, destacando cómo la certificación abona a la empleabilidad y a la productividad. Además, se presentarán propuestas puntuales de diseño y desarrollo de políticas públicas efectivas que promuevan la certificación y su adopción generalizada.

En última instancia, este estudio busca contribuir al diálogo y la acción que conduzcan a una fuerza laboral más competente en México. Una mayor certificación de competencias laborales puede tener un impacto positivo en la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las organizaciones y el desarrollo económico del país.

Para lograr lo anterior, es esencial avanzar hacia políticas públicas efectivas y orientadas hacia la ciudadanía.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVO GENERAL.

Generar un documento de análisis que permita encaminar las acciones para lograr el posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por medio de políticas públicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar funciones productivas en el marco jurídico mexicano susceptibles de estandarizar.
- Identificar campos aún inexplorados por el Sistema Nacional de Competencias dentro de los sectores productivos nacionales.
- Análisis sobre viabilidad de establecimiento de políticas públicas en estos dos terrenos.
- Elaborar una proyección en emisión de certificados, un estimativo de riesgos que se podrían disminuir con la obligatoriedad de la certificación, los beneficios que se reportarían, el valor agregado que podría proporcionar la certificación en estos campos.

ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se describen brevemente los contenidos del presente estudio.

Capítulo 1. La certificación de competencias laborales basada en políticas públicas.

En este apartado se analiza la actualidad de las competencias laborales cuya obligatoriedad surge a raíz de una disposición oficial.

Capítulo 2. Beneficios de la certificación obligatoria

Este capítulo se centra en los casos de éxito mexicanos y los beneficios cuantificables reportados por todos los actores.

Capítulo 3. Identificación de sectores y actividades productivas que requieren certificación. Propuesta y viabilidad.

Durante el desarrollo de este segmento, se realizan propuestas puntuales de estandarización basada en políticas públicas, se pretende abarcar todos los sectores productivos.

Capítulo 4. Conclusiones

Al desarrollar esta sección, estaremos en aptitud de contar con los elementos suficientes para perfilar el rol del CONOCER en el abordaje de esta materia, los pasos a seguir y la función del subsistema de normalización en la inclusión de políticas públicas en la estandarización.

CAPÍTULO 1. LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES BASADA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

1.1 Antecedentes

En la historia del CONOCER, se pueden encontrar algunos antecedentes de políticas públicas que, aunque en su inicio fueron impulsadas a nivel local, presentan un potencial impacto significativo si se expanden a nivel nacional. Es esencial analizar estas experiencias previas para comprender la magnitud de generalizar su alcance a todo el país.

Para este ejercicio, destacaremos algunas de las experiencias más relevantes en la implementación de políticas públicas, con un enfoque especial en la identificación y atención de problemas específicos, y cómo estas políticas se desarrollaron desde su concepción hasta su ejecución.

Estas iniciativas han servido como laboratorios de prueba, proporcionando lecciones valiosas sobre la efectividad de las políticas públicas en abordar desafíos socioeconómicos y culturales.

Al generalizar estas políticas a nivel nacional, podemos aprovechar el conocimiento acumulado y mejorar la calidad de vida de la población en todo el país, promoviendo un desarrollo sostenible y una sociedad más justa y equitativa.

En este contexto, comenzaremos abordando las medidas adoptadas en el ámbito del transporte, y lo haremos explorando la experiencia que se llevó a cabo en el estado de Puebla.

En mayo de 2012, el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP) obtuvo la acreditación como Entidad de Evaluación y Certificación (ECE). Este logro tenía como objetivo principal la provisión de programas de formación y la certificación en competencias laborales relacionadas con diversos sectores para atender a la población del estado.

El reconocimiento de ICATEP como una ECE representó un hito significativo en el ámbito de la capacitación y certificación laboral en Puebla.

Esta iniciativa facilitó el acceso de la población a programas de formación de alta calidad, permitiendo que los individuos adquirieran habilidades y competencias esenciales para el sector del transporte y otros campos laborales.

Esta estrategia contribuyó de manera significativa a mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional de la población de Puebla, al tiempo que fortaleció la industria del transporte en la región.

El ICATEP inició sus operaciones con CONOCER en seis Estándares de Competencia (EC):

- EC0245 Operación de vehículo unitario taxi terrestre
- EC0194 Operación de vehículo colectivo van
- EC0191 Operación de autobús urbano
- EC0105 Atención al ciudadano en el sector público
- EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia
- EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos

A pesar de que el enfoque primordial del ICATEP es la formación laboral en diversos campos, se identificó una valiosa oportunidad de intervención en el sector del transporte público.

En este sector, se observaron de manera generalizada una serie de prácticas deficientes o áreas de oportunidad por parte de los operadores, lo que representaba un riesgo tanto para los usuarios como para la comunidad en su conjunto.

En respuesta a esta problemática, se tomó la decisión de establecer alianzas estratégicas y colaborativas con el Gobierno Estatal, el Gobierno Municipal y el sector privado.

El propósito fundamental de estos acuerdos y colaboraciones era proporcionar capacitación, evaluación y certificación a los conductores del transporte público como un requisito previo para la obtención de su licencia de conducir.

Con ello, se perseguía elevar los estándares de calidad y seguridad en el servicio de transporte público, garantizando que los operadores estuvieran debidamente preparados y comprometidos con prácticas seguras y responsables.

El resultado de estas acciones culminó con las reformas a la Ley del Transporte para el Estado de Puebla publicadas el 10 de agosto de 2012, que en su segundo y tercero transitorio dicen:

SEGUNDO. La Secretaría podrá emitir la Licencia Transitoria de Chofer para el Servicio de Transporte Público y Mercantil de Taxi, a partir del inicio de operación de los centros de capacitación, adiestramiento o profesionalización y, posterior a la entrada en vigor de los estándares de competencia laboral en la materia, permitiendo con ello que los conductores del servicio de transporte público y mercantil lleven a cabo su proceso de certificación.

TERCERO. La Secretaría tendrá la facultad de implementar los mecanismos, documentos y procedimientos, que asegure que el total de los conductores del Servicio de Transporte Público y Mercantil, concluyan su proceso de certificación.

Estas acciones se han consolidado y permanecido en el tiempo, por lo que al día de hoy el requisito de la certificación en la función productiva se mantiene, siendo este uno de los casos de éxito más representativos, al posicionar los estándares relacionados con el transporte público entre los de mayor emisión, pero principalmente al lograr transformar los servicios de transporte en el Estado.

Caso similar se dio en la Ciudad de México, en donde se promovió un Exhorto a los titulares de las secretarías de movilidad y de seguridad ciudadana de la CDMX, que atiendan la problemática que derivado del aumento de motocicletas utilizadas para uso laboral y privado derivado del aumento exponencial del uso de la motocicleta en esta CDMX, como un problema social, toda vez que representa un riesgo para el que maneja este tipo de vehículo, así como para los terceros (chofer de vehículos automotores y transeúntes); especialmente considerando que hasta ese momento , los únicos requisitos que se exigían para otorgar una

licencia de motociclista, era una identificación oficial vigente, así como su comprobante de domicilio y pago de los derechos correspondientes. Por lo que la habilidad en el manejo del vehículo no era considerada para la obtención de la licencia.

La Diputada promovente solicita (Comisión de Movilidad Sustentable 2020) “...exhortar a las Secretarías de Movilidad y de Seguridad Ciudadana las dos de la Ciudad de México, para que en el ejercicio de sus atribuciones, lleven a cabo un estudio para encontrar la mejor solución al incremento exponencial de la circulación de motocicletas, así como mejorar o replantear su uso en la actual infraestructura vial e implementar un sistema permanente de capacitación...”

Como parte de los Puntos de Acuerdo de la Comisión se solicita considerar el análisis de las carencias observadas en el Reglamento de Tránsito del Distrito Federal en vigor a partir del 17 de agosto de 2015, al identificar que en el citado reglamento solo aparecen 8 artículos que hacen mención de motocicletas, lo que deja en evidencia la falta de regulación, y en donde se proponen entre otras cosas, la necesidad de que los operadores de motocicletas cuenten con una formación que les permita el desarrollo de las habilidades requeridas para un manejo seguro.

En ese sentido se destaca el segundo resolutivo de los Puntos de Acuerdo en donde a la letra dice:

SEGUNDO.– Establecer la obligatoriedad para los tripulantes de las motocicletas portar cascos y chalecos con el número de sus placas y el color que identifique su actividad (laboral o Privada), **así como la exigencia de capacitación en seguridad vial y normatividad.**

Adicionalmente se exponen a manera de Consideraciones referentes al Reglamento de Tránsito de la Ciudad de México:

XVII. Que en complemento con las acciones planteadas por la Secretaría de Movilidad, referidas en el considerando XIV, el pasado 21 de agosto de 2020, el titular de esa Secretaría, suscribió el Acta de Integración del Comité de Gestión por Competencias de Movilidad de Vehículos Particulares de la Ciudad de México, que tiene como objetivo generar estándares que promuevan la capacitación, profesionalización y mejores prácticas en el sector movilidad, enfocado a la

conducción segura y responsable de motocicletas, encaminado a la creación de una licencia especial que brinde los elementos necesarios para la conducción de ese tipo de vehículos

Derivado de lo anterior la Secretaria de Movilidad de la Ciudad de México atiende el exhorto llevando la Certificación de Competencias Laborales a nivel de requisito para la obtención de las licencias tipo A1 y A2 para motociclistas, acreditando para ello un listado de organizaciones a las cuales se puede acudir a tomar el curso del EC1331 Conducción del vehículo motocicleta para su uso en la vialidad, nivel básico, así como para la realización de la evaluación con fines de certificación y con ello buscar reducir de manera importante el número de incidentes vehiculares así como la mortalidad de los mismos en los que se ven involucrados los conductores de motocicletas.

Estas experiencias parten de la necesidad de atender problemáticas muy específicas en el sector del transporte y se puede observar en ellas un desarrollo que, si bien es distinto al de lo sucedido en Puebla, en lo general culminan en la implementación de políticas públicas con probada efectividad y que adicionalmente resultan fáciles de replicar en cada Estado de la Republica.

En un sentido distinto se puede hacer referencia al Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras encabezado por el Gobierno Federal a través de la extinta SEDESOL y que buscaba atender una realidad compleja para amplios sectores de la población, como es el estar en condiciones de pobreza, de vulnerabilidad, de rezago y de marginación.

Con este programa se buscaba (DOF, 2018) “la superación de la pobreza a través de la educación, la salud, la alimentación nutritiva y de calidad, la generación de empleo e ingreso, autoempleo y capacitación; protección social y programas asistenciales; y el fomento del sector social de la economía; conforme lo establece el artículo 14 de la Ley General de Desarrollo Social, y tomando en consideración los criterios que propongan las entidades federativas.”

En ese sentido el programa contaba con diversos elementos de los cuales se destaca la Modalidad de Impulso a los Servicios de Cuidado y Atención Infantil el cual consta de un

proceso de afiliación de estancias infantiles para poder proporcionar servicios de atención a menores.

Este elemento del programa buscaba proporcionar los medios para generar fuentes de empleo, mismos que deberían ser de excelencia, ya que se debería acreditar una capacitación por parte del DIF y SEDESOL y adicionalmente contar con personal Certificado en el EC0435 Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil, con lo que se logró impulsar no solo el empleo formal, sino también la profesionalización de las personas encargadas de la atención de menores, lo que dio como resultado el recibir servicios de excelencia.

Este programa vio su fin con el cambio de administración, pero sin lugar a dudas sienta un precedente importantísimo para el establecimiento de políticas públicas referentes a la Certificación de Competencias Laborales

En fechas más recientes encontramos otras tres experiencias que obedecen a necesidades muy diversas, pero teniendo siempre como resultado el establecimiento de la obligatoriedad de alguna certificación en específico.

Podemos iniciar hablando de una iniciativa que nace de un hecho lamentable, como fue el fallecimiento por ahogamiento de un menor de edad el 7 de noviembre de 2022 en las instalaciones de una institución educativa.

Esta situación puso a la vista la importancia de contar con personal competente en la implementación de técnicas de rescate, por lo que a partir de ese hecho se estableció de manera obligatoria la certificación en el estándar EC1402 Prevención, seguridad, rescate y salvamento en albercas/parques acuáticos

Esto para armonizar los Lineamientos Técnicos Sanitarios para Establecimientos que Manejan Agua de Contacto con Fines Recreativos, Deportivos de Rehabilitación, Enseñanza y Relajación en la Ciudad de México. Publicados el 12 de Noviembre de 2018 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y más específicamente con el numeral 8. SEGURIDAD y más

precisamente a la fracción 8.8 que a la letra dice “Adicionalmente debe haber personal capacitado y certificado en el rescate acuático.”

Es por ello que actualmente cualquier espacio en el que se proporcionen servicios que cuenten con alberca, se deberá contar con personal certificado en el EC1402, esto con la finalidad de evitar que se repitan tragedias como la antes mencionada.

Es importante mencionar que se ha logrado identificar requerimientos similares en diversos estados de la República, sin embargo se puede considerar que estas regulaciones cuentan con un escaso seguimiento y vigilancia, ya que los números reales en cuanto a la emisión de certificados en el estándar citado o en similares no son significativos.

Tema muy distinto corresponde al terreno de las casas de empeño, en donde, a partir de la publicación de la Ley Federal de Protección al Consumidor, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de enero de 2013 se estableció en el artículo 65 BIS la obligación por parte de las casas de empeño de contar con un registro ante la PROFECO, el cual será otorgado por el cumplimiento de una serie de requisitos.

Derivado de la citada ley se publica en el Diario Oficial de la Federación con fecha 05 de Abril de 2022 el ACUERDO por el que se establecen las Disposiciones de carácter general para la operación, organización y funcionamiento del Registro Público de Casas de Empeño. En el mismo se establece en su Artículo 18 lo siguiente:

“Las casas de empeño deberán contar con procedimientos de seguridad adecuados para garantizar en su funcionamiento y operación, la seguridad de los consumidores y sus prendas.

Asimismo, el valuador que realice la valoración de los objetos dados en prenda, deberá contar con la capacidad técnica acreditada y certificada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.”

El requerimiento considera la certificación en los Estándares EC0664 Valuación de alhajas y relojes en ventanilla así como en el EC0865 Valuación de artículos varios en ventanilla.

Esta normatividad de alcance nacional no puede ser valorada en cuanto a su impacto en este momento, ya que al ser de reciente publicación y contar con un tiempo para el inicio de su implementación aún no arroja números que permitan realizar este análisis, empero se puede observar un incremento en la acreditación de instituciones prendarias como Prestadores de Servicios de CONOCER, por lo que se puede considerar que su implementación será extendida en breve.

Finalmente en el sector inmobiliario se cuenta con otro caso de alcance nacional, derivado de la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la NORMA Oficial Mexicana NOM-247-SE-2021, Prácticas comerciales-Requisitos de la información comercial y la publicidad de bienes inmuebles destinados a casa habitación y elementos mínimos que deben contener los contratos relacionados, con fecha de 22 de marzo de 2022 y cuyo objetivo primordial es, el evitar malas prácticas en el sector inmobiliario como son los fraudes, mismos que en este sector suelen tener un impacto muy importante en las personas afectadas.

Es por ello que el INFONAVIT ha establecido como requerimiento para los asesores de cobranza y promotores de venta de contar con certificaciones de competencias que contribuyan a dar certeza a los usuarios de servicios inmobiliarios de la calidad de los servicios recibidos.

En ese sentido se ha establecido, para estas personas, la obligatoriedad de contar con la certificación en el estándar EC0903.02 Promoción especializada para productos de crédito Infonavit, logrando posicionarlo en cuanto a la emisión de certificados del CONOCER, pero principalmente, logrando mejorar los servicios inmobiliarios en todo el país.

En cada uno de los casos citados se ha podido observar la atención a una problemática social por medio de la implementación de alguna política pública, teniendo alcances muy diversos, pero en todos prevaleciendo el hecho de lograr dar un impulso y posicionamiento del CONOCER como una poderosa herramienta para dar certeza de la calidad con la que se ejecuta una actividad, ya sea para el propio cuidado, el de terceros o para la prestación de servicios al público en general, estos temas serán desarrollados con mayor detalle a continuación.

Nota. Se adjunta solicitud de información como anexo

1.2. Resultados de la certificación de competencias a raíz de su inclusión en políticas públicas específicas

Las políticas antes citadas han tenido un impacto considerable en la emisión de certificados, de acuerdo a los indicadores presentados al corte de agosto de 2023.

A continuación se hará un análisis sobre los mismos, el cual resulta fundamental para el cumplimiento del objetivo del presente estudio.

En la siguiente tabla se muestran los 10 estándares con mayor emisión de certificados en 2023 con corte hasta el mes de agosto. En esta se puede identificar que los siguientes estándares cuentan con una importante emisión de certificados, posicionándose en los lugares 2, 3, 8 y 9 respectivamente:

- EC1331 Conducción de vehículo motocicleta para su uso en la vialidad, nivel básico
- EC0435 Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil
- EC0110.02 Asesoría en comercialización de bienes inmuebles
- EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia

Estos estándares, son o han sido considerados como un requisito para el cumplimiento de distintas políticas públicas y su impacto en el Sistema Nacional de Competencias es innegable, ya que del listado de los 10 Estándares de mayor emisión de Certificados podemos observar que:

- Cuatro de los estándares son considerados de marca
- Dos estándares son de uso libre y no cuentan con obligatoriedad
- Cuatro son estándares de carácter obligatorio

#	Código EC	Título EC	Certificados
1	EC0217.01	Impartición de cursos de formación de capital humano de manera presencial grupal	8,990
2	EC1331	Conducción de vehículo motocicleta para su uso en la vialidad, nivel básico	8,586
3	EC0435	Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil	7,945
4	EC0616	Prestación de servicios auxiliares de enfermería en cuidados básicos y orientación a personas en unidades de atención médica	5,994
5	ECM0331	Microsoft Office Powerpoint 2019	5,145
6	ECM0332	Microsoft Office Word 2019	4,854
7	ECM0328	Microsoft Office Excel 2019	4,436
8	EC0110.02	Asesoría en comercialización de bienes inmuebles	3,503
9	EC0076	Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia	3,457
10	ECM0352	Innovación- Microsoft Office365, Excel	2,876
Total general			55,786

Tabla 1 Estándares de competencia de mayor emisión de certificados a agosto de 2023

Identificando que, de los 10 estándares mencionados, cuatro de ellos corresponden a estándares de marca, podemos identificar de inmediato la mayor parte de estándares que aparecen en el listado y que pueden ser operados por los PS son o han sido establecidos como un requisito para el cumplimiento de alguna política pública.

El impacto en el establecimiento de la certificación de competencias laborales de manera generalizada resultaría innegable para el desarrollo del modelo CONOCER, toda vez que al día de hoy, de los más de 1,700 estándares de competencia existentes solo se logra identificar que en 17 de ellos prevalece la obligatoriedad.

Con esa información se puede identificar que una tercera parte de los estándares que son de carácter obligatorio se encuentran entre los 10 de mayor emisión, mientras que solo dos estándares que no cuentan con carácter de obligatorio se encuentran en este listado.

La proporción para el posicionamiento exitoso de un estándar que cuenta con carácter de obligatorio contra aquellos que no lo tienen es desproporcionada, ya que aquellos que son de carácter obligatorio tienen una gran posibilidad de posicionarse de manera ágil, mientras que aquellos que no lo son dependerán del convencimiento de las personas que laboran en el sector.

Ejemplo de ello es el EC1331 Conducción de vehículo motocicleta para su uso en la vialidad, nivel básico, ya que con solo unos meses de obligatoriedad ha logrado colocarse como el segundo estándar de mayor emisión de certificados.

Evidentemente los beneficios van mucho más allá de los indicadores que se tengan en el ranking de EC o en la cantidad de certificados que pueda emitir el CONOCER cada año, sin duda alguna el mayor beneficio consiste en la consolidación del CONOCER dentro de los diversos sectores como un modelo de excelencia, que les permita obtener mejores resultados en los diversos procesos que realicen.

CAPÍTULO 2. BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN OBLIGATORIA

2.1 Casos de éxito en México

Existe una importante evidencia del éxito que han tenido diversas políticas públicas que han requerido de la certificación de competencias laborales, las cuales pueden ir desde la reducción de incidentes, el mejor desempeño de los trabajadores en alguna actividad en específico o la optimización de recursos, sin embargo nos daremos a la tarea de exponer un caso que resulta emblemático dentro del modelo CONOCER.

La certificación del EC0435 Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil como parte de las acciones de la incorporación a las Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles para apoyar a Madres Trabajadoras, dichas Reglas de Operación eran publicadas por ejercicio fiscal a través de la extinta Secretaría de Desarrollo Social, hoy Secretaría del Bienestar.

Las Reglas de Operación publicadas el 31 de diciembre de 2015 para el ejercicio fiscal 2016 marcaron el inicio de la obligatoriedad, y en ellas se estableció en el apartado 3.3 Criterios y Requisitos de Elegibilidad, para acceder a la Modalidad de Impulso a los Servicios de Cuidado y Atención Infantil para personas responsables de las Estancias Infantiles, el Criterio 3. “Acreditar escolaridad mínima de bachillerato terminado o su equivalente y estar certificada(o) en el Estándar de Competencia: EC0435 Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil” (SNDIF, 2015)

Por lo anterior se solicitaba el cumplimiento del Requisito 3 “Presentar documentos que acrediten escolaridad mínima de bachillerato terminado o su equivalente y estar certificada(o) en el Estándar de Competencia: EC0435 Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil”.

Este criterio estuvo presente hasta las Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a madres Trabajadoras para el ejercicio fiscal 2018, arrojando los

números que a continuación se muestran de acuerdo a la información presentada por el SNDIF.

Entidad Federativa	Estancias Infantiles Evaluadas en el EC0435		
	2016	2017	2018
Aguascalientes	40	0	0
Baja California	2	4	1
Baja California Sur	8	0	0
Campeche	22	7	0
Chiapas	36	8	0
Chihuahua	34	11	0
Coahuila	29	2	0
Colima	23	3	3
Distrito Federal	58	16	0
Durango	21	5	0
Guanajuato	113	5	0
Guerrero	51	9	0
Hidalgo	20	6	0
Jalisco	68	3	0
México	4	19	4
Michoacán	54	0	0
Morelos	44	3	12
Nayarit	29	3	0
Nuevo León	17	5	2
Oaxaca	48	5	0
Puebla	85	13	0
Querétaro	30	9	0
Quintana Roo	13	2	0
San Luis Potosí	53	4	0
Sinaloa	29	1	0
Sonora	18	7	0
Tabasco	40	8	0
Tamaulipas	37	5	0
Tlaxcala	35	3	0

Veracruz	33	3	0
Yucatán	26	6	0
Zacatecas	7	0	0

Tabla 2 Estancias Infantiles que cubrieron el requisito por año por entidad federativa (se adjunta Solicitud de información por el portal de transparencia como Anexo)

En esta tabla se muestran el número de Estancias Infantiles que cubrieron el requisito por entidad, por año, aunque el número de personas certificadas estimado en promedio para cada estancia es de al menos dos personas.

De acuerdo a cifras del CONOCER el número de personas certificadas en el EC0435 por año a partir del 2016 y hasta el 2022 son los siguientes.

Personas certificadas en el EC0435 por año						
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
13,694	14,175	18,265	11,357	6,681	6,197	10,077

Tabla 3 Personas Certificadas en el EC0435 Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil por año en la Red de Prestadores de Servicios.

De esta tabla se puede observar que, durante el periodo de obligatoriedad que comprende los ejercicios fiscales de 2016 a 2018, el número de personas certificadas presenta un comportamiento a la alza, mismo que baja en 2019, sin embargo se mantiene con números importantes de emisión de certificados.

Los años 2020 y 2021 presentan una baja importante, misma que puede ser entendida por el impacto de la emergencia sanitaria ocasionada por el virus SARS CoV2 a nivel mundial, sin embargo en el año 2022, se repunta y se mantiene en cada uno de estos años, como uno de los estándares de mayor emisión de certificados.

Este análisis resulta por demás interesante, ya que se puede observar que el comportamiento en los niveles de certificación se pueden considerar adecuados en cada año, más allá de la vigencia de la política pública, lo que puede ser resultado del impacto positivo de la política en sí misma, esto es, que las personas vinculadas al sector productivo

como pueden ser las asistentes educativas, directivos de planteles y padres de familia, encontraron un valor significativo en la certificación, la cual da un elemento diferenciador de los servicios proporcionados en comparación con aquellos que no cuentan con personal certificado.

Es entonces que, a pesar de que la política concluyo hace cinco años, los beneficios de la misma en el impacto de la emisión de certificados se observan de manera clara y sostenida, esto es, la política pública logró posicionar el modelo CONOCER en esta función productiva en específica.

2.2 Beneficios para el recurso humano

La certificación de competencias laborales es en sí mismo un reconocimiento formal de las competencias con las que cuenta una persona y que han sido demostradas a través de un proceso de evaluación estandarizado.

Cuando la certificación adquiere un carácter obligatorio se convierte en una necesidad que debe ser solventada y que le permite a la persona certificada el posicionarse de mejor manera en el mercado laboral.

Si lo relacionamos con el ejemplo anterior podemos identificar que, las personas que se dedican al cuidado de niñas y niños en estancias infantiles y que cuentan con una certificación de competencia laboral tendrán una mayor probabilidad de encontrar un trabajo y que el mismo sea bien remunerado en comparación con aquellas personas que no cuentan con la certificación.

La movilidad laboral y la remuneración adecuada se posicionan entonces como dos elementos que hacen que el certificado de competencia laboral sea altamente deseable entre las personas que se desempeñan en la función laboral y en buena medida esto se ha alcanzado gracias al impacto de la Política Pública que lleva a la obligatoriedad de la certificación.

Resulta evidente que, al ser un requerimiento legal para la operación, los empleadores buscarán de manera prioritaria a las personas que cumplen con el perfil que se establece en la ley o reglamento en turno, por lo que las personas certificadas estarán en una posición por demás favorable.

La persona que cuenta con la certificación laboral que requiere el empleado para cumplir con lo requerido tendrá entonces un trabajo que sea más cercano a sus intereses y que le permita satisfacer adecuadamente sus necesidades, por lo que se traduce necesariamente en una mejor calidad de vida para la persona.

2.3 Beneficios para las organizaciones

Siguiendo con el ejemplo de las certificaciones para el sector de los cuidados de las niñas y niños se puede identificar que, el beneficio inmediato para el empleador es el de contar con un trabajador que cuenta con las habilidades, conocimientos y actitudes requeridos para desempeñarse de la mejor manera.

En el sector de los cuidados infantiles se traduce en que las personas cuentan con los conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para atender las necesidades de los menores, los cuales van desde la alimentación, higiene, salud, hasta la respuesta adecuada a situaciones emergentes como puede ser una lesión sufrida por el menor que tenga como consecuencia una alteración en su salud de consideración.

Cuando los directivos de las estancias infantiles tienen la certeza de que la persona que desean contratar efectivamente tiene estas habilidades podrán tener elementos que les den mayor confianza a los padres de familia como a los mismos directivos respecto a las capacidades de la persona contratada.

Esta certeza no se logra con un curriculum, con la presentación de constancias de asistencia a cursos o algún título académico, ya que éstos solo dan cuenta de cumplir con algunos requisitos establecidos por alguna persona o institución pero que nos dicen muy poco de la capacidad real de la persona.

Las estancias infantiles que cuentan con personal certificado se logran posicionar de mejor manera, ya que los padres de familia tienen mayor certeza y en consecuencia mayor tranquilidad respecto a los servicios que les son proporcionados a sus hijos, por lo que económicamente, estas estancias cuentan con mejor desempeño y estabilidad que aquellas que no cuentan con personal certificado, es así que el empleador logrará ser mucho más productivo y competitivo en el sector, por lo que podrá observar un incremento en sus ganancias.

2.4 Beneficios para los usuarios de los servicios

En la cadena de beneficios que se observan por la certificación de competencias tenemos finalmente a los usuarios de los servicios que se ofertan o los productos que se elaboran en el sector productivo de referencia.

Siguiendo el mismo ejemplo de estancias infantiles, podemos mencionar que, tanto los menores atendidos en éstas así como sus padres, son los principales beneficiarios de la certificación del personal que en ellos labora.

Al contar con personal competente y certificado laborando en las estancias infantiles los padres de familia encuentran que el servicio que se les brinda a sus hijos es de calidad, por lo que pueden realizar otras actividades con la tranquilidad de que sus hijos están siendo debidamente cuidados y atendidos.

Por su parte, los menores que reciben cuidados por parte del personal certificado, encontraran en las manos de las personas expertas, los cuidados necesarios para poder desarrollarse en contextos adecuados para su crecimiento, físico, mental y emocional.

Es justo el valor que encuentran los usuarios de las estancias infantiles en la certificación del personal que, a pesar de la conclusión de la política pública, los padres de familia seguían buscando que se les proporcionara la certeza de la calidad del trabajo proporcionado por el personal que labora en dichos centros.

Es así como, el usuario final detecta el valor agregado al servicio proporcionado y exige que este se mantenga con los mismos niveles, por lo que los empleadores conservan la exigencia, ya no por obligación desde una política, sino por convicción así como para proporcionar satisfacción a sus usuarios.

2.5 Impacto en cuanto a seguridad y disminución de siniestraje

En las líneas anteriores se ha hablado de uno de los casos de éxito que pueden ser considerados como emblemáticos por el impacto de la política en la consolidación de un Estándar de Competencia, pero principalmente por el cambio tan radical que se dio dentro del sector de los cuidados, esto a pesar de la duración de la política pública.

Empero, éste no es el único EC que ha llegado a generar grandes cambios, por lo que a continuación hablaremos del impacto en la certificación del EC1331 Conducción de vehículo motocicleta para su uso en la vialidad, nivel básico en la reducción de incidentes vehiculares.

Debemos iniciar este análisis haciendo mención de los datos proporcionados por el INEGI por medio de su Estadísticas de vehículos de motor registrados en circulación, en su versión a diciembre de 2022 por ser la que cuenta con datos desglosados respecto al registro de motocicletas.

En dicho registro se puede observar que el crecimiento en la adquisición y registro de motocicletas en el país es un fenómeno sostenido, mismo que mantiene esa tendencia desde inicios del registro.

En la tabla 4 se puede observar que, el crecimiento es una constante en el registro de motocicletas observando una media de 15% de incremento respecto al año inmediato anterior, por lo que se puede estimar que al término del año 2023 se contará con un registro cercano a las 7'827,446 motocicletas registradas en la República Mexicana, esto es, cerca de un millón de motocicletas más que las registradas el año inmediato anterior.

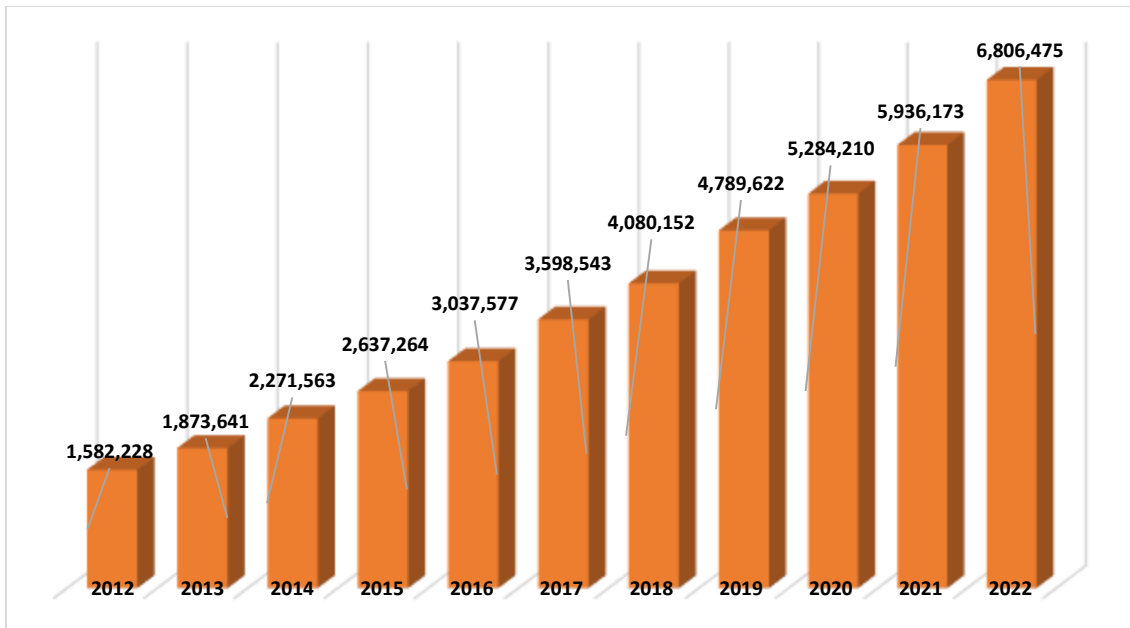


Tabla 4 Motocicletas registradas en circulación en la república mexicana Fuente INEGI Estadísticas de vehículos de motor registrados en circulación, en su versión a diciembre de 2022

Ahora bien, en el último reporte disponible de hechos de tránsito emitido por la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México (SEMOVI) y el cual abarca hasta el segundo trimestre de 2023 se puede observar que, los incidentes de tránsito en los que se reporta algún motociclista lesionado se ve reducida en su comparación con relación al segundo trimestre del año anterior.



Tabla 5 Motociclistas lesionados, Fuente SEMOVI (2023), Reporte trimestral de hechos de tránsito abril-junio 2023

De igual manera en la comparativa de personas fallecidas se identifica una reducción, al observarse 43 motociclistas fallecidos para el segundo trimestre de 2023, en comparación con los 47 presentados al segundo trimestre de 2022.



Tabla 6 motociclistas fallecidos, Fuente SEMOVI (2023), Reporte trimestral de hechos de tránsito abril-junio 2023

De estos números podemos inferir tres elementos.

- El inicio de la obligatoriedad no cuenta con más de un año
- Solo están obligadas a certificarse las personas que aún no cuentan con licencia
- El incremento promedio del 15% del parque vehicular por año

Considerando los elementos anteriores, podemos identificar un impacto que si bien pudiera parecer menor, es innegable que ha tenido resultados en un periodo muy corto, y que el mismo se pudiera estimar mayor al considerar que existe un mayor número de motociclistas circulando en relación al año anterior.

Fundamentado en lo anterior podemos esperar que, en los próximos años la tendencia de incidentes vehiculares en los que se encuentran relacionadas personas que conducen motocicletas sea a la baja, aunque sería importante que, aquellas personas que conducen motocicleta y que ya contaban con alguna licencia para hacerlo, se vean obligados a realizar su proceso de evaluación y certificación, toda vez que al día de hoy los motociclistas siguen siendo los que cuentan con una mayor incidencia de siniestraje en relación con otros tipos de usuarios.

Es importante identificar cada elemento que pudiera estar relacionado con la medición de los indicadores establecidos para determinar el éxito de una política pública, con la finalidad de que los resultados arrojados sean los más fiables y se puedan realizar interpretaciones más apegadas a la realidad y que resulten en ajustes o mantenimiento de las políticas para beneficio de la población en general.

CAPÍTULO 3. IDENTIFICACIÓN DE SECTORES Y ACTIVIDADES PRODUCTIVAS QUE REQUIEREN CERTIFICACIÓN. PROPUESTA y VIABILIDAD

La determinación de EC que pudieran ser de carácter obligatorio es una tarea bastante amplia y compleja, en la que deberán estar involucrados no solo los integrantes de los diversos Comités de Gestión por Competencias, sino también los empleadores, trabajadores e incluso los usuarios de los diversos bienes o servicios ofertados, adicional a las autoridades competentes para cada caso.

A continuación, se presentan una serie de EC que pudieran considerarse para su implementación en diversos sectores productivos. Desde luego que esta lista es enunciativa más no limitativa.

3.1 En el sector público

En el sector público se presentan estándares que a su vez se dividen partiendo de lo general a lo particular, esto es, aquellos que deberían considerarse para toda la administración pública o bien aquellos que son específicos de ciertas áreas.

Tenemos entonces que de manera genérica se podrían implementar los siguientes.

- EC0105 Atención al ciudadano en el sector público
- EC0500 Acción con legalidad y prevención de la corrupción en la Administración Pública
- EC0549 Realización de los procesos técnicos en archivos de trámite
- EC0624 Administración de la documentación en archivo de concentración

Lo anterior, tomando en consideración que su contenido es lo suficientemente transversal para ser implementados en toda la administración pública, tanto local como federal y darían como resultado la certeza de que los funcionarios se encuentran calificados para dar una atención adecuada al ciudadano, más allá de las actividades que realicen.

En un alcance más específico podemos mencionar a las actividades que tienen que ver con la seguridad, prevención, procuración y administración de justicia, siendo un tema que al día de hoy se percibe entre la población como falta de calidad y alejada de las mejores prácticas, por lo que resultaría muy valioso hacer un giro en la percepción de la ciudadanía al reordenar la operación de este sector, pero lo cual resultaría invaluable la guía que ofrecen los EC.

En ese sentido podemos mencionar algunos de los estándares que figuran al día de hoy en el RENECE y que inciden directamente en las funciones mencionadas.

- EC0176 Implementación del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno en la Administración Pública Federal
- EC0255 Realización de vigilancia y seguridad en aeropuertos
- EC0259 Generación de acciones para la prevención del delito en el ámbito policial
- EC0295 Atención vía telefónica a usuarios del sistema de seguridad pública
- EC0296 Conducción de unidades móviles tácticas en operaciones policiales
- EC0419 Intervención pericial a solicitud de la autoridad competente
- EC0655.01 Actuación del guardia nacional con funciones de seguridad procesal
- EC0015 Interpretación oral de lengua indígena al español y viceversa en el ámbito de procuración y administración de justicia

En estos estándares podemos observar una amplia gama de funciones relacionadas con la ministración de justicia, y se refieren a actividades muy específicas por lo que no se pueden considerar de manera generalizada para todo el personal que labora en estos sectores, sin embargo al establecer la obligatoriedad de certificación en cada una de las funciones involucradas se lograría modificar de manera significativa la percepción de la población, ya que necesariamente el personal se apegaría a los procesos establecidos tanto en su normatividad como en los propios EC.

Otra área sensible de la administración pública es toda aquella vinculada con el uso de recursos públicos, por lo que contar con personal certificado en las funciones relacionadas con esa actividad resultaría de enorme interés para la población, por lo que a continuación se enlistan algunos estándares que pudieran cubrir adecuadamente esta demanda.

- EC0398 Aplicación de la armonización de la contabilidad gubernamental en la Administración Pública
- EC0402 Presupuestación del Gasto Público con base en resultados
- EC0625 Administración de la Obra Pública Municipal
- EC0689 Ejecución de las atribuciones de la Hacienda Pública Municipal

Como se mencionó anteriormente, estos estándares no cubren la totalidad de las funciones relacionadas con esa actividad, no obstante son un buen parámetro para visualizar el posible impacto de la certificación obligatoria para estas tareas.

Finalmente, se mencionan un par de estándares relacionados con la salud desde la atención pública, siendo otra de las grandes demandas de la población en general para con la administración pública al describir los servicios de atención como deficientes y faltos de calidad.

En ese sentido, los estándares citados solo hacen referencia a un par de funciones que por sus características están relacionadas con servicios de emergencia, en los que una adecuada práctica se puede traducir en un mejor pronóstico de supervivencia ante un evento adverso.

- EC0532 Operación de vehículo de emergencia
- EC0307.01 Atención prehospitalaria nivel básico

De establecerse la obligatoriedad de estas certificaciones, los servicios de emergencia estarían implementándose de una manera más efectiva y más cercana a las necesidades de la gente, por lo que se traducirían en una respuesta emitida en un periodo de tiempo relativamente corto y en una mejor percepción por parte de la población beneficiaria.

La viabilidad para establecer la obligatoriedad de la certificación en el sector público es considerable, toda vez que el concepto está considerado tanto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (DOF, 2023) en el artículo 17 bis fracción II en el que a la letra se estipula que:

II. Los servidores públicos adscritos a las oficinas de representación se sujetarán a las disposiciones establecidas en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal para efectos de su ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades; evaluación del desempeño; separación, y a las demás disposiciones previstas en dicha ley

Así como en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (DOF, 2006) que en su artículo 13 dispone:

El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

Y especifica en la fracción IV.

IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;
- b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y

- e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.
- f). Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

Dicho esto, la certificación de competencias laborales en la función pública es viable ya que se encuentra considerada en la normatividad general, requiriendo únicamente que se establezca en la normatividad particular de cada una de las instituciones en sus tres niveles de gobierno.

3.2 En el sector privado

El sector privado obedece a criterios distintos a los de la administración pública, ya que en muchos de los casos las decisiones que se toman obedecen a criterios de incremento de la productividad o de las ganancias y no necesariamente al cuidado y calidad de las mejores prácticas.

En ese tenor, los empresarios suelen dar cumplimiento a aquellos mandatos de ley en muchas ocasiones no por el beneficio implícito en ellas, sino debido a la consecuencia que pudiera tener el incumplimiento del requisito establecido.

Sin embargo también es cierto que desde la industria han nacido importantes acciones que a lo largo de la historia han contribuido a impulsar modelos de calidad y de mejora continua, por lo que tampoco es de extrañar que el sector privado se apegue a estos procesos cuando encuentra un claro beneficio que ha sido probado con el tiempo y que agrega valor a los bienes o servicios que oferta.

En ese sentido se presentan dos grandes clasificaciones de estándares que pudieran adquirir el carácter de obligatorio para el sector privado, que son justamente la de los bienes y la de los servicios, ya que las implicaciones en cada una de ellas son muy diversas.

Iniciaremos con un breve análisis para el sector de los servicios haciendo analogía de lo observado en el caso de las estancias infantiles como experiencia de éxito. Para este ejercicio se mencionan los siguientes estándares:

- EC0665 Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal
- EC0936 Atención de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en establecimientos de asistencia social

Los citados tienen en común con el estándar EC0435 que la población a la que se dirigen requiere cuidados específicos y que también se dirige a poblaciones vulnerables, por lo que

resulta natural realizar esta comparación ya que de acuerdo al CONAPO (2018) se estima que, en 2050, el porcentaje de adultos mayores será de 22 por ciento y que de la misma manera se observa un incremento en la incidencia de discapacidades congénitas o adquiridas.

Con la experiencia del EC0435 existe evidencia suficiente de los beneficios observados para la población atendida, por lo que la viabilidad se sustentaría en la necesidad de proporcionar servicios que garanticen un trato digno para las personas que requieren algún tipo de cuidado.

Por otro lado, en el caso del transporte ya sea de carácter público, de personal o de carga se ha observado que el contar con personas certificadas reduce de manera importante la posibilidad de que se den eventos que pudieran culminar en una tragedia.

En ese sentido se considera que se puede generar política pública para hacer obligatoria la certificación por competencias, en las siguientes funciones :

- EC0867 Operación de vehículo de carga articulado
- EC1051 Conducción de tracto camión doblemente articulado en sus distintas configuraciones
- EC1116 Conducción de autotransporte federal de carga
- EC0461.01 Operación de vehículo unitario taxi terrestre
- EC0460.01 Operación de vehículo colectivo van

Con los mismos se atiende la operación tanto de transporte de carga como de personas, mismos que anualmente dejan cifras considerables de personas lesionadas o fallecidas en el país debido a una conducción carente de la habilidad requerida para una función que implica tanta responsabilidad.

En lo que hace al sector privado que se dedica a la elaboración, venta o distribución de productos se puede decir que el principal elemento a considerar en la definición de los

estándares que requieren de alguna certificación de manera obligatoria sería el posible impacto o alcance que pudiera tener la función descrita para terceros o bien para la propia cadena de valor.

- EC0432 Clasificación arancelaria de mercancías de comercio exterior
- EC0492 Implementación de la metodología para la gestión de Perfiles y Mapas de Riesgo en Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización.
- EC0591 Operación de trabajo en altura con andamios tipo torre/estructura
- EC0659 Coordinación de la realización de trabajo con riesgo
- EC0218 Administración de Estación de Servicio de la Franquicia PEMEX

En los estándares que se presentan, se pueden observar una serie de actividades que tienen características muy diversas y que pueden tener un impacto realmente significativo.

La adecuada clasificación arancelaria por ejemplo, puede incidir de manera muy importante en el éxito financiero de una empresa y en consecuencia en la estabilidad laboral de los trabajadores que la conforman, ya que una empresa que puede competir exitosamente contra sus similares del exterior se lograría consolidar exitosamente y crecer para beneficio de todas las personas que participan de su operación.

Así, en contrapunto, las gestiones inadecuadas para la clasificación arancelaria podrían ser una barrera que impida que se dé esa posibilidad, limitando a la empresa en sus alcances y pudiendo traducirse en pérdidas financieras que pudieran llegar a ser significativas.

En un sentido distinto la Coordinación de trabajos de riesgo se puede traducir en la reducción de situaciones que pudieran poner en riesgo la integridad física y la propia vida de los trabajadores que se desempeñan en alguna actividad específica.

Al estar fuera de la obligatoriedad los empresarios podrían no requerir de un perfil con ese nivel de competencia y solo asignárselo a la persona con más experiencia o mayor antigüedad en el puesto, lo que supondría que se trata de una persona competente, sin

embargo sabemos que eso no necesariamente es cierto, ya que podría tratarse de una persona que ha perpetuado practicas alejadas de la norma por considerarlas las más correctas.

La obligatoriedad en ese tipo de funciones se justifica por el derecho del trabajador a desempeñar sus funciones en condiciones seguras

3.3 En la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es sin duda alguna uno de los principales sustentos normativos de este estudio, toda vez que en ella se describe en distintos momentos la importancia de la certificación de competencias laborales

En la misma se establece desde la obligatoriedad de la capacitación con los fines de mejorar diversos aspectos de sí mismos, entre los que figura la competencia laboral (DOF, 2023) “Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.”

En ese sentido cobra una enorme importancia la figura de las Comisiones Mixtas de Capacitación Adiestramiento y Productividad, las cuales deberán conformarse por el mismo número de representantes de los trabajadores y de representantes de los patrones.

Esta comisión está encargada de elaborar los programas de capacitación y adiestramiento mismos que son sujetos de supervisión y cumplimiento por parte de la Secretaría del Trabajo y en ese sentido se establece que “Artículo 153-H. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:

V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.” (DOF, 2023)

Considerando la importancia de las Comisiones Mixtas en el desarrollo de programas de capacitación basados en estándares de competencia se considera fundamental que estas funciones cuenten con obligatoriedad de certificación, siendo el siguiente estándar el que cumplen con la función.

- EC0581 Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad

Adicionalmente a este mecanismo, se podría retomar la figura de las Comisiones de Seguridad e Higiene, para considerar la obligatoriedad de los siguientes estándares

- EC0391.01 Verificación de las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo
- EC0397.01-Vigilancia del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo

Esto debido a que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la NOM-030-STPS-2009 se aborda la necesidad de tomar acciones tendientes a la reducción de los Riesgos de Trabajo, entendiendo por estos a todos aquellos accidentes o enfermedades a los que se encuentran expuestos los trabajadores derivado de su propio trabajo.

En ese sentido se logra hacer mancuerna entre la propia Ley Federal del Trabajo y una Norma Oficial Mexicana para obligar a los empleadores a tomar acciones que permitan reducir los riesgos de trabajo, con lo que se busca preservar la salud y la vida de los trabajadores expuestos a condiciones muy específicas

Recordemos que las Normas Oficiales Mexicanas son normativas técnicas de cumplimiento obligatorio emitidas por las autoridades competentes. Su objetivo primordial es definir las especificaciones que los procesos o servicios deben cumplir cuando representan un riesgo para la seguridad de las personas o pueden afectar la salud humana, por lo que este mecanismo demuestra la viabilidad de la obligatoriedad para el sector privado.

3.4 Los colegios de profesionistas

Los Colegios Profesionales son asociaciones civiles (no lucrativas) formadas por profesionistas de una misma rama profesional interesados en agruparse para trabajar en beneficio de su profesión.

Desempeñan un papel crucial en diversos países en los cuales una persona titulada deberá acreditarse o certificarse con la finalidad de poder ejercer su profesión.

Los colegios de profesionistas actúan entonces proporcionando una garantía a los usuarios de los servicios proporcionados por un profesional y autorregulando el actuar de los integrantes del colegio. Su diseño les permite cumplir con la importante tarea de asegurar y respaldar el ejercicio adecuado de las actividades profesionales, especialmente para aquellos que contratan los servicios de profesionales en diversos campos.

Los colegios de profesionistas vigilan entonces, no solo el cumplimiento de criterios legales como puede ser la formación académica, sino también los éticos y profesionales relacionados con su práctica y con el deber ser.

En ese sentido, la experiencia en México nos muestra que los colegios de profesionistas no siempre realizan esta función y se limitan al cobro de cuotas de afiliación, por lo que los profesionistas pueden no encontrar ningún valor agregado que los lleve a adherirse a dicho colegio.

Las certificaciones de competencias laborales pueden ser una herramienta crucial para darle mayor peso y valor agregado a los colegios de profesionistas ya que al día de hoy, existen profesionistas que no cuentan con las herramientas necesarias para realizar alguna función en específico y existen también personas sin la formación profesional requerida realizando actividades laborales para las que no se encuentran acreditados.

Un ejemplo de ello lo podemos encontrar en el terreno de la salud mental, con el surgimiento de la figura de los coach, mismos que realizan actividades que, aparentemente no están

relacionadas con la salud mental, ya que están promovidas como temas de superación personal, por lo que alguien sin una formación profesional adecuada, pero con algunas habilidades de lenguaje y de manejo de grupos podría desempeñarse como coach.

Es innegable que en estas sesiones se pueden abordar temas que, debido a la significancia que tenga para la persona, pueden resultar en detonadores emocionales, mismos que al no ser atendidos de manera adecuada podrían llevar a la persona a atentar contra su integridad o la de terceros.

En ese sentido, existen estándares que tendrían que estar dirigidos a personas con una formación muy específica y que demuestran tener una habilidad requerida para la función mencionada, como son los siguientes.

- EC0204 Ejecución de sesiones de Coaching
- EC0234 Facilitación de sesiones de coaching transformacional

Este planteamiento resulta complejo dada la naturaleza del CONOCER y su modelo de evaluación, dado que en su normatividad se estipula que no podrá establecerse el requisito de contar con alguna formación académica específica para acceder a un certificado de competencia laboral, sin embargo la evidencia nos dice que sería un buen momento para replantear esa normatividad con el fin de llevar a más a las diversas profesiones que se tienen en el país, o bien, delinear las excepciones a esta regla en algunos EC.

Ejemplo similar tenemos con aquellos profesionales que participan de actividades relacionadas con la ministración de justicia, con estándares como:

- EC0293 Elaboración de Peritajes Grafológicos
- EC0087 Aplicación de pruebas poligráficas

O bien, aquellos dedicados al terreno de la salud:

- EC1346 Esterilizar dispositivos médicos

- EC0616 Prestación de servicios auxiliares de enfermería en cuidados básicos y orientación a personas en unidades de atención médica

La realidad en este sentido se muestra con su propio peso y es necesario que exista al menos un momento de reflexión, no sobre lo que establece al día de hoy la normatividad, sino basado en el valor del modelo en sí mismo, en la certeza que puede proporcionar y en el valor que obtendría la población con el mismo.

3.5 Establecimiento de la figura del Comité de Gestión por Competencias

Finalmente es necesario hablar de los Comités de Gestión por Competencias y de la configuración de los mismos, ya que dentro de la normatividad vigente se menciona que, los mismos estarán conformados por organizaciones o instituciones que son consideradas representativas de los sectores productivo, social o público, por su número de trabajadores, por su participación en el mercado laboral y/o por el reconocimiento de alcance nacional del sector.

Esto es, que se trata de figuras con un peso específico en el sector en el que se desempeñan y que tienen sin lugar a dudas los elementos suficientes para promover iniciativas de ley que se traduzcan en políticas públicas que impliquen la obligatoriedad de certificación laboral para funciones específicas.

Esto queda plasmado en las Reglas Generales, artículo 13, que dispone “Los Comités de Gestión por Competencias tendrán los siguientes objetivos:

- I. Promover el desarrollo y la implantación del modelo de gestión por competencias en los sectores que representen.
- VI. Promover la certificación en los Estándares de Competencia desarrollados, en los sectores que representen.”

Es necesario entonces que los Comités de Gestión por Competencias tengan un papel más decidido en la presentación de iniciativas para el desarrollo de políticas públicas en materia de certificación, por lo que valdría la pena que, en adelante, en la conformación de un nuevo Comité se establezca también la ruta a seguir para alcanzar este objetivo.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES

4.1 Rol del CONOCER. Coordinación interinstitucional

El desafío que se tiene por delante no es menor, sin embargo luce no solo viable sino además necesario, considerando los logros que ha tenido el CONOCER en tan breves años de existencia.

El principal papel que deberá cubrir el CONOCER para lograr establecer la certificación de competencias laborales como un tema de política pública es en primer lugar el de la coordinación interinstitucional, toda vez que en la Ley Federal del Trabajo ya existen elementos importantes para alcanzar este objetivo.

En la citada Ley se prevé en el Artículo 153-K. que “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Concertación y Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.”

Este órgano se crea con facultades para incidir de manera importante en el establecimiento de la obligatoriedad de la certificación de competencias laborales, ya que se instituye con la finalidad de incidir en los factores que se relacionan con el incremento a la productividad.

Así por ejemplo se menciona que está facultado para:

“I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa en función de

las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;

IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;

VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada;

Las recomendaciones que emita el Comité serán tomadas en cuenta en el diseño de las políticas públicas, en el ámbito que corresponda, y serán dadas a conocer públicamente”

Este Comité tiene entonces facultades para impulsar modelos de capacitación específicos y de acuerdo a la misma ley la capacitación deberá estar basada en Estándares de Competencia siempre que ellos existan.

Adicionalmente se establece la obligatoriedad de realizar los procesos de evaluación referidos a la capacitación proporcionada “Artículo 153-D. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados

a: III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.”

Por lo que el Comité tiene la fuerza suficiente para impulsar un modelo de capacitación, evaluación y certificación basado en estándares de competencia.

Adicionalmente existe la figura del Servicio Nacional de Empleo, el cual tiene entre sus objetivos de acuerdo al Artículo 537:

“I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;

III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;

VII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.”

En este sentido, la participación del Conocer está implícita en los objetivos del Servicio Nacional de Empleo, figura que al igual que el Comité Nacional de Concertación y Productividad, tiene la atribución de promover iniciativas para la creación de políticas públicas.

A continuación se presentan elementos adicionales que sustentan la participación en el Servicio Nacional de Empleo.

“Artículo 538. El Servicio Nacional de Empleo estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.”

“Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

I. En materia de promoción de empleos:

c) Formular y actualizar permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes;

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

VI. En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:

a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos; y

b) Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos”

Los elementos que se requieren para iniciar los trabajos que apunten a la generación de políticas públicas que hagan obligatoria la certificación están presentes en la Ley Federal del Trabajo, por lo que la ruta a seguir es realizar un acercamiento formal con la Secretaría del Trabajo, Secretaría de Economía, con los órganos antes mencionados y aquellas otras figuras que participen en los mismos, para que se inicien las gestiones que hagan posible este proyecto tan valioso para los trabajadores y las empresas.

Por medio de los citados órganos sería posible realizar un acercamiento a las diversas Secretarías de Estado, Gobiernos Estatales, Cámaras Empresariales, Sindicatos, Cámara de Diputados, Cámara de Senadores, Asambleas legislativas estatales y cualquier otra figura que pudiera estar involucrada en la conformación de políticas públicas que impulsen la certificación de competencias laborales.

4.2 Ruta crítica. Método científico deductivo

Una vez establecido el vínculo con las entidades antes enunciadas se deberán iniciar las gestiones para lograr establecer políticas públicas encaminadas a proyectar la obligatoriedad de la certificación en funciones productivas específicas, por lo tanto, el camino a recorrer puede ser muy variado dependiendo del sector al que se piensa impactar.

Recordemos que en los ejemplos que se han presentado hasta el momento pueden figurar Acuerdos, Lineamientos, Reglamentos, Normas Oficiales o incluso Leyes por lo que, un segundo paso es identificar claramente la idoneidad de la porción normativa a actualizar de manera que resulte adecuado y legitimado para cada caso.

Esto es, debe identificarse con total precisión, la jerarquía de la norma general a impactar, de tal modo que la política pública pueda ser eficazmente ejecutada.

En el caso del sector privado pueden funcionar las Normas Oficiales para los casos de los trabajos en los que se identifica que existe un importante riesgo de trabajo, como podrían ser a manera de ejemplo los trabajos en alturas, los trabajos en minas, los distintos tipos de soldaduras, ya que las condiciones en sí mismas generan un riesgo para la salud o para la vida de las personas.

Al elevarlo a una Norma Oficial se describe la disposición a cubrir así como el criterio de aceptación para considerarla atendida, por lo que se puede definir que las personas que laboran en esas actividades deberán contar con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para desempeñar adecuadamente su función.

La disposición a cubrir sería la de designar para la realización de estas actividades únicamente a personas que puedan demostrar contar con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridos, mientras que el criterio de aceptación sería el de contar con personas certificadas en el EC que atienda esa función.

Al existir la NOM la autoridad que emite la norma vigilará y en su caso sancionará el incumplimiento de la misma, por lo que se estará estableciendo formalmente la obligatoriedad de dicha certificación.

Este mecanismo funciona en sectores laborales donde el empleador deberá cumplir con algún perfil específico para sus trabajadores y aplica siempre que el cumplimiento de la Norma signifique un beneficio para la población, ya sea para recibir un servicio, para asegurar la integridad física de las personas, la seguridad del entorno o cualquier otro similar.

El caso de los operadores de motocicletas sigue una ruta distinta debido a que no sería viable supervisar el cumplimiento de una NOM por parte de la población en general, es por ello que la figura del “Acuerdo” resultó adecuado para este fin.

Para este caso es suficiente con presentar una propuesta a Comisión para que la misma sea analizada y en su caso discutida, autorizada y publicada, con lo que la autoridad competente tendrá que dar seguimiento y cumplimiento al acuerdo establecido.

En el caso de la administración pública el camino más adecuado sería el de buscar establecer la obligatoriedad desde la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con la finalidad de que ésta se vea reflejada en la modificación de Reglamentos, Manuales, Guías y cualquier otro instrumento normativo que regule el actuar de los funcionarios públicos.

Este mismo proceso se debería seguir para el caso de los Gobiernos Estatales por medio de las leyes locales y bandos municipales, con lo que se lograría abarcar a los tres niveles de gobierno de la administración pública con la política pública encaminada al establecimiento de la certificación en la función productiva deseada.

Los caminos a seguir para lograr hacer política pública que aquí se mencionan solo son enunciativos más no limitativos, puesto que la constante en cualquiera de los casos expuestos, es la voluntad política de los actores involucrados para la proyección de la política aparejada de la certificación y ésta al final se convierte en un trámite.

Sin lugar a dudas el CONOCER debería contar con una estructura adicional a la que observamos en su manual de organización, especializada en actividades de cabildeo y vinculación, que permita tener el pulso de los distintos sectores productivos del país tanto en las Cámaras de Diputados y Senadores, así como en asambleas legislativas estatales y que le permita intervenir de manera eficaz en las diversas Comisiones que puedan incidir en la presentación de iniciativas, reformas, adiciones a las leyes con una eventual aprobación.

4.3 Subsistema de Normalización. Llamado a la acción para impulsar políticas públicas en la materia

Como se mencionó anteriormente, el subsistema de normalización, cuenta con elementos importantes para lograr un impulso que pudiera ser decisivo en estas tareas.

Al trabajar de la mano de los actores preponderantes de los diversos sectores productivos y tenerlos organizados bajo la figura de los Comités de Gestión por Competencias tienen en sus filas a los actores idóneos para plantear ante las autoridades competentes el establecimiento de una política pública.

Es justo por medio de esta figura que las autoridades en turno podrán escuchar las inquietudes, necesidades y los propios alcances de estas iniciativas, de la voz de los integrantes de los Comités quienes estarían representando a un amplio sector de la población.

Los propios Comités también pueden fungir como un vínculo y enlace en la interacción con el Servicio Nacional de Empleo así como con el Comité Nacional de Concertación y Productividad, con lo que se facilitaría el posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias como la herramienta que permita la capacitación, evaluación y certificación de las personas en los términos que se requieren y proyectaron en el presente documento.

La participación del subsistema de normalización resulta crucial, toda vez que desde éste se definen los criterios que impactan a la operación, por lo que el liderazgo que se muestre desde su coordinación será crucial para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El CONOCER ha sido hasta la fecha un actor importante en el desarrollo del capital humano del país, logrando consolidar en pocos años un modelo que es referente a nivel internacional, sin embargo es un hecho que el alcance de esta institución es aún modesto en comparación con el reto que se tiene por delante.

Lograr que el CONOCER se coloque en la primera plana de la empleabilidad y movilidad laboral será un gran reto, pero alcanzar este objetivo sería un parteaguas en el repunte de la productividad en el país y en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- BELLIA (2023) <https://puebla.anahuac.mx/posgrados/blog/la-importancia-de-las-politicas-publicas-en-mexico#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas,el%20medio%20ambiente%20entre%20otros.>
- Consejo Nacional de Población (2018). Proyecciones de la Población de México y de las Entidades Federativas, 2016-2050 [Página web]. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/proyecciones-de-la-poblacion-de-mexico-y-de-las-entidades-federativas-2016-2050>
- Diario Oficial de la Federación (2006) Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Última Reforma DOF 09-01-2006
- Diario Oficial de la Federación (2023) Ley Federal del Trabajo, Última Reforma DOF 29-11-2023
- Diario Oficial de la Federación (2023) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Última Reforma DOF 01-12-2023
- García, L. (2021). Evaluación de la Efectividad de Programas de Certificación Laboral en México: Un Análisis de Impacto. *Journal of Labor and Skills Development*, 9(3), 112-130.
- INEGI (2022) Vehículos de Motor Registrados en Circulación 2022, Datos al mes de diciembre en, <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/735/study-description>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. OIT.
- Pérez, A. (2022). Políticas Públicas y Desarrollo Económico: Estrategias para la Competitividad Nacional. Revista de Economía y Desarrollo, 18(2), 45-62.
- SEMOVI (2023), Reporte trimestral de hechos de tránsito abril-junio 2023
- Uvalle, R. (2001) Importancia de las políticas públicas en el desarrollo complejo de la sociedad contemporánea. Revista Venezolana de Gerencia. Año 6. N2 14, 2001, 299-316

ANEXOS

Ciudad de México a 27 de noviembre de 2023.

RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACIÓN

DATOS DE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN			
Número de solicitud:	330013423000045	Fecha de recepción:	30/10/2023
Tipo de Información:	Pública		
Modalidad preferente de entrega de información:			
Electrónico a través del sistema de solicitudes de acceso a la información de la PNT			
Descripción clara de la solicitud de información:			
<i>“¿Cuáles estándares de competencia actualmente tienen un carácter de obligatoriedad? ¿Con base en qué se hace efectiva la obligatoriedad? ¿Cual es el numero de emisión de certificados en esos estándares de competencia por año? ¿Cuales son los estándares de competencia de mayor emisión de certificados en los últimos 8 años (sin contar estándares de competencia de marca)?” (Sic)</i>			

RESPUESTA

Al respecto, la Coordinación de Operación y Servicios a Usuarios a cargo de la información solicitada, proporcionó la siguiente información

En atención al primer pregunta **¿Cuáles estándares de competencia actualmente tienen un carácter de obligatoriedad?**

A la fecha, tiene conocimiento de que los Estándares de Competencia que a continuación se enlistan, son obligatorios para el desempeño y/o ejercicio de una función y/o actividad específica, en virtud de que una disposición expresa vigente, establece que se requiere contar con una certificación para poder efectuarla:

- EC0002 Asistencia primaria de un evento adverso
- EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia
- EC0091 Verificación externa de la operación de los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes
- EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal
- EC0301 Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso.
- EC0402 Presupuestación del Gasto Público con base en resultados
- EC0459.01 Operación de autobús urbano
- EC0460.01 Operación del vehículo colectivo van
- EC0461.01 Operación del vehículo unitario taxi terrestre
- EC0462 Ejecución de las Atribuciones de la Secretaría del Ayuntamiento
- EC0500 Acción con legalidad y prevención de la corrupción en la Administración Pública
- EC0625 Administración de la Obra Pública Municipal
- EC0664 Valuación de alhajas y relojes en ventanilla

- EC0689 Ejecución de las atribuciones de la Hacienda Pública Municipal
- EC0777 Ejecución de las atribuciones de la contraloría municipal
- EC0865 Valuación de artículos varios en ventanilla
- EC1331 Conducción del vehículo motocicleta para su uso en la vialidad, nivel básico

Lo anterior, obedece a las siguientes disposiciones jurídicas:

1) *Por el CONOCER.*

EC0076 y EC0091:

El artículo 45 de las Reglas Generales en su fracción V establece: La Evaluación de Competencia, con fines de certificación, tendrá las siguientes características:

V. Será realizada por personal de la Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias o del Centro de Evaluación o por Evaluador Independiente, los que deberán estar certificados en el Estándar de Competencia que se evalúe, y en el Estándar de Competencia de Evaluación, conforme a los criterios que para tales efectos establezca el CONOCER.

Dentro del ámbito de competencia del CONOCER, las Reglas Generales, solo otorgan en el artículo 45, la facultad de establecer la obligatoriedad del Estándar de Competencia de Evaluación, que actualmente corresponde al **EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia** y es obligatorio para cualquier persona que realice evaluaciones dentro del modelo del CONOCER.

Adicionalmente, las Reglas Generales en su artículo 56, fracción XVI también marcan como obligación de los Organismos Certificadores: XVI. Implementar procesos de certificación en las Funciones Individuales de Evaluación de Competencia, Verificación Interna y Verificación Externa, teniendo como base para ello, la normatividad, Guías Técnicas y Manuales que con tal fin apruebe y autorice el CONOCER.

Que da sustento a que, en el Manual para la Verificación Externa del CONOCER, la política 4.9 establezca: 4.9. Las personas responsables de realizar la verificación externa deben estar certificadas en el estándar de evaluación de competencia y verificación interna, en el estándar de competencia a verificar, y en el estándar de verificación externa.

Por lo cual, el **EC0091 Verificación externa de la operación de los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes**, es obligatorio para personas que realicen esta función dentro de los Organismos Certificadores.

2) *Por la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México*

EC1331:

La Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México establece en el artículo 44 del Reglamento de Tránsito, fracción b): Cuando sean mayores de edad, portar licencia vigente en formato físico o digital, correspondiente al tipo de vehículo. Tratándose de motociclistas deberán portar la licencia tipo A1, A2 o permanente.

En ese sentido, el gobierno de la Ciudad de México a través de una Gaceta de fecha de 17 de junio de 2023 publica el "Aviso por el que se establecen los lineamientos para la autorización de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias, Centros Evaluadores, o Evaluadores Independientes, para llevar a cabo las evaluaciones relacionadas con la obtención de licencias para conducir tipo "A1" y "A2" en la ciudad de México" por el cual establece en la Cláusula primera: [...] la expedición de las licencias para conducir tipo "A1" y "A2", previa obtención ante el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, en adelante "CONOCER", del registro para la implementación del Estándar de Competencia **EC1331 "Conducción del vehículo motocicleta para su uso en la vialidad, nivel básico"**.

3) Puebla

EC0459.01, EC0460.01 y EC0461.01

De acuerdo a la Ley de Transporte del Estado de Puebla en su artículo 48 establece: Las autoridades competentes, promoverán la realización de cursos de capacitación, adiestramiento o profesionalización en Instituciones u Organismos Públicos que se encuentren autorizados por Carreteras de Cuota-Puebla o la Secretaría, según corresponda, para todos aquellos conductores de vehículos destinados a la prestación del Servicio Público de Transporte y del Servicio de Transporte Mercantil, respectivamente.

Asimismo, en sus apartados transitorios que a la letra dicen:

SEGUNDO. - La Secretaría podrá emitir la Licencia Transitoria de Chofer para el Servicio de Transporte Público y Mercantil de Taxi, a partir del inicio de operación de los centros de capacitación, adiestramiento o profesionalización y, posterior a la entrada en vigor de los estándares de competencia laboral en la materia, permitiendo con ello que los conductores del servicio de transporte público y mercantil lleven a cabo su proceso de certificación.

TERCERO. - La Secretaría tendrá la facultad de implementar los mecanismos, documentos y procedimientos, que asegure que el total de los conductores del Servicio de Transporte Público y Mercantil, concluyan su proceso de certificación.

4) Hidalgo

EC0217.01 y EC0301

La Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, dispone en el Artículo 4 BIS: Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los titulares y los trabajadores de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial y de los organismos descentralizados de la Administración Pública, así como para los titulares y los trabajadores de los Ayuntamientos en el Estado de Hidalgo.

Por ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de esa entidad, ha adoptado el criterio de hacer obligatorio cumplir con el estándar EC0217.01 y EC0301 para darse de alta como capacitador externo.

5) Chiapas

EC0002; EC0402; EC0462, EC0500; EC0625; EC0689 y EC0777

El 11 de noviembre de 2020, se reformó la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas, la cual tiene como objetivo primordial que las y los chiapanecos cuenten con autoridades cada día mejor capacitadas en el desempeño de sus funciones, por lo que obliga a que los servidores públicos, se encuentren debidamente certificados en la competencia laboral correspondiente a sus funciones, de acuerdo a lo establecido en la, misma que señala en sus artículos 39, 45 fracción I, párrafo tercero, cuarto y fracción XLVI, 84 fracción X, 136, 166, 172, 175 último párrafo y demás relativos; certificaciones que deberán realizarse derivado del encargo de que se trate.

De acuerdo a dicho mandato de Ley las y los Servidores Públicos que deben certificarse son quienes ocupan el encargo de Secretario Municipal, Tesorero, Contralor, Secretario o Director de Obras Públicas Municipal, Secretario o Director de Protección Civil, Secretario o Director de Planeación, Secretario o Director de la Policía Municipal.

6) Operación Casas de Empeño

EC0664 y EC0865

Con fundamento en el Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones de carácter general para la operación, organización y funcionamiento del Registro Público de Casas de Empeño, publicado en

el Diario Oficial de la Federación el 05 de abril de 2022 que establece en el artículo 18: Las casas de empeño deberán contar con procedimientos de seguridad adecuados para garantizar en su funcionamiento y operación, la seguridad de los consumidores y sus prendas.

Asimismo, el valuador que realice la valoración de los objetos dados en prenda, deberá contar con la capacidad técnica acreditada y certificada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Finalmente, mencionarle al solicitante que el presente listado tiene carácter enunciativo más no limitativo, puesto que se encuentra sujeto a que dentro del marco jurídico mexicano vigente pudiese preverse la obligatoriedad en alguna(s) certificación(es) adicionales a las señaladas anteriormente, o bien, que las disposiciones jurídicas invocadas sufran una reforma que incida directamente en la obligatoriedad de la certificación en el desempeño de la actividad y/o función específica y por lo tanto, ésta sea revocada.

En relación a la segunda pregunta **“¿Con base en qué se hace efectiva esa obligatoriedad?”**

La obligatoriedad deriva de la disposición jurídica vigente, sea ésta una ley, reglamento, decreto o circular, que expresamente exija la certificación laboral para el desempeño y/o ejercicio de la actividad y/o función específica.

Finalmente, las preguntas 3 y 4 formuladas en la solicitud se envía la respuesta en archivo adjunto denominado “Anexo INFOMEX 45.”

No omito recordarle que de acuerdo con el Artículo 142 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, usted podrá interponer, por su cuenta o a través de su representante, de manera directa o por medios electrónicos, recurso de revisión ante el organismo garante que corresponda o ante esta Unidad de Transparencia dentro de los quince días siguientes a la fecha de la notificación de la respuesta, o del vencimiento del plazo para su notificación.

Sin otro particular por el momento, le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE

JOSÉ OMAR VILLARREAL OCHOA
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA