

LAS COMPETENCIAS LABORALES Y LAS OPORTUNIDADES EN EL SECTOR EDUCATIVO

Dra. Adriana Barraza López

Directora del Instituto de Evaluación Empresarial y Educativa INVENTIVA

ORCID: 0000-0002- 8748-7258

abarraza.lopez.consultora@gmail.com

Chihuahua, México

Dra. Guadalupe Cortés Toledo

Directora Académica del Centro de Capacitación y Asesoría Toledo

ORCID: 0009-0007-7980- 2290

lupitacortest@yahoo.com.mx

Chihuahua, México

RESUMEN

Los profesionales de la educación, tanto formal como no formal, requieren de actualización, formación y profesionalización continua, y en los últimos años, la tendencia laboral que se ha observado es a reajustar (reskilling) o reconvertir (upskilling) su perfil debido a los cambios vertiginosos producidos por la COVID-19. En este marco, la microcredencialización y certificaciones se presentan como tendencias educativas, y la certificación de competencias laborales enfocadas al sector educativo es una realidad en México que poco se ha explotado. Las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, desempeños, actitudes, hábitos y valores que se identifican para desempeñar eficientemente una función individual en un sector productivo. Se sistematizan en un Estándar de competencia, que sirve de orientación para el proceso de evaluación con fines de certificación, la cual se realiza a través de la red de prestadores de servicios del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, con aval de la Secretaría de Educación Pública.

En el presente trabajo se explora la situación actual de los profesionales de la educación, las tendencias laborales y educativas; se explica qué es el Sistema Nacional de Competencia, las competencias laborales, el impacto de la certificación, así como las expectativas internacionales que se desprenden del estudio de los sistemas de certificación de competencias laborales en la Alianza del Pacífico y el Tratado de libre comercio T-MEC.

Palabras claves: Competencias laborales, tendencias educativas y laborales, CONOCER,

INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales son una oportunidad para la actualización, profesionalización y transformación de los profesionales de la educación en un mundo competitivo, para aumentar la empleabilidad y movilidad laboral, así como mejorar la calidad de vida. Pueden servir de base para el diseño de programas académicos, ya que representan un nexo entre la educación y el sector productivo en particular.

En el presente trabajo se abordarán algunas estadísticas acerca de los profesionales de la educación, que de acuerdo con IMCO (2022), tiene un 97% de empleabilidad, solo que 5 carreras del sector se encuentran entre las 10 peor pagadas; la proyección de docentes en América Latina para 2040 que hace el BID (2019) con base en censos de población y desarrollo de matrícula.

Asimismo, se abordarán las tendencias internacionales en educación como son la microcredencialización y certificaciones, que tuvieron un auge durante la pandemia por COVID-19 y de acuerdo con el Informe Horizon (Educause, 2021) son tendencias que llegaron para quedarse.

En cuanto al ámbito laboral, la tendencia es a reconocer la habilidades de los profesionales sobre las credenciales académicas, y de parte del trabajador, a mejorar sus habilidades y desarrollo, en lugar de jerarquías.

Las competencias laborales se inscriben entre estas tendencias, laboral y educativa, ya que ofrecen una certificación en poco tiempo, no requieren un grado académico para lograrlo, son reconocidos por el sector productivo al que pertenece. Sin embargo, no son muy conocidas y aprovechadas.

Y un aspecto importante: la certificación de las competencias laborales fortalece las metas 4.3, 4.4 y 4.5 del ODS 4 de la agenda 2030.

▶ RESULTADOS Y APORTACIONES

Cuando hablamos del sector educativo, ¿a qué nos referimos? Atendiendo a la validez oficial de estudios, podemos reconocer la educación formal, educación no formal y educación informal.

En la educación formal, el aprendizaje formal está asociada a centros educativos que forman parte del Sistema Educativo Nacional (SEN). Se caracteriza por presentar: un modelo académico/administrativo propio de una nación; formas organizativas preestablecidas para su funcionamiento (grados escolares, niveles, etc.); un proceso sistematizado y graduado; y un periodo cronológico delimitado. Se reconoce con un certificado oficial expedido por una autoridad educativa, en este caso, la SEP.

Asimismo, dentro de la educación formal encontramos en Sistema Nacional de Competencias (SNC), que es un instrumento del gobierno federal “que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas” (CONOCER, 2017). Las competencias laborales se certifican luego de un proceso de evaluación por parte de la red de prestadores de servicios del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), tienen el aval de SEP y son reconocidas por la industria nacional.

Por otra parte, la educación no formal es un medio para extender los servicios y recursos educativos a diversos sectores de la población que por condicionantes socioeconómicos o culturales, fueron marginados del sector formal. Se enfoca a la transmisión de conocimientos básicos y habilidades indispensables para la integración de los individuos a la cultura nacional y al trabajo, además de ofrecer capacitación para ampliar las oportunidades de empleo, mejorar el ingreso familiar y modificar las condiciones de vida. (UABC; s/f). Los aprendizajes adquiridos se reconocen por medio de certificaciones de marca expedidas por organizaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de Agentes Capacitadores Externos (ACE), entre otros.

En cuanto a la educación informal, esta se realiza en cualquier etapa de la vida, ocurre fuera de cualquier oferta educativa o formativa organizada. Dura toda la vida, es espontánea e involuntaria. El sujeto acumula conocimientos, capacidades y actitudes gracias a la experiencia diaria. No cuenta con una validez oficial.

¿QUIÉNES SON LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN?

De acuerdo con estadísticas de 2021-2022 (SEP, 2022), el SEN tenía inscrito a más de 34 millones de

alumnos en todos los niveles en la modalidad escolarizada y no escolarizada, que atendían más de 2 millones de docentes en más de 258 mil escuelas. (p. 12). Estas cifras de la SEP difieren en 100 mil docentes menos con respecto de INEGI para el mismo periodo. (INEGI, 2023)

De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2022), al cuarto trimestre de 2022:

Cinco carreras relacionadas con el sector educativo están entre las 10 peor pagadas:

- ▶ Orientación educativa
- ▶ Formación docente para educación inicial o especial
- ▶ Didáctica y pedagogía
- ▶ Formación docente para primaria
- ▶ Formación docente para programas generales

Entre las 10 carreras con mayor número de profesionistas, encontramos:

- ▶ Formación docente para primaria
- ▶ Ciencias de la educación

Entre las 10 carreras con más profesionistas con posgrado, están:

- ▶ Ciencias de la educación
- ▶ Formación docente para educación inicial o especial
- ▶ Formación docente para educación media superior

Un dato interesante es que todas estas carreras tienen una tasa de ocupación superior al 97% (IMCO, 2022)

Aún con estos datos, quienes nos dedicamos a la educación, desde la educación formal (docentes a todos los niveles) y a la educación no formal (capacitación, cursos, diplomados) somos afortunados. ¿Por qué?

Independientemente de que es una vocación y una satisfacción muy personal ayudar a transformar vidas, un estudio del Banco Interamericano para el Desarrollo (BID), El futuro del trabajo en América Latina en su fascículo “¿Cuáles son las ocupaciones y las habilidades emergentes más demandadas en la región?” (Azuara et al, 2019), señala que una de las ocupaciones del conocimiento menos automatizables es precisamente: los maestros.

Y ejemplifica en un cuadro:

Figura 1.
CATEGORÍA DE OCUPACIONES: ALGUNOS EJEMPLOS



Fuente: Tomado de Azuara et al. (2019, p. 8)

De hecho, las personas que trabajan en ocupaciones altamente automatizables son quienes más requieren de un reajuste de su perfil profesional (reskilling) o adquisición de nuevas competencias (upskilling), como se ha visto en el contexto de la crisis del COVID-19 (Arias, Cruz-Aguayo, & Prada, 2021).

Otro fascículo del mismo estudio del BID, "Educación y Salud: ¿los sectores del futuro?" (Robles et al, 2019), indica que la demanda de docentes seguirá creciendo en la región y para el año 2040 se requerirán 12 millones de docentes, es decir, 5 millones más que en 2017 en la región. Para México, la proyección es de 3 millones de docentes, solo en educación básica (preescolar, primaria y secundaria) de acuerdo con las estimaciones del BID sobre datos de los censos de población y el crecimiento de la matrícula. (p.18)

Con estos datos alegres, es decir, con más del 97% de ocupación, una demanda creciente de docentes, una profesión del conocimiento no automatizable... ¿Tenemos el futuro asegurado? Pues no.

¿CUÁLES SON LAS TENDENCIAS INTERNACIONALES LABORALES Y EDUCATIVAS?

Los avances tecnológicos acelerados están cambiando de manera fundamental nuestra forma de trabajar. Baste mirar los dos años anteriores para darnos cuenta de lo que hemos aprendido, sufrido, adaptado, algunos abandonado por no poder seguir el ritmo de la evolución tecnológica.

Debemos adquirir habilidades diferentes y una formación distinta a la de hoy. La tecnología es una de esas capacidades, así como las habilidades blandas. Y en esto coinciden los estudios del BID (2019, 2021) y Manpower (2023).

En su estudio *The new human Age* (2023), Manpower indica 15 tendencias en el ámbito laboral (Manpower-

Group, 2023), en donde señala que los requisitos académicos antes eran un rasero para la contratación de una persona; sin embargo, la tendencia es a considerar las habilidades que tiene el candidato "para medir el potencial de empleabilidad" (p. 8). En otra parte del estudio, la organización indica que los trabajadores buscan plenitud, no solo crecimiento y que están más motivados "por el desarrollo de sus habilidades y experiencias, en lugar de buscar jerarquía y títulos de trabajo" (p.15) además de desarrollar las habilidades blandas, como la flexibilidad y la eficiencia (p.18).

Otras tendencias en educación y formación la encontramos en los términos microcredencialización, *upskilling*, *reskilling* y *lifelong learning*

La microcredencialización son cursos de corta duración enfocados a la actualización o profundización de determinados conocimientos, impartidos fuera del entorno de educación tradicional y ofrecido por organizaciones, empresas, asociaciones de profesionales, entre otros. Han proliferado debido al Internet y por la reciente pandemia de la COVID-19. (Curto-Polo, 2022).

El Informe Horizon 2021 (Educause, 2021) que cada año recupera las tendencias en educación, señala a la microcredencialización o certificaciones como una tendencia que llegó para quedarse, en su capítulo "Tecnologías y prácticas clave".

Las microcredenciales "son certificaciones digitales que validan y reconocen una competencia/capacidad/habilidad específica, la cual se puede verificar mediante evidencias y desempeños observables que cumplen con criterios de calidad previamente establecidos." (Galvis, Aguirre, & Mora, 2021, p. 18). Se pueden alinear con las necesidades del mercado laboral, siendo oportunidad de colaboración entre la industria y la educación, además de favorecer la empleabilidad, flexibilizar el ingreso, así como motivar la permanencia en programas académicos. Estas pueden servir para crear puentes entre educación formal, no formal e informal y para llegar a públicos más extensos que busquen satisfacer sus intereses de desarrollo profesional o personal. (Galvis, Aguirre, & Mora, 2021).

En este sentido, las microcredenciales están ligadas al reajuste de los perfiles profesionales (reskilling) y a la adquisición de nuevas competencias (upskilling) que permiten fortalecer las habilidades de los empleados, optimizar su desempeño en una función particular, y que reportan beneficios a las instituciones o empresas en las que los trabajadores certificados prestan sus servicios (Cohen, 2022).

¿QUÉ OPORTUNIDADES HAY EN EL SECTOR EDUCATIVO?

Ante este panorama, ¿qué oportunidades tenemos en México quienes nos dedicamos a la educación formal y no formal para actualizarnos, hacer un reskilling y upskilling en nuestra formación, permanecer activos en el ámbito laboral y seguir aprendiendo a lo largo de la vida?

Una respuesta son las competencias laborales.

Las competencias laborales son un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que se concretan asertivamente en la resolución de problemas o en una respuesta pertinente a una situación nueva o específica. (CONOCER, 2017)

De acuerdo con Miranda (2003, citado en Vargas, 2004)

de un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo con criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas

los criterios de realización a través de los cuáles se puede evaluar su ejecución como competente” (p.11)

De acuerdo con Bautista (2019), para obtener reconocimiento oficial de las competencias que una persona ha adquirido en el transcurso del tiempo y a lo largo de la vida,

debe ejecutar un proceso de evaluación con fines de certificación. Este proceso lo realiza un órgano de tercera parte, a través de una persona evaluadora certificada que reconoce y avala el saber, el saber ser y el saber hacer de una persona en una función productiva determinada” (Bautista, 2019).

Las competencias laborales también permiten continuar con el estudio a lo largo y ancho de la vida, fortaleciendo de manera indirecta, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida (ONU, s.f.) en sus indicadores:

- 4.3** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- 4.4** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- 4.5** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso

igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

4.6 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo (ONU, s.f.).

En México, el Sistema Nacional de Competencias, a través de CONOCER, puede ser ese vínculo entre la educación no formal y la educación formal para continuar con el aprendizaje a lo largo y ancho de la vida.

Los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencias laborales surgen en la década de los ochenta del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) impulsado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), además de contar con el financiamiento del Banco Mundial (CONOCER, 2021).

De acuerdo con la página del organismo,

“

con la formalización del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) en 1995, el Sistema Nacional de Competencias (SNC) inicia su labor como instrumento del gobierno de México para contribuir a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social, al fortalecer las competencias laborales de las personas (CONOCER, 2021).

”

Entre los objetivos del SNC están:

- ▶ Integrar Comités sectoriales de Gestión por Competencias que definen la agenda del capital humano para la competitividad.
- ▶ Desarrollar Estándares de Competencia que describen el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con las que debe contar una persona para ejecutar una actividad laboral, con un alto nivel de desempeño.
- ▶ Los estándares inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) se convierten en referentes nacionales para la certificación de competencias de personas e insumos para desarrollar programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno. (CONOCER, 2017)

Al 12 de abril del 2023, hay registrados 1,527 Estándares de competencias identificados en 20 sectores, entre ellos, el sector de servicios educativos con 129. (RENEC, 2023)



¿QUÉ ES UN ESTÁNDAR DE COMPETENCIA?

Un estándar de competencia es un documento oficial, publicado en el Diario Oficial de la Federación y disponibles al público en general, que establece los conocimientos, desempeños, habilidades, actitudes, hábitos y valores que debe poseer una persona para ejecutar una función individual en un sector productivo con un alto desempeño. Se desarrollan a partir de una necesidad que un sector de la industria o servicio ha detectado. Los Comités de Gestión por Competencia, que elaboran los Estándares de Competencia, están integrados por miembros de ese sector, así como representantes del gobierno, de sindicatos y de la academia, que identifican en una función individual, aquellas actividades que son fundamentales para ejecutar eficientemente y susceptibles de evaluación, por medio de evidencias (desempeños, productos, conocimiento).

“

Los estándares inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) se convierten en referentes nacionales para la certificación de competencias de personas... e insumos para desarrollar programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno. (CONOCER, 2017)

”

Al término de marzo de 2023, se han emitido un total de 3'116, 230 certificados en el SNC, de acuerdo con Isaías Ramírez López, jefe del Departamento de Registros de CONOCER (comunicación personal, 2023). Cabe precisar que esta cifra no se refiere a las personas certificadas, ya que una sola puede tener más de dos en su haber.

Ramírez compartió los 10 estándares de competencia con más certificaciones:

Tabla 1.
CATEGORÍA DE OCUPACIONES: ALGUNOS EJEMPLOS

#	CÓDIGO	TÍTULO EC	CERTIFICADOS
1	ECM0054	Tecnología Microsoft para la productividad (MS Excel, MS PowerPoint, MS Word)	304,996
2	ECM0081	77-418 MOS Microsoft Office Word 2013	139,711
3	EC0435	Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil	127,060
4	EC0217.01	Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal	112,207
5	ECM0083	77-422 MOS Microsoft Office PowerPoint 2013	90,062
6	ECM0202	Tecnología Microsoft para la productividad: MS PowerPoint 2013	89,244
7	ECM0082	77-420 MOS Microsoft Office Excel 2013	88,485
8	ECM0203	Tecnología Microsoft para la productividad: MS Word 2013	80,094
9	ECM0199	Tecnología Microsoft para la productividad: MS Excel 2013	74,936
10	EC0903.01	Promoción especializada para productos de crédito INFONAVIT	56,424
Total general			1,163,219

Fuente: Ramírez (comunicación personal, 2023)

Uno de ellos, el EC0217.01, referente a la impartición de cursos y propuesto para docentes y capacitadores, es uno de los más demandados.

Ramírez López precisa que no existen estándares de competencia obligatorios, ya que “con base en las Reglas Generales (de CONOCER) se establece lo siguiente: Artículo 40. La certificación de competencias debe cumplir con los siguientes criterios rectores:

I. Libre Acceso: Toda persona que desee certificar sus competencias tendrá derecho a hacerlo, sin más condiciones que las derivadas de la o las competencias a certificar; por lo que no podrán ser excluidos por razones de género, nacionalidad, edad, escolaridad, capacidades diferentes, grupo lingüístico, cultural o racial o por cualquier otra razón. (comunicación personal, 2023)

Cada estándar de competencia tiene la siguiente leyenda:

“ El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico. ”

Una certificación de competencia laboral se obtiene luego de un proceso de evaluación, en el que, con base en un Instrumento de Evaluación, un candidato demuestra poseer la “competencia” en cuanto a conocimientos, desempeños, actitudes, hábitos y valores que requiere esa función en particular.

METODOLOGÍA

Este trabajo de corte cualitativo se realizó por medio de la investigación documental, con apoyo de la técnica de entrevista para el soporte de datos actuales.

La metodología se fundamenta en el análisis documental, donde se consultaron fuentes de información primaria, como páginas web de organismos nacionales e internacionales, así como artículos representativos del tema.

El análisis documental “es una operación intelectual que da lugar a un subproducto o documento secundario que actúa como intermediario o instrumento de búsqueda obligado entre el documento original y el usuario que solicita la información” (Castillo, 2004, p.1)

Los estudios recopilados para esta investigación han sido seleccionados por su actualidad y la relevancia de los organismos que las emiten y que muestran una tendencia en el ámbito laboral y educativo que puede ser recuperada y reconocida en nuestro país para actuar en consecuencia.

RESULTADOS Y APORTACIONES

Después de este recorrido por las tendencias internacionales laborales y educativas, y tomando en cuenta el ODS 4 Educación de calidad, las competencias laborales son una opción de actualización, profesionalización y una oportunidad para los profesionales de la educación y para todas las personas que busquen mejores condiciones de vida, empleabilidad y movilidad laboral.

Las competencias laborales que se impulsan en México a través de CONOCER tienen en común con las microcredenciales, que están alineadas con las necesidades del sector al que pertenecen, certifican competencias

que pueden ser verificadas por medio de una búsqueda en el Registro Nacional de Personas con certificados de competencias (RENAP), aseguran un vínculo entre la industria y la educación. En un futuro cercano, serán base para el desarrollo de currículos oficiales. De hecho, una universidad ya cuenta en su plan de estudio con un Área de Certificaciones Laborales y ofrece materias con base en los estándares de competencia. (UVM, s.f.)

Para los profesionales de la educación que ya cuentan con un grado dentro del sector formal, una certificación en competencias laborales puede incidir en las instituciones en las que trabaja, ya que les otorga reconocimiento, eficiencia y mejores condiciones de vida, de acuerdo con la encuesta realizada por CONOCER 2022. En “Estudio de la importancia e impacto de la certificación de competencias laborales” se señala en el ámbito de servicios, donde se encuentra la educación y la capacitación:

- ▶ En promedio, el ingreso de las personas certificadas es 78% mayor al del resto de los trabajadores del sector (\$14,006 y \$7,856 pesos mensuales, respectivamente).
- ▶ Los trabajadores certificados tienen jornadas laborales más cortas que el resto de la fuerza laboral en este sector, con 37 y 43 horas semanales, respectivamente.
- ▶ El 77% de las personas certificadas ante el CONOCER cuenta con acceso a servicios de salud, frente al 56% de los demás trabajadores.
- ▶ El 92% de la población certificada labora en la economía formal. (Norther, 2022)

En cuanto al sector educativo público, una certificación cubre los requisitos de actualización y formación docente que se exige en este nuevo marco normativo. Y en algunos casos, puede contribuir a la integración de perfiles deseables.

DISCUSIÓN

Una certificación no garantiza un empleo; sin embargo, puede dar créditos académicos en la DGAIR, SEP; puede contribuir a la acreditación de programas académicos o institucionales por parte de agencias acreditadoras. En FIMPES (comunicación personal, 2022) señalaron que ellos no establecen los criterios de evaluación de los académicos, que son las propias escuelas las que lo establecen cuando se someten a las evaluaciones externas con fines de acreditación institucional.

Por otra parte, está en análisis la homologación de los sistemas de certificación en la Alianza del Pacífico, integrada por México, Colombia, Perú y Chile. Representantes de estos países, de la Unión Europea y del programa EuroSociAL+, se reunieron de manera virtual el 1 de diciembre de 2020 para realizar un análisis comparativo de los Sistemas de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER, 2020).

La Alianza del Pacífico busca un acuerdo de homologación entre las instituciones responsables de la evaluación y certificación de las competencias laborales en cada país y basado en competencias laborales oficiales, necesarios y específicas, con un sistema normalizado y de calidad en las instituciones.

En sus reflexiones finales, señalan como desafío de los sistemas nacionales de evaluación y certificación de competencias laborales, entre otros:

1. Ampliar el conocimiento de estos sistemas y su valoración social en los actores del mundo laboral y en la sociedad. No se valora lo que no se conoce.
2. Orientar la certificación hacia los empleos del futuro, los sectores con mayor potencial de empleabilidad y como medio para la reconversión de los trabajadores en un contexto mundial de pérdida de empleo.

3. La articulación con el mundo educativo, en particular técnico profesional, resulta clave para que la certificación sea una herramienta de desarrollo para las personas, que permita la formación a lo largo de la vida. (Arredondo & Concha, 2020, p. 16)

En el primer punto, en una encuesta informal entre jefes del departamento de Atracción de Talento de universidades, 4 de 5 no concían de las competencias laborales. Es un área de oportunidad que se debe explorar.

En cuanto al segundo punto, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2023), en el cuarto trimestre de 2022, la población subocupada con estudios de medio superior y superior representó el 34.3 %, mientras que el nivel de instrucción de la población desocupada alcanzó el 54.9%, de los cuales el 89.7% de ellos tenía experiencia laboral. Una competencia laboral puede incidir en su reconversión.

En cuanto al tercer punto, un plan de estudios de formación inicial y permanente de los profesionales de la educación que basara su diseño instruccional en Estándares de Competencia de su sector, aseguraría ese vínculo entre la educación y la industria o servicio al cual se dirige, ya que como se mencionó, los Comités de Gestión por Competencia identifican las necesidades de los sector productivos y lo sistematizan en los Estándares de Competencia en una metodología probada como lo es la de CONOCER.

Y no se debe olvidar que hay un Comité de Competitividad de América del Norte (Capítulo 26 Competitividad, Art. 26.1 del T-Mec) que recientemente se reunió para dialogar sobre las certificaciones de competencias laborales en el Segundo Foro Trilateral para el Desarrollo de la Fuerza Laboral en América del Norte, con miras a su reconocimiento en el área (Secretaría de Economía, 2022, p. 3). Habrá que esperar sus resultados.

CONCLUSIONES

Las competencias laborales representan una oportunidad para el reajuste de los perfiles profesionales (*reskilling*), la adquisición de nuevas competencias (*upskilling*), la actualización de los saberes y en general, aumentar las posibilidades de empleabilidad, movilidad laboral y mejores condiciones de vida. También son un diferenciador entre profesionales con la misma carrera.

Las tendencias actuales en el ámbito laboral y el educativo, como la microcredencialización, *upskilling* o *reskilling*, nos invita a tomar cursos de corta duración, dirigidos a una función específica, que otorguen una certificación de nuestras habilidades y que ésta sea valorada en la industria o sector en el que nos desarrollamos.

El sector educativo presenta ventajas y desventajas: como desventajas podemos mencionar que algunas de las carreras se encuentran entre las peor pagadas y las que más profesionales tiene; como ventaja, presenta un índice de ocupación del 97% (IMCO, 2022).

Asimismo, los maestros son una de las ocupaciones del conocimiento poco automatizable aún con la aparición de la inteligencia artificial, de acuerdo con el BID, pero que requiere transformar algunas de sus prácticas y permanecer en constante actualización.

El Consejo Nacional para la Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), a través de su red de prestadores de servicios, promueve la competitividad de nuestro país a través de la promoción de la certificación de las competencias de una persona.

Los estándares de Competencia se integra por un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados al desempeño de una función y que al ser verificados en un ámbito laboral permiten determinar si la persona ha alcanzado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el sector productivo.

Existen más de mil 500 estándares de competencia, registrado en el RENECE, 129 de los cuales se dirige específicamente al sector educativo.

Hasta marzo de 2023, se han otorgado más de 3 millones de certificados de competencia laboral en 20 sectores productivos. Si consideramos que la población económicamente activa al 4º trimestre del 2022 (INEGI, 2022) se calcula en 60 millones de personas, y se supusiera que esos 3 millones son personas y no certificados, entonces

solo el 5% de la población está certificada. Esta situación ¿pone en desventaja a México frente al mundo? ¿Es posible aumentar la productividad y competitividad de nuestro país ampliando la oferta educativa que representan las competencias laborales?

En el sector educativo, la certificación de competencias ¿aumentará la calidad de la enseñanza, la movilidad laboral, el reconocimiento a los docentes o capacitadores? Estas son preguntas para otra investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, E., Cruz-Aguayo, Y., & Prada, M. F. (2021). *¿Cuáles son las tendencias en educación postsecundaria?* Obtenido de Banco Interamericano para el Desarrollo: El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: <http://dx.doi.org/10.18235/0003878>
- Arredondo, G., & Concha, X. (1 de diciembre de 2020). *Estudio comparativo de los sistemas de certificación de las competencias profesionales en los países de la Alianza del Pacífico*. Obtenido de EuroSocial programa para la cohesión social: https://eurososocial.eu/wp-content/uploads/2020/11/PTT-Gloria-Arredondo_v4.pdf
- Azuara, O., Pagés, C., Rucci, G., Amaral, N., Ospino, C., Torres, J., & González, S. (2019). *¿Cuales son las ocupaciones y las habilidades emergentes más demandadas en la región?* Obtenido de Banco Interamericano para el Desarrollo. Iniciativa: El futuro del trabajo en América Latina: <http://dx.doi.org/10.18235/0001677>
- Bautista, B. (2019, 9 de enero). *La certificación de competencias*. Obtenido de Revista Consultoría: <https://revistaconsultoria.com.mx/la-certificacion-competencias/>
- Castillo, L. (2004). *Tema 5 Análisis documental*. Obtenido de Universitat de Valencia: <https://www.uv.es/macast/T5.pdf>
- Cervantes, F. (2021, 21 de junio). *El presente-futuro de la certificación en América Latina*. Obtenido de Nueva Revista: <https://www.nuevarevista.net/el-presente-futuro-de-la-certificacion-en-america-latina/>
- Cohen, D. (2022, 16 de septiembre). *¿Por qué el eLearning es ideal para realizar Upskilling del personal?* Obtenido de Blog SHiFT: <https://www.shiftlearning.com/blogshift/elearning-upskilling-empressas>
- CONOCER. (2017, 25 de abril). *¿Qué es el Sistema Nacional de Competencias?* Obtenido de Conocer: https://conocer.gob.mx/acciones_programas/sistema-nacional-competencias/
- CONOCER. (2017, 12 de junio). *Estándares de competencia y certificación de competencias de las personas. Preguntas frecuentes*. Obtenido de CONOCER/ SEP: <https://conocer.gob.mx/preguntas-frecuentes/>
- CONOCER. (2020, 1 de diciembre). *Se lanzó Análisis Comparativo Sistemas de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en la Alianza del Pacífico*. Obtenido de Blog CONOCER: <https://conocer.gob.mx/blog/se-lanzo-analisis-comparativo-sistemas-de-evaluacion-y-certificacion-de-competencias-laborales-en-la-alianza-del-pacifico/>
- CONOCER. (2021, 29 de septiembre). *Sistema Nacional de Competencias, por una cultura de la certificación*. Obtenido de Página web de CONOCER: <https://conocer.gob.mx/blog/sistema-nacional-de-competencias-por-una-cultura-de-la-certificacion/#:~:text=Con%20la%20formalizacion%20del%20Consejo,y%20al%20progreso%20social%2C%20al>
- Curto-Polo, M.-M. (2022, Junio-Diciembre). *La aproximación Europea a las Microcredenciales*. Obtenido de Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior 13(2): <https://doi.org/10.22458/caes.v13i2.4488>
- Educause. (2021). *2021 Educause Horizon Report. Teaching and Learning edition*. Obtenido de Library Educause: <https://library.educause.edu/resources/2021/4/2021-educause-horizon-report-teaching-and-learning-edition>
- Galvis, Á., Aguirre, S., & Mora, O. (2021, Octubre). *Microcredencialización en Educación Superior: revisión de literatura y de experiencias*. Obtenido de Conecta- TE, 2, Universidad de los Andes: <https://conectate.uniandes.edu.co/images/pdf/microcredencializacion.pdf>
- IMCO. (2022). *Las 10 más*. Obtenido de Instituto Mexicano para la Competitividad: <https://imco.org.mx/comparacarreras/las-10-mas>
- INEGI. (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Obtenido de Inegi.org: https://www.inegi.org.mx/sistemas/Infoenoe/Default_15mas.aspx
- INEGI. (2023). *Maestros y escuelas por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2021/2022*. Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=8c29ddc6-ee-ca-4dcd-8def-6c3254029f19>
- ManpowerGroup. (2023). *The New Human Age. Reporte de Tendencias laborales 2023*. Obtenido de ManpowerGroup: <https://manpowergroup-colombia.co/cases/the-new-human-age-report-de-tendencias-laborales-2023/>
- Norther. (2022). *Estudio de la importancia e impacto de la certificación de competencias laborales*. Obtenido de CONOCER: <https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/Estudio-de-la-importancia-e-impacto-de-la-certificacion-C-C%81n-de-competencias-laborales.pdf>
- ONU. (s.f.). *4. Educación de Calidad*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Ramos, K. (2012, 16 de noviembre). *La importancia de las competencias laborales*. Obtenido de Revista Consultoría: <https://revistaconsultoria.com.mx/la-importancia-de-las-competencias-laborales/>
- RENECE. (2023, abril). *Registro Nacional de Estándares de Competencia*. Obtenido de CONOCER: <https://conocer.gob.mx/registro-nacional-estandares-competencia/>
- Robles, M., Cruz-Aguayo, Y., Schady, N., Zuluaga, D., Fuertes, N., & Kang, M. (2019). *Educación y Salud: ¿Los sectores del futuro?* Obtenido de Banco Interamericano para el Desarrollo. Iniciativa El futuro del trabajo en América Latina: <http://dx.doi.org/10.18235/0001520>
- Secretaría de Economía. (2022, 2 de septiembre). *Segundo Foro Trilateral para el desarrollo de la fuerza laboral en América del Norte*. Obtenido de Reporte T-Mec No. 134: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/763733/Reporte-TMEC_n134-esp_20220928_b.pdf
- SEP. (2022). *Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2021-2022*. Obtenido de Dirección General de planeación, programación y estadística educativa: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2021_2022_bolsillo.pdf
- UVM. (s.f.). *Licenciatura en Educación*. Obtenido de UVM: <https://uvm.mx/storage/app/uploads/public/623/0f8/657/6230f86571166159233505.pdf>
- Vargas, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo, .