



**IZTAPALAPA**  
cΦmpetente



México  
competente

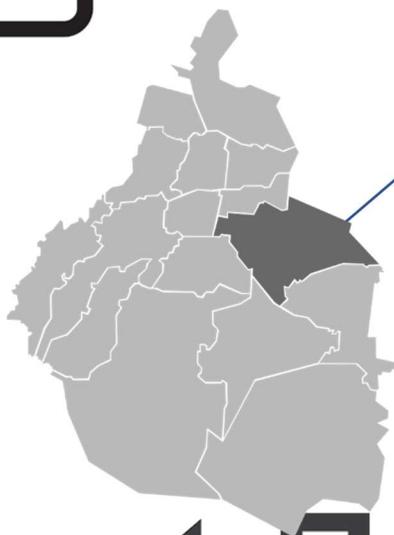




¿Qué competencias de capital humano requieren las empresas?

Capacitan y certifican a las personas en colaboración con las empresas en habilidades blandas y específicas.

UTOPIAS



Más de **1.8 Millones** de habitantes.

24% de la población entre 25 y 34 años.

130 mil personas con discapacidad visual o física.



¿Qué persona tiene esas competencias? ¿Dónde pueden desarrollar las competencias?



## Introducción



De acuerdo al ranking de competitividad del 2024 del Instituto internacional de administración de desarrollo de Suiza por sus siglas en inglés (IMD), México ha logrado colocarse en la posición 56 de la lista de 67 países, muy distante de los primeros lugares encabezando los primeros quince lugares:

Singapur; Suiza; Dinamarca; Irlanda; Hong Kong; Suecia; Emiratos Árabes Unidos; Taiwán; Países bajos; Noruega; Qatar; Estados Unidos de Norte América; Australia; China y Finlandia.

Dentro de los países que se encuentran entre las primeras quince posiciones de competitividad del ranking 2024, en los índices del ranking de talento 2023 publicado por el IMD, ocupan de igual manera las primeras posiciones, situación que podemos vincular a sus cifras obtenidas en el 2019 en los indicadores de desarrollo de capital humano obtenidas por el estudio del ranking de competitividad publicado por el foro económico mundial.

Las características que resaltan en materia de capital humano de los países en los primeros lugares de competitividad incluyen:

- Contar con un marco sectorial donde los sectores clave de la economía reflejan sus necesidades de capital humano.
- Identificación de ocupaciones prioritarias, las de alta demanda, y el conjunto de competencias necesarias para desempeñarlas.
- Una significativa inversión por parte de las empresas en programas de entrenamiento.
- Programas de aprendices en colaboración de instituciones de educación, centros de capacitación y empresas.
- Rutas precisas del desarrollo profesional, vida y carrera de las personas.
- Certificaciones de competencias que reconozcan el nivel de aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en funciones productivas.
- Identificación de la capacidad de capital humano en la población y vinculación a los requerimientos de los sectores productivos.

*Fuente: Ranking de competitividad IMD World Competitiveness Booklet 2024 (Development I. I., 2024) The Global Talent Competitiveness Index 2023 GTCI Human capital leadership institute (INSEAD (2023): The Global Talent Competitiveness Index 2023*

La posición de México dentro del ranking de competitividad mundial muestra la mejora en términos absolutos al integrarse tres nuevas economías dentro del ranking 2024. Los factores de competitividad del estudio muestran una posición sobresaliente para México en desempeño económico, con una tendencia de mejora de acuerdo a las cifras del 2020 al 2024 colocándose en este año en la posición 25. (Development, 2024)

Aun con una notable mejora en desempeño económico, uno de los principales retos se encuentra en la eficiencia de los negocios, donde se ha desplazado a la posición 53 en el 2024. Para este factor, la productividad y mercado laboral son dos de las principales variables, que de acuerdo a las cifras de los últimos años han mejorado, pero aun con amplia brecha del nivel deseado. (Development, IMD WORLD COMPETITIVENESS BOOKLET 2022, 2022) (Development, IMD WORLD COMPETITIVENESS BOOKLET 2023, 2023)

## Marco de referencia



En México, los sistemas oficialmente reconocidos encargados de identificar, diseñar, desarrollar y reconocer las competencias de las personas son:

El Sistema de Educación, que, a través de la secretaria de Educación Pública y los subsistemas de educación, impulsan, fortalecen y aseguran programas de educación en todos los niveles, bajo un marco normativo que busca la calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como la educación integral (Secretaría de Educación Pública., 2017), y por otra parte;

el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, encargado de proyectar, organizar y promover el Sistema Normalizado de la Competencia Laboral, con origen en el programa Multifase de Formación de Recursos Humanos Basados en Competencias Laborales. (Laborales, 2013)

Durante los últimos 30 años, México ha trabajado en proyectos que buscan cerrar las brechas entre requerimientos de capital humano del sector productivo y las competencias de la población, siendo uno de los principales proyectos que abordan esta problemática, el programa:

Modernización de la educación técnica y capacitación (PMETyC) (LLERGO, 2004), programa base para el Sistema Nacional de Competencias, que ha permitido la transformación de la participación de los sectores empresariales, laborales y educativos.

Derivada de esta participación entre sectores, se ha logrado un avance en la integración de información de funciones productivas prioritarias en las industrias de manera estandarizada, considerando las mejores prácticas para el diseño de los denominados estándares de competencia laboral (Falcón Mónica, 2015) (Sánchez, 2000).

Actualmente el sistema de educación, con el modelo de la Nueva Escuela Mexicana, hace énfasis en ofrecer una educación integral caracterizada por una estructura abierta que integra a la comunidad, priorizando la atención de poblaciones en desventaja, con el propósito de brindar las mismas oportunidades de aprendizaje a todas y todos los mexicanos. (Superior, 2019)

Con el propósito anterior, la selección de estrategias metodológicas de la Nueva Escuela Mexicana, consideran metodologías activas y participativas que favorezcan la experimentación; consideren la perspectiva socioafectiva; fomenten el aprendizaje colaborativo; autonomía de aprendizaje; evaluación para atención de áreas de oportunidad y planear la capacitación para formación continua. (Superior, 2019)

Toda vez, y congruente con el compromiso del desarrollo de la población mediante una estrategia de educación para toda la vida, la Nueva Escuela Mexicana, el Sistema Nacional de Competencias y los programas de apoyo como Jóvenes Construyendo el Futuro, colaboran en acciones para incrementar el Bienestar de la población (Social, 2023).

Colaboración, que en base a los modelos utilizados en los países más competitivos a nivel mundial y las principales teorías del crecimiento económico basadas en capital humano, contribuyen a lograr el desarrollo sostenible con una población con valores y habilidades que propicien la armonía (Héctor Guillermo Suárez Gracida, 2024).

## Población objetivo

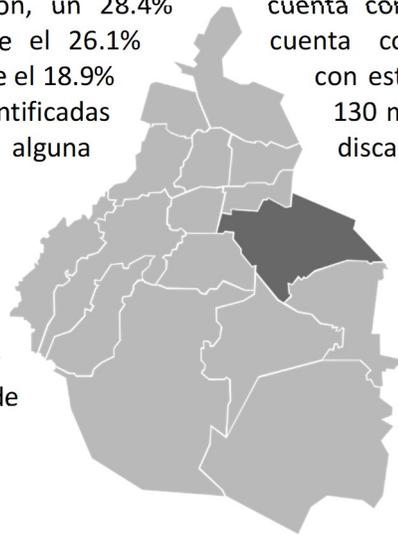


La propuesta se desarrolla en una de las principales municipalidades del país, "Iztapalapa", con una población de más de 1.8 Millón de habitantes, y mayor concentración del rango de edad entre 25 y 34 años que representa el 24.4% de la población total.

Del total de la población, un 28.4% cuenta con estudios de educación de nivel secundaria, mientras que el 26.1% cuenta con estudios de preparatoria o bachillerato, y únicamente el 18.9% con estudios de licenciatura. Dentro de la municipalidad, están identificadas 130 mil personas con discapacidad visual y 130 mil personas con alguna discapacidad física. (Secretaría de Economía, 2024)

Destacan el potencial en números de atención de grupos vulnerables, especialización en funciones de productivo, y capacidad de capital atracción y desarrollo regional.

Las cifras anteriores, de población para, candidatos a alta demanda del sector humano como medio de



destacan el potencial en números de atención de grupos vulnerables, especialización en funciones de productivo, y capacidad de capital atracción y desarrollo regional.

## Alcance



El proyecto Iztapalapa competente, aplica para personas desempleadas, estudiantes, empleados, autoempleados, áreas de vinculación de las instituciones de educación y representantes de las áreas de recursos humanos o capacitación de las organizaciones dentro de la zona de influencia de la municipalidad de Iztapalapa.

- Contenidos de Programas de capacitación y certificación de las 12 Utopías en la municipalidad de Iztapalapa.
- Perfiles de puestos de las empresas de la zona de influencia, incluyendo empresas dentro del municipio y empresas con alta oferta laboral para la población del municipio.
- Perfil de competencias del total de la población incluyendo el curriculum académico, certificaciones y experiencia laboral verificada.
- Perfil de avance en desarrollo de competencias del total de la población, durante los procesos de capacitación, certificación y programas de estudio.
- Bolsa de trabajo automatizada en base a los perfiles de puesto y competencias.
- Avance del desarrollo de perfil durante el periodo de beca.

La iniciativa “Iztapalapa competente”, integra las principales acciones que promueven el desarrollo de las competencias de la población, como son el contar con un plan de vida y carrera; educación, capacitación, certificación de competencias e inserción laboral en un contexto de valores.

Se describen a continuación los componentes y el impacto esperado para llevar a cabo la implementación.

| COMPONENTE  | PARTICIPANTES  | IMPACTO  |
|---|--|--|
| Taller de sensibilización inicial para la gestión de talento humano   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal de área de vinculación de instituciones de educación.</li> <li>Personal de área de recursos humanos de empresas.</li> <li>Personal de bolsa de trabajo de alcaldía.</li> </ul> | Comprensión de las herramientas para la gestión de talento humano para mejorar el bienestar de la población.   |
| Capacitación de áreas de vinculación de instituciones de educación y áreas de recursos humanos de empresas en el diseño de perfiles de puesto por competencias.                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal de área de vinculación de instituciones de educación.</li> <li>Personal de área de recursos humanos de empresas.</li> </ul>  | Instituciones de educación y áreas de recursos humanos aprenden la metodología para analizar competencias en perfiles ocupacionales.                                       |
| Integración de marco de cualificaciones de puestos con alta oferta laboral indicando las competencias necesarias.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Utopía.</li> <li>Iztapalapa competente.</li> <li>Empresas.</li> <li>Instituciones de educación.</li> </ul>  | Claridad en los requerimientos de competencias de perfiles de perfiles y rutas de aprendizaje.   |
| Diagnóstico de competencias de la población en base a perfiles de puesto prioritarios.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal de área de vinculación de instituciones de educación.</li> <li>Personal de área de recursos humanos de empresas.</li> <li>Personal de bolsa de trabajo de alcaldía.</li> </ul> | Detectar las necesidades de capacitación en la población.  |
| Gestión de beca para proceso de desarrollo de capital humano UTOPIA-Empresa   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Utopía.</li> <li>Personal de área de recursos humanos de empresas.</li> <li>Personal de bolsa de trabajo de alcaldía.</li> </ul>  | La beca gestionada para el participante corresponde al desarrollo del perfil específico.   |
| Capacitación de la población en vinculación con las empresas para desarrollar las competencias específicas y habilidades blandas mediante educación integral. (deporte, arte, emprendimiento) | <ul style="list-style-type: none"> <li>Utopía.</li> <li>Iztapalapa competente cursos online y realidad virtual.</li> <li>Empresas en sitio.</li> <li>Instituciones de educación.</li> </ul>                                    | Capacitación pertinente de la población y estudiantes para incrementar la colocación laboral para desarrollar habilidades blandas mediante deporte, arte y emprendimiento. |
| Seguimiento del desarrollo de competencias mediante la evaluación en estándares de competencia seleccionados.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Utopía.</li> <li>Iztapalapa competente.</li> </ul>  | Población en proceso de capacitación o programa de estudio de acuerdo a perfil específico.   |
| Certificación de participantes en los estándares de competencia prioritarios.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Utopía.</li> <li>Empresas.</li> <li>Iztapalapa competente.</li> </ul>   | Certificación de competencias de la población en base a perfil específico.   |
| Colocación laboral de la población mediante la automatización de preselección y selección.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Utopía.</li> <li>Empresas.</li> <li>Iztapalapa competente.</li> </ul>   | Inserción laboral del 100% de la población que complete la certificación de acuerdo al perfil específico de la empresa.  |

## Inversión e ingresos propios



La inversión inicial cubre los aspectos de transferencia metodológica y sensibilización de los actores participantes en el desarrollo, así como el seguimiento de avance en los cursos asincrónicos especializados.

| CONS | CONCEPTO DE INVERSIÓN INICIAL   | Unidad de medida         | Cantidad | P.U.        | Subtotal      |
|------|---|--------------------------|----------|-------------|---------------|
| 1    | Plataforma para registro de perfiles y seguimiento de avance curricular   | licencia mensual/usuario | 10000    | \$85.00     | \$850,000.00  |
| 2    | Capacitación asincrónica de áreas de recursos humanos e instituciones de educación en diseño de perfiles de puesto por competencias | participante             | 100      | \$ 2,500.00 | \$ 250,000.00 |
| 3    | Curso virtual de competencias específicas, habilidades blandas y tutoría para formación integral                                    | mensual/participantes    | 1000     | \$ 180.00   | \$ 180,000.00 |

| CONS | CONCEPTO DE INGRESOS                   | Unidad de medida | Cantidad | P.U.        | Subtotal        |
|------|--|------------------|----------|-------------|-----------------|
| 4    | Evaluación de competencias específicas | evaluación       | 1000     | \$ 800.00   | \$ 800,000.00   |
| 5    | Certificación de competencias CONOCER  | certificado      | 1000     | \$ 950.00   | \$ 950,000.00   |
| 6    | Colocación laboral                     | gestión          | 1000     | \$ 1,200.00 | \$ 1,200,000.00 |

| CONS | CONCEPTO DE COSTOS VARIABLES           | Unidad de medida | Cantidad | P.U.      | Subtotal      |
|------|--|------------------|----------|-----------|---------------|
| 7    | Evaluación de competencias específicas | evaluación       | 1000     | \$ 400.00 | \$ 400,000.00 |
| 8    | Certificación de competencias CONOCER  | certificado      | 1000     | \$ 950.00 | \$ 950,000.00 |
| 9    | Colocación laboral                     | gestión          | 1000     | \$ 800.00 | \$ 800,000.00 |

## Conclusión



El mercado global ha sido el principal impulsor de las oportunidades económicas y laborales para la población, así como el responsable del actual nivel de competitividad que exigen las industrias que desean permanecer como promotores de bienestar a través del trabajo digno.

Las teorías del desarrollo basadas en capital humano han demostrado históricamente que el principal eje transformador, son las personas, y que como señala el modelo de la Nueva Escuela Mexicana, la educación para toda la vida debe ser correspondiente a una formación que contribuya a contar con personas competentes y socialmente comprometidas en la solución de los grandes problemas nacionales y globales.

De lo anterior, Iztapalapa competente, contribuye a la detección de necesidades de capital humano para lograr el desarrollo sostenible y el seguimiento del avance en las competencias de la población que les brindaran un mayor bienestar, en el marco de la justicia, libertad, dignidad y valores fundamentales para el respeto.

## Referencias

- Development, I. –I. (2022). *IMD WORLD COMPETITIVENESS BOOKLET 2022*. Lausanne: IMD – International Institute for Management Development.
- Development, I. –I. (2023). *IMD WORLD COMPETITIVENESS BOOKLET 2023*. Lausanne: IMD – International Institute for Management Development.
- Development, I. –I. (2024). *IMD WORLD COMPETITIVENESS YEARBOOK 2024*. Lausanne: International Institute for Management Development.
- Falcón Mónica, F. P. (2015). *Guía para la aplicación del estándar de competencia laboral: implementación de la metodología para la gestión de perfiles y mapas de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo en la organización*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Héctor Guillermo Suárez Gracida, S. A. (2024). Certificación de competencias laborales para el desarrollo sostenible. *Horizontes empresariales*, 51-63.
- Laborales, C. N. (2013). *Manual de organización*. Ciudad de México: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
- LLERGO, L. M. (2004). *Programa de modernización de la educación técnica y la capacitación (PMETyC)*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sánchez, M. F. (2000). Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. *Ingenierías*, 52.
- Secretaría de Economía, G. d. (2024, julio 18). *data México*. Retrieved from <https://www.economia.gob.mx/datamexico/>
- Secretaría de Educación Pública., S. (2017). *MANUAL de Organización General de la Secretaría de Educación Pública*. Ciudad de México: Diario oficial de la federación.
- Social, S. d. (2023). *Reglas de operación del programa jóvenes construyendo el futuro*. Ciudad de México: Diario oficial de la federación.
- Superior, S. d. (2019). *La nueva escuela mexicana: principios y orientaciones pedagógicas*. Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública.