Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2026,
Volumen 10, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2

ECOSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES PARA UNA MOVILIDAD SOCIAL EFICAZ EN MÉXICO

ECOSYSTEM FOR TRAINING AND CERTIFICATION OF LABOR COMPETENCIES FOR EFFECTIVE SOCIAL MOBILITY IN MEXICO

Luis Roberto Torres-López.
Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa, México

Xicoténcatl Reyes Bazua
Universidad Autónoma de Occidente, México

Victoriana Valenzuela-Flores.
Universidad Autónoma de Occidente, México

Georgina Felix-Ortiz
Universidad Autónoma de Occidente, México

Luis Alfredo Vega-Osuna
Universidad Autónoma de Occidente, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2.23941

Ecosistema de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales para una Movilidad Social Eficaz en México

Luis Roberto Torres-López[1]
lutorconsultores@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0002-3378-1259
Universidad de la Policía
del Estado de Sinaloa
México

Xicoténcatl Reyes Bazua
reyesglob@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0001-8955-5691
Universidad Autónoma de Occidente
México

Victoriana Valenzuela Flores
victoriana.valenzuela@uadeo.mx
https://orcid.org/0000-0002-2418-2385
Universidad Autónoma de Occidente
México

Georgina Felix Ortiz
gfelixortiz@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-4733-1910
Universidad Autónoma de Occidente
México

Luis Alfredo Vega Osuna
luisalfredovega922@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-3844-2245
Universidad Autónoma de Occidente
México

RESUMEN

El artículo examina el ecosistema de capacitación y certificación de competencias laborales en México como un arreglo institucional, organizativo y territorial cuya eficacia no depende solo de la oferta formativa, sino de la articulación entre estándares de competencia, mecanismos de reconocimiento, demanda laboral, información sobre habilidades, actores subnacionales e inclusión social. A partir de una metodología cualitativa sustentada en técnica documental y análisis temático reflexivo, se revisó la literatura científica reciente y documentos institucionales publicados para identificar los componentes, tensiones y potencialidades del sistema mexicano. Los hallazgos muestran que México dispone de una arquitectura formal relevante, encabezada por el CONOCER y vinculada al Sistema Nacional de Competencias, pero enfrenta límites derivados de la segmentación territorial, la débil conexión entre certificación y trayectorias ocupacionales ascendentes, la persistencia de desigualdades regionales y de género, así como la insuficiente articulación entre formación, uso productivo de habilidades y movilidad de ingresos. Se concluye que una movilidad social eficaz exige concebir la certificación no como un fin aislado, sino como una pieza de un ecosistema más amplio de capacidades, empleabilidad, calidad del empleo, pertinencia productiva y reconocimiento de aprendizajes formales, no formales e informales, con un fuerte componente territorial y de gobernanza multinivel.

Palabras clave: competencias laborales; certificación; movilidad social; capacitación; conocer-México

[1] Autor principal.
[2] Correspondencia: reyesglob@hotmail.com

Ecosystem for Training and Certification of Labor Competencies for Effective Social Mobility in Mexico

ABSTRACT

This article examines the skills training and certification ecosystem in Mexico as an institutional, organizational, and territorial arrangement whose effectiveness depends not only on the training offered, but also on the articulation between competency standards, recognition mechanisms, labor demand, skills information, subnational actors, and social inclusion. Using a qualitative methodology based on documentary research and reflective thematic analysis, recent scientific literature and published institutional documents were reviewed to identify the components, tensions, and potential of the Mexican system. The findings show that Mexico has a relevant formal architecture, headed by CONOCER and linked to the National Skills System, but faces limitations stemming from territorial segmentation, the weak connection between certification and upward career trajectories, the persistence of regional and gender inequalities, and insufficient articulation between training, productive use of skills, and income mobility. It is concluded that effective social mobility requires conceiving certification not as an isolated end, but as a piece of a broader ecosystem of capabilities, employability, quality of employment, productive relevance and recognition of formal, non-formal and informal learning, with a strong territorial component and multi-level governance.

Keywords: job skills; certification; social mobility; training; conocer-Mexico

Artículo recibido 02 abril 2026
Aceptado para publicación: 30 abril 2026

INTRODUCCIÓN

En América Latina y el Caribe, la discusión contemporánea sobre crecimiento inclusivo ha desplazado el foco desde la sola expansión educativa hacia la calidad, pertinencia y utilización de las habilidades en los mercados laborales, debido a que el incremento en la escolaridad no siempre se traduce en trayectorias ocupacionales ascendentes, ni en mayor movilidad intergeneracional. En ese marco, la política de habilidades ha cobrado centralidad porque conecta productividad, inclusión, empleabilidad y cohesión social, sobre todo en contextos donde persisten informalidad, heterogeneidad territorial y desigualdades de origen social (OCDE, 2025b; World Bank, 2025).

México constituye un caso relevante para este debate, ya que combina avances históricos en acceso educativo con rezagos persistentes en movilidad de ingresos y profundas brechas regionales. La evidencia reciente indica que, aunque el país ha logrado mejoras en movilidad educativa a largo plazo, la movilidad de ingresos está estancada y las disparidades territoriales siguen condicionando las oportunidades de ascenso social, lo que sugiere que la acumulación de escolaridad por sí sola no desarticula los mecanismos de reproducción de la desigualdad (Ciaschi et al., 2025).

En paralelo, México dispone de una infraestructura institucional para la normalización y certificación de competencias laborales mediante el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), cuyos estándares buscan reconocer saberes, evaluar desempeños y ofrecer certificados con validez nacional. Además, el Programa Institucional 2025–2030 del organismo identifica como prioridad la articulación de los estándares con la oferta educativa, el mercado de trabajo y la atención a grupos vulnerables, reconociendo que la certificación debe integrarse a una política más amplia de empleabilidad, productividad y reconocimiento de aprendizajes previos (CONOCER, 2024a, 2024b, 2026).

La necesidad de estudiar este ecosistema se vuelve más apremiante si se considera que el mercado laboral mexicano demanda no sólo credenciales formales, sino combinaciones específicas de habilidades cognitivas, sociales, técnicas y de personalidad. Un análisis de más de 600,000 vacantes en línea mostró que las habilidades sociales y cognitivas figuran entre las más requeridas y que ciertas combinaciones de educación superior y habilidades cognitivas se asocian con mejores salarios, mientras

persisten brechas salariales de género aun cuando las vacantes identifican explícitamente a mujeres como destinatarias (Campos & Martínez, 2024).

A partir de este panorama, la pregunta central es ¿Cómo se configura el ecosistema de capacitación y certificación de competencias laborales en México y bajo qué condiciones puede contribuir a una movilidad social eficaz, entendida como la conversión de habilidades reconocidas en mejores oportunidades ocupacionales, ingresos, empleabilidad e inclusión social?

La tesis central sostiene que la movilidad no mejora de manera automática por la existencia de cursos, estándares o certificados, sino cuando estos se insertan en un ecosistema articulado de gobernanza, información, reconocimiento, inclusión territorial y demanda productiva capaz de convertir habilidades en oportunidades ocupacionales y, finalmente, en trayectorias de bienestar (Brown, 2022; Ramsarup et al., 2023; OCDE, 2025a; World Bank, 2024).

MARCO TEÓRICO

El concepto de ecosistema de habilidades, capacitación y certificación

La noción de ecosistema de habilidades desplaza las interpretaciones lineales que conciben la formación como un simple insumo que alimenta al mercado de trabajo. En su lugar, propone entender las habilidades como el resultado de relaciones entre actores, instituciones, normas, territorios y contextos productivos que inciden tanto en su adquisición como utilización. La literatura reciente subraya que este enfoque resulta en especial útil para localidades pobres, donde la informalidad, precariedad, redes familiares o comunitarias, y desigualdades de poder modifican las formas en que las competencias se construyen, validan y convierten en oportunidades (Brown, 2022).

Desde esta visión, la capacitación no puede reducirse solo a la provisión de cursos, ni la certificación a la expedición de un documento, porque ambas dimensiones operan dentro de un entramado institucional que incluye marcos regulatorios, estándares de competencia, organismos evaluadores, empleadores, intermediación laboral, gobiernos subnacionales y dispositivos de información. Ramsarup et al. (2023) plantean que el enfoque ecosistémico aporta una lectura relacional y multinivel, para superar la rigidez de enfoques tradicionales de educación y formación técnica, en particular cuando se analizan desigualdad, transiciones laborales y futuros sostenibles.

Aplicado a México, ello implica reconocer que la eficacia del ecosistema depende de la coordinación entre el gobierno federal, la Secretaría de Educación Pública, instancias sectoriales, entidades federativas, servicios de empleo, centros de capacitación y actores empresariales. La OCDE (2025a) documenta que el sistema de habilidades mexicano es relativamente descentralizado: mientras la federación define estrategias generales, los niveles subnacionales (gobiernos estatales) conservan márgenes de flexibilidad y desempeñan funciones relevantes en provisión de formación, empleabilidad e inclusión, en especial para grupos desatendidos.

Certificación de competencias y reconocimiento de aprendizajes

La certificación de competencias constituye uno de los mecanismos centrales para traducir capacidades adquiridas en señales reconocibles por empleadores, instituciones educativas y actores públicos. En el caso mexicano, los estándares de competencia permiten evaluar desempeños y emitir certificados con validez nacional, y el propio CONOCER (2024a) subraya que estos instrumentos buscan fortalecer el perfil profesional, facilitar la inserción laboral y ampliar oportunidades de desarrollo. Esta función de señalización institucional es clave en economías con alta heterogeneidad ocupacional, donde muchas personas poseen habilidades derivadas del trabajo, pero no credenciales que las hagan visibles (CONOCER, 2024b).

El problema, sin embargo, no es sólo disponer de certificados, sino implementar sistemas confiables y socialmente reconocidos de validación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que el reconocimiento de aprendizajes previos puede mejorar empleabilidad, movilidad y aprendizaje a lo largo de la vida e inclusión social, en particular para trabajadores sin títulos formales; no obstante, tales beneficios dependen de arreglos institucionales consistentes en información, acompañamiento, evaluación y financiamiento. Cuando estos elementos faltan, la certificación corre el riesgo de permanecer como un recurso subutilizado o inaccesible para quienes más podrían beneficiarse (OIT, 2025).

La literatura científica advierte que los sistemas de reconocimiento pueden reproducir exclusiones si no consideran barreras lingüísticas, culturales, territoriales y de acceso. La revisión sistemática de Klages y Mustafa (2023) muestra que los procesos de reconocimiento de aprendizajes previos suelen presentarse como instrumentos de inclusión, pero en la práctica pueden convertirse en filtros adicionales

cuando los criterios de evaluación, la institucionalidad o las demandas del mercado no dialogan con las trayectorias reales de las personas. Por ello, un ecosistema eficaz requiere combinar estándares rigurosos con accesibilidad, acompañamiento y portabilidad.

En este punto, la certificación puede ser entendida como un puente entre capital humano, reconocimiento social y productividad, pero no como sustituto de la calidad del empleo. Estudios recientes subrayan que la certificación laboral fortalece competencias, contribuye a la competitividad organizacional y puede apoyar objetivos de desarrollo sostenible, siempre que se integre en estrategias de gestión del talento y mejora productiva. En otros términos, la validez económica y social de certificar depende de la capacidad del sistema para enlazar formación, evaluación, demanda sectorial y trayectorias laborales concretas (Suárez & Sandoval, 2024).

Movilidad social eficaz: más allá de la escolaridad

La movilidad social eficaz puede definirse, para efectos de este trabajo, como la capacidad de una persona o grupo para transformar recursos educativos y laborales en trayectorias ascendentes estables, con mejor ingreso, calidad del empleo, protección social, autonomía ocupacional y reconocimiento de capacidades. Esta definición es más exigente que la mera movilidad educativa, porque incorpora la conversión efectiva de capacidades en resultados materiales y relacionales, asunto relevante en contextos donde la expansión de la educación no elimina por sí misma las desigualdades estructurales (Ciaschi et al., 2025; OCDE, 2025b).

La evidencia empírica reciente para México apunta justamente a esa tensión. Por un lado, se observan avances en el acceso a la educación y ciertas mejoras en movilidad educativa a lo largo del tiempo; por otro, la movilidad de ingresos muestra estancamiento y las diferencias regionales siguen condicionando la relación entre origen social y destino ocupacional. Esto implica que el estudio de la movilidad debe ampliar su foco hacia la articulación entre habilidades, estructura productiva, calidad del empleo y desigualdad territorial, en lugar de reducirse a años de escolaridad o credenciales formales (Ciaschi et al., 2025).

La OCDE (2025b) refuerza esta idea al señalar que, en la región, los niveles de habilidades se encuentran influidos por el origen socioeconómico, y que las deficiencias en competencias tienden a conducir a empleos de baja calidad o carácter informal, lo cual restringe la movilidad intergeneracional.

Bajo esta lógica, un ecosistema de capacitación y certificación sólo será socialmente eficaz si contribuye no sólo a formar personas, sino a reducir la transmisión intergeneracional de desventajas mediante oportunidades laborales mejores.

Demanda laboral, uso productivo de habilidades y credenciales emergentes

Un componente del ecosistema es la demanda laboral. El Banco Mundial (2024) ha advertido que las inversiones en habilidades pueden rendir poco si no están acompañadas por inversiones adicionales en tecnología, capital físico y organización productiva capaces de absorber trabajo más calificado. En contextos donde la estructura económica no genera suficiente demanda por competencias complejas, la expansión de la formación puede coexistir con subutilización de habilidades y retornos decrecientes, lo cual debilita el vínculo entre capacitación y movilidad social.

La evidencia del mercado laboral mexicano confirma la centralidad de esta dimensión demandante. Asimismo, Campos y Martínez (2024) identifican que las vacantes en línea priorizan habilidades sociales y cognitivas, además de combinaciones específicas de habilidades técnicas y negocio, lo que muestra que la empleabilidad contemporánea depende de repertorios híbridos y no de competencias aisladas. En suma, un ecosistema eficaz debe vincular estándares de competencia con señales reales de demanda, actualizar de manera continua la oferta formativa y construir puentes entre certificación, colocación y progresión salarial.

En este marco, las micro credenciales y los dispositivos modulares de aprendizaje comienzan a adquirir relevancia analítica porque permiten respuestas más ágiles a cambios ocupacionales y tecnológicos. La literatura sugiere que las micro credenciales pueden fortalecer empleabilidad, adquisición rápida de habilidades y flexibilidad laboral; sin embargo, su impacto depende del aseguramiento de la calidad, estandarización y reconocimiento por parte de empleadores e instituciones. Cuando predomina la fragmentación institucional, la proliferación de credenciales puede confundir más que ordenar el ecosistema (Kalabuki & Uzorka, 2026).

Por ello, el desafío teórico no consiste en elegir entre formación tradicional, certificación por competencias o micro credenciales, sino en comprender cómo estas piezas pueden integrarse en trayectorias acumulables y reconocibles. El Programa Institucional de CONOCER 2025–2030 apunta en esa dirección al proponer una mayor articulación entre estándares, oferta educativa, educación dual

y reconocimiento equitativo de aprendizajes formales, no formales e informales. Tal orientación sugiere que la política de competencias requiere pasar de una lógica de instrumentos dispersos a una arquitectura interoperable de aprendizaje a lo largo de la vida (CONOCER, 2026; OIT, 2025).

Propuesta de integración conceptual

Con base en lo anterior, el artículo propone una lectura integradora donde la movilidad social eficaz depende de seis dimensiones articuladas: gobernanza multinivel, pertinencia de la capacitación, reconocimiento/certificación, accesibilidad e inclusión, intermediación e información laboral, y capacidad productiva para usar las habilidades adquiridas. La capacitación incrementa potenciales; certificación los hace visibles; intermediación y la información los conectan con oportunidades; y estructura productiva define si esos activos se convierten en empleos de calidad y progresión de ingresos. La falla en cualquiera de estas dimensiones reduce el impacto social del sistema (Brown, 2022; Ramsarup et al., 2023; World Bank, 2024, 2025).

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló con un enfoque cualitativo de alcance analítico-interpretativo, adecuado para examinar fenómenos complejos, institucionales y relacionales como los ecosistemas de habilidades. La elección metodológica se justifica porque el problema no se agota en medir cobertura o número de certificados, sino que exige comprender sentidos, articulaciones, vacíos de coordinación y supuestos normativos presentes en la literatura y en los documentos de política. La investigación cualitativa es particularmente pertinente cuando se busca profundidad contextual, interpretación de procesos y reconstrucción de marcos de significado, más que estimación estadística de efectos causales (Morgan, 2022; Lim, 2024). La técnica principal fue el análisis documental cualitativo. Se integró un corpus conformado por artículos científicos, documentos de organismos internacionales, instrumentos programáticos y materiales institucionales publicados en los últimos cinco años (2022 y 2026), seleccionados mediante criterios de pertinencia temática, actualidad, autoridad de la fuente y capacidad explicativa para México. La recopilación de archivos incluyó artículos sobre ecosistemas de habilidades, movilidad social, reconocimiento de aprendizajes previos, micro credenciales, demanda de habilidades en México y gobernanza del sistema de competencias, así como documentos oficiales del CONOCER, la OCDE, la OIT y el Banco Mundial (Morgan, 2022; Ahmed et al., 2025).

El procedimiento analítico siguió una lógica de análisis temático reflexivo. En una primera fase se realizó lectura intensiva de la recopilación de docuemntos para identificar unidades de sentido; en una segunda se generaron códigos iniciales relacionados con gobernanza, estándares, reconocimiento, inclusión, articulación territorial, demanda laboral y movilidad; en una tercera se agruparon los códigos en temas analíticos más amplios; y finalmente se refinó una interpretación integradora orientada a responder la pregunta de investigación. Este procedimiento favorece flexibilidad interpretativa sin renunciar al rigor y permite identificar patrones transversales entre documentos de distinta naturaleza (Ahmed et al., 2025).

Para fortalecer la consistencia metodológica se aplicaron criterios de credibilidad, dependencia y confirmabilidad. La credibilidad se atendió mediante triangulación de tipos de fuente; la dependencia se aseguró mediante una ruta analítica explícita; y la confirmabilidad se trabajó a partir de codificación iterativa y contraste entre evidencia empírica documental e interpretación teórica. Además, se privilegió el uso de documentos recientes para evitar descripciones desactualizadas del sistema mexicano de competencias y del debate internacional sobre habilidades y movilidad social (Morgan, 2022; Lim, 2024).

La limitación principal del estudio deriva de su carácter documental: no incorpora trabajo de campo con empleadores, centros evaluadores, trabajadores o autoridades subnacionales, por lo que sus resultados deben leerse como una reconstrucción analítica del estado reciente del ecosistema y no como una evaluación de impacto. No obstante, esta limitación se compensa parcialmente con la amplitud y actualidad del corpus, así como con la capacidad del análisis documental para examinar marcos normativos, diseños institucionales y patrones argumentativos que suelen anteceder y estructurar la práctica (Morgan, 2022; Lim, 2024).

RESULTADOS

Un ecosistema con base institucional, pero aún incompleto

El primer hallazgo es que México sí cuenta con una base institucional robusta para estructurar un ecosistema de capacitación y certificación de competencias. El CONOCER, los comités de gestión por competencias, los estándares, los organismos certificadores y la red de evaluación constituyen una arquitectura formal significativa, reforzada por el Programa Institucional 2025–2030, que plantea metas

explícitas de articulación con el mercado laboral, la oferta educativa y los grupos vulnerables. Esta base distingue a México de contextos donde la certificación carece de soporte normativo o institucional (CONOCER, 2024a, 2024b, 2026).

No obstante, la misma evidencia oficial reconoce que persisten problemas de actualización, coordinación y accesibilidad. El Programa Institucional de CONOCER identifica como desafíos la necesidad de fortalecer la interacción entre comités y prestadores de servicios, ampliar el reconocimiento de aprendizajes no formales e informales, y acercar la certificación a poblaciones con desventajas de inserción laboral. Esto revela que la infraestructura institucional existe, pero su capacidad de producir movilidad depende todavía de mejoras en gobernanza, alcance social y articulación operativa (CONOCER, 2026).

La demanda de habilidades en México es más compleja que la oferta formativa convencional

El segundo hallazgo es que la demanda laboral moderna en México privilegia combinaciones de habilidades que no siempre coinciden con la lógica tradicional de la capacitación. El análisis de vacantes muestra que las habilidades sociales representan la categoría más demandada, seguidas por las cognitivas, y que su combinación con mayores niveles educativos genera mejores retornos salariales. Este patrón indica que la empleabilidad no depende solo de conocimientos técnicos, sino de capacidades de interacción, resolución de problemas y adaptación, por lo que un ecosistema eficaz debe actualizar sus contenidos y estándares en función del mercado (Campos & Martínez, 2024).

Este hallazgo converge con la advertencia del Banco Mundial respecto a que la formación puede perder efectividad cuando no se acompaña de demanda empresarial suficiente o de transformaciones productivas que valoren las nuevas competencias. En términos analíticos, ello significa que la pertinencia del ecosistema no puede evaluarse sólo por el número de personas capacitadas o certificadas, sino por el grado en que las habilidades reconocidas son efectivamente utilizadas, remuneradas y acumulables en trayectorias ocupacionales (World Bank, 2024).

La brecha entre movilidad educativa y movilidad de ingresos sigue abierta

El tercer hallazgo es que el ecosistema mexicano de competencias opera en un contexto donde la movilidad educativa ha mostrado avances, pero la movilidad de ingresos permanece rezagada. La evidencia de Ciaschi et al. (2025) indica que México ha expandido oportunidades educativas, aunque

no ha conseguido un progreso equivalente en movilidad económica, situación que limita la capacidad transformadora de cualquier política de habilidades si ésta no se integra con estrategias más amplias de empleo de calidad y desarrollo productivo (Ciaschi et al., 2025).

De esta forma, los certificados y estándares pueden mejorar la visibilidad de capacidades, pero no garantizan por sí mismos la ruptura de la transmisión intergeneracional de la desigualdad. La movilidad eficaz exige que el reconocimiento de habilidades se traduzca en acceso a mejores segmentos ocupacionales, salarios más altos, menor vulnerabilidad laboral y mayores posibilidades de aprendizaje continuo. Cuando estos eslabones faltan, la certificación puede tener valor simbólico, pero un impacto social acotado (OCDE, 2025b; World Bank, 2025).

La dimensión territorial es decisiva

El cuarto hallazgo es la centralidad del territorio. Tanto la OCDE como la evidencia sobre movilidad en México muestran que las oportunidades de formación, intermediación y ascenso social se distribuyen de manera desigual entre regiones. La existencia de oficinas del Servicio Nacional de Empleo, centros comunitarios, institutos de formación y acciones subnacionales orientadas a grupos vulnerables indica que la escala local es estratégica para traducir la política nacional en oportunidades concretas; sin embargo, esa misma descentralización puede producir capacidades institucionales heterogéneas y resultados desiguales (OECD, 2025a).

En términos de movilidad, la heterogeneidad territorial se expresa en el persistente contraste entre regiones del norte y del sur del país, así como en la convergencia parcial de algunos indicadores sin cierre efectivo de las brechas de ingreso. El resultado es que una misma certificación puede tener rendimientos distintos según el dinamismo económico regional, presencia de empleadores, calidad de la intermediación y densidad institucional local. Por ello, el ecosistema debe analizarse como una construcción territorial y no solo sectorial o normativamente (Ciaschi et al., 2025).

Reconocimiento de aprendizajes previos: alto potencial, implementación desafiante

El quinto hallazgo es que el reconocimiento de aprendizajes previos constituye una pieza de alto potencial para México, sobre todo por la magnitud del trabajo informal, la experiencia laboral no acreditada y las trayectorias formativas discontinuas. La OIT (2025) destaca que este tipo de reconocimiento puede fortalecer movilidad, empleabilidad e inclusión, al permitir que las personas

conviertan conocimientos adquiridos fuera de la educación formal en credenciales socialmente válidas. En principio, ello resulta pertinente para trabajadores adultos, población migrante, mujeres con trayectorias interrumpidas y personas con experiencia ocupacional no titulada.

Sin embargo, el análisis documental muestra que la promesa inclusiva del reconocimiento previo depende de diseños institucionales cuidadosos. Si los procesos son costosos, poco comprensibles o excesivamente burocráticos, pueden reforzar exclusiones en vez de mitigarlas. La revisión de Klages y Mustafa (2023) es ilustrativa al demostrar que los sistemas de reconocimiento suelen tropezar con barreras lingüísticas, laborales y organizacionales. En consecuencia, la ampliación del reconocimiento en México requerirá no sólo nuevos instrumentos, sino mediación, financiamiento y acompañamiento territorializado (CONOCER, 2026).

Inclusión social y género: una agenda ineludible

El sexto hallazgo es que la inclusión debe ocupar un lugar central en el diseño del ecosistema. La literatura reciente del Banco Mundial (2025) subraya que el capital humano permanece subutilizado cuando mujeres y jóvenes enfrentan barreras para incorporarse al trabajo o para progresar dentro de él. A ello se suma la evidencia del mercado laboral mexicano que muestra persistencia de brechas salariales de género aun en escenarios de demanda explícita. En suma, la certificación y capacitación deben concebirse como políticas de equidad, no sólo de productividad (Campos & Martínez, 2024).

Este resultado coincide con el Programa Institucional de CONOCER, que reconoce la necesidad de priorizar a poblaciones vulnerables y ampliar el acceso equitativo al reconocimiento de competencias. La movilidad social eficaz, en este sentido, no puede definirse solo por el ascenso promedio del sistema, sino por su capacidad para incluir a quienes históricamente han sido subcertificados, subempleados o excluidos de las oportunidades de aprendizaje y reconocimiento (CONOCER, 2026; OCDE, 2025b).

Micro credenciales y trayectorias flexibles: oportunidad con condiciones

El séptimo hallazgo es que las micro credenciales ofrecen una oportunidad para responder con mayor velocidad a las necesidades emergentes del trabajo, pero sólo si se integran a marcos de calidad y reconocimiento. La evidencia reciente las asocia con adquisición rápida de habilidades, flexibilidad y aplicación práctica en plazos cortos; aun así, su impacto puede diluirse cuando existen fragmentación institucional, baja estandarización o escaso reconocimiento por parte de empleadores.

El valor del instrumento depende menos de su novedad que de su inserción en una arquitectura interoperable de aprendizaje y certificación (Kalabuki & Uzorka, 2026).

En el caso mexicano, esto sugiere que las micro credenciales podrían funcionar como un nivel complementario —no sustitutivo— del sistema de competencias, particularmente para procesos de actualización sectorial, reconversión ocupacional y aprendizaje a lo largo de la vida. No obstante, su incorporación exigiría armonización con estándares existentes, claridad para empleadores y acumulabilidad con otras credenciales, evitando una sobreoferta de certificaciones de valor incierto (CONOCER, 2026; Kalabuki & Uzorka, 2026).

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados permiten discutir críticamente la suficiencia de los enfoques convencionales basados en la premisa de que más capacitación conduce automáticamente a más movilidad. Si bien la literatura de capital humano sigue siendo útil para entender por qué la acumulación de habilidades puede incrementar productividad y empleabilidad, la evidencia reciente indica que dicho vínculo es contingente y depende de mediaciones institucionales, territoriales y productivas. En otras palabras, el rendimiento social de las competencias no está dado ex ante, sino que se construye en el ecosistema donde esas competencias son reconocidas y utilizadas (World Bank, 2024; Brown, 2022).

Desde esa perspectiva, el enfoque ecosistémico ofrece una ventaja analítica decisiva para el caso mexicano, porque permite explicar por qué una arquitectura institucional relativamente desarrollada no se traduce automáticamente en movilidad de ingresos. El problema no radica solo en la ausencia de instrumentos, sino en la articulación imperfecta entre estándares, proveedores, servicios de empleo, capacidades subnacionales, estructura económica y acceso diferencial según territorio, género y origen social. Tal lectura coincide con la reformulación propuesta por Ramsarup et al. (2023), quienes insisten en analizar las habilidades como relaciones y no como insumos aislados (Ramsarup et al., 2023; OCDE, 2025a).

Asimismo, el artículo sugiere que la movilidad social eficaz demanda un cambio de escala en la política pública. No basta con certificar competencias individuales; es necesario construir circuitos de conversión de esas competencias en empleo formal, progresión ocupacional y aprendizaje continuo.

Ello requiere información laboral en tiempo real, actualización periódica de estándares, mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos, coordinación con la política productiva y fortalecimiento de capacidades territoriales, en especial en regiones rezagadas (Campos & Martínez, 2024; CONOCER, 2026; World Bank, 2025).

El estudio aporta teóricamente una integración entre la discusión sobre ecosistemas de habilidades, la literatura sobre movilidad intergeneracional y la agenda de certificación por competencias. En vez de tratar estos campos por separado, se muestra que la certificación es una interfaz entre formación y reconocimiento, pero que su potencia explicativa y transformadora sólo emerge cuando se analiza junto con la calidad de la demanda laboral y la desigualdad estructural. Esta integración contribuye a pasar de una visión instrumental de la capacitación a una comprensión institucional de la movilidad (Brown, 2022; Ciaschi et al., 2025; OCDE, 2025b).

En el plano aplicado, los hallazgos respaldan una agenda de política compuesta por cinco orientaciones: actualización de estándares con base en evidencia de demanda; ampliación de la accesibilidad de la certificación; fortalecimiento de capacidades subnacionales; integración de reconocimiento de aprendizajes previos y credenciales modulares; y coordinación entre política de habilidades y estrategia de desarrollo productivo. La relevancia de esta agenda reside en que la movilidad social no se produce dentro de los centros de capacitación de manera aislada, sino en la interacción entre aprendizaje, reconocimiento y oportunidad estructural (OIT, 2025; CONOCER, 2026; OCDE, 2025a; World Bank, 2024).

CONCLUSIONES

La respuesta a la pregunta central implica que el ecosistema de capacitación y certificación de competencias laborales en México puede contribuir a una movilidad social eficaz sólo cuando la certificación no opera como un instrumento aislado, sino como parte de una arquitectura institucional articulada entre formación pertinente, estándares de competencia actualizados, reconocimiento de aprendizajes formales, no formales e informales, información laboral, demanda productiva, inclusión territorial y gobernanza multinivel. Es decir, la existencia de cursos, certificados o estándares no garantiza por sí misma el ascenso social; su impacto depende de que dichos mecanismos se traduzcan

en empleos de calidad, progresión salarial, reducción de desigualdades regionales y de género, y trayectorias laborales acumulables.

En otras palabras, el artículo permite concluir que el ecosistema mexicano de capacitación y certificación de competencias laborales cuenta con una base institucional relevante, encabezada por el CONOCER y vinculada al Sistema Nacional de Competencias; sin embargo, todavía no alcanza una eficacia plena para producir movilidad social ascendente de manera amplia y sostenida. La principal limitación no radica solo en la ausencia de oferta formativa o de certificaciones, sino en la débil articulación entre capacitación, reconocimiento, información laboral, demanda productiva, inclusión social y capacidades territoriales.

Asimismo, la movilidad social eficaz en México exige pasar de una lógica de la acumulación de certificados hacia un modelo ecosistémico de gobernanza multinivel, capaz de vincular el aprendizaje reconocido con empleos de calidad, mejores ingresos, trayectorias ocupacionales ascendentes y reducción de desigualdades intergeneracionales, regionales y de género.

En este contexto, México dispone de una plataforma institucional suficiente para impulsar un ecosistema de capacitación y certificación de competencias, pero todavía no de un ecosistema eficaz para producir movilidad social ascendente de manera amplia y sostenida. La diferencia entre ambas condiciones es sustantiva: la primera refiere a la existencia de instrumentos, normas y organismos; la segunda, a la capacidad de esos instrumentos para convertirse en empleos de calidad, mejores ingresos y reducción de desigualdades intergeneracionales y territoriales.

La investigación permitió identificar que el principal cuello de botella del sistema no es meramente formativo, sino de articulación. La capacitación puede ampliar capacidades; la certificación puede validarlas; pero la movilidad depende de que exista una cadena funcional entre reconocimiento, información laboral, demanda productiva, inclusión y desarrollo territorial. Cuando esta cadena se fragmenta, la certificación pierde parte de su poder transformador y la política de habilidades se vuelve insuficiente frente a la persistencia de la desigualdad.

En términos propositivos, una movilidad social eficaz en México exige avanzar hacia un modelo de gobernanza multinivel donde el CONOCER, SEP, actores subnacionales, empleadores, servicios de empleo y proveedores de formación operen bajo lógicas de interoperabilidad.

Ello incluye reconocer aprendizajes previos, incorporar credenciales flexibles con aseguramiento de la calidad, usar información de demanda para actualizar estándares y dirigir recursos hacia poblaciones y territorios con mayores desventajas acumuladas.

Finalmente, la aportación radica en demostrar que la pregunta relevante ya no es si México debe capacitar o certificar más, sino cómo debe articular su ecosistema de competencias para que el aprendizaje reconocido se traduzca en inclusión productiva y movilidad social real. De ahí que el horizonte normativo y analítico más pertinente no sea la acumulación aislada de certificados, sino la construcción de trayectorias de aprendizaje, trabajo y reconocimiento capaces de romper la reproducción intergeneracional de las desventajas sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ahmed, S. K., Mohammed, R. A., Nashwan, A. J., Ibrahim, R. H., Abdalla, A. Q., Ameen, B. M. M., & Khdhir, R. M. (2025). Using thematic analysis in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health, 6*, 100198. DOI:10.1016/j.glmedi.2025.100198

Brown, T. (2022). Skill ecosystems in the global South: Informality, inequality, and community setting. *Geoforum, 132*, 10–19. DOI:10.1016/j.geoforum.2022.03.019

Campos-Vázquez, R. M., & Martínez Sánchez, J. C. (2024). Habilidades buscadas por las empresas en el mercado laboral mexicano: Un análisis de vacantes de empleo en línea. *Estudios Económicos, 39*(2), 243–278. DOI:10.24201/ee.v39i2.452

Ciaschi, M., Serrano, J., & Neidhöfer, G. (2025). Educational and income mobility in Mexico*: Early gains, recent setbacks* (Documento de trabajo 06/2025). Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (2024a). Conoce los estándares de competencia laboral de México.

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (2024b). Certifícate: proceso de certificación de competencias.

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (2026). Programa Institucional del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales *2025–2030*. Diario Oficial de la Federación.

Organización Internacional del Trabajo (2025). Recognition of prior learning.

Kalabuki, K., & Uzorka, A. (2026). Micro-credentials as a solution for rapid skill acquisition and workforce flexibility. *Discover Education, 5*, 212.

DOI:10.1007/s44217-026-01234-1

Klages, B., & Mustafa, L. S. (2023). Prior learning assessment of immigrants competences—A systematic review. *Journal of International Migration and Integration, 24*(2), 637–657. DOI:10.1007/s12134-022-00968-9

Lim, W. M. (2024). What is qualitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal, 33*, 199–229. DOI:10.1177/14413582241264619

Morgan, H. (2022). Conducting a qualitative document analysis. *The Qualitative Report, 27*(1), 64– 77. DOI:10.46743/2160-3715/2022.5044

OCDE (2025a). The role of subnational governments in adult skills systems: Mexico.

OCDE (2025b). Skills for sustainable growth and social mobility in Latin America and the Caribbean.

Ramsarup, P., McGrath, S., & Lotz-Sisitka, H. (2023). Reframing skills ecosystems for sustainable and just futures. *International Journal of Educational Development, 101*, 102836. DOI:10.1016/j.ijedudev.2023.102836

Suárez Gracida, H. G., & Sandoval Godoy, S. A. (2024). Certificación de competencias laborales para el desarrollo sostenible. *Horizontes Empresariales, 23*(1), 51–63. DOI:10.22320/hem.v23i1.6622

World Bank (2024). Investing in skills to accelerate job transitions.

World Bank (2025). Human capital for more jobs: Connecting people to work and creating entrepreneurs.