



PLAN NACIONAL
DE DESARROLLO
2 0 1 3 - 2 0 1 8
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE DESARROLLO 2014-2018
DEL CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
(CONOCER)

AVANCE Y RESULTADOS 2015

INSTITUCIONAL

ÍNDICE

MARCO NORMATIVO	2
RESUMEN EJECUTIVO	3
AVANCES Y LOGROS	
OBJETIVO 1: REORIENTAR EL SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS, SNC, PARA MEJORAR LA ARTICULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE NORMALIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	5
OBJETIVO 2: FORTALECER EL SNC PARA MEJORAR LA COLABORACIÓN ENTRE LOS SECTORES EMPRESARIAL, LABORAL, EDUCATIVO Y GUBERNAMENTAL.	7
OBJETIVO 3: INCREMENTAR EL NÚMERO DE PERSONAS CERTIFICADAS EN COMPETENCIAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS.	10
OBJETIVO 4: ACTUALIZAR LA NORMATIVIDAD Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DEL CONOCER	12
FACTORES QUE HAN INCIDIDO EN EL RESULTADO DE LOS LOGROS Y OBJETIVOS	14
ANEXO	
FICHAS DE INDICADORES	15
GLOSARIO	19
SIGLAS Y ABREVIATURAS	21

MARCO NORMATIVO

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en el numeral 32 del Acuerdo 01/2013 por el que se emiten los Lineamientos para dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de junio de 2013, el cual enuncia que:

“Las dependencias y entidades deberán difundir y publicar en sus páginas de Internet, los programas a su cargo, al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Asimismo, deberán publicar dentro del primer bimestre de cada año, en el mismo medio electrónico, los logros obtenidos de conformidad con los objetivos, indicadores y metas definidos en los programas”.

Artículo 45 de la Ley General de Educación establece que: *“La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados”.*

Asimismo, señala que la Secretaría de Educación Pública (SEP), *“... conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas -intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos”; y también “determinarán los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes...”.*

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), tiene como objeto, en el Contrato de Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, *ser el auxiliar del Ejecutivo Federal en las atribuciones que la Ley de Educación establece, a fin de impartir formación para el trabajo, misma que procurará la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan a quien la decide desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio certificado.*

Para cumplir con este fin, en las Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias (SNC), marco regulatorio del CONOCER, se establecen los siguientes propósitos generales: *Contribuir a elevar el nivel de productividad y competitividad de la economía nacional, mediante la promoción e implantación de SNC en los sectores productivo, social y público de país; Promover el fortalecimiento de la calidad de la fuerza laboral y empresarial del país a través de la formación para el trabajo con base en competencias. Y con ello, contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad de las empresas; Fomentar la mejora continua en la gestión de las organizaciones, a través del SNC; Otorgar un reconocimiento oficial a las competencias que posee una persona, independientemente de la forma como las haya adquirido; Promover la movilidad y empleabilidad dentro del mercado laboral, de personas con competencias certificadas; Cooperar en la vinculación sistemática de los sectores productivo, social y público del país con la comunidad educativa nacional, a través del SNC; Generar información para los Sectores Empresarial, Social, Académico y del Gobierno sobre el estado del SNC a nivel nacional; Producir información para todos los participantes del mercado laboral, sobre las personas con competencias laborales.*

El CONOCER tiene como prioridad interactuar de manera coordinada con los diferentes actores que integran y participan en el SNC, orientado a cumplir con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018 (PND), específicamente en la Meta Nacional III: *México con educación de calidad, en particular, en los objetivos “Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad” y “Hacer del desarrollo científico, tecnológico y la innovación pilares para el progreso económico y social sostenible, así como las líneas de acción de la estrategia transversal “Democratizar la productividad.*

En este contexto, dentro del Programa Sectorial de Educación 2013-2018 de la Secretaría de Educación Pública, se establece el indicador 2.3 Numero de certificados de competencia laboral emitidos, que tiene como meta para el año 2018, emitir 620 000 certificados. Este indicador está relacionado con el objetivo 2 del Programa sectorial de Educación: *Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México.*

RESUMEN EJECUTIVO

En 2015 el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, mantuvo su ritmo de trabajo y alineó sus objetivos, estrategias y líneas de acción con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND) con la meta nacional: *México con Educación de Calidad*, y particularmente en su objetivo 3.1: *Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad*¹; y con el Programa Sectorial de Educación 2013-2018 (PSE) en su objetivo dos: *Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México*², y referida a la estrategia 2.5 en su línea de acción 2.5.8: *Impulsar el reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo o de forma autodidacta en el sistema educativo nacional*³.

CONOCER estableció cuatro objetivos fundamentales en su Programa Institucional de Desarrollo 2014-2018⁴:

1. Reorientar el Sistema Nacional de Competencias (SNC) para mejorar la articulación de los Sistemas de: normalización, formación y capacitación, evaluación y certificación de competencias;
2. Fortalecer el Sistema Nacional de Competencias (SNC) para mejorar la colaboración entre los sectores empresarial, laboral, educativo y gubernamental;
3. Incrementar el número de personas certificadas en competencias⁵ para mejorar la productividad y la competitividad de los sectores productivos, y
4. Actualizar la normatividad y estructura organizacional para mejorar la eficiencia y eficacia del CONOCER.

En el cumplimiento y avance de estos objetivos se presentaron diversos retos como lo revela la Encuesta Nacional de la Juventud 2010 que identificó que entre los motivos por el cual los jóvenes abandonaban sus estudios de bachillerato es la necesidad de incorporarse al mundo

laboral enfrentando un contexto falto de pertinencia de la oferta educativa

Para la sociedad es indispensable que los jóvenes permanezcan en el aula, además de que logren una sólida formación, expresada en el dominio de las competencias genéricas, disciplinares y profesionales que requerirán en su vida adulta.

Otro aspecto de gran relevancia, es la brecha entre las competencias que demandan las empresas y las competencias que adquieren o fortalecen a los egresados de las instituciones de educación media superior y superior, ya que no ejercen o no encuentran trabajo en las áreas que estudiaron. Esta cifra equivale a aproximadamente cuatro millones de profesionistas que trabajan en áreas distintas a su especialidad⁶.

En las cifras que presenta la Encuesta de Competencias Profesionales (ENCOP 2014) sobre las principales razones por las que no se cubrieron las vacantes, destaca la falta de conocimientos de los candidatos con un 70.5%, lo que demuestra claramente de que la dinámica oferta/demanda de competencias no está funcionando de una forma eficiente, con la hipótesis de la agilidad y forma de adaptarse a los cambios al comercio mundial no es igual en las empresas e industrias que en las Instituciones de Educación, por lo que en la vida laboral de las personas, requieren de un instrumento oficial para certificar sus competencias y reducir la brecha de la oferta y la demanda.

En ese sentido, el CONOCER ha realizado acciones para establecer una vinculación más estrecha con las distintas cámaras empresariales e industriales, así como el sector gobierno, con la finalidad de conciliar la oferta educativa con las necesidades y los requerimientos del sector productivo; que por un lado requieren de planes y programas de estudio apropiados; y por otra parte es necesario fomentar mecanismos que permitan certificar que las personas que cuentan con experiencia laboral, pero no estudios formales, puedan acreditar sus conocimientos y habilidades mediante un documento oficial.

Ante estas circunstancias CONOCER impulsó el Sistema Nacional de Competencias e implementó la operación del modelo de proyectos integrales para la formación de capital humano. Durante 2015 el CONOCER realizó diversas acciones para promover la certificación y basó su

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND). Pág. 123.

² Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018. Pág. 48

³ Op. Cit. PSE. Pág. 51

⁴ PID, 2014-2018 del CONOCER. Pág. 24.

⁵ Op. Cit. PSE. Pág. 87. Indicador 2.3. número de certificados de competencia laboral emitidos.

⁶ Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC), 2014

estrategia en atender la brecha entre la oferta y demanda de competencias.

En 2015, el CONOCER dio cumplimiento a las metas programadas de sus indicadores estratégicos, en lo concerniente a los Comités de Gestión por Competencias (CGC) constituidos, se superó la meta anual programada en un 66.7%, esto se debe por dos situaciones; la primera es la renovación 15 CGC, que fueron evaluados y se consideró relevante su continuidad operativa, de los que se pueden destacar: Servicios Aduanales, Procuraduría Agraria, Servicios de Bomberos, Rescate, Atención a Emergencias y Desastres, Seguridad Privada, Policía Federal y Energía Renovable y Eficiencia Energética, entre otros. La segunda fue la instalación de 35 CGC, que se consideran estratégicos para el desarrollo de Estándares de Competencias, debido a que atienden necesidades de los sectores industrial y social, como es el caso del Nacional Monte de Piedad, Prevención y Atención de las Adicciones, Industria de Confección y del Vestido del Estado de Hidalgo, Industria Metal Mecánica y Automotriz del Estado de Hidalgo, Industria de Taximentros y Universidad PEMEX por citar algunos.

Asimismo, se promovió la elaboración de Estándares (Normas) de Competencias (EC) y la meta en 2015 se superó en un 96.3%. Cabe enunciar algunos de los estándares producidos: Aplicación de buenas prácticas de manejo de productos pesqueros a bordo de embarcaciones menores, Instalación de dispositivos excluidores de peces en redes de arrastre camaroneras, Promoción del Desarrollo Rural Sustentable de la Agricultura Familiar, Aplicación de la batería psicológica en la evaluación de control de confianza, Aplicación del análisis toxicológico en muestra de orina mediante prueba rápida en evaluación de control de confianza, Valuación de alhajas y relojes en ventanilla, Mantenimiento al instrumento de medición taxímetro, Gestión de mejora Ki Wo Tsukau en las organizaciones y Maquinado de botones, entre otros.

Es importante destacar que al cierre de 2015 el CONOCER cuenta con 627 Estándares de Competencia, elaborados por 204 Comités de Gestión por Competencias, lo que representa una base sólida para lograr la meta sectorial establecida para el 2018.

La meta para acreditar Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores, para su incorporación al Sistema Nacional de Competencias, con la finalidad de certificar las competencias de las personas se superó en un 5%, pero lo más relevante es la incorporación de organismos con cobertura estatal, regional o nacional, como es el caso de la acreditación del

Sindicato Nacional de Trabajadores del INFONAVIT, Comisión Municipal de Deporte y Cultura Física de León, Guanajuato, Instituto Tecnológico de Bahía de Banderas y la acreditación del Estado Mayor Presidencial como Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias.

La meta establecida en el Programa Sectorial de Educación 2013-2018, de emisión de 620,000 certificados de competencias laborales para 2018, tiene como línea base la cifra reportada en el año 2013 de 74,169. Este indicador tiene una tendencia ascendente, ya que en 2014 se incrementó en un 33% al alcanzar una emisión anual de 98,931 certificados de competencia laboral. En 2015 la meta alcanzada que se reporta es de 203,271 certificados emitidos, lo que representó incremento de 105% en relación a lo alcanzado en 2014 y un 174% de la línea base 2013. Hoy se tiene un avance respecto a la meta sexenal del 60.7 por ciento.

En 2015 y en un contexto nacional, en la región Centro se emitieron 125,797 certificados de competencia laboral en los Estados de Tlaxcala, Puebla, Morelos, Estado de México, Hidalgo y Distrito Federal; en la región Noreste se emitieron 42,970 certificados en los estados de Coahuila, Durango, Nuevo León, Tamaulipas y San Luis Potosí; en la región Noroeste se emitieron 8,535 certificados en los estados Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa y Sonora; en las entidades que conforman la región Occidente se emitieron 10,090 en Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Zacatecas; y en la región Sur Sureste, 15,879 en Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

AVANCES Y LOGROS

Objetivo 1. Reorientar el Sistema Nacional de Competencias, SNC, para mejorar la articulación de los Sistemas de Normalización, Formación y Capacitación, Evaluación y Certificación de Competencias.

En 2015 se consolidaron un total acumulado de 204 Comités de Gestión por Competencias (CGC), derivado de reuniones de trabajo con directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas para el desarrollo de Estándares de Competencias (EC).

No obstante a lo anterior, es necesario ampliar la cobertura en todas las Entidades Federativas, así como mejorar la gestión de los CGC, con la finalidad de crear EC innovadores para atender el dinamismo de los mercados productivos y evitar la obsolescencia de los instrumentos para formar y capacitar en competencias laborales.

Ante este reto se realizaron esfuerzos para reorientar y mejorar la articulación de los componentes y elementos del SNC a través de cuatro ejes rectores:

- I. Normalización de competencias, el cual refiere a la elaboración de EC que son punto de partida para evaluar y certificar la competencia laboral de las personas;
- II. Promoción de formación y capacitación basada en competencias, que se relaciona con el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que permite a las personas tener un desempeño competente en una función en distintos contextos de trabajo;
- III. Evaluación de competencias, es el proceso de evaluación a través de instrumentos aplicados a una función individual referida en un EC;
- IV. Certificación de competencia, involucra el reconocimiento con validez oficial en todo el país de la competencia laboral demostrada por una persona.

Logros

1.- En 2015 instalaron y/o renovaron 50 Comités de Gestión por Competencias como resultado de la implementación de nuevos enfoques de organización. Con base en este mecanismo, el Sistema Nacional de

Competencias logró una mejor articulación operativa entre sus componentes, lo que permitió alcanzar 59% (89 CGC) de Comités de Gestión por Competencias instalados y/o renovados.

Resultados: Comités de Gestión por Competencias

Indicador	Línea base (2013)	2014	2015	Meta 2018 (c)
Número de Comités de Gestión por Competencias constituidos				
a) Datos Acumulados*	146	169	204	
b) Dato Anual**	20	39	50	296
Porcentaje (a/c)	49.32%	57.09%	68.91%	

* Incluye sólo CGC instalados

** Incluye CGC instalados y renovados

2.- CONOCER estableció como estrategia la implementación de Proyectos Integrales (PI) que contemplan el desarrollo de toda la cadena de valor del CONOCER, es decir Normalización, Capacitación, Evaluación y Certificación. A través de los PI se llevó a cabo un análisis prospectivo para determinar la pertinencia para la instalación de los CGC, así como de la elaboración de los EC que deriven de su gestión, lo que generó resultados positivos para los requerimientos de los sectores productivos.

3.- Se promovió la alineación de la oferta de formación y capacitación por competencias con las necesidades del mercado laboral, así como la elaboración de cursos de formación y capacitación, basados en EC con instituciones que atienden los requerimientos de mano de obra.

Actividades relevantes

Estrategia 1.1 Establecer el mecanismo de articulación entre los Sistemas de Normalización, Formación y Capacitación, Evaluación y Certificación de competencias que conforman el SNC.

1.- Se inició la implementación de un sistema de calidad, con la finalidad de contar con procesos que permita el aseguramiento de la calidad en el servicio a usuarios y operación de Prestadores de Servicios.

2.- Se analizó el marco normativo y se proporcionó el instrumento jurídico que permitió la conformación del CGC, del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA).

3.- Se dio continuidad a las acciones de promoción del SNC orientadas a la conformación de CGC, la administración del conocimiento y transferencia de las mejores prácticas en la generación de valor a través del desarrollo del capital humano para la competitividad, con base en competencias en los sectores estratégicos del país.

4.- Se llevó a cabo el “Encuentro Nacional de Comités de Gestión por Competencias 2015, Hacia el fortalecimiento del Sistema Nacional de Competencias” orientadas a la integración y renovación de CGC’s, así como a la conformación de una “Red Nacional de CGC”, la administración del conocimiento y transferencia de las mejores prácticas en la generación de valor.

5.- Se analizó el marco normativo y se proporcionó el instrumento jurídico para la implementación de Estándares de Competencia de Marca, esta apertura normativa permite a los beneficiados contar con un certificado con reconocimiento oficial.

6.- Se publicaron siete casos de éxito de la Red CONOCER de Prestadores de Servicios; y de manera conjunta con la OIT la “Guía para la Aplicación del Estándar de Competencia Laboral: Implementación de la Metodología para la Gestión de Perfiles y Mapas de Riesgo en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Organización”.

7.-Se participó en el informe de resultados de la Implementación del Programa “Buenas prácticas del Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (SIGPROL) en empresas restauranteras y hoteles del sector turístico de la Riviera Nayarit”⁷.

Estrategia 1.2 Revisar y actualizar el Sistema Nacional de Competencias.

1.- Se llevó a cabo un análisis para la modificación de las Reglas Generales y Criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias, considerando su simplificación y la ampliación de la participación de los sectores productores de bienes y servicios privados, públicos y sociales en el SNC, lo que permitió la mejora regulatoria del CONOCER.

2.-. Se formuló una metodología para definir la población potencial, objetivo y atendida, conforme a los parámetros establecidos por la CONEVAL.

3.- Como parte del aseguramiento de la calidad de los procesos de normalización se cuenta con lineamientos de verificación metodológica y asesoría cercana, con los equipos técnicos que llevan a cabo el desarrollo de los Estándares de Competencia.

4.- Se llevó a cabo el Foro sobre el Presente y el Futuro de la Normalización, la Capacitación y la Formación Orientadas a la Certificación de Competencias.

5.- Se llevó a cabo el evento denominado: “7º Encuentro con la Red Latinoamericana de gestión de Personas por Competencias y Organización Sostenible dentro de los

⁷ Elaborado de manera conjunta con la OIT en México y Cuba y la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

eventos conmemorativos del 20 aniversario del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales”.

6.- Se firmó un convenio entre el CONOCER y la Universidad Abierta y a Distancia de México (UNADM), en materia de cultura digital.

Estrategia 1.3 Analizar y actualizar el Sistema de Evaluación de Competencias.

1.- Se analizó y se mejoraron los lineamientos, criterios, mecanismos y requisitos para la integración, operación y actualización de los Registros Nacionales del CONOCER para la identificación de acciones de mejora en la articulación de los procesos de Normalización, Formación, evaluación y Certificación del SNC (Manual de Integración y Operación de Información del Sistema Nacional de Competencias M-DGAOSU-04).

2.- Se revisaron los procesos sustantivos que se desarrollan en el área de Promoción y Desarrollo, enfocados al Macro proceso de promoción y desarrollo del SNC, lo que dio como resultado la actualización del Manual de Procesos de Promoción y Desarrollo del Sistema Nacional de Competencias (N-PROM-MP-01).

3.- Se trabajó en el análisis de Estándares de Competencia con nula o mínima demanda, así como la activación de Prestadores de Servicios con nula o baja actividad; con la información se pudo determinar para la promoción y emisión de certificados de competencias.

4.- se implementó una mejora regulatoria a los lineamientos que rigen la integración y operación del Comité de Validación de los Comités de Gestión por Competencias y de los Estándares de Competencia denominado: “Manual de integración y operación del Comité de Validación de los Comités de Gestión por Competencias y de los Estándares de Competencia” (COVACEC) N-OPCV-MT-01, lo que permitió incorporar los Estándares de Competencias Cerrados (ECC).

Estrategia 1.4 Analizar y actualizar el Sistema de Certificación de Competencias.

1.- Se llevó a cabo un diagnóstico del estado actual de las personas certificadas por el CONOCER y empresas empleadoras del periodo 1995 a 2013, con la finalidad de contar con información pertinente sobre el impacto de la certificación en la vida laboral y personal del beneficiado, así como de los empleadores⁸.

2.- Se analizó el marco normativo para articular los procesos de evaluación, normalización y certificación, lo que hizo necesario mejorar el Manual para la Incorporación de Prestadores de Servicios (PS) al Sistema

⁸ Con la participación de la Universidad Tecnológica de Salamanca.

Nacional de Competencias, esto permite al CONOCER promover, asesorar, instrumentar la transferencia del conocimiento durante la incorporación oficial de PS al SNC de manera eficiente.

3.- Se revisaron los lineamientos, criterios, mecanismos y requisitos para la operación de los Prestadores de Servicios, lo que llevó a la mejora regulatoria de los manuales interno y externo denominados "Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS" (M-DGAOSU-02 y M-DGAOSU-03).

4.- Se llevó el seguimiento de auditorías mediante el cual se realizaron acompañamientos presenciales y a distancia de auditoría, lo que permitió identificar mejores prácticas en el proceso de evaluación de candidatos por parte de los PS, así las áreas de oportunidad, y con ello asegurar la mejora continua de los procesos de evaluación y la mejora regulatoria del CONOCER.

5.- Se elaboraron 5 cursos referentes a EC, dirigido a los Prestadores de Servicios (PS), que tienen acreditados los siguientes EC: Aprender a aprender en los centros de trabajo, Aprender a emprender en los centros de trabajo, Comunicación efectiva en el trabajo y Trabajo en equipo, lo que permite activar los EC y PS.

Estrategia 1.5 Integrar el Sistema de Formación para el trabajo y capacitación en el trabajo con base en estándares de competencia.

1.- Se impulsó la incorporación al SNC de instituciones educativas en la conformación de CGC, tal es el caso de: la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, Universidad Abierta y a Distancia de México, Universidad Autónoma de Nuevo León, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), entre otras.

2.- Se incrementó el número de instituciones que participan en el SNC, como ejemplo: Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Poder Judicial del Estado de México, Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (INIFED); Universidad PEMEX, Secretaría de Educación Pública del Estado de Puebla.

3.- Se implementó el Programa de Proyectos Especiales de Certificación (PEC). Con este Programa se mejoró la capacitación y asesoría, reduciendo tiempos de servicio para potencializar la emisión de certificados de competencia.

4.- Se dio continuidad a las acciones de promoción del SNC orientadas a la conformación del Comité de Gestión por Competencias del CONALEP y DGETA.

5.- Se apoyó al Instituto Tecnológico de Bahía de Banderas para convertirse en una Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias, lo que permitirá atender

los requerimientos de los inversionistas nacionales y extranjeros con la figura de MIPYMES y PYMES para contratar personas con competencias laborales en los Estados de Nayarit y Jalisco.

6.- Se desarrollaron Estándares de Competencia de alto valor para el Sistema Nacional de Competencias.

7.- Se inició el desarrollo de dos paquetes metodológicos: "Prestación de servicios de representación y apoyo del sindicalismo responsable a los, trabajadores", así como el de "Integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad", En este comité participan la Confederación de Trabajadores de México, CTM-Saltillo (FIDTH).

Objetivo 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores empresarial, laboral, educativo y gubernamental.

CONOCER impulsó la colaboración entre diferentes dependencias de los gobiernos Federal, Estatal y Municipal, y los sectores productivos, organizaciones de trabajadores e instituciones educativas, para atender las necesidades de competencias laborales demandadas y donde el SNC se encuentra en condiciones de contribuir para mejorar la empleabilidad de las personas y elevar el nivel de productividad de los trabajadores, así como contribuir al incremento de la competitividad de los sectores productivos, tanto privados como públicos y sociales.

Logros

1.- Se promovió la conformación de Comités de Gestión por Competencias (CGC) pertinentes a las necesidades de los sectores del país, a través de reuniones con los principales directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, con la finalidad de instalar nuevos CGC.

2.- Se avanzó en el fortalecimiento del SNC, mediante la creación de vínculos con empresas de sectores estratégicos, instituciones públicas y sindicatos. Se concretaron nuevos CGC, se acreditaron nuevos PS y se participó en las sesiones del Comité Nacional de Productividad.

Actividades relevantes

Estrategia 2.1 Ampliar y reforzar los vínculos con agendas sectoriales de productividad y competitividad.

1.- Se firmó un convenio entre SIEMENS, COPARMEX y CAMEXA para impulsar un proyecto de formación dual en México y su vinculación con la certificación de competencias laborales.

2.- Participación con los principales directivos y líderes de los sectores productivo, social, educativo y de la administración pública, lo que permitió la incorporación del Sistema Nacional de Competencias (SNC) a las agendas de productividad y competitividad en sectores estratégicos.

3.- El CONOCER se vinculó de manera exitosa con sectores productivos como: Construcción; Servicios Profesionales y Técnicos; Agrícola y Pecuario; Automotriz, Social; Seguridad Pública; Turismo; Administración Pública; Comercio; y Tecnologías de la Información, lo que se reflejó en un mayor número de EC en el Registro Nacional de Estándares de Competencias (RENEC).

4.- Se instaló el CGC de la Productividad y Competitividad Laboral, como parte de la promoción de Proyectos Integrales.

5. Se participó en las sesiones del Comité Nacional de Productividad con la finalidad de que el Sistema Nacional de Competencias se fortalezca como un instrumento de política pública.

6. Se realizaron diversas reuniones con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el fin de avanzar en estrategias de colaboración dirigidas a incrementar la productividad y seguridad en el trabajo.

7. Se participó en la Reunión Nacional de Clústers del Sector Automotriz, realizada en la Ciudad de Mérida, donde se promueve el Sistema Nacional de Competencias y la importancia de la certificación en este sector.

8. Se participó en el Grupo Nacional de Instituciones Académicas y de Investigación del Sector Automotriz donde se unirán esfuerzos para repuntar al sector en materia de recursos humanos, ingeniería e innovación.

9.- El CONOCER participó en la Reunión Anual e Industriales, RAI 2015 de la CONCAMIN, con el objetivo principal de promover y fortalecer el vínculo que mantiene con los sectores productivos, a fin de contribuir al aumento de la competitividad.

Estrategia 2.2 Fortalecer la normalización y certificación de competencias en los ámbitos nacional y global.

1.- Se incorporaron los primeros ocho Estándares de Competencia Cerrados, también denominados de Marca. Esto, en virtud de las solicitudes que el sector productivo realizó para su incorporación al Sistema Nacional de Competencias, con esto se reconoce las Certificaciones Nacionales e Internacionales de prestigio que están basadas en competencias en el país.

2.- Se continúan los esfuerzos para trabajar a través de Convenios de Colaboración con las siguientes instituciones: ACT. INC. (EUA), EDUIT/Microsoft y CERTIPORT.

3.- Se establecieron convenios de colaboración con: el Centro Nacional de Capacitación Azucarera. (Cuba); Fundación del Trabajo y el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, (Panamá); Instituto Nacional de los Deportes, (El Salvador); Ministerio de Economía, (El Salvador); Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, (Perú).

4.- Se iniciaron reuniones de trabajo para el desarrollo del Estándar de Competencia Internacional referente al Teletrabajo con Argentina, Costa Rica y República Dominicana.

5.- Se participó en el grupo de trabajo de CEPAL para crear sinergias en la formación profesional y capacitación en México, con expertos nacionales e internacionales, con el fin de identificar las necesidades de certificación, de capacitación y de recursos humanos que demanda el sector productivo.

6.- Se celebraron reuniones de trabajo con expertos del Directorio de Educación y Competencias (EDU) de la OCDE, para comentar sobre la naturaleza y alcances del proyecto "Desarrollo de una Estrategia de Competencias para México".

7.- Se participó en el grupo de trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior para la integración del reporte "Support for Integrated Labor System in Mexico". Los equipos participantes estuvieron integrados por instituciones y centros de investigación de Corea del Sur y México.

Estrategia 2.3 Mejorar la transparencia de información y conocimiento del SNC a los Comités de Gestión por Competencia (Comités de normalización) y Prestadores de Servicio (Centros de evaluación, evaluadores independientes, organismos certificadores y entidades de certificación y evaluación).

1. Para obtener una formación continua con Prestadores de Servicios se implementó un mecanismo de inscripción directa al Centro Virtual de Conocimiento para aquellos prestadores que cumplieron con el proceso de "Transferencia del Conocimiento".

2. En materia de CGC se han actualizado los cursos *e-learning* para actualizar y reforzar los conceptos sobre la materia.

3.- Se llevó a cabo la Primera Reunión de Operación de la Red CONOCER, a la que asistieron los integrantes de la Red de PS, para promover la comunicación y difundir los casos de éxito en esta materia. En el marco del XX Aniversario del CONOCER el evento denominado "Certificación de Competencias en el marco de las Políticas de Empleo, Formación para el Trabajo y Capacitación Laboral", asistieron alrededor de 800 personas.

Estrategia 2.4 Consolidar la expansión, el desarrollo y la excelencia operativa de los prestadores de servicios de capacitación, evaluación y certificación.

1.- La acreditación de Prestadores de Servicios se orienta a integrar a instituciones y organismos de cobertura regional y nacional al Sistema Nacional de Competencias. Como parte de la normatividad se cuenta con un proyecto estratégico, donde se refleja el potencial que cada institución tiene para promover la cultura de la certificación mediante los procesos de evaluación y certificación. Durante 2015 se sumaron 42 Entidades de Certificación y Evaluación (ECE), Organismos Certificadores (OC) a la Red CONOCER y alcanzar un total acumulado de 231 Prestadores de Servicios con 6,386 puntos de certificación y evaluación⁹.

Resultados: Prestadores de servicios

Nombre	Línea base (2013)	2014	2015	Meta 2018 (c)
Número de Prestadores de Servicios				
a) Datos Acumulados*	145	191	231	345
b) Dato Anual*	31	48	42	
Porcentaje (a/c)	42.02%	55.36%	66.95%	

* Los datos reflejan el cierre de año, incluyendo altas y bajas.

⁹ Incluye Entidades de Certificación y Evaluación (ECE), Organismos Certificadores (OC), Centros de Evaluación (CE) y Evaluadores Independientes (EI).

2.- Para promover la certificación se establecieron once Proyectos Especiales. Esto significó el apoyo del CONOCER a Prestadores de Servicio en la capacitación, asesoría técnica y la atención de trámites, para acortar tiempos de servicio, siempre y cuando, haya un compromiso de emisión de certificados mayor a mil certificados.

3.- Para ampliar la cobertura se implementó el Programa Piloto de Capacitación y Evaluación de Competencias en Línea en seis estándares relacionados con las Tecnologías de la Información que incluye los Cursos de Capacitación con base en EC en línea, así como sus instrumentos de Evaluación¹⁰. Con esta actividad se contribuyó a la estrategia de alfabetización digital del PND.

4.- Se difundió información relevante del CONOCER y el Sistema Nacional de Competencias (SNC) a través del sitio web institucional y se promovió vía electrónica y *call center* las ventajas del SNC, en especial las de certificación; e invitación a Redes Sociales, y formación de capital humano.

Estrategia 2.5 Promover políticas públicas sobre competencias de las personas.

1.- Participación del CONOCER en el Comité Nacional de Productividad, en particular, en las reuniones de trabajo del Subcomité de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales, lo que permitió la instalación de cinco CGC que fueron considerados sectores estratégicos.

2.- Se expuso la situación actual y las propuestas de innovación para el funcionamiento y organización de los CGC en los sectores productivos; el desarrollo de EC y la elaboración de instrumentos de evaluación; la capacitación laboral con base en EC y la formación para el trabajo a los Presidentes y Vicepresidentes de CGC.

Estrategia 2.6 Estudios de prospectiva de competencias relevantes en sectores estratégicos.

1.- Se hizo un análisis para identificar competencias actuales y futuras para el sector energético, atendiendo las reformas estructurales y en particular en ésta área prioritaria. Lo que permitió al CONOCER apoyar la iniciativa del Gobierno Federal a la identificación del personal certificado que requiere el sector¹¹.

¹⁰ 1. EC0074 Coordinación de Grupos Técnicos de Expertos para el Desarrollo del Estándar de Competencia. 2. EC0076 Evaluación de la Competencia de Candidatos con base en Estándares de Competencia. 3. EC0107 Manejo de Procesador de Textos Digitales. 4. EC0121 Elaboración de Proyectos de Aprendizaje integrando el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación. 5. EC0362 Asesoría en Cursos de Formación en Línea. 6. EC0366 Desarrollo de Cursos de Formación en Línea.

¹¹ El CONOCER apoyó e implementó acciones para atender los requerimientos establecidos en el Programa Estratégico de Recursos Humanos en Materia Energética (PEFRHME).

2.- Se elaboró un estudio: “CONOCER 2030, Construyendo el Futuro del Sistema Nacional de Competencias en México”.

Objetivo 3. Incrementar el número de personas certificadas en competencias para mejorar la productividad y la competitividad de los sectores productivos.

CONOCER redefinió funciones de los CGC y PS, para incrementar y mejorar la certificación de competencias, asegurando que sean pertinentes a las demandas de los sectores productivos del país.

La planeación y organización adecuada para la redefinición de los procesos y sus componentes, garantizó que las personas certificadas en competencias, sean en efecto, competentes para enfrentarse a los retos de un mercado laboral cada vez más integrado a nivel local y global, influenciado por el acelerado avance tecnológico de la producción, los nuevos esquemas de gestión del trabajo, la modernización y actualización de los servicios de formación y capacitación para y en el trabajo.

Este objetivo es fundamental para lograr la meta establecida en el Programa Sectorial de Educación de emitir 620,000 certificados en 2018 y contribuir al “Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad establecido como objetivo de la meta nacional denominada “México con educación de calidad”¹².

Logros

1.- En 2015 se emitieron 203 mil 271 certificados; haciendo una comparación con la meta alcanzada en 2014 (98, mil 931 certificados emitidos) se observa un incremento del 105% y un 174% de la línea base 2013.

Resultados: Emisión de certificados de competencias laborales

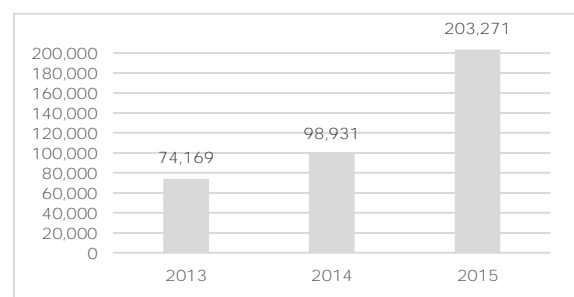
Indicador	Línea base (2013)	2014	2015	Meta 2018
Número de certificados de competencia emitidos (Anual)	74,169 11.96%	98,931 27.92%	203,271 60.71%	620,000

Nota: Porcentaje respecto al cumplimiento de la meta 2018.

2.- En 2015 se emitieron certificados en todas las entidades que conforman la República Mexicana¹³.

3.- Se observa un crecimiento que rebasa las expectativas para el primer trienio 2013-2015, el cual se programó una meta de 289,169 emisiones de certificados, y el alcanzado en el periodo es de 376,371, esto es el 30% más, como se observa en la gráfica:

Emisión de certificados de competencia Laboral 2013-2015



Actividades relevantes

Estrategia 3.1 Fortalecer la oferta nacional de certificación y evaluación de las competencias de las personas.

1. Al cierre de 2015 se cuenta con 627 Estándares de Competencia, 167 más que los desarrollados en 2014, lo que representa un aumento de la oferta nacional de certificación; asimismo, el total acumulado de Prestadores de Servicios asciende a 231, con cobertura nacional.

¹³ Región Centro se emitieron 125,797 certificados de competencia laboral en los Estados de Tlaxcala, Puebla, Morelos, Estado de México, Hidalgo y Distrito Federal; en la región Noreste se emitieron 42,970 certificados en los estados de Coahuila, Durango, Nuevo León, Tamaulipas y San Luis Potosí; en la región Noroeste se emitieron 8,535 certificados en los estados Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa y Sonora; en las entidades que conforman la región Occidente se emitieron 10,090 en Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Zacatecas; y en la región Sur Sureste, 15,879 en Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

¹² Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Resultados: Número de estándares de competencia

Nombre	Línea base (2013)	2014	2015	Meta 2018 (c)
Número de Estándares de Competencia				
a) Datos Acumulados	369	460	627	769
b) Dato Anual*	122	121	157	
Porcentaje (a/c)	47.98%	59.81%	81.53%	

* Los datos reflejan el número de estándares inscritos en el RENECE, donde se incluyen las altas y bajas durante el año.

2.- El CONOCER para fortalecer la operación del SNC, fortaleció la infraestructura y los servicios de TICs para asegurar el soporte tecnológico de los procesos.

Estrategia 3.2 Establecer los mecanismos de apoyos y estímulos que promuevan la certificación de competencias.

1. Mediante el Sitio Web se difunde información sobre el SNC y el CONOCER, se actualizan diariamente los Registros Nacionales de Estándares de Competencia (RENEC) de Cursos Basados en Estándar de Competencia (RENAC) y de Personas con Competencias Certificadas (RENAP). El número de visitas al portal en 2015 aumentó 11% respecto al año anterior.

2.- Se da atención a las consultas de los usuarios mediante correo electrónico, chat, de manera presencial y el 01-800. Durante 2015 se atendieron 7 mil 97 consultas; además se implementó una estrategia de difusión mediante Redes Sociales. CONOCER cuenta 4,956 seguidores en *Facebook* y 4,024 en *Twitter*.

3.- Se elaboraron y/o revisaron 354 contratos y convenios en 2015 para concretar la participación de instituciones y organismos en el SNC, como un instrumento de apoyo a la certificación.

Estrategia 3.3 Realizar estudios sobre la empleabilidad de las personas certificadas en competencias y el impacto en la productividad y competitividad de los sectores productores de bienes y servicios.

1.- Se llevó a cabo un análisis del escenario laboral internacional con expertos, en el cual se determinaron los riesgos que se enfrenta el crecimiento económico mundial, el desempleo juvenil, economía informal, empleos formales mal remunerados, la desigualdad entre países, regiones, empresas y personas e inseguridad social y política, para orientar las acciones del CONOCER a las necesidades sociales.

2.- Se realizó un análisis de la capacitación para el trabajo, como sistema de evaluación funcional, con un procedimiento sistemático y confiable sobre la valoración del personal, con enfoque en competencias laborales.

Estrategia 3.4 Realizar estudios sobre las competencias relevantes en los sectores estratégicos y prioritarios.

1. Se realizó un estudio sobre las competencias en el Sector Energético denominado “El CONOCER y el Sector Energético. Competencias actuales y futuras requeridas para el Sector Energético”.

Estrategia 3.5 Impulsar Estándares de Competencias y cursos de formación y capacitación con base en estándares en sectores estratégicos.

1. Con el propósito de dar más valor a la conformación de los CGC instalados/renovados se incorporó a instituciones educativas en dichos Comités, lo que permite establecer un puente entre las necesidades de los sectores productivos y su atención por parte del sector educativo. Además, dicha incorporación agiliza el uso de los Estándares de Competencia por parte de las instituciones educativas, añadiendo valor a la formación de sus educandos, e incentivando la certificación de competencias.

2.- Se implementaron mejoras en el Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS; y en el Manual de Integración y Operación de Información del Sistema Nacional de Competencias lo que permitió integrar los EC de marca a los procesos del CONOCER.

Estrategia 3.6 Evaluar la certificación de las competencias como proceso generador de valor.

1.- Como resultado de un diagnóstico y la encuesta de opinión aplicada a 889 personas certificadas, 54 empleadores y 24 empleados del CONOCER, se presentaron algunas áreas de oportunidad como es la vinculación entre prestadores de servicios con las personas certificadas¹⁴.

¹⁴ Con la participación de la Universidad Tecnológica de Salamanca.

La certificación es valorada en personas que perciben un ingreso mayor a 8 mil pesos y las personas certificadas tienen confianza en el SNC. El 35% de los empleadores afirman que utilizan el certificado para la toma de decisiones en proceso de promoción o reclutamiento y selección de persona para nuevo ingreso y el sector servicios tiene mayor credibilidad en el SNC con el 63%.

Objetivo 4. Actualizar la normatividad y estructura organizacional para mejorar la eficiencia y eficacia del CONOCER.

El CONOCER, tiene que atender dos aspectos relevantes que existen en México, por un lado, los empresarios no encuentran al personal con las competencias que requieren para ocupar las vacantes ofertadas, pese a los 2.6 millones de personas que buscan trabajo, de los cuales, alrededor de 546 mil son personas entre 20 y 29 años de edad con escolaridad media superior y superior. El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece que México es un país joven porque cuenta con un bono demográfico muy amplio al contar con prácticamente la mitad de su población en edad de laborar los próximos 20 años.

De lo anterior, en el CONOCER se considera que el alcance del SNC es de mediano y largo plazos, por lo que es necesario la transformación de la estructura actual y ampliar las acciones en áreas de formación por competencias, investigación e innovación, con la finalidad de plantear en forma sistémica las demandas de competencias de los sectores productores de bienes y servicios estratégicos y prioritarios.

Se busca ordenar dentro del contexto actual y futuro la certificación de competencias a nivel nacional e internacional por lo que es necesario posicionar al CONOCER como la autoridad regulatoria y rectora del desarrollo, operación y evaluación del SNC ante los sectores educativo, empresarial, público y social del país.

Logros

1.- Se actualizó la normatividad, lo que permitió potencializar la emisión de certificados, que se refleja en los resultados informados a través de la Matriz de Indicadores para Resultados en la Cuenta Pública 2014 y en 2015.

2.- Se mantiene un clima organizacional adecuado, al obtener las calificaciones de 81 y 82 en los años 2014 y 2015 respectivamente, y mantenerse a la par con la Administración Pública Federal (APF) con las mismas calificaciones en los años de referencia.

Actividades relevantes

Estrategia 4.1 Actualizar la figura jurídica del CONOCER.

1.- Se llevó a cabo el análisis interno de la figura jurídica del CONOCER y se propuso el cambio a Organismo Descentralizado, con la finalidad de que el Ejecutivo Federal cuente con un sistema que permita brindar un referente a nivel nacional e internacional en el desarrollo de EC, evaluación y certificación de competencias, así como en la formación para y en el trabajo.

2.- Se llevó a cabo la consulta a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la SEP, sobre el resultado del análisis interno de la figura jurídica el cambio de Fideicomiso a Organismo Descentralizado.

Estrategia 4.2 Mejorar los procesos internos y externos, la estructura y la normatividad institucional.

1.- Se revisaron y analizaron los procesos internos y externos existentes, así como su pertinencia y en algunos casos, fueron motivo de una mejora regulatoria, por lo que se sometió a la aprobación del Comité de Mejora Regulatoria Interna del CONOCER (COMERI).

2.- Se revisó la estructura organizacional actual, lo que permitió optimizar las actividades del personal adscrito a la Institución.

3.- Se implementó el Programa de Profesionalización de Servidores Públicos lo que permitió, que 33 Servidores Públicos se encuentran cursando la Maestría en Administración Pública, impartida por el INAP.

4.- 28 Servidores Públicos del CONOCER se certificaron en los Estándares de Competencia: EC0107 "Manejo de Procesador de Textos Digitales", EC0108 "Manejo de Procesador de Hojas de Cálculo Digitales", y EC0109 "Manejo de Procesadores de Presentaciones Digitales", además de instrumentar 53 cursos de capacitación en competencias laborales.

5.- Se organizó un ciclo de 4 Videoconferencias 2015, "Competencias Globales y Herramientas para un Mundo de Discontinuidad", impartidas por *International Training Center (ITC)* de la Universidad De San Diego a todo el personal del CONOCER

6.- Se editaron y difundieron 4 boletines internos trimestrales, que contienen información respecto a las principales actividades y los resultados alcanzados por CONOCER. Esto permitió dar cumplimiento al Programa de Acción de Mejora 2015 correspondiente a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).

Estrategia 4.3 Vincular al CONOCER con instituciones nacionales e internacionales de acreditación.

1.- Vinculación Internacional con ISO Internacional 21001, en la que el CONOCER, es miembro de grupo de trabajo nacional (Comité Espejo) y del grupo de trabajo internacional (Comité Técnico) para la integración de proyecto: *Educational Organization Management Systems*¹⁵.

2.- Con CEPAL, el CONOCER participó en el grupo de trabajo de análisis de posibles sinergias en la formación profesional y capacitación en México, con expertos nacionales e internacionales, con el fin de identificar las necesidades de certificación, de capacitación y de recursos humanos que demanda el sector productivo.

3.- Participación en el proyecto “Desarrollo de una Estrategia de Competencias para México” y en el (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*): par la revisión de la encuesta para la investigación de las competencias de los adultos que aplica la OCDE.

Estrategia 4.4 Fortalecer el portafolio de productos y servicios ofrecidos por el CONOCER.

1.- Se incorporaron al portafolio de productos y servicios los Estándares de Competencias Cerrados (ECC), que permite al beneficiado tener un reconocimiento empresarial y oficial sobre las habilidades y competencias laborales reconocidas.

Estrategia 4.5 Implementar el Sistema de gestión de la Calidad (SGC) para mejorar los servicios que se ofrecen.

1.- Se implementó el Sistema de Gestión de Calidad en la norma ISO 9001: 2008, lo que permite contar con la base para orientar ésta acción para la certificación ISO 9001:2015.

¹⁵ Durante 2015 se participó en la revisión de las versiones de la ISO/WD 21001 de la 4.1 a la 5.6. En el comité técnico internacional participan 39 países de todo el Mundo. Cabe destacar entre otros, la participación activa de Portugal, Malta, Corea del Sur, Australia, China, Finlandia y Líbano.

Factores que han incidido en los resultados de los logros y objetivos

En 2015, la economía mexicana tuvo retos importantes ante un entorno externo complejo, resultado de la baja en el crecimiento global, de la política monetaria de Estados Unidos y de la caída en los precios del petróleo. Asimismo, el tipo de cambio del peso frente al dólar a finales del año continuó depreciándose. La disminución en el ritmo de la producción industrial en Estados Unidos se refleja en un crecimiento moderado de las exportaciones no petroleras de México. Con un aumento de solo 0.8 % anual. Ante estas condiciones, el INEGI estimó que en 2015 el PIB creció en 2.5 por ciento.

CONOCER en 2015 llevó a cabo acciones y actividades para impulsar y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, así como el de promover la formación para el trabajo y la capacitación laboral por competencias.

En esta dirección, CONOCER implementó en 2015 programas integrales y especiales. Y un “Plan B”, para incrementar la certificación de competencias, entre los diferentes subsistemas de la Subsecretaría de Educación Media Superior, se registró la emisión de acreditaciones de competencias de marca Microsoft. Que fue resultado del convenio celebrado entre SEP y la Subsecretaría de Educación Media Superior con la empresa Microsoft.

En este acuerdo participaron los subsistemas de las Direcciones Generales de: Educación Tecnológica Industrial, Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencia y Tecnología del Mar (DGETI, DEGETA, y DGCYTM), que cada año acreditan competencias en tecnologías Microsoft (procesador de texto, hoja electrónica de cálculo y presentaciones gráficas); estas acreditaciones son avaladas por la SEP con base en el convenio mencionado. El “Plan B”, consistió en sumar y registrar los certificados mencionados como parte de la meta del Programa Sectorial de Educación 2013-2018, en virtud de que se trata de certificaciones que se llevan a cabo en el ámbito de la Educación Media Superior y de que existe un convenio, a través del cual se acordó este tipo de certificaciones.

En 2015 el presupuesto original autorizado a CONOCER tuvo diversas adecuaciones a la baja; ante estas circunstancias se redefinieron acciones que permitieron optimizar el ejercicio de los recursos fiscales para dar cumplimiento a las metas y objetivos establecidos, así mismo se realizaron gestiones ante la Coordinadora de Sector y la SHCP con el fin de hacer uso de los ingresos autogenerados.

Asimismo, y con el propósito de atenuar las anteriores condiciones, CONOCER alineó sus estrategias y líneas de acción, desde la normalización hasta la certificación de competencias, en torno a las estrategias de productividad en ocho sectores estratégicos establecidos por el Comité Nacional de Productividad (CNP):

- Alta creación de empleos, pero baja productividad: 1) comercio al menudeo, 2) turismo y 3) gastronómico,
- Alta productividad con potencial de crecimiento: 4) autopartes, 5) agroindustrial, 6) proveeduría aeroespacial, 7) eléctrico-electrónico,
- Y 8) energético.

El CONOCER redujo sus actividades de promoción y difusión, derivado de las condiciones de austeridad en materia de comunicación social y presupuestales. Cabe mencionar que en 2015 por la celebración de elecciones en la primera parte del año, se estableció la veda electoral, situación que limitó las acciones de promoción y difusión. Después de la veda electoral, el CONOCER retomó las actividades de promoción y difusión, a través del portal web, para tener una mayor presencia en redes sociales (Facebook y Twitter), la promoción consistió en explicar a los potenciales usuarios, cómo se adquieren las competencias y la importancia de la certificación. Por otra parte, a través del *Call Center*, se atendió a las personas interesadas en obtener un certificado de competencia laboral o formar parte de la Red de Prestadores de Servicios.

ANEXO

FICHA DEL INDICADOR: NÚMERO DE CERTIFICADOS DE COMPETENCIA EMITIDOS

Objetivos:		Objetivo 3. Incrementar el número de personas certificadas en competencias para mejorar la productividad y la competitividad de los sectores productivos.			
Nombre del indicador		Número de certificados de competencia emitidos.			
Fuente de información o medio de verificación		Información proporcionada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, informes de Comité Técnico, SMIR, Pbr-SED.			
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		http://www.conocer.gob.mx			
Línea base	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
año N					
74,169	N/A	74,169	98,931	203,271	620,000
Método de cálculo			Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
Sumatoria de certificados emitidos para el desarrollo laboral de las personas.			Certificado Emitido	Trimestral	

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

FICHA DEL INDICADOR: NÚMERO DE PRESTADORES DE SERVICIOS ACREDITADOS

Objetivos:		<p>Objetivo 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores empresarial, laboral, educativo y gubernamental.</p> <p>Objetivo 3. Incrementar el número de personas certificadas en competencias para mejorar la productividad y la competitividad de los sectores productivos.</p>			
Nombre del indicador		Número de prestadores de servicios de formación y capacitación, evaluación y certificación de competencias acreditados por el CONOCER.			
Fuente de información o medio de verificación		Información proporcionada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, informes de Comité Técnico, SMIR, Pbr-SED.			
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		http://www.conocer.gob.mx			
Línea base	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
año N					
145	N/A	31	48	42	345
Método de cálculo			Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
(Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores dictaminados y acreditados en el periodo. / Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores dictaminados y acreditados programados en el año.) x 100			Entidad	Trimestral	

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

FICHA DEL INDICADOR: NÚMERO DE ESTÁNDARES (NORMAS) DE COMPETENCIA

Objetivos:		Objetivo 3. Incrementar el número de personas certificadas en competencias para mejorar la productividad y la competitividad de los sectores productivos.			
Nombre del indicador		Número de estándares (normas) de competencia.			
Fuente de información o medio de verificación		Información proporcionada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, informes de Comité Técnico, SMIR, Pbr-SED.			
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		http://www.conocer.gob.mx			
Línea base	Valor observado del indicador en	Valor observado del indicador en	Valor observado del indicador en	Valor observado del indicador en	Meta 2018
año N	2012	2013	2014	2015	
369	N/A	122	121	157	769
Método de cálculo			Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
(Número de estándares de competencias publicados en el Diario Oficial de la Federación en el periodo. / Estándares de competencias publicados en el Diario Oficial de la Federación programados en el año.) x 100			Norma	Trimestral	

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.

- p/: Cifras preliminares.

FICHA DEL INDICADOR: NÚMERO DE COMITÉS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS CONSTITUIDOS

Objetivos:		<p>Objetivo 1. Reorientar el SNC para mejorar la articulación de los Sistemas de Normalización, Formación y Capacitación, Evaluación y Certificación de Competencias.</p> <p>Objetivo 3. Incrementar el número de personas certificadas en competencias para mejorar la productividad y la competitividad de los sectores productivos.</p>			
Nombre del indicador		Número de Comités de Gestión por Competencias (CGC) constituidos.			
Fuente de información o medio de verificación		Información proporcionada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, informes de Comité Técnico, SMIR, Pbr-SED.			
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador		http://www.conocer.gob.mx			
Línea base	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Meta 2018
año N					
146	N/A	20	39	50	296
Método de cálculo			Unidad de Medida	Frecuencia de medición	
(Número de Comités de gestión por competencias constituidos en el periodo / Comités de gestión por competencias constituidos programados en el año) x 100			Comité.	Trimestral	

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

GLOSARIO

CAPACITADOR INDEPENDIENTE: Persona física que realiza acciones de capacitación con base en Estándares de Competencia, inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, a fin de habilitar a las personas para participar en procesos de evaluación con fines de certificación.

CENTRO DE EVALUACIÓN: Persona moral, organización o institución pública o privada, unidad administrativa de alguna Dependencia, Entidad o su similar en los niveles de gobierno Federal, Estatal o Municipal, autorizada por el CONOCER a propuesta de una Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias o por un Organismo Certificador acreditado por el CONOCER, para evaluar, con fines de certificación, las competencias de las personas con base en un determinado Estándar de Competencia inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia. Tratándose de instituciones educativas u otro tipo de organismos públicos o privados, con más de un plantel, se podrán acreditar como Centros de Evaluación sus diferentes planteles.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS: Reconocimiento con validez oficial en toda la República Mexicana de la competencia laboral demostrada por una persona, independientemente de la forma en que la haya adquirido, en un proceso de evaluación realizado con base en un estándar de competencia inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

CERTIFICADO DE COMPETENCIA: Documento expedido por el CONOCER con validez oficial en toda la República Mexicana por medio del cual se reconoce la Competencia Laboral de las personas de acuerdo a lo establecido en un Estándar de Competencia inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

COMITÉ DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS: Comité de Normalización de Competencia Laboral, que es el grupo de personas, empresa o empresas, organización u organizaciones, representativas de los sectores productivo, social o público, por su número de trabajadores, por su participación en el mercado laboral y/o por el reconocimiento de alcance nacional del sector, reconocido por el CONOCER, que funge como la instancia responsable para promover el modelo de gestión por competencias en las organizaciones del sector que representan.

COMPETENCIA LABORAL: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes a que alude el artículo 45 de la Ley General de Educación y que requiere una persona para realizar actividades en el mercado de trabajo.

COMPETENCIA LABORAL CERTIFICADA: Competencia Laboral relacionada con una función individual, cuyo desempeño cumple satisfactoriamente con lo establecido en un estándar de competencia y su instrumento de evaluación, y que le son reconocidas a una persona a través de un Certificado de Competencia.

CONOCER: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, denominación que recibe el Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, en términos de su contrato constitutivo.

ENTIDADES DE CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS: Persona moral, organización o institución pública o privada, unidad administrativa de alguna Dependencia, Entidad o su similar en los niveles de gobierno Federal, Estatal o Municipal, acreditada por el CONOCER para capacitar, evaluar y/o certificar las competencias laborales de las personas, con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, así como para acreditar, previa autorización del CONOCER, Centros de Evaluación y/o Evaluadores Independientes en uno o varios Estándares de Competencia, inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia en un periodo determinado.

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA: Norma Técnica de Competencia Laboral, que es el documento oficial aplicable en toda la República Mexicana, que servirá como referente para evaluar y certificar la competencia laboral de las personas, y que describirá en términos de resultados, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes a que alude el artículo 45 de la Ley general de Educación y que requiere una persona para realizar actividades en el mercado de trabajo con un alto nivel de desempeño.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIA: Proceso mediante el cual se recogen y analizan las evidencias de la competencia laboral de una persona, con relación a la realización de una función individual referida a un Estándar de Competencia inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia con el propósito de determinar si la persona es competente o todavía no en dicha función individual.

EVALUADOR INDEPENDIENTE: Persona física autorizada por el CONOCER a propuesta de una Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias o por un Organismo Certificador acreditado por el CONOCER, para evaluar, con fines de

certificación, las competencias de las personas con base en un determinado Estándar de Competencia, inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA: Documento en el que se establecen los mecanismos que permiten determinar si una persona es competente o aún no, en una competencia laboral referida a un Estándar de Competencia inscrita en el Registro Nacional de Estándares de Competencia

MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS: Sistema de gestión de empresas y organizaciones, cuyo propósito es incrementar la generación de valor a través del desarrollo del capital humano para la competitividad, con base en competencias laborales.

ORGANISMOS CERTIFICADORES: Persona moral, organización o institución pública o privada, unidad administrativa de alguna Dependencia, Entidad o su similar en los niveles de gobierno Federal, Estatal o Municipal, acreditada por el CONOCER para certificar las competencias laborales de las personas, con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, así como para acreditar, previa autorización del CONOCER, Centros de Evaluación y/o 4 Evaluadores Independientes en uno o varios Estándares de Competencia, inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, durante un periodo determinado.

PRESTADORES DE SERVICIOS: Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias, Organismos Certificadores, Centros de Evaluación, Evaluadores Independientes, Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes.

REGISTRO NACIONAL DE CURSOS DE CAPACITACIÓN BASADOS EN ESTÁNDARES DE COMPETENCIA: Catálogo de cursos basados y alineados con Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, y cuya consulta será pública y gratuita.

REGISTRO NACIONAL DE ESTÁNDARES DE COMPETENCIA: Catálogo que contendrá los Estándares de Competencia, inscritos y aprobados por el CONOCER, y que tendrá como objetivo facilitar su administración y uso, y cuya consulta será pública y gratuita.

REGISTRO NACIONAL DE PERSONAS CON COMPETENCIAS CERTIFICADAS: Base de datos con información de las personas que han obtenido uno o varios certificados de competencia, con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, cuya consulta será pública y gratuita.

SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS: Sistema Normalizado de Competencia Laboral y Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

USUARIOS: Trabajadores del sector privado o del sector público, trabajadores independientes, empresarios, organizaciones sindicales, empresas, asociaciones empresariales, industriales o comerciales, instituciones públicas o privadas, organizaciones sociales y cualquier otra persona física o moral que puede acceder al Sistema Nacional de Competencias, y potencialmente obtener sus beneficios.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGC	Comité de Gestión por Competencias
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales
EC	Estándar de Competencia
ECE	Entidad de Certificación y Evaluación
EMS	Educación Media Superior
IE	Instrumento de Evaluación
OC	Organismo Certificador
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PS	Prestador de Servicio
RENAC	Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia
RENAP	Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas
RENEC	Registro Nacional de Estándares de Competencia
SGC	Sistema de Gestión de Calidad
SIGPROL	Sistema de Gestión para la Productividad Laboral
SINCO	Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones
SNC	Sistema Nacional de Competencias
SNN	Sistema Nacional de Normalización
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación

