

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

PROGRAMA Institucional del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales 2025-2030.

Al margen un logotipo, que dice: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

PROGRAMA INSTITUCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES 2025-2030

1. Índice

1. Índice
2. Señalamiento del origen de los recursos del Programa
3. Siglas y acrónimos
4. Fundamento normativo
5. Diagnóstico de la situación actual y visión de largo plazo
6. Objetivos
 - 6.1 Relevancia del objetivo 1: Desarrollar estándares de competencia alineados a la oferta educativa enfocada a las necesidades del mercado laboral actual para la certificación de la población estudiantil de los tipos educativos media superior y superior y la fuerza laboral mexicana.
 - 6.2 Relevancia del objetivo 2: Articular el Sistema Nacional de Competencias con el Sistema de Educación Dual para impulsar la empleabilidad y productividad de la formación en contextos reales de trabajo en México.
 - 6.3 Relevancia del objetivo 3: Impulsar la certificación para la competitividad económica, el progreso social y el desarrollo educativo a nivel nacional, priorizando regiones y grupos vulnerables (indígenas, rurales, urbanos, diversidad sexual, personas con discapacidad, migrantes y jóvenes).
 - 6.4 Relevancia del objetivo 4: Aumentar la Certificación de Competencias Laborales para diversificar la competitividad económica de poblaciones ubicadas en zonas urbanas, rurales e indígenas.
 - 6.5 Relevancia del objetivo 5: Fortalecer el Sistema Nacional de Competencias para ampliar el acceso equitativo al reconocimiento de aprendizajes formales y no formales de la población, contribuyendo al desarrollo integral y la igualdad de oportunidades.
 - 6.6 Vinculación de los objetivos del Programa Institucional del CONOCER 2025-2030
7. Estrategias y líneas de acción
8. Indicadores y metas

2. Señalamiento del origen de los recursos del Programa

La totalidad de las acciones que se consideran en el Programa, incluyendo aquellas correspondientes a sus objetivos, estrategias y líneas de acción, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación de dichas acciones, el seguimiento, reporte y rendición de cuentas de las mismas, se realizarán con cargo a los recursos aprobados a los ejecutores de gasto participantes en el Programa, en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio respectivo.

3. Siglas y acrónimos

CGC: Comité de Gestión por Competencias

CONOCER: Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, también denominado Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

EC: Estándar de Competencia

ECE: Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OC: Organismo Certificador

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PSE: Programa Sectorial de Educación

SCCL: Sistema de Certificación de Competencia Laboral

SEP: Secretaría de Educación Pública

SNC: Sistema Nacional de Competencias

SNCL: Sistema Normalizado de Competencia Laboral

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

4. Fundamento normativo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 3o., establece que la educación debe fundamentarse en el respeto a la dignidad y los derechos humanos, fomentando valores como la paz y la solidaridad internacional. Además, se busca desarrollar armónicamente las facultades del ser humano y promover la honestidad y mejora continua en el proceso educativo. En este contexto, la Ley Federal del Trabajo juega un papel crucial al establecer principios sobre la capacitación laboral, destacando la importancia de la formación continua y la certificación de competencias, lo que permite tanto a empleadores como a trabajadores adaptarse a un entorno laboral que evoluciona constantemente.

El acuerdo emitido por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en 1995, establece normas técnicas de competencia laboral, promoviendo la certificación de habilidades y destrezas. El "Contrato de Fideicomiso de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral" se firmó bajo estas disposiciones y aunque no tenía carácter de entidad paraestatal, se creó un Comité Técnico para gestionar el fideicomiso. Posteriormente, en 2005, se formalizó el Fideicomiso de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y Certificación de Competencia Laboral, fortaleciendo así el marco normativo establecido.

La Ley General de Educación de 2019, que incluye disposiciones sobre la certificación de la formación laboral, establece un régimen que permite reconocer de manera acumulativa las competencias adquiridas por los individuos. Este nuevo marco crea el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), consolidando una entidad que busca mejorar la calidad de la formación laboral en México, respondiendo a las exigencias del mercado.

Para garantizar el cumplimiento a lo señalado en el artículo 17, fracción II, de la Ley de Planeación, y del artículo 47 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales cuyos ordenamientos en general establecen las directrices para la elaboración del Programa Institucional, se emite este documento, con el propósito de que su contenido refleje los objetivos de la institución y del Estado. A su vez, este programa considerará los lineamientos de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria en materia de programación y presupuestación.

5. Diagnóstico de la situación actual y visión de largo plazo

Ámbito de atribución

El objeto del CONOCER, en términos de lo dispuesto en la cláusula quinta del Contrato del Fideicomiso de 2005, es: "Auxiliar al Ejecutivo Federal en las atribuciones que la Ley General establece, a fin de impartir formación para el trabajo, misma que procurará la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado", para lo cual realizará las siguientes actividades:

- A. Proyectar, organizar y promover en todo el país de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del SNCL, establecido en los términos de la Ley General de Educación mediante la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral, y
- B. Proyectar, organizar, y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del SCCL, establecido en los términos de la Ley Federal de Educación, en virtud del cual se acredite, conforme al régimen de certificación que al efecto establezca la SEP, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, el cumplimiento de los estándares (normas técnicas) del SNCL.

El CONOCER tiene entre sus facultades integrar, operar y regular en la República Mexicana el SNC, el cual se conforma por dos sistemas:

1. El SNCL: Tiene como propósito promover la definición de Estándares de Competencia Laboral. Estos estándares definirán las expectativas de desempeño de un individuo en el lugar de trabajo y precisarán los conocimientos, habilidades y destrezas que se requieran para satisfacerla.

Para asegurar su relevancia y alcance nacional, dichos estándares serán determinados de manera conjunta por los trabajadores y empleadores de las distintas ramas de la actividad económica, organizados en Comité de Gestión por Competencias (CGC).

2. El SCCL: Promueve el establecimiento de mecanismos de evaluación y certificación que dan certeza sobre la competencia laboral de los trabajadores y egresados de las instituciones de educación que ofrecen programas de formación y capacitación basada en competencias para y en el trabajo.

Esta certificación es voluntaria y es realizada por los prestadores de servicio acreditados ante el CONOCER.

Actores relevantes

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la SEP, verifica que los recursos asignados se utilicen de manera correcta y de acuerdo con la programación de presupuesto de manera periódica.

La Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, revisa, vigila, audita, investiga y evalúa la correcta aplicación de los procedimientos administrativos en la institución.

Asimismo, para la emisión de certificados, el CONOCER se auxilia de los prestadores de servicio, en su calidad de Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) u Organismo Certificador (OC), como intermediarios para capacitar y evaluar a las personas que buscan certificar sus conocimientos.

Contribución al modelo de desarrollo del Segundo Piso de la Transformación

A través del SNC, el CONOCER busca fortalecer y contribuir al modelo de desarrollo del Segundo Piso de la Transformación, mediante la reducción de brechas de desigualdad en materia laboral y económica, es decir que, a través de la certificación de la fuerza laboral en el país se impulsará el desarrollo económico a través de la mano de obra especializada y certificada, lo cual repercutirá en mejores condiciones de vida para la población garantizando oportunidades que promuevan una vida digna y bienestar integral.

Esta contribución está basada en los principios del Humanismo Mexicano, buscando una Prosperidad compartida, mediante la mejora de oportunidades e igualdad de condiciones laborales.

Para lograr el óptimo desempeño del capital humano, se debe formar continuamente al personal, lo que genera bienestar y rendimiento laboral a través de la motivación y proporción de las herramientas adecuadas. Estas herramientas mejoran su estructura de pensamiento y su capacidad de resolución de problemas y contribuyen a procesos creativos, a la reducción de los tiempos para la ejecución de una actividad, al uso eficiente de los recursos y de las tecnologías existentes, entre otros.

Problema

Definición del problema

Alto nivel de desigualdad de oportunidades laborales, debido a la necesidad de certificación de la fuerza laboral, mismo que se refleja en la productividad nacional.

En el país se observa un alto nivel de desigualdad en las oportunidades laborales, especialmente entre sectores de la población que carecen de acceso a mecanismos de certificación de competencias y formación técnica profesional. Esta desigualdad se manifiesta en la segmentación del mercado laboral, donde gran parte de la fuerza laboral, aunque posea experiencia empírica, no cuenta con una acreditación formal que respalde sus habilidades y conocimientos. Como resultado, estas personas enfrentan barreras significativas para acceder a empleos de calidad, bien remunerados o con proyección de desarrollo.

La fuerza laboral constituye uno de los pilares fundamentales de cualquier economía, ya que su productividad y competencia influyen directamente en el crecimiento económico y en la calidad de vida de la población. Sin embargo, un problema significativo que afecta a este sector es la falta de certificación en competencias laborales. Esta situación no solo repercute en la empleabilidad de los trabajadores, sino que también tiene efectos negativos en la productividad nacional, lo que convierte esta problemática en un asunto de interés público que requiere atención urgente.

La certificación en competencias laborales se refiere al reconocimiento formal de las habilidades y conocimientos adquiridos por un individuo en su fase de formación y experiencia profesional. Este reconocimiento es crucial en un mercado laboral cada vez más globalizado, donde los empleadores buscan candidatos que no solo cumplan con los requisitos básicos de educación, sino que también posean habilidades específicas pertinentes al puesto. La falta de una certificación adecuada puede limitar las oportunidades de empleo de los trabajadores, así como contribuir a la subutilización de su potencial.

La falta de certificación en competencias laborales constituye un problema público que afecta a la fuerza laboral principalmente de aquellos que no tuvieron acceso a la educación formal, reduciendo su empleabilidad y mermando la productividad nacional. Abordar este desafío requiere un enfoque multidimensional que contemple la cooperación entre diferentes actores sociales, así como el impulso de políticas públicas que garanticen acceso equitativo y oportunidades de formación continua. Solo a través de un compromiso colectivo se podrá elevar la competitividad de los trabajadores y, por ende, contribuir al desarrollo sostenible de la economía nacional. De no abordarse esta problemática, los efectos adversos continuarán, perpetuando un ciclo de exclusión y subdesarrollo que puede tener repercusiones intergeneracionales.

Estado actual del problema

El CONOCER ha tenido como mandato principal impulsar, promover y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, así como contribuir al fortalecimiento del capital humano y productividad nacional.

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

En los sectores productivos se ha detectado que se prefiere no certificar las competencias generadas por sus trabajadores, debido a la posibilidad de que la inversión hecha se pierda si el personal cambia de trabajo, por lo que se requieren realizar estudios que permitan identificar el impacto de la certificación de las competencias en el desarrollo de las personas y su incidencia en la productividad y competitividad, para resaltar el beneficio que el SNC aporta a la sociedad.

Los Estándares de Competencia (EC) son utilizados en menor medida para el diseño o actualización de planes y programas de estudio por lo que no se ha logrado la pertinencia adecuada en cuanto a formación y capacitación se refiere.

Se requiere avanzar en la actualización del Marco Nacional de Cualificaciones, así como en la implementación de este, lo que daría como resultado que las certificaciones sean equivalentes a grados de estudio, permitiendo reconocer y validar lo aprendido en el trabajo, en la formación informal y autodidacta.

Se debe avanzar en el fortalecimiento de los mecanismos de comunicación e interacción entre los CGC y los prestadores de servicio, actualizando los contenidos y medios de transferencia del conocimiento, lo que permitiría una planeación conjunta y articulada respecto a la normalización, formación, evaluación y certificación de competencias.

Es importante continuar con la promoción y generación de convenios con organizaciones internacionales e instituciones extranjeras afines, con el objetivo de intercambiar experiencias y mejores prácticas en temas de normalización y certificación de competencias, que permitan estar a la vanguardia de los retos que se presentan en el mundo laboral.

El CONOCER deberá revisar y, en su caso, actualizar la normatividad respecto al desarrollo de EC, así como la operación de los prestadores de servicio, para responder a las necesidades actuales, facilitando los mecanismos existentes sin reducir la calidad de los procesos. Esto derivado de los cambios vertiginosos por los avances tecnológicos, los nuevos esquemas de trabajo que se demandan en la actualidad y los esquemas de trabajo emergentes.

En este sentido es necesaria la actualización, a través de la mejora continua y la calidad, para que las personas cuenten con procesos de certificación más asequibles.

La participación del CONOCER en la definición y generación de políticas públicas que promuevan la certificación de las competencias de las personas para mejorar la productividad, la competitividad y la empleabilidad tiene que ampliarse y promoverse. En este sentido es necesario participar en el desarrollo de políticas públicas y en el acercamiento del SNC a los proyectos y programas prioritarios del Gobierno de México.

En cuanto a las funciones de planeación, evaluación, programación y presupuesto, se tienen avances importantes; por lo que es necesario continuar con el fortalecimiento de las acciones inherentes al desarrollo de los sistemas de información que integran las funciones sustantivas y adjetivas, con la finalidad de simplificar los trámites que se realizan como parte de los procesos de normalización y certificación de competencias.

Adicionalmente, se considera pertinente continuar con las acciones jurídicas y administrativas que permitan que la institución esté a la vanguardia en los cambios que impulsa el Segundo Piso de la Transformación en el contexto nacional y a nivel global, así como a los nuevos retos y desafíos que afronta la regulación y operación del SNC.

Evolución del problema

Articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC

El desequilibrio de esfuerzos entre ambos sistemas, tanto en las prioridades para desarrollar EC, como la focalización de la certificación solo en ciertos sectores ha generado que no se logre el acercamiento deseado a la población potencialmente determinada y por consecuencia la contención en su crecimiento e impacto. Ante el crecimiento exponencial en el desarrollo de EC disponibles para la emisión de certificados, es necesario revisar e integrar criterios de ambos sistemas a fin de contribuir a incentivar su uso.

Por tal motivo, se pretende que los dos sistemas que conforman el SNC posicionen sus esfuerzos para que cada iniciativa de estandarización promovida por los sectores productivo, educativo, social y de gobierno llegue a implementarse de manera favorable con los trabajadores y sean un referente para capacitación, evaluación o certificación.

SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno

Ante la problemática de que las personas no cuentan con información clara y oportuna de las necesidades relacionadas a la demanda actual y futura del mercado laboral, ocasionando que no tengan referentes de los mínimos requeridos para que puedan desempeñarse exitosamente en el campo del trabajo, la participación de los empleadores, trabajadores, instituciones educativas y gubernamentales es de vital importancia para alinear los esfuerzos que permitan aumentar las posibilidades de empleabilidad de las personas.

Mediante la identificación de las mejores prácticas en el desempeño de una actividad productiva y éstas reflejadas en los EC, se convierten en una importante señal de como las instituciones educativas puedan modificar planes y programas de estudio y dotar de mayor pertinencia a la oferta educativa.

El CONOCER busca que los sectores productivos, educativo, social y de gobierno reconozcan al SNC, como el medio que logra una interacción detallada de las funciones laborales en las que se requiere enfatizar la calidad de la fuerza laboral para poder ser referente y opción en la mejora del alcance de un nuevo modelo educativo, de la determinación de apoyo y seguimiento a proyectos sociales, de la medición de productividad en los sectores productivos y de la concientización y valoración de una nueva generación de servidores públicos conscientes de su trascendencia para hacer realidad un cambio de cultura laboral en el país.

Causas

La problemática de la certificación en competencias laborales puede ser atribuida a varios factores. En primer lugar, existe una falta de alineación entre los sistemas educativos y las necesidades del mercado laboral. Muchos programas educativos no actualizan sus currículos de acuerdo con las demandas actuales, lo que resulta en una formación desfasada que no prepara adecuadamente a los estudiantes para el mundo laboral.

Adicionalmente, el acceso a programas de certificación a menudo es limitado. Muchas veces, estos programas requieren inversiones económicas significativas o están disponibles únicamente en áreas urbanas, lo que crea desigualdades en el acceso a oportunidades formativas. Esta situación perpetúa un ciclo de desigualdad, donde los grupos más vulnerables quedan excluidos del proceso de certificación y, por ende, del mercado laboral.

Uno de los impactos más inmediatos de la falta de certificación en competencias laborales es la reducción de la empleabilidad. Los trabajadores que no cuentan con un respaldo formal sobre sus habilidades tienen menos probabilidades de ser considerados para puestos de trabajo, incluso cuando poseen la experiencia práctica necesaria. Esto genera una brecha significativa entre la capacitación que reciben y las exigencias del mercado laboral, perpetuando ciclos de desempleo y precariedad.

Por otro lado, esta situación también afecta la productividad nacional. La falta de trabajadores capacitados y certificados se traduce en empresas que no pueden operar a su máxima capacidad, lo que limita su crecimiento y competitividad. En un contexto global donde la innovación y la eficiencia son primordiales, la ausencia de un sistema robusto que certifique competencias laborales puede resultar en una disminución de la inversión extranjera, así como en una fuga de talentos hacia países donde sí se valora adecuadamente la formación y certificación profesional.

La certificación de la fuerza laboral es un mecanismo que permite validar las competencias y habilidades de los trabajadores, asegurando la calidad de los servicios y productos ofrecidos en el mercado. En México, la falta de certificación de la fuerza laboral se ha convertido en un problema significativo que afecta no solo la competitividad de las empresas, sino también el desarrollo económico del país en su conjunto. Este documento examina las causas y efectos de esta carencia, así como sus implicaciones para el futuro del empleo en México.

Uno de los principales factores que contribuyen a la falta de certificación en México es el escaso financiamiento destinado a la educación y capacitación profesional. A pesar de los esfuerzos del gobierno para mejorar el sistema educativo, muchas instituciones enfrentan limitaciones presupuestarias que dificultan la implementación de programas de formación especializada que culminen en certificación.

Existe una falta de conciencia tanto entre los trabajadores como en los empleadores sobre los beneficios de la certificación. Muchos trabajadores no ven la necesidad de certificar sus habilidades, ya que han conseguido empleo sin este requisito. Por otra parte, algunas empresas no valoran adecuadamente el impacto positivo que puede tener la certificación en la productividad y calidad del trabajo.

La desconexión entre lo que enseñan las instituciones educativas y lo que requieren las empresas es un obstáculo significativo. Muchas veces, los programas académicos no están actualizados o no responden a las necesidades del sector productivo, lo que limita las oportunidades de los egresados para obtener certificaciones que realmente sean valoradas en el mercado laboral.

En México, una gran parte de la fuerza laboral está empleada en la economía informal, donde la certificación de habilidades tiene poca relevancia. Esta situación perpetúa un ciclo de precariedad laboral, donde los trabajadores carecen de incentivos para buscar formalización y, por ende, certificaciones que avalen sus competencias.

Efectos

La falta de certificación impacta la competitividad de la fuerza laboral mexicana. Sin un respaldo que valide sus habilidades, los trabajadores tienen dificultades para acceder a empleos mejor remunerados o a posiciones que requieren mayor especialización, lo que a su vez limita el crecimiento económico del país.

Al carecer de certificaciones que respalden sus capacidades, muchos trabajadores encuentran difícil asegurar un empleo acorde a sus habilidades. Esto no solo provoca un aumento en la tasa de desempleo, sino que también incrementa el número de personas subempleadas, que trabajan en condiciones que no reflejan su nivel de formación.

La falta de certificación exacerba las desigualdades existentes en el mercado laboral. Los individuos con mayores recursos y acceso a educación de calidad son los que suelen obtener certificaciones, mientras que aquellos en situaciones de vulnerabilidad quedan aún más marginados, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión social.

Las empresas que no cuentan con una fuerza laboral certificada tienden a ser menos innovadoras y productivas. La ausencia de personal calificado limita la capacidad para adoptar nuevas tecnologías y procesos, afectando la competitividad de los negocios en el contexto global.

A nivel internacional, la falta de certificación puede influir negativamente en la percepción sobre la calidad de la fuerza laboral mexicana. Esto puede resultar en menores inversiones extranjeras y en la pérdida de oportunidades comerciales, afectando el crecimiento económico del país.

La falta de certificación de la fuerza laboral en México es un problema multidimensional que tiene su origen en diversas causas, incluyendo la inversión insuficiente en educación, la falta de conciencia sobre su importancia y la desconexión entre la educación y las demandas del mercado. Sus efectos se traducen en una baja competitividad, aumento del desempleo y desigualdad, y un impacto negativo en la innovación empresarial y la reputación del país. Para abordar este problema, es fundamental implementar políticas que fomenten la certificación, mejoren la calidad de la educación y promuevan una mayor integración entre el sector educativo y el productivo, con miras a fortalecer la fuerza laboral y, por ende, el desarrollo económico de México.

Poblaciones afectadas

Según el Estudio de la Importancia e Impacto de la Certificación de Competencias Laborales, elaborado por el CONOCER y publicado en el año 2022, la relación de la participación laboral de acuerdo con la estructura poblacional en México ha significado una importante incorporación de personas al grupo de edad productiva (entre 15 y 64 años) durante las últimas dos décadas. Dando como resultado lo que se conoce como bono demográfico, debido a que se incrementa la población potencialmente productiva, respecto de la que se encuentra en edad dependiente.

Lo anterior, se traduce eventualmente en un mayor crecimiento, de acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas. Sin embargo, este bono no se ha traducido en un mayor crecimiento para nuestro país, debido a la baja participación laboral de jóvenes y mujeres, a la falta de desarrollo del capital humano y a la falta de oportunidades de trabajo con mayor productividad y salarios mejor remunerados. Esto último ha reducido la rentabilidad de la inversión en educación.

De acuerdo con la estructura de la población en México, durante 2020, por cada 100 personas en edad dependiente, 199 eran personas en edad de trabajar. Esta razón ha llegado a su máximo, lo cual implica que se está perdiendo la posibilidad de aprovechar el bono demográfico que desaparecerá en 2040, por lo que es importante aumentar la participación, así como las capacidades de la población que se incorpora al mercado laboral.

Por su parte, la población de mujeres adultas tuvo una menor tasa (52.6%) que los hombres, y las mujeres jóvenes tuvieron un nivel más bajo (37.1%) al de las mujeres adultas. Del total de personas ocupadas en México, el 60.9% correspondió a hombres y 39.1% a mujeres, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2020. La brecha de género es una de las problemáticas laborales más persistentes en el mercado nacional.

A pesar de que la brecha de género ha disminuido ligeramente en términos de tasa de ocupación, las mujeres y los jóvenes continúan siendo los grupos menos favorecidos para obtener un trabajo, lo cual también tiene repercusiones sobre la productividad. Si una mujer decide trabajar o no depende generalmente de factores como la asignación del tiempo que le dedican al hogar, al cuidado de los hijos, así como a la división de tareas entre los miembros de la familia y al salario potencial en el mercado laboral.

Las mujeres mexicanas desempeñan más de tres cuartas partes de todos los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños, lo que representa una de las mayores cargas de este tipo en comparación con el promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Asimismo, la asignación de tiempo para el cuidado de los hijos es una de las mayores barreras para su participación laboral. Durante 2020 un 42.5% de las mujeres de 15 años y más de edad se encontraba en la población ocupada. Esta cifra es relativamente baja cuando se compara con países latinoamericanos como Perú (67.9%), Colombia (50.1%), Chile (47.8%) y Argentina (45.2%) de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por otro lado, la población ocupada de los hombres mayores a 15 años fue de 75.9% lo que implica una brecha de 33.4 puntos porcentuales con respecto a las mujeres.

Si México llegara a tener la misma población ocupada que tiene Argentina, se incorporarían 1.3 millones de mexicanas; si tuviera la participación de Chile serían 2.6 millones; si tuviera la de Colombia serían 3.7 millones; y si tuviera la de Perú serían 12.4 millones de mujeres adicionales. México es uno de los países con jornada laboral más larga, en promedio, la población ocupada trabaja más de 40 horas a la semana, lo que es mayor a la media de los países de la OCDE.

Por lo que, factores como jornadas flexibles, acceso y disminución de costos de cuidados infantiles, y una distribución igualitaria de tareas dentro del hogar, podrían ayudar a aumentar la inclusión en el mercado de trabajo. Derivado de las medidas de distanciamiento social a partir de la pandemia generada por el COVID-19, el trabajo remoto fue implementado por la mayor parte de empresas que desarrollan actividades que no requieren presencia física. La coyuntura actual catalizó este tipo de práctica, abriendo oportunidades a las mujeres para incorporarse a un empleo. El teletrabajo bajo un esquema de distribución planificada, generalmente por objetivos y el logro de metas, puede conllevar a una mayor eficiencia del uso de la fuerza laboral.

Sin embargo, hoy en día nos encontramos lejos de este modelo, ya que generalmente no existe planificación y los propios horarios laborales se traslapan con los de la vida doméstica y el cuidado de las personas dependientes o enfermas, así como la escuela en casa, que sobrecarga a las madres con el seguimiento de las clases y las tareas.

Para el caso de México, en 2019 las personas entre 25 y 29 años contaban con 1.8 años de estudios, 14% más que los adultos entre 30 y 65 años. Al excluir a la población más joven del mercado laboral se deprecia el capital humano y, al no adquirir experiencia, se limita el desarrollo de sus capacidades y aumentan las barreras para incursionar en este mercado, con implicaciones negativas para la actividad económica del país.

En México, las expectativas limitadas de movilidad social y la falta de oportunidades laborales incrementan la vulnerabilidad de los jóvenes a incorporarse en actividades delictivas. Programas como Jóvenes Construyendo el Futuro permiten incrementar la compatibilidad entre las capacidades que tienen y las necesidades de las empresas, a la vez que aumentan la formación de habilidades específicas en el trabajo. Igualmente, los programas de becas ayudan a mantener la permanencia en la escuela, incrementando preparación del capital humano.

Sector informal

El sector informal es aquel donde las condiciones laborales no siguen un marco legal, abarca una serie de actividades productivas donde los trabajadores no cuentan con derechos como vacaciones, compensación por tiempo de trabajo, indemnizaciones por despido, entre otros. Esto tiene un efecto sobre el desarrollo de las condiciones de salud, educación, riesgos de ingresos presentes y perspectivas de ingresos en la edad avanzada.

Hoy en día más de la mitad de la población ocupada permanece en dicho sector, la mayor parte con ingresos por debajo de la línea de pobreza y sin prestaciones laborales. Adicional a lo anterior, este sector se caracteriza por tener una productividad mucho menor que el formal, lo que junto con la ausencia de derechos laborales contribuye a empleos de baja remuneración. Se estima que la productividad de una empresa formal es 84% más alta, que una que no lo es de igual tamaño.

Este problema también limita la recaudación tributaria, ya que reduce la base impositiva, y con ello la capacidad de las finanzas públicas para llevar a cabo programas sociales e inversión en infraestructura. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la tasa de informalidad laboral no agropecuaria ha oscilado entre niveles de 53.9% y 52.2% de 2008 a 2017, manteniéndose relativamente estable en la parte baja de este intervalo durante los últimos cinco años. Entre 2008 y 2017 esta tasa se redujo en 1.7 puntos porcentuales, lo cual se compara desfavorablemente con países pares como Colombia que tuvo una caída de 8.9 puntos porcentuales y Costa Rica una reducción de 4.2% en el mismo periodo, de acuerdo con datos de la OIT. También, hay considerables disparidades entre regiones y grupos de género y de edad.

La tasa de informalidad de la población en edad laboral es mayor en las mujeres (57.6%) que en los hombres (55.8%). Con respecto a las disparidades regionales, de acuerdo con la ENOE, en 2020 la tasa de informalidad fue más alta en los estados más pobres como Oaxaca y Chiapas, mientras que los menores índices se registraron en los estados del norte como Nuevo León y Coahuila.

Por ello, uno de los mayores retos en el proceso de desarrollo económico es incrementar la capacidad del sector formal para absorber a los trabajadores informales.

Eficiencia del CONOCER para ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía

El crecimiento exponencial en el desarrollo de EC, la conformación de CGC y la acreditación de prestadores de servicio, conformados por instituciones de todos los ámbitos para participar en el SNC, se vislumbra como un medio válido y reconocido para aumentar la productividad, competitividad y empleabilidad de las personas, lo que ha generado la creciente necesidad de establecer modernos y cada vez más efectivos mecanismos de aseguramiento para que los productos y servicios ofrecidos por el CONOCER en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno sean generadores de valor y trasciendan en la vida de los trabajadores.

Por otro lado, la falta de actualización de la normatividad impide un desempeño adecuado que vaya acorde con los avances tecnológicos y las demandas sociales de atención ciudadana, por lo que una de las prioridades de esta entidad es brindar servicios que cubran estas necesidades, por lo cual es fundamental mejorar los procesos internos para fortalecer los sistemas de Normalización y de Certificación.

Experiencias de atención

El concepto de Sistemas de Competencias Laborales, tienen su origen en la década de los años ochenta, como solución estratégica para vincular necesidades del sector productivo con los conocimientos académicos, así como de la necesidad de encontrar un esquema que permitiera homologar condiciones laborales.

En México, los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencias Laborales surgen del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) impulsado por la SEP y la STPS, además de contar con el financiamiento del Banco Mundial.

Con la formalización del CONOCER en 1995, el SNC inicia su labor como aquel 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.

Así, una de las tareas primordiales del SNC es la promoción y difusión de la certificación de competencias, a través de la Integración de Comités de Gestión por Competencias, del desarrollo de Estándares de Competencia, y el fortalecimiento de una estructura de alcance nacional, con participación en todos los sectores productivos.

La integración del SNC en sus tres niveles: Estructural, Estratégico y Operativo, ha permitido su consolidación y de esta manera el incremento de mayores personas certificadas, y participes de sus beneficios.

La evolución que ha tenido este sistema demuestra la capacidad de adaptación a los cambios causados por la pandemia del COVID-19 generada por el SARS-CoV-2, así como la pronta operación de evaluaciones a distancia y la evolución del Centro Virtual del Conocimiento.

Los múltiples beneficios que otorga el SNC, se centran en fortalecer al sector empresarial y su contratación de personal competente; la movilidad laboral de los trabajadores en sus sectores; la contribución a la oferta educativa específica, con apego a los requerimientos de los sectores productivos; mejora del diálogo entre empleadores y trabajadores.

Actualmente el desempeño de actividades de promoción y difusión del SNC trabaja en la consolidación de una cultura de la certificación como el instrumento diferenciador a nivel laboral.

Visión a largo plazo

El CONOCER ha sido un pilar fundamental en la mejora continua de la calidad del capital humano en México. De cara al año 2030, se presenta la oportunidad de consolidar sus expectativas y afrontar de manera efectiva los desafíos que actualmente enfrenta el país, tales como la desigualdad en el acceso a la educación, la falta de habilidades técnicas en la fuerza laboral y el rezago en la productividad.

Uno de los principales retos es la necesidad de adaptar los sistemas de formación profesional a las demandas cambiantes del mercado laboral. La rápida evolución tecnológica exige que los trabajadores no solo posean habilidades básicas, sino también competencias digitales y técnicas que les permitan insertarse en un entorno laboral cada vez más competitivo. En este sentido, el CONOCER tiene el potencial de implementar programas de certificación que respondan a estas necesidades emergentes, garantizando que los egresados de instituciones educativas y de capacitación cuenten con las acreditaciones necesarias para destacarse en el mercado.

Asimismo, es imperativo abordar la inequidad en el acceso a oportunidades formativas. Las regiones más desfavorecidas del país enfrentan barreras significativas que limitan la capacitación de sus habitantes. Para atender esta problemática, el CONOCER puede promover alianzas estratégicas con el sector privado y las instituciones educativas locales, facilitando el acceso a plataformas de formación a distancia y recursos educativos que beneficien a las poblaciones vulnerables. Este enfoque inclusivo no solo contribuirá a reducir la brecha de habilidades, sino que también fomentará el desarrollo socioeconómico de estas comunidades.

En términos de productividad, es crucial que el CONOCER se posicione como un actor clave en la evaluación y certificación de competencias que respondan a las necesidades específicas de diversas industrias. La estandarización de habilidades puede aumentar la competitividad de las empresas mexicanas en el contexto global, haciendo hincapié en la importancia de formar un capital humano capaz de innovar y adaptarse a las nuevas demandas económicas.

Finalmente, el horizonte 2030 plantea una visión ambiciosa para el país. El CONOCER debe aprovechar esta coyuntura para fortalecer su rol como facilitador de cambios significativos. Al consolidar sus expectativas y enfrentar los retos actuales, contribuirá no solo al desarrollo de competencias laborales, sino también al crecimiento sostenible y equitativo de México en el futuro. Con una visión a futuro, la certificación de la fuerza laboral representa un proceso fundamental para el desarrollo económico y social de cualquier nación. En México, donde la dinámica del mercado laboral se encuentra en constante evolución, es crucial establecer una visión a largo plazo que contemple los cambios esperados en este ámbito para los próximos 20 años. Este análisis no solo implica considerar el contexto actual, sino también anticipar las necesidades futuras en términos de competencias, tecnologías y regulaciones.

En la actualidad, México enfrenta diversos desafíos en su mercado laboral, tales como la informalidad y la falta de adecuadas certificaciones que validen competencias específicas. Según el INEGI, más del 55% de los trabajadores laboran en condiciones informales, lo cual limita su acceso a beneficios laborales y a oportunidades de capacitación. A su vez, muchas empresas enfrentan dificultades para encontrar personal calificado, lo que genera un desajuste entre la oferta y la demanda laboral.

La certificación de competencias laborales busca mitigar estas deficiencias al proporcionar un marco estandarizado que evalúe y reconozca las habilidades y conocimientos de los trabajadores. Instituciones como el CONOCER han sido clave en este proceso, promoviendo la creación de estándares que alineen las habilidades de la fuerza laboral con las demandas del sector productivo.

De cara a los próximos 20 años, se prevé que la certificación de la fuerza laboral en México experimentará cambios profundos que estarán influenciados por la transformación digital, las nuevas dinámicas laborales y las políticas públicas. Estos cambios pueden agruparse en varias tendencias clave:

- Integración de la tecnología. La digitalización y la automatización se están convirtiendo en componentes esenciales de la mayoría de las industrias. Se espera que en 30 años exista la inclusión de las plataformas digitales para la certificación de competencias. Las evaluaciones podrán realizarse a través de simuladores y entornos virtuales que proporcionen una experiencia más cercana a la realidad laboral, facilitando así la validación de competencias de manera efectiva y eficiente.
- Adaptabilidad y aprendizaje continuo. La rapidez con la que cambian las tecnologías y los procesos de trabajo exigirá que los programas de certificación sean lo suficientemente flexibles para adaptarse a nuevos requerimientos. La formación y certificación continua serán esenciales, permitiendo a los trabajadores actualizar sus habilidades conforme evolucionen las exigencias del mercado. La educación formal y la capacitación en el trabajo tendrán que estar interconectadas para fomentar un aprendizaje continuo y recorrer el camino hacia la especialización en áreas emergentes.

- Enfoque en habilidades blandas. Las habilidades blandas, como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, serán cada vez más valoradas en el entorno laboral. Se anticipa que los programas de certificación comenzarán a incluir evaluaciones de estas competencias, reconociendo su importancia en el desempeño profesional. Esto implica un cambio en el enfoque de los procesos de capacitación, que deberán equilibrar tanto las habilidades técnicas como las blandas.
- Colaboración entre el sector público y privado. La cooperación entre los diferentes sectores será fundamental para garantizar que la certificación de la fuerza laboral responda efectivamente a las necesidades del mercado. Se espera que en los próximos 20 años haya un mayor involucramiento de las empresas en el diseño de programas de certificación, así como en la creación de alianzas estratégicas entre dependencias públicas como privadas. Esta colaboración permitirá definir estándares que realmente reflejen las competencias demandadas por la industria.
- Inclusión y diversidad. La certificación de competencias también deberá enfocarse en promover la inclusión y la equidad en el acceso a oportunidades laborales. Esto implica diseñar programas de certificación que atiendan a grupos históricamente marginados y que fomenten la diversidad en la fuerza laboral. Se prevé que, en 20 años las políticas de certificación incorporen criterios que aseguren la representación equitativa de diferentes géneros, etnias y capacidades.

En resumen, la visión a 20 años sobre la certificación de la fuerza laboral en México debe enmarcarse en un contexto de innovación, flexibilidad y compromiso social. Los cambios esperados en la forma en que se certifican las competencias laborales reflejan no solo la evolución del mercado, sino también la imperante necesidad de construir un entorno laboral más justo y equitativo. El éxito de este proceso depende de la colaboración activa entre gobierno, empresas e instituciones educativas, así como de una cultura que valore el aprendizaje continuo y la adaptación a un mundo laboral en constante transformación. Al abordar estos desafíos con una perspectiva proactiva, México podrá fortalecer su capital humano y potenciar su desarrollo económico en las próximas décadas.

Por lo tanto, se anticipa que la mejora en la formación y certificación de competencias laborales contribuirá a aumentar la competitividad de las empresas, lo que a su vez generará un entorno favorable para la inversión y el crecimiento económico.

Asimismo, se estima que la inclusión de trabajadores en procesos de capacitación y certificación permitirá reducir las brechas de desigualdad en el acceso al empleo formal, promoviendo un desarrollo más equitativo. La creación de un sistema de certificación confiable también potenciará la movilidad laboral, facilitando la posibilidad de que los trabajadores accedan a mejores oportunidades dentro y fuera del país.

Contribución al modelo de desarrollo del Segundo Piso de la Transformación

El SNC, administrado por el CONOCER, emerge como una herramienta estratégica en el marco del modelo de desarrollo del Segundo Piso de la Transformación en México y contribuyendo de manera importante al cumplimiento de los 100 Compromisos establecidos, aportando al desarrollo y posicionamiento del país, en materia tecnológica y de innovación.

Este sistema no solo busca certificar y validar las competencias de la fuerza laboral en el país, sino que también se propone como un vehículo para reducir las brechas de desigualdad en el ámbito laboral y económico. Al certificar a los trabajadores, se promueve el desarrollo de una mano de obra especializada que puede competir efectivamente en el mercado laboral, lo que, a su vez, repercute en mejores condiciones de vida para la población.

La labor del CONOCER se fundamenta en los principios del Humanismo Mexicano, que abogan por una prosperidad compartida y el acceso a oportunidades equitativas para todos los ciudadanos. Este enfoque humanista es crucial en tiempos donde la desigualdad económica y social persiste, pues la certificación de competencias no solo eleva el nivel de habilidades técnicas de los individuos, sino que también les brinda un reconocimiento formal de sus capacidades, lo que es fundamental para construir una vida digna y un bienestar integral. En este sentido, se establece una correlación directa entre la mejora de las competencias laborales y la elevación de la calidad de vida de las personas.

Para alcanzar el óptimo desempeño del capital humano, es imperativo que las organizaciones implementen programas de formación continua. La capacitación constante no solo beneficia al individuo en términos de desarrollo profesional, sino que genera un impacto positivo en la productividad organizacional. La motivación para aprender y mejorar, junto con el suministro de herramientas adecuadas, son elementos clave que facilitan este proceso. Al proporcionar a los colaboradores las habilidades necesarias, se les dota de una estructura de pensamiento más sólida, incrementando así su capacidad para resolver problemas y fomentar procesos creativos.

La educación y la capacitación, bajo este prisma, se convierten en los pilares para la reducción de los tiempos de ejecución de actividades, así como en el uso eficiente de los recursos y tecnologías disponibles. Por ejemplo, una fuerza laboral entrenada en nuevas tecnologías puede optimizar los procesos productivos, reduciendo costos y mejorando la competitividad de la empresa en el mercado. A su vez, esto puede traducirse en mayores salarios y mejores condiciones laborales, creando un círculo virtuoso de bienestar.

Es importante también destacar el papel del CONOCER en la creación y promoción de estándares de competencia laboral que respondan a las necesidades del mercado. Estos estándares son elaborados en colaboración con diferentes sectores productivos, asegurando que la formación ofrecida sea pertinente y esté alineada con las exigencias actuales. La validación de estos estándares a través de un proceso de certificación garantiza que tanto empleadores como empleados puedan tener confianza en la calidad de las competencias adquiridas.

La implementación del SNC no está exenta de retos. A pesar de que existen políticas públicas que respaldan esta iniciativa, es indispensable que se continúe fomentando la colaboración entre el sector público, privado y académico para garantizar su éxito. La inversión en capacitación y el compromiso de las empresas para promover el desarrollo profesional de sus empleados son factores fundamentales para lograr los objetivos planteados.

Además, debe prestarse especial atención a las poblaciones más vulnerables, quienes históricamente han enfrentado mayores barreras para acceder a oportunidades laborales justas. La certificación de competencias debe ser inclusiva y accesible, contribuyendo así a cerrar las brechas de desigualdad que persisten en el ámbito laboral. De igual manera, es fundamental que los programas de formación consideren la diversidad cultural y regional del país, adaptándose a las particularidades de cada comunidad y sector.

En conclusión, el CONOCER, a través del SNC, representa un paso significativo hacia la construcción de un país más justo y equitativo, donde la capacitación y certificación de la fuerza laboral juegan un papel crucial en el desarrollo económico y social. Los principios del Humanismo Mexicano guían esta tarea, promoviendo un enfoque que valora al ser humano y su potencial como motor de cambio. Así, al invertir en el capital humano y fomentar la formación continua, México podrá avanzar hacia un futuro donde la prosperidad sea verdaderamente compartida, garantizando a todos los mexicanos la oportunidad de construir una vida digna y alcanzar su máximo potencial. La colaboración entre los diferentes sectores de la sociedad será vital para lograr este objetivo, consolidando un modelo de desarrollo integral que beneficie a todos.

6. Objetivos

El presente programa tiene como objetivo fundamental dar a conocer el plan de trabajo del CONOCER. Este plan se ha diseñado en respuesta a los problemas y áreas de oportunidad identificados en el diagnóstico previo, con miras a contribuir de manera efectiva al Modelo de Desarrollo del Segundo Piso de la Transformación.

La estructura de este programa se compone de cinco objetivos estratégicos. Cada uno de estos objetivos ha sido formulado con el fin de abordar de manera directa las problemáticas existentes y facilitar la medición de resultados, permitiendo así que los esfuerzos y recursos asignados sean focalizados de manera eficiente.

El enfoque particular está destinado a fortalecer las alianzas interinstitucionales entre los sectores productivo, social y gubernamental, esta colaboración es esencial para promover el reconocimiento de la experiencia laboral y las habilidades necesarias para el empleo, mediante la implementación de certificaciones de competencias laborales proporcionadas por el CONOCER.

En síntesis, este programa no solo busca mejorar la calidad de la fuerza laboral, sino también optimizar el vínculo entre educación, desarrollo profesional y oportunidades laborales, asegurando que cada individuo pueda acceder a un reconocimiento justo de sus competencias y contribuir así al crecimiento sostenible del país.

Objetivos del Programa Institucional del CONOCER 2025-2030

- 1.- Desarrollar estándares de competencia alineados a la oferta educativa enfocada a las necesidades del mercado laboral actual para la certificación de la población estudiantil de los tipos educativos media superior y superior y la fuerza laboral mexicana.
- 2.- Articular el Sistema Nacional de Competencias con el Sistema de Educación Dual para impulsar la empleabilidad y productividad de la formación en contextos reales de trabajo en México.
- 3.- Impulsar la certificación para la competitividad económica, el progreso social y el desarrollo educativo a nivel nacional, priorizando regiones y grupos vulnerables (indígenas, rurales, urbanos, diversidad sexual, personas con discapacidad, migrantes y jóvenes).
- 4.- Aumentar la Certificación de Competencias Laborales para diversificar la competitividad económica de poblaciones ubicadas en zonas urbanas, rurales e indígenas.
- 5.- Fortalecer el Sistema Nacional de Competencias para ampliar el acceso equitativo al reconocimiento de aprendizajes formales y no formales de la población, contribuyendo al desarrollo integral y la igualdad de oportunidades.

6.1 Relevancia del objetivo 1: Desarrollar estándares de competencia alineados a la oferta educativa enfocada a las necesidades del mercado laboral actual para la certificación de la población estudiantil de los tipos educativos media superior y superior y la fuerza laboral mexicana.

Las necesidades del escenario laboral nacional cambian y se diversifican con base en la evolución de las tecnologías de la información y comunicación, el crecimiento económico, los procesos productivos y el acontecer del mercado laboral internacional, motivo por el cual se requiere el desarrollo de nueva oferta educativa, así como la reestructuración de la existente, lo anterior con el propósito de enfocarla a las necesidades específicas para el desarrollo laboral.¹

En dicho sentido, se requiere normalizar las funciones que por su relevancia presentan un alto impacto social y económico en los sectores público, social y de gobierno y que se encuentren alineadas a la oferta educativa resultante del proceso de reestructuración y de la implementación del modelo educativo de la Nueva Escuela Mexicana (NEM), la cual busca privilegiar la equidad y la mejora de la educación considerando como eje prioritario el aprendizaje de las niñas, los niños, adolescentes y jóvenes con el firme propósito de impulsar la transformación social en la escuela y la comunidad. Ceñido a lo anterior, como parte del círculo virtuoso del aprendizaje, es menester impulsar la adherencia al plan de la NEM por parte de las maestras y maestros, con el fin incrementar el nivel de manejo en criterios medulares en la enseñanza y superar el dominio del 69.3% en los contenidos propuestos, el 65% en evaluación formativa y el 70.3% en el entendimiento de los procesos de desarrollo de aprendizaje.

Con base en esta directriz, la promoción de la estandarización y certificación de competencias laborales del CONOCER impulsará las tendencias actuales del mercado laboral lo que de forma inherente abonará a la especialización del conocimiento, el crecimiento empresarial y a la eficiencia de los recursos humanos y materiales (OLA, 2025), con lo que se garantizará la disponibilidad de mano de obra especializada y calificada en las funciones con mayor demanda en el mercado laboral, hecho que permitirá responder de forma oportuna a las necesidades de los empleadores mexicanos a nivel nacional y le permitirá a las trabajadoras y trabajadores de México acceder a un mejor salario.

Lo anterior sumará de manera contundente al establecimiento de una fuerza de trabajo diversificada y habilitada para asumir los retos laborales actuales frente a la inexorable aplicación de la inteligencia artificial (IA) y a la alfabetización digital en plena era de la industria 4.0, hecho que abonará al establecimiento de una República tecnológicamente soberana y de vanguardia, y repercutirá fructíferamente en la normalización y certificación de Estándares de Competencia concordantes con los niveles establecidos en el Marco Nacional de Cualificaciones. Lo anterior frente al hecho de que el 47% de los trabajadores que utilizan la IA afirman no tener idea de cómo alcanzar los objetivos de productividad esperados en su centro laboral, frente al hecho de que tres de cada cuatro personas, es decir el 77% mencionan haber visto disminuido su nivel de productividad, hecho que puede ocasionar estrés laboral, el cual lo experimenta el 49% de los trabajadores.²

6.2 Relevancia del objetivo 2: Articular el Sistema Nacional de Competencias con el Sistema de Educación Dual para impulsar la empleabilidad y productividad de la formación en contextos reales de trabajo en México.

Fortalecer el SNC con el Sistema de Educación y Formación Profesional Dual, para impulsar la empleabilidad y productividad de la población en ambientes reales de trabajo que puedan tener un impacto en diversos sectores económicos de México. Durante el año 2024, un total de 14,155 estudiantes de Educación Media Superior recibieron formación a través de este modelo. Es importante destacar que este logro ha sido posible gracias a la participación de 3,279 empresas, que han brindado oportunidades de aprendizaje y desarrollo a nuestros alumnos.³

En diciembre de ese mismo año la cifra de 16,240 alumnas y alumnos. Del total de estudiantes 9,972 son mujeres y 6,268 hombres.

Del total de alumnos, 8,138 pertenecen al Conalep; 3,991 a los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTE); 3,810 a los planteles de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (DGETI), y 301 a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar (DGETAyCM).⁴

¹ SEP (2023) El currículum laboral en la Educación Media Superior. Marco Curricular Común de la Educación Media Superior. <https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/13634/1/images/CURRICULUM%20LABORAL%202023.pdf>

² Manpower Group (2025) Tendencias Laborales 2025. Acelerar la Adaptabilidad. <https://blog.manpowergroup.com.mx/manpowergroup/tendencias-2025>

³ SEP (s. f.). Boletín 126 Educación Dual pilar para la competitividad en la economía.

⁴ SEP (s/f-a). Boletín 89. Gobierno de México fomentará e impulsará la Educación Dual en todo el país: Mario Delgado. gov.mx. Recuperado el 3 de septiembre de 2025, de <https://www.gob.mx/sep/prensa/boletin-89-gobierno-de-mexico-fomentara-e-impulsara-la-educacion-dual-en-todo-el-pais-mario-delgado>

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030, uno de los principales retos del Sistema Educativo Nacional es la articulación efectiva entre la educación y el mundo laboral.

La formación profesional basada en el Modelo Dual ha demostrado ser una herramienta clave para reducir el desempleo juvenil, mejorar la pertinencia de la formación y generar trayectorias de vida dignas para las y los jóvenes mexicanos.

En este contexto el CONOCER, como organismo rector del SNC, tiene un papel estratégico en consolidar y fortalecer la Educación Dual desde la perspectiva del reconocimiento de saberes prácticos, habilidades técnicas y competencias clave para la inserción laboral.

Cabe destacar que, en este sistema, los estudiantes alternan entre el aula y el entorno laboral real, permitiendo que desarrollen competencias profesionales mientras continúan su formación académica.

La economía de México se caracteriza por la diversidad regional y su creciente apertura. Se prevé que los sectores estratégicos del país (aeroespacial, automotriz, energético y eléctrico) mantengan sus trayectorias de crecimiento, a lo que hay que sumar también las reformas en curso para incrementar la productividad y la innovación en sectores más tradicionales. La educación superior está creciendo y, si se mantienen los patrones actuales, 26% de los jóvenes obtendrán algún título de ese tipo educativo a lo largo de su vida. Medio millón de egresados ingresan cada año al mercado laboral y México confía en ellos para progresar en las cadenas de valor mundiales.⁵

En México, este modelo se ha implementado especialmente en el tipo educativo medio superior, donde los estudiantes de bachillerato tecnológico y profesional técnico pueden beneficiarse de una formación mixta, con actividades de aprendizaje tanto en la escuela como en empresas asociadas al Sistema de Educación Dual.

El Modelo Dual permite a los estudiantes desarrollar competencias alineadas con las necesidades del mercado y los sectores productivos. No obstante, para lograr un impacto transformador en el país, es fundamental contar con estándares de competencia actualizados, mecanismos de certificación válidos y confiables, así como procesos de coordinación institucional entre el sector educativo, los empleadores y los organismos de evaluación.

Por ello, el presente objetivo busca establecer una integración estructural entre componentes del SNC y los programas de formación Dual, promoviendo la certificación y la consolidación de una cultura de calidad, inclusión y mejora continua de este modelo.

6.3 Relevancia del objetivo 3: Impulsar la certificación para la competitividad económica, el progreso social y el desarrollo educativo a nivel nacional, priorizando regiones y grupos vulnerables (indígenas, rurales, urbanos, diversidad sexual, personas con discapacidad, migrantes y jóvenes).

El objetivo central es garantizar a la población igualdad de oportunidades laborales, de modo que la competitividad y productividad en el sector productivo sean más justas y equitativas. Para lograrlo, resulta esencial asegurar el ingreso, permanencia y conclusión de los estudios en todos los tipos y niveles educativos, pues esto impulsa el bienestar social, reduce la pobreza y construye un México más inclusivo.

La educación humanista y científica constituye un pilar fundamental del proyecto nacional y condición necesaria para el progreso del país. Reconoce que niñas, niños, adolescentes y jóvenes inician su aprendizaje desde contextos familiares, sociales y culturales diversos, lo que exige estrategias educativas diferenciadas.

La administración actual enfrenta el reto de garantizar acceso, continuidad y conclusión en las trayectorias educativas, así como proveer condiciones y herramientas que fortalezcan el trabajo docente, siempre reconociendo la diversidad de los contextos.

En este marco, el PND 2025-2030 plantea rediseñar los mecanismos de acción pública, ya que programas anteriores no lograron responder a la demanda de oportunidades de la población económicamente activa. El propósito es impulsar la profesionalización mediante certificaciones nacionales y oficiales que reconozcan conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en el trabajo o a lo largo de la vida.

La SEP implementó políticas para consolidar un Sistema Educativo Nacional robusto, priorizando la equidad, eficiencia y cobertura. Entre ellas destacan:

- Acciones integrales que promuevan bienestar y prosperidad.
- Expansión del sistema dual de educación en coordinación con el sector empresarial.
- Aumento en certificaciones laborales que garanticen una oferta especializada.
- Programas de capacitación y reconversión de habilidades con perspectiva de género.

⁵ OCDE (2019). Educación Dual en México: Revisión de políticas públicas. París: OECD Publishing.

Estas iniciativas se alinean con los principios del Humanismo Mexicano, que impulsan prosperidad compartida, honestidad en el gobierno, democracia y libertad.

El Estado mexicano se compromete a garantizar igualdad de oportunidades educativas en todo el territorio, independientemente del contexto social o geográfico. No obstante, persisten desafíos. De acuerdo con datos recientes, 63.7% del personal docente requiere apoyo para implementar el Plan de Estudios 2022 en preescolar, primaria y secundaria, especialmente en metodologías inclusivas e innovadoras. Esto refleja la urgencia de fortalecer la preparación docente para aplicar los principios de la NEM.

Uno de los problemas más graves es el abandono escolar, originado por factores económicos, familiares, académicos y sociales. Este fenómeno, denominado desafiación, afecta sobre todo a la educación media superior, donde la tasa fue de 11.2% en 2022-2023. Para enfrentarlo, se impulsa un modelo unificado que articule subsistemas y garantice trayectorias educativas continuas, acompañado de becas, infraestructura escolar y programas inclusivos.

En el ámbito laboral, el INEGI, mediante la ENOE, informó que en el primer trimestre de 2025 la población económicamente activa fue de 60.5 millones de personas, lo que representa una disminución frente a 2024. Se registraron caídas en sectores como agricultura, industria, comercio, servicios y transporte. Estos datos reflejan la necesidad de políticas activas para fortalecer el empleo y enfrentar fenómenos como la informalidad y la subocupación.

En este contexto, el Gobierno de México, a través del Eje general 2. Desarrollo con bienestar y humanismo, promueve la certificación de competencias para reconocer formalmente los saberes y destrezas de los ciudadanos. Esto permite desempeñarse con mayor calidad en el mercado laboral y contribuye a reactivar la economía, mejorar el empleo y elevar la calidad de vida de la población.

6.4 Relevancia del objetivo 4: Aumentar la Certificación de Competencias Laborales para diversificar la competitividad económica de poblaciones ubicadas en zonas urbanas, rurales e indígenas.

El objetivo se relacionó con la educación como uno de los pilares del desarrollo integral, el bienestar de la población y el progreso del país. El sistema educativo debe ofrecer una cobertura amplia y flexible, que considere la diversidad cultural, lingüística y geográfica, así como las características de la población.

De acuerdo con datos oficiales, el 36.3% de la población vive en pobreza; entre niñas, niños y adolescentes, esta cifra asciende a 45.8%. En consecuencia, cuatro de cada 10 menores viven en pobreza moderada y uno de cada 10 en pobreza extrema.⁶

En lo que corresponde a la educación inicial, los escolares desarrollan habilidades y capacidades - comunicación, creatividad, pensamiento y psicomotricidad- en ambientes seguros, bajo un enfoque de cuidado cariñoso y sensible. Diversos estudios confirman que invertir en la primera infancia reduce desigualdades sociales y genera beneficios económicos sostenibles. Por ello, la SEP continuará promoviendo su importancia.

En la educación media superior, el Censo de Población y Vivienda 2020 reveló que alrededor de 6.1 millones de jóvenes de 15 a 17 años no estaban inscritos en el sistema educativo. Además, la Encuesta Nacional sobre Acceso y Permanencia en la Educación (ENAPE) del INEGI reportó que 11.6% de los estudiantes abandonaron la escuela durante el ciclo 2020-2021.⁷

Por otra parte, la educación para adultos continúa siendo un gran desafío. Las cifras más recientes indican que 27.5 millones de personas de 15 años y más no han concluido la educación básica, y 25.4 millones de personas de 18 años y más no han terminado la media superior. El INEA reforzará su estrategia con un enfoque incluyente, brindando opciones educativas, capacitación y formación continua que fomenten competencias básicas, respeten los valores culturales y favorezcan el aprendizaje autodidacta. También se impulsará la asesoría y el acompañamiento de esta población, así como la colaboración interinstitucional para combatir el rezago educativo.

El reto de la educación consiste en reducir la brecha de desigualdad social entre niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas, fortaleciendo los servicios y promoviendo modalidades de atención acordes con el contexto regional. Esto resulta especialmente relevante ante la dinámica poblacional marcada por migraciones rurales, urbanas y externas, con el objetivo de garantizar una educación inclusiva, intercultural e integral.

⁶ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), México. Pobreza infantil y adolescente en México, 2022.

⁷ INEGI. Encuesta Nacional sobre Acceso y Permanencia en la Educación (ENAPE) 2021.

Para enfrentar la situación en la educación media superior y superior, la SEP fortalecerá los planes y programas de estudio del Marco Curricular Común y promoverá actividades que fomenten la integración de los estudiantes en la comunidad escolar. Asimismo, actualizará los programas de capacitación laboral, reforzará la educación dual y establecerá vínculos con las IES, con el fin de ampliar las oportunidades de desarrollo profesional y acceso a mejores empleos.

Dentro de las políticas públicas a implementar, deberán promoverse, respetarse y garantizarse los derechos sociales bajo los principios de universalidad y perspectiva de género, con el propósito de asegurar a la población el acceso a la educación, la certificación y la capacitación laboral, en concordancia con el humanismo mexicano.

Ante este panorama, el Gobierno de México planteó nuevas estrategias y líneas de acción para aumentar los programas públicos, que en años anteriores no lograron cubrir las necesidades de la población económicamente activa. Uno de los ejes centrales es atender los desafíos de formación y profesionalización ciudadana.

En este marco, la SEP ha promovido diversas iniciativas orientadas a fortalecer el Sistema Educativo Nacional, con énfasis en el progreso del país. Un punto clave es la creación de condiciones propicias para expandir el Modelo Dual de formación profesional en coordinación con el sector privado. Esto incluye el fortalecimiento de los procesos de certificación de competencias laborales, con el fin de asegurar una oferta de trabajo especializada y acorde a las exigencias del mercado actual.

Asimismo, se incorporaron mecanismos de actualización y reconversión de habilidades laborales, bajo una perspectiva de género. Estas acciones se sustentan en el humanismo mexicano, que defiende principios como prosperidad compartida, transparencia gubernamental, democracia y libertades fundamentales.

La propuesta del Ejecutivo se alinea con el Eje general 2. Desarrollo con bienestar y humanismo, con el propósito de garantizar el acceso a procesos formales de certificación de competencias. Este enfoque busca reconocer oficialmente los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas, lo cual resulta esencial para asegurar un desempeño óptimo en el ámbito laboral. Con estas medidas, se pretende ampliar las oportunidades de empleo, mejorar la calidad de vida de la población y fortalecer el potencial productivo del capital humano en el país.

6.5 Relevancia del objetivo 5: Fortalecer el Sistema Nacional de Competencias para ampliar el acceso equitativo al reconocimiento de aprendizajes formales y no formales de la población, contribuyendo al desarrollo integral y la igualdad de oportunidades.

El SNC está diseñado para atender a todas las personas físicas o morales, tanto mexicanas como extranjeras. Esto incluye a trabajadores del sector privado y público, personas que laboran de forma independiente, empresarios, organizaciones sindicales, asociaciones empresariales, industriales o comerciales, así como instituciones y organizaciones de carácter público, privado o social.

En este marco, se ha establecido como prioridad lograr una mayor articulación entre los sistemas de normalización y de certificación de competencias, con el propósito de mejorar la eficacia de sus servicios. Esta articulación busca fortalecer la empleabilidad de las personas, impulsar la productividad y competitividad de los sectores económicos, y en última instancia, contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población mexicana.

La consolidación de la oferta de certificación para las personas es indispensable, ya que debe responder a las necesidades y demandas actuales de los diversos sectores productivos, esto permitirá que las personas incrementen su empleabilidad a través de la certificación de competencias laboral que haga frente a la realidad laboral actual y puedan contar con elementos que se adecuen a los cambios en los esquemas de gestión del trabajo. En ese sentido, es indispensable que mediante el sistema normalizado y sistema de certificación se desarrollen por un lado EC pertinentes y acorde a las demandas actuales en los entornos laborales y por otro lado contar con una cobertura amplia y consolidada a nivel nacional de la Red de Prestadores de Servicios, con lo que se espera en su conjunto consolidar el modelo de certificación en México.

El CONOCER, durante su trayectoria ha implementado estrategias a fin de diversificar la certificación de competencias en México, ello a través de la adición de nuevos Comités de Gestión por Competencia, así como la colaboración de los ya existentes quienes se encargan del nuevo desarrollo y actualización de estándares de competencias, permitiendo ampliar la cobertura de competencias sujetas a certificarse. Asimismo, la adición de nuevos Prestadores de Servicios, quienes suman esfuerzos al modelo para realizar procesos de capacitación, evaluación y certificación de las personas que buscan reconocer su experiencia y ser parte del capital humano profesionalizado.

El fortalecimiento del SNCL y del SCCL, como componentes clave del SNC, se orienta bajo tres ejes principales. Considera en primer lugar los principios rectores del PND 2025-2030 “Prosperidad compartida” y “Desarrollo y bienestar con cuidado al medio ambiente”; en segundo lugar, los objetivos y metas del Programa Sectorial de Educación (PSE) 2025-2030 y en tercer lugar el análisis del estado actual del CONOCER.

De acuerdo con Manpower Group, 70% de las empresas nacionales reportan dificultades para contratar perfiles adecuados, en su estudio “Escasez de Talento 2025” y particularmente las empresas medianas en México reportan hasta 73% de problemas para cubrir puestos.

La creciente demanda de la certificación de competencias en México registrada durante los últimos años, a partir de la publicación de las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del SNC a finales de 2009 y su implementación a partir de 2010, ha generado en consecuencia la necesidad de contar con un mayor número de prestadores de servicios, que provean de los servicios de evaluación y certificación al público demandante, pasando de contar en 2011 con tan solo 50 ECE y 14 OC acreditados en el primer año de operación bajo las nuevas Reglas, a 553 ECE y 140 OC al cierre del primer trimestre de 2025.

En lo que corresponde al desarrollo de EC, puede observarse un incremento porcentual de estándares de competencia, al menos al cierre del primer trimestre de 2025, el acumulado de estándares de competencia alcanzó 1,485 EC registrados. Asimismo, en lo que concierne a los CGC, al cierre del mismo periodo se alcanzaron 443 comités.

6.6 Vinculación de los objetivos del Programa Institucional del CONOCER 2025-2030

En el contexto del PSE 2025-2030 es fundamental establecer una clara vinculación entre los objetivos planteados y las estrategias a implementar. Este programa se orienta hacia la mejora del sistema educativo en México, buscando adecuarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral y promoviendo la igualdad de oportunidades para toda la población.

Uno de los principales objetivos es el desarrollo de estándares de competencia que estén alineados con la oferta educativa, tomando en cuenta las necesidades del mercado laboral actual. La actualización de estos estándares permitirá preparar a los estudiantes con habilidades pertinentes y demandadas por los empleadores. Para lograr esto, es esencial ampliar la oferta educativa, ya que esto reducirá las brechas de desigualdad social entre niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos. La educación debe ser vista como un motor que fomente el desarrollo integral y el bienestar social.

La estrategia 1.5 del PSE 2025-2030 destaca la importancia de consolidar opciones diferenciadas de servicios educativos, como la educación dual y modalidades mixtas. Esta diversificación permitirá ofrecer soluciones educativas más flexibles que se adapten a las diversas realidades de la población mexicana, incluyendo la educación para adultos y la capacitación para el trabajo. Estas estrategias son vitales para que el sistema educativo responda a las necesidades específicas de distintos grupos sociales.

El fortalecimiento de la articulación entre el Sistema Nacional de Competencias y el Sistema de Educación y Formación Profesional Dual es otro objetivo crucial. Este enfoque busca impulsar la empleabilidad y productividad de la formación en contextos reales de trabajo, facilitando así el tránsito de los estudiantes al mundo laboral. Aumentar la oferta educativa en este sentido contribuirá a reducir las brechas de acceso a educación de calidad, garantizando cada vez más oportunidades a quienes han estado históricamente vulnerados.

La implementación de estrategias como la ampliación de la oferta educativa en tipos de educación media superior y superior es indispensable. Esto no solo garantizará que un mayor número de estudiantes finalicen la educación básica, sino que también se atenderá a las poblaciones en rezago social, propiciando una mejor calidad de vida y más oportunidades de desarrollo.

La certificación se erige como un factor central para la competitividad económica, el progreso social y el desarrollo educativo a nivel nacional. La oportunidad de certificar aprendizajes formales y no formales permite a la población acceder a un reconocimiento de sus habilidades y competencias. En consecuencia, se debe fomentar la creación de programas de certificación que se alineen con las demandas laborales actuales y emergentes.

Para ello, es necesario ampliar la oferta educativa y fortalecer las oportunidades para cerrar las brechas sociales y regionales. Parte de las estrategias de este programa se centran en la necesidad de priorizar la educación media superior, especialmente en territorios con mayor rezago social, asegurando que los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para mejorar su condición de vida.

Fortalecer el Sistema Nacional de Competencias también implica garantizar que exista un reconocimiento equitativo de aprendizajes formales y no formales. Esto contribuirá a la igualdad de oportunidades al ofrecer a todos los ciudadanos la posibilidad de acceder a una educación que les permita desarrollarse plenamente.

La transformación del sistema educativo en México hacia un modelo que contemple el desarrollo de estándares de competencia alineados a las necesidades del mercado laboral es un paso significativo hacia la consecución de una sociedad más justa e igualitaria. Al centrarse en la inclusión, la certificación y la pertinencia educativa, se busca no solo hacer eficiente la formación de individuos, sino también contribuir al desarrollo económico y social del país en su conjunto. La educación debe ser un vehículo para reducir desigualdades y proporcionar a todos, sin excepción, las herramientas necesarias para un mejor futuro.

Por último, el programa resalta la importancia de fortalecer el acceso equitativo al reconocimiento de aprendizajes. Esto contribuirá significativamente al desarrollo integral de la población y promoverá la igualdad de oportunidades. Implementar medidas que favorezcan la continuidad en las trayectorias educativas es esencial para aumentar la cobertura y mejorar la eficiencia terminal en todos los tipos y niveles educativos.

Objetivos del Programa Institucional del CONOCER 2025-2030	Objetivos del Programa Sectorial de Educación 2025-2030	Estrategias del Programa Sectorial de Educación 2025-2030
1. Desarrollar estándares de competencia alineados a la oferta educativa enfocada a las necesidades del mercado laboral actual para la certificación de la población estudiantil de los tipos educativos media superior y superior y la fuerza laboral mexicana.	1. Aumentar la oferta educativa a nivel nacional para reducir las brechas de acceso de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas, a fin de avanzar hacia la igualdad de oportunidades de formación, sin importar el origen o contexto social.	1.5 Consolidar opciones diferenciadas de servicios educativos, tales como educación dual y modalidades mixta, semipresencial y no escolarizada en los diferentes tipos educativos, educación para adultos y capacitación para el trabajo, que respondan a las necesidades de la población.
2. Articular el Sistema Nacional de Competencias con el Sistema de Educación Dual para impulsar la empleabilidad y productividad de la formación en contextos reales de trabajo en México.	1. Aumentar la oferta educativa a nivel nacional para reducir las brechas de acceso de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas a fin de avanzar hacia la igualdad de oportunidades de formación, sin importar el origen o contexto social.	1.5 Consolidar opciones diferenciadas de servicios educativos, tales como educación dual y modalidades mixta, semipresencial y no escolarizada en los diferentes tipos educativos, educación para adultos y capacitación para el trabajo, que respondan a las necesidades de la población.
3.- Impulsar la certificación para la competitividad económica, el progreso social y el desarrollo educativo a nivel nacional, priorizando regiones y grupos vulnerables (indígenas, rurales, urbanos, diversidad sexual, personas con discapacidad, migrantes y jóvenes).	1.- Aumentar la oferta educativa a nivel nacional para reducir las brechas de acceso de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas a fin de avanzar hacia la igualdad de oportunidades de formación, sin importar el origen o contexto social.	1.1 Fortalecer las oportunidades educativas para cerrar las brechas sociales y reducir las desigualdades regionales. 1.3 Fomentar que la población en rezago educativo adquiera los conocimientos y habilidades mínimas para acceder a una mejor condición de vida y oportunidades para su desarrollo integral. 1.4 Expandir la oferta de educación superior en los distintos campos de conocimiento, promoviendo diversas modalidades de atención con pertinencia cultural y social. 1.5 Consolidar opciones diferenciadas de servicios educativos, tales como educación dual y modalidades mixta, semipresencial y no escolarizada en los diferentes tipos educativos, educación para adultos y capacitación para el trabajo, que respondan a las necesidades de la población.
4.- Aumentar la Certificación de Competencias Laborales para	1.- Aumentar la oferta educativa a nivel nacional para reducir las brechas de	1.1 Fortalecer las oportunidades educativas para cerrar las brechas

diversificar la competitividad económica de poblaciones ubicadas en zonas urbanas, rurales e indígenas.

acceso de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas a fin de avanzar hacia la igualdad de oportunidades de formación, sin importar el origen o contexto social.

regionales. 1.2 Incrementar la oferta educativa de educación media superior en todo el país, con especial atención en territorios y poblaciones con mayor rezago social para garantizar el acceso a un mayor número de estudiantes que concluyen la educación básica. 1.3 Fomentar que la población en rezago educativo adquiera los conocimientos y habilidades mínimas para acceder a una mejor condición de vida y oportunidades para su desarrollo integral. 1.4 Expandir la oferta de educación superior en los distintos campos de conocimiento, promoviendo diversas modalidades de atención con pertinencia cultural y social. 1.5 Consolidar opciones diferenciadas de servicios educativos, tales como educación dual y modalidades mixta, semipresencial y no escolarizada en los diferentes tipos educativos, educación para adultos y capacitación para el trabajo, que respondan a las necesidades de la población.

5.- Fortalecer el Sistema Nacional de Competencias para ampliar el acceso equitativo al reconocimiento de aprendizajes formales y no formales de la población, contribuyendo al desarrollo integral y la igualdad de oportunidades.

1.- Aumentar la oferta educativa a nivel nacional para reducir las brechas de acceso de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas a fin de avanzar hacia la igualdad de oportunidades de formación, sin importar el origen o contexto social.

1.1 Fortalecer las oportunidades educativas para cerrar las brechas sociales y reducir las desigualdades regionales. 2.1 Impulsar medidas que favorezcan la continuidad de las trayectorias educativas de los estudiantes de todos los tipos y niveles educativos, a fin de incrementar la cobertura y la eficiencia terminal.

2.- Garantizar el ingreso, permanencia y conclusión de las trayectorias educativas en todos los tipos, niveles y modalidades del sistema educativo, priorizando el interés superior de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, a fin de contribuir a su desarrollo integral y al bienestar de la población.

7. Estrategias y líneas de acción

Objetivo 1. Desarrollar estándares de competencia alineados a la oferta educativa enfocada a las necesidades del mercado laboral actual para la certificación de la población estudiantil de los tipos educativos media superior y superior y la fuerza laboral mexicana.

Estrategia 1.1 Fomentar la integración de nuevos Comités de Gestión por Competencias pertenecientes a los sectores que lideran las nuevas tendencias laborales, para el desarrollo de estándares de competencia.

Línea de acción

1.1.1 Promover el trabajo sinérgico y colaborativo con las cabezas de los sectores productivo, social y de gobierno por medio de los Comités de Gestión por Competencias integrados al Sistema Nacional de Competencias.

1.1.2 Promover el desarrollo de análisis sectoriales para la identificación de los actores clave susceptibles a integrar nuevos Comités de Gestión por Competencias, por medio de las Coordinaciones de Promoción y Desarrollo y de Operación y Servicios a usuarios del CONOCER.

1.1.3 Incentivar la integración de nuevos Comités de Gestión por Competencias al Sistema Nacional de Competencias con base en los requerimientos de la oferta educativa mexicana basada en competencias.

1.1.4 Impulsar alianzas estratégicas con los actores involucrados en la industria 4.0 y las tecnologías de la información y

Línea de acción

comunicaciones por medio de los Comités de Gestión por Competencias.

1.1.5 Promover el modelo por competencias del Sistema Nacional de Competencias en mesas de diálogo y de trabajo sectoriales a nivel regional y nacional a través de la Red de Prestadores del CONOCER.

Estrategia 1.2 Fomentar el establecimiento de alianzas estratégicas con el sector educativo para la normalización alineada a la nueva oferta educativa encaminada a satisfacer las necesidades del mercado laboral mexicano.

Línea de acción

1.2.1 Promover la participación interinstitucional entre los actores del sector educativo por medio de los Comités de Gestión por Competencias y la Red de Prestadores del CONOCER.

1.2.2 Facilitar el dialogo en materia de competencias laborales con el sector educativo en los tipos de media superior y superior por medio de los Comités de Gestión por Competencias y la Red de Prestadores del CONOCER.

1.2.3 Dar a conocer las ventajas de la certificación de competencias laborales entre la población estudiantil de educación media superior y superior por medio de los vocales del sector educativo de los Comités de Gestión por Competencias.

1.2.4 Desarrollar Estándares de Competencia alineados a la oferta educativa entre la Red de Prestadores del CONOCER por medio de las soluciones de certificaciones acreditadas.

1.2.5 Analizar el impacto de la certificación de competencias laborales en el mercado laboral por medio de los Comité de Gestión por Competencias y la Red de Prestadores del CONOCER.

Estrategia 1.3 Fortalecer el desarrollo de Estándares de Competencia de referencia para la clasificación del Marco Nacional de Cualificaciones, en aras de profesionalizar a la fuerza de trabajo y a la población estudiantil mexicana.

Línea de acción

1.3.1 Apoyar a la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación y a las Subsecretarías de Educación Básica, Media Superior y Superior en la asignación de EC, con base en el Marco Nacional de Cualificaciones y el Sistema de Asignación, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos.

1.3.2 Promover las propuestas y resultados de la clasificación de Estándares de Competencia en el Marco Nacional de Cualificaciones entre los Comités de Gestión de Competencias por medio de la celebración de mesas de trabajo periódicas.

1.3.3 Desarrollar Estándares de Competencia alineados a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones por medio de los Comités de Gestión por Competencias.

1.3.4 Promover la certificación en los Estándares de Competencia alineados al Marco Nacional de Cualificaciones entre los sectores productivo, social, de gobierno y la población en general a nivel nacional a través de la Red de Prestadores del CONOCER.

1.3.5 Actualizar los Estándares de Competencia, que lo requieran, alineados al Marco Nacional de Cualificaciones por medio de los Comités de Gestión por Competencias.

Objetivo 2. Articular el Sistema Nacional de Competencias con el Sistema de Educación Dual para impulsar la empleabilidad y productividad de la formación en contextos reales de trabajo en México.

Estrategia 2.1. Diseñar Estándares de Competencia específicos para la formación Dual, a fin de facilitar la integración al campo laboral.

Línea de acción

2.1.1 Promocionar junto con los subsistemas de educación media superior la certificación de competencias de alumnos de educación dual.

2.1.2 Fomentar el desarrollo de Estándares de Competencias para vincular el aprendizaje de la educación media superior con la formación para el trabajo.

2.1.3 Impulsar el desarrollo de programas de formación y capacitación, con base en Estándares de Competencia por medio de convenios con las instituciones educativas.

2.1.4 Implementar una estrategia con los Comités de Gestión por Competencias del ramo educativo para la promoción de los nuevos Estándares de Competencias.

Línea de acción

2.1.5 Impulsar junto con los Comités de Gestión por Competencia el desarrollo y actualización de Estándares de Competencia de acuerdo con los trayectos técnicos de la formación dual.

Estrategia 2.2. Certificar las competencias en ambientes reales de trabajo con el fin de facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.**Línea de acción**

2.2.1 Incentivar el uso de los Estándares de Competencia como referentes de las mejores prácticas en escenarios reales de aprendizaje.

2.2.2 Atender la demanda identificada de certificaciones en colaboración con los Comités de Gestión por Competencias de los distintos sectores.

2.2.3 Difundir los beneficios de la incorporación de talento joven certificado mediante el trabajo colaborativo con las empresas.

2.2.4 Certificar tutores académicos para asegurar la calidad y uniformidad en los procesos de certificación en ambientes reales.

Estrategia 2.3. Realizar alianzas institucionales para expandir el Modelo Dual, integrando la certificación de habilidades en los estudiantes de educación media superior y superior.**Línea de acción**

2.3.1 Establecer convenios de colaboración con subsistemas de educación media superior y superior.

2.3.2 Fomentar la participación de gobiernos estatales y municipales como actores clave para la certificación e implementar el modelo en sus regiones.

2.3.3 Promover con autoridades estatales y federales la certificación en armonía con políticas que fortalezcan la implementación del Modelo Dual.

2.3.4 Proponer la inclusión de Estándares de Competencia dentro del diseño curricular que permita la difusión de modelos metodológicos que faciliten a los jóvenes la incorporación al mercado laboral.

2.3.5 Crear redes regionales, nacionales e internacionales de colaboración que integren a diversos actores para facilitar la implementación y seguimiento de la certificación de competencias laborales dentro del Modelo Dual.

Objetivo 3. Impulsar la certificación para la competitividad económica, el progreso social y el desarrollo educativo a nivel nacional, priorizando regiones y grupos vulnerables (indígenas, rurales, urbanos, diversidad sexual, personas con discapacidad, migrantes y jóvenes).**Estrategia 3.1 Fomentar la certificación laboral con enfoque humanista y de género, fortaleciendo la inclusión, justicia social y desarrollo sostenible.****Línea de acción**

3.1.1 Fortalecer las oportunidades educativas a través de la certificación laboral con la finalidad de reducir las brechas de desigualdad regional.

3.1.2 Promover el aumento de la oferta educativa en todo el país asegurando el acceso a un mayor número de estudiantes con atención prioritaria a poblaciones con mayor rezago social.

3.1.3 Construir una red de certificación laboral que responda a las necesidades de las comunidades y características específicas de su contexto social.

3.1.4 Incrementar la certificación laboral como un mecanismo de inclusión y equidad mediante convenios de colaboración con prestadores de servicios enfocados en comunidades indígenas, rurales, urbanos, diversidad sexual, personas con discapacidad, migrantes y jóvenes.

3.1.5 Considerar la participación de estudiantes, docentes y la comunidad mediante la atención de las problemáticas o situaciones de su contexto social, a fin de que contribuyan al desarrollo de estándares de competencia.

Estrategia 3.2 Atender a grupos vulnerables ubicados en zonas urbanas, rurales e indígenas de alta y muy alta marginación para disminuir el rezago educativo.

Línea de acción

3.2.1 Disminuir la deserción laboral en zonas urbanas y rurales de alta y muy alta marginación mediante el otorgamiento de descuentos a los prestadores de servicios en el costo de la certificación con el propósito de beneficiar al usuario final.

3.2.2 Apoyar la capacitación laboral de trabajadores de pequeñas y medianas empresas en localidades indígenas de alta y muy alta marginación que buscan mejorar sus condiciones laborales.

3.2.3 Apoyar en la capacitación técnica y operativa a usuarios que pretendan adquirir mayores conocimientos en diversas áreas laborales que fortalezcan la inclusión productiva, financiera y profesional.

3.2.4 Considerar certificaciones laborales operativas apegadas a usos y costumbres para reducir el rezago educativo en las comunidades de mayor grado de marginación.

Estrategia 3.3 Impulsar la profesionalización de la población que habita en zonas urbanas y rurales de las entidades federativas para incorporarse al mercado laboral especializado y generar mayores oportunidades.

Línea de acción

3.3.1 Promover una agenda de fuerza laboral para la competitividad a través de la profesionalización de las competencias laborales.

3.3.2 Otorgar una especialización laboral a los trabajadores en sectores clave para fomentar la mano de obra calificada, la inclusión productiva, financiera y profesional.

3.3.3 Construir una sinergia con empresas de diversos sectores para crear bolsas de trabajo con la finalidad de ofrecer personal certificado que se desarrolle en un campo especializado.

3.3.4 Considerar estudios de campo y evaluaciones en zonas urbanas y rurales para el desarrollo de Estándares de Competencia dirigidos a sectores focalizados.

3.3.5 Otorgar la certificación laboral a través de empresas socialmente comprometidas con el rezago educativo en zonas marginadas.

Estrategia 3.4 Fortalecer la red de prestadores de servicios para certificar conocimientos, aptitudes y experiencias laborales de personas que habitan en zonas urbanas, rurales e indígenas de alta y muy alta marginación.

Línea de acción

3.4.1 Construir una red de prestadores de servicio con mayor alcance funcional y operativo para atender zonas indígenas.

3.4.2 Capacitar a los prestadores de servicio sobre la operatividad, funcionalidad y coordinación con las instituciones de educación media superior y superior.

3.4.3 Mejorar las simplificaciones administrativas que apoyen a las escuelas en su operación y funcionamiento diario de certificación mediante la construcción de vínculos entre la red de prestadores de servicios y el CONOCER.

3.4.4 Impartir cursos de capacitación, evaluación y certificación laboral, a partir del establecimiento de mecanismos de calidad más rigurosos.

Objetivo 4. Aumentar la Certificación de Competencias Laborales para diversificar la competitividad económica de poblaciones ubicadas en zonas urbanas, rurales e indígenas.

Estrategia 4.1 Identificar los vínculos académicos, convenios de colaboración y de gobierno que detonen el capital humano en cada uno de los sectores productivos y profesionales que permita a la población de las zonas urbanas, rurales e indígenas alcanzar mayores oportunidades profesionales.

Línea de acción

4.1.1 Promover nuevos vínculos académicos, privados y de gobierno para beneficiar a nuevos usuarios que se encuentran en las zonas urbanas, rurales e indígenas de alta y muy alta marginación mediante prestadores de servicios en educación media superior y superior.

4.1.2 Otorgar un mayor número de acreditaciones laborales para la población objetivo que busca mejorar sus condiciones actuales, a partir de la incorporación de nuevos prestadores de servicio.

4.1.3 Promover la profesionalización del capital humano para diversificar la competitividad económica en las distintas regiones del país a través de prestadores de servicios.

Línea de acción

4.1.4 Considerar certificaciones laborales apegadas a usos y costumbres locales en zonas indígenas de alta y muy alta vulnerabilidad mediante nuevos prestadores de servicios.

4.1.5 Promover la certificación que permita a personas que habitan en zonas rurales e indígenas de alta y muy alta marginación, acceder a nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación con el apoyo de prestadores de servicios.

Estrategia 4.2 Identificar los obstáculos funcionales del proceso operativo interno para mejorar el desempeño de los nuevos prestadores de servicio y de los que se encuentran acreditados.**Línea de acción**

4.2.1 Brindar asesoría integral a los prestadores de servicios cuyos resultados contribuyan a mejorar la coordinación entre dependencias en los diferentes procesos operativos internos.

4.2.2 Proporcionar capacitación funcional y operativa vía telefónica a los prestadores de servicios en relación con la normatividad interna vigente de cada proceso interno.

4.2.3 Ofrecer asistencia técnica vía telefónica referente a la operación y periodicidad de las líneas de captura para sus respectivos pagos de acreditación de cursos de capacitación, capacitador independiente y estándares de competencia.

4.2.4 Fortalecer la coordinación vía telefónica y electrónica con prestadores de servicios que se encuentren próximos a renovar sus cursos y programas de capacitación, estándares de competencia, inscripción a programas para considerar los costos de su operación interna.

4.2.5 Considerar mayor asistencia técnica y operativa a pequeños prestadores de servicios al inicio de sus acreditaciones para fortalecer la emisión de certificados.

Estrategia 4.3 Impulsar la profesionalización de la población en las entidades federativas para su incorporación al mercado laboral especializado.**Línea de acción**

4.3.1 Apoyar a trabajadores que buscan mejores condiciones laborales a través de los prestadores de servicio, favoreciendo el acceso a la educación, profesionalización y capacitación.

4.3.2 Promover la certificación de trabajadores en habilidades blandas para su desarrollo personal y laboral a través de los prestadores de servicio.

4.3.3 Construir sinergias con empresas para crear bolsas de trabajo que reduzcan la brecha de desigualdad entre la población urbana rural e indígena, con un enfoque regional y nacional.

4.3.4 Implementar acciones para identificar el impacto que tienen las acreditaciones laborales en los estudios y evaluaciones en la población con mayor rezago social y educativo.

4.3.5 Promover la certificación laboral mediante las empresas socialmente comprometidas con la perspectiva de género y el bienestar social a la población urbana, rural e indígena ubicada en zonas de alta y muy alta marginación.

Estrategia 4.4 Fortalecer la Red de Prestadores de Servicios para incrementar la oferta educativa y laboral en poblaciones ubicadas en zonas urbanas, rurales e indígenas.**Línea de acción**

4.4.1 Construir una Red de Prestadores de Servicios que contribuya con la acreditación de usuarios en situación de deserción escolar.

4.4.2 Promover la integración de Comités de Gestión por Competencias que desarrollen Estándares de Competencias basados en la demanda de nuevas inversiones extranjeras y mano de obra especializada que requiere el sector productivo.

4.4.3 Considerar la aplicación de evaluaciones entre la Red de Prestadores de Servicios y el CONOCER, cuyos resultados contribuyan a mejorar la coordinación técnica y operativa entre ambas partes.

4.4.4 Apoyar a la Red de Prestadores de Servicios a través de la implementación de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación que permita atender a la población con alto rezago educativo.

4.4.5 Construir mecanismos de coordinación interinstitucional enfocados en la calidad y eficiencia de los cursos de capacitación para la población económicamente activa.

Objetivo 5. Fortalecer el Sistema Nacional de Competencias para ampliar el acceso equitativo al reconocimiento de aprendizajes formales y no formales de la población, contribuyendo al desarrollo integral y la igualdad de oportunidades.

Estrategia 5.1 Consolidar los mecanismos de articulación entre el Sistema Normalizado de Competencia Laboral y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral para robustecer el Sistema Nacional de Competencias y garantizar la calidad y pertinencia de la certificación de competencias de las personas.

Línea de acción

5.1.1 Afianzar la calidad en la acreditación de prestadores de servicio mediante un proyecto de valor que permita impactar en la profesionalización de las personas a través de la certificación de competencias.

5.1.2 Consolidar el proceso de acreditación de los prestadores de servicios a través del fortalecimiento de los mecanismos de evaluación y seguimiento en la operación de los Organismos Certificadores y Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias.

5.1.3 Colaborar de manera continua en la implementación y actualización del Marco Nacional de Cualificaciones como medio para acreditar competencias adquiridas en el trabajo, la formación o el autoaprendizaje en todo el país.

5.1.4 Implementar estrategias para la promoción o difusión de la acreditación de nuevos prestadores de servicios mediante campañas de comunicación que promuevan el fortalecimiento del Sistema Nacional de Competencias.

5.1.5 Consolidar la cobertura del Sistema Nacional de Competencias a través del establecimiento y operación de prestadores de servicios, en zonas geográficas y sectores prioritarios del Gobierno Federal.

Estrategia 5.2 Optimizar los procesos internos y externos, así como actualizar y armonizar la normatividad institucional, para mejorar la atención a los usuarios y asegurar la calidad, pertinencia y eficiencia de los servicios de certificación de competencias.

Línea de acción

5.2.1 Mantener actualizada de forma permanente la normatividad de la entidad mediante revisiones técnicas y jurídicas periódicas para dar respuesta a las necesidades y retos sociales en materia de certificación de competencias de las personas a nivel nacional.

5.2.2 Redefinir periódicamente los procesos para la operación del Sistema Nacional de Competencias mediante el análisis funcional, simplificación normativa y la participación de los actores clave del sistema.

5.2.3 Considerar un programa estratégico de comunicación interna para reforzar la comunicación horizontal y vertical, dentro de la entidad, en todas las áreas operativas y de gestión.

5.2.4 Actualizar el contenido de los cursos para la transferencia de información y conocimiento a los usuarios mediante el uso de herramientas tecnológicas y pedagógicas actuales en las plataformas determinadas por la entidad.

5.2.5 Actualizar los procedimientos de capacitación y evaluación del CONOCER acorde a las nuevas necesidades que demanda el mercado laboral mediante un análisis de tendencias y necesidades emergentes para favorecer la formación de las personas a lo largo de la vida.

Estrategia 5.3 Establecer vínculos de colaboración con instituciones nacionales e internacionales para acceder a mejores prácticas en certificación de competencias laborales y fortalecer la pertinencia, calidad y legitimidad del Sistema Nacional de Competencias.

Línea de acción

5.3.1 Celebrar convenios de colaboración y cooperación con organismos nacionales e internacionales relacionados con la certificación de las competencias de las personas a través de mecanismos jurídicos y administrativos establecidos.

5.3.2 Instrumentar una estrategia de comunicación social externa en coordinación con las áreas de comunicación social de la SEP mediante el uso de medios digitales, impresos y audiovisuales correspondientes.

5.3.3 Celebrar convenios con diferentes bolsas de trabajo mediante el establecimiento de alianzas estratégicas y acuerdos que permitan fomentar la empleabilidad de las personas certificadas en todo el país.

5.3.4 Celebrar convenios con instituciones nacionales e internacionales mediante mesas de trabajo, foros y proyectos conjuntos para fortalecer la pertinencia educativa y ampliar el reconocimiento de competencias en diversos contextos.

5.3.5 Participar de manera activa en el diseño e implementación de políticas públicas que promuevan la certificación de las competencias y la mejora de la competitividad, productividad y empleabilidad de los sectores productivos educativo, social y de gobierno.

5.3.6 Celebrar convenios interinstitucionales que permitan formular estrategias de acción para el fortalecimiento de la profesionalización de los jóvenes que cursan la educación media superior y superior, a través de la inclusión de la certificación de competencias laborales en sus planes de estudio.

8. Indicadores y metas

Los indicadores presentados a continuación, corresponden a los objetivos y metas establecidas en el sexenio con proyección al año 2030, cada indicador estratégico responde a un objetivo planteado en el Programa Institucional. Cada uno de los indicadores cuenta con cifras anteriores que avalan su medición, los cuales resultan relevantes para el análisis de este Programa.

Indicador 1.1

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	1.1 Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados					
Objetivo	Desarrollar estándares de competencia alineados a la oferta educativa enfocada a las necesidades del mercado laboral actual para la certificación de la población estudiantil de los tipos educativos media superior y superior y la fuerza laboral mexicana.					
Definición o descripción	El indicador mide los Comités de Gestión por Competencias (CGC) constituidos en el periodo, con base en las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias					
Derecho asociado	Derecho al trabajo.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Trimestral			
Acumulado o periódico	Acumulado	Disponibilidad de la información	Enero del siguiente año fiscal			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero a diciembre			
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	Coordinación de Operación y Servicios a Usuarios			
Método de cálculo	$PCGCrenovadosn = (NCGCrenovadosn / NCGCpor_renovarn) * 100$, donde: PCGCrenovadosn: Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados en el periodo n NCGCrenovadosn : Número de Comités de Gestión por Competencias instalados y/o renovados en el periodo n NCGCpor_renovarn : Número de Comités de Gestión por Competencias por instalar y/o por renovar en el periodo n					
Observaciones						
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	Número de Comités de Gestión por Competencias instalados y/o renovados en el periodo n	Valor variable 1	30	Fuente de información variable 1	Sistema de Información para la Planeación y Seguimiento	
Nombre variable 2	Número de Comités de Gestión por Competencias por instalar y/o por renovar en el periodo n	Valor variable 2	30	Fuente de información variable 2	Sistema de Información para la Planeación y Seguimiento	
Sustitución en método de cálculo	$PCGCrenovados2024 = (30/30) * 100 = 100$ NCGCrenovados2024: 30 NCGCporrenovar2024: 30					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	100					
Año	2024					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
100						
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N/D	100	100	100	100	100	100
METAS						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
100	100	100	100	100	100	

Indicador 5.1

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	5.1 Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados					
Objetivo	Fortalecer el Sistema Nacional de Competencias para ampliar el acceso equitativo al reconocimiento de aprendizajes formales y no formales de la población, contribuyendo al desarrollo integral y la igualdad de oportunidades.					
Definición o descripción	El indicador mide la eficacia en el logro de la acreditación de las Entidades de Certificación y Evaluación y Evaluación de Competencias (ECE) y de los Organismos Certificadores facultados solo para Certificar (OC). Se entiende como ECE a las instancias facultadas para certificar y evaluar. Asimismo, se entiende por OC a los Organismos facultados solo para certificar.					
Derecho asociado	Derecho al trabajo					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición			Trimestral	
Acumulado o periódico	Acumulado	Disponibilidad de la información			Enero del siguiente ejercicio fiscal	
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos			Enero a diciembre	
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance			Coordinación de Operación y Servicios a Usuarios	
Método de cálculo	$PEDEOCacreditadosn = (NECEOCacreditadosn / NECEOCpor_acreditarn) * 100$, donde: PEDEOCacreditadosn: Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados en el periodo n NECEOCacreditadosn: Número de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias; y Organismos Certificadores, acreditados en el periodo n NECEOCpor_acreditarn: Número de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias; y Organismos Certificadores, por acreditar en el periodo n					
Observaciones						
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	Número de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias; y Organismos Certificadores, acreditados en el periodo n	Valor variable 1	40	Fuente de información variable 1	Sistema de Información para la Planeación y Seguimiento	
Nombre variable 2	Número de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias; y Organismos Certificadores, por acreditar en el periodo n	Valor variable 2	40	Fuente de información variable 2	Sistema de Información para la Planeación y Seguimiento	
Sustitución en método de cálculo	$PEDEOCacreditados2024 = (40/40) * 100 = 100$ NECEOCacreditados2024: 40 NECEOCpor_acreditar2024: 40					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	100					
Año	2024					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
100						
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	100
METAS						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
100	100	100	100	100	100	

Ciudad de México, a 4 de diciembre de 2025.- Directora General del CONOCER, Mtra. **Guillermina Alvarado Moreno**.- Rúbrica.