

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE DESARROLLO
2013-2018 DEL CONSEJO NACIONAL DE
NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES, (CONOCER)**

INFORME DE AVANCE Y RESULTADOS 2018

INDICE

Marco Normativo	4
Resumen Ejecutivo	5
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	7
Avance y Resultados del Objetivo 1	
<ul style="list-style-type: none">• Resultados• Avance de los Indicadores• Factores que han incidido en los resultados (en caso necesario)	
Objetivo 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores empresarial, laboral, educativo y gubernamental.	11
Avance y Resultados del Objetivo 2	
<ul style="list-style-type: none">• Resultados• Avance de los Indicadores• Factores que han incidido en los resultados (en caso necesario)	
Objetivo 3. Incrementar el número de personas certificadas en competencias para mejorar la productividad y la competitividad de los sectores productivos.	15
Avance y Resultados del Objetivo 3	
<ul style="list-style-type: none">• Resultados• Avance de los Indicadores• Factores que han incidido en los resultados (en caso necesario)	
Objetivo 4. Actualizar la normatividad y estructura organizacional para mejorar la eficiencia y eficacia del CONOCER.	19
Avance y Resultados del Objetivo 4	
<ul style="list-style-type: none">• Resultados• Avance de los Indicadores• Factores que han incidido en los resultados (en caso necesario)	
Anexo	23
Ficha de Indicadores	23
Glosario	27
Siglas y Abreviaturas	29

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”

RESUMEN EJECUTIVO

En 2018 el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, mejoró su desempeño en relación a 2017, esto se reflejó con un avance superior al alcanzado el año anterior.

El CONOCER, tiene sus objetivos, estrategias y líneas de acción alineadas al 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 (PID) 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.

Durante 2018, el desempeño de la actividad económica mundial ha sido positivo a pesar de un entorno global caracterizado por una marcada incertidumbre y un elevado nivel de volatilidad financiera. Actualmente, se perciben señales de una moderación en el ritmo de crecimiento y las perspectivas de crecimiento global han sido revisadas a la baja para el cierre de 2018 y 2019. El Fondo Monetario

Internacional (FMI) proyecta que el crecimiento mundial alcance una tasa real anual de 3.7% en 2018 y en 2019, lo cual implica una revisión a la baja de 0.2 puntos porcentuales con respecto a la perspectiva de crecimiento para ambos años que se tenía a mediados de 2018.

En este entorno complejo, la actividad económica en México mostró resiliencia, creciendo a un ritmo anual de 2.1% en el periodo enero-septiembre de 2018.

Por su parte, el mercado laboral continuó exhibiendo un sólido desempeño, lo cual se reflejó en una tasa de desocupación en niveles históricamente bajos y en niveles de empleo formal en máximos históricos.

En 2018, diversos eventos generaron volatilidad en los mercados financieros del país, entre los que se encuentran: el incremento de las tensiones comerciales y las medidas arancelarias impuestas por Estados Unidos de América a diversas economías, el proceso de negociación del nuevo acuerdo comercial trilateral entre México, Estados Unidos de América y Canadá, y la incertidumbre asociada al proceso electoral.

El pasado 30 de noviembre, los mandatarios de México, Estados Unidos de América y Canadá firmaron el nuevo tratado comercial (T-MEC), en el marco de la cumbre del Grupo de los 20 (G20) que se celebró en Buenos Aires, Argentina. Este nuevo acuerdo aún debe ser ratificado por los congresos de los tres países para su posterior entrada en vigor y se prevé que dé mayor certidumbre a los intercambios comerciales de la región.

En particular, es muy favorable que México haya alcanzado este acuerdo en el contexto de escalamiento de las tensiones comerciales entre las principales economías del mundo. Lo anterior fortalece la confianza e incentiva la recuperación gradual de la inversión en el país. Para el cierre de 2018 se prevé una inflación anual de 4.7%, que corresponde al pronóstico de inflación del Banco de México para el cuarto trimestre del año publicado en su Informe Trimestral de julio-septiembre.

Las condiciones en el mercado laboral continuaron fortaleciéndose en 2018. En cifras ajustadas por estacionalidad, en octubre de 2018, la tasa de desocupación nacional se ubicó en 3.2% de la población económicamente activa, el nivel más bajo desde noviembre de 2005.

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.

Asimismo, en octubre de 2018 la tasa de informalidad laboral se ubicó en 55.3% de la población ocupada, la menor tasa registrada en la historia del indicador.

El desempeño de la actividad económica en 2018 se ha traducido en una expansión significativa de la generación de empleos formales. Al 31 de octubre de 2018, el número de trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ascendió a 20 millones 356 mil 179 personas, lo que implica un crecimiento anual de 732 mil 505 empleos (3.7%) y un aumento de 937 mil 724 plazas (4.8%) con respecto a diciembre de 2017.

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.

En ese contexto, el CONOCER impulsó el Sistema Nacional de Competencias e implementó la operación del modelo de proyectos integrales para la formación del capital humano, al realizar diversas acciones para promover la certificación y basó su estrategia en atender la brecha entre la oferta y demanda de competencias.

En 2018, el CONOCER dio cumplimiento a las metas programadas de sus indicadores estratégicos, en lo concerniente a los **Comités de Gestión por Competencias (CGC)**, por lo que se cuenta con 45 realizados, esto representa una base sólida para seguir promoviendo la certificación en competencias laborales de las personas a través de Estándares de Competencias para 2018.

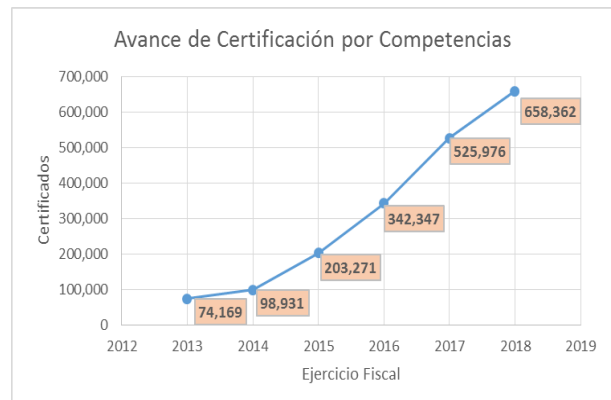
Derivado de lo anterior, se promovió la elaboración de **Estándares (Normas) de Competencias (EC)** de manera exitosa, esto permite que al cierre de 2018 el CONOCER cuenta con 254 Estándares de Competencia, inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencias (RENEC) y consolidar las expectativas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Se acreditaron 65 **Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores**, para su incorporación al Sistema Nacional de Competencias, con la finalidad de ampliar el área de atención de la Red CONOCER para certificar las competencias de las personas.

Al 30 de septiembre de 2018, la Red CONOCER cuenta con un total de 6150 Prestadores de Servicios activos en el Sistema Nacional de Competencias; esto es, 368 Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores.

La meta establecida en el Programa Sectorial de Educación 2013-2018, para la emisión de 620,000 certificados de competencias laborales durante la gestión del gobierno federal, tiene como línea base la cifra reportada en el año 2012 de 62,359.

Este indicador observó una tendencia ascendente, ya que en 2013 inició con un crecimiento del 19% respecto al año anterior, al alcanzar 74,169 certificaciones, en 2014 se incrementó en un 33% con una emisión anual de 98,931 certificados. En 2015 la meta alcanzada fue de 203,271 certificados emitidos, lo que representó un incremento del 105% en relación a lo alcanzado el año anterior. En 2016 fueron 342,347 emisiones, esto es un incremento del 68% en relación al año anterior, en 2017 se logró la emisión de 525,976 certificados, esto es un incremento del 65% en relación al 2016, y finalmente en 2018 se alcanzó un máximo histórico de 658,326 certificados emitidos, esto es un 25 % más que el año anterior.



Es importante mencionar, que la emisión de certificados de competencias laborales acumulada en el periodo 2013-2018 es de 1'903,056; esto representa un 207% por encima de los 620,000 certificados establecidos para 2018 en el Programa Sectorial de Educación 2014-2018.



AVANCE Y RESULTADOS

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.

La reorientación y mejora en la articulación de los componentes y elementos del SNC permitió el crecimiento y mayor madurez del Sistema para atender los requerimientos de los diversos sectores que participaron en la certificación en competencias, en beneficio de empleados y empleadores.

De los cuatro ejes rectores se puede destacar:

- I. **Normalización de competencias**, Se superó la meta establecida en la elaboración de EC que son punto de partida para evaluar y certificar la competencia laboral de las personas, al lograr alcanzar en el Registro Nacional de Estándares de Competencias un total de 254 EC disponibles para el mercado laboral; éste avance es relevante debido a que se convierte en un insumo para el segundo eje del sistema.
- II. **Promoción de formación y capacitación basada en competencias**, se vinculó con un segmento importante de la población de diversos sectores productivos y académicos, relacionados con el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, lo que permitió que las personas pudieran iniciar un procesos de evaluación;
- III. **Evaluación de competencias**, del proceso de evaluación a través de instrumentos aplicados a una función individual referida en un EC; se obtuvo resultados favorables que permitió incrementar la emisión de certificados con relación al año anterior.
- IV. **Certificación de competencia**, el beneficio del reconocimiento con validez oficial fue de 658,362 emisiones, esta cifra superó en 6% la meta establecida para 2018 (620,000) y el beneficio fue para 425,353 personas que se acreditaron como competentes.

Resultados

En 2018 se acumularon 45 CGC instalados, 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); con lo anterior, se continuó ampliando la cobertura en todas las Entidades Federativas, así como la mejora de la gestión de los CGC, con la finalidad de crear EC innovadores para atender el dinamismo de los mercados productivos.

CONOCER estableció como estrategia la implementación de Proyectos Integrales (PI) que contemplan el desarrollo de toda la cadena de valor del SNC, es decir Normalización, Capacitación, Evaluación y Certificación.

El éxito de ésta estrategia permitió un mejor desempeño de los CGC instalados para la elaboración de los EC que derivan de su gestión, esto generó un resultado positivo para los requerimientos de los sectores productivos.

Se continuó con la estrategia para alinear 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.

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.

Se realizó la Implementación del Formato de hallazgos para los instrumentos de evaluación, los cuales atienden los Comités de Gestión por Competencias a solicitud de las Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores.

La mejora regulatoria aprobada en el Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS (ECE/OC/CE/EI) Interno, ha permitido una vinculación estrecha entre el Sistema Normalizado de Competencia Laboral y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, lo que refleja una interacción de los CGC y los PS, así como una mejora en los tiempos de respuesta.

Así también se elaboró la matriz de sectores, nivel, estándar (normas), comités de normalización, prestadores de servicios y certificados de competencias, lo cual ha permitido identificar áreas de oportunidad y los sectores con mayor impacto tanto en la existencia de estándares de competencias como en la generación de certificación.

Asimismo se elaboró el informe trimestral de Prestadores de Servicios por sector, en el cual se puede analizar el comportamiento e incidencia de la implementación en proyectos de certificación en los diversos sectores, Entidades Federativas y regiones, permitiendo también

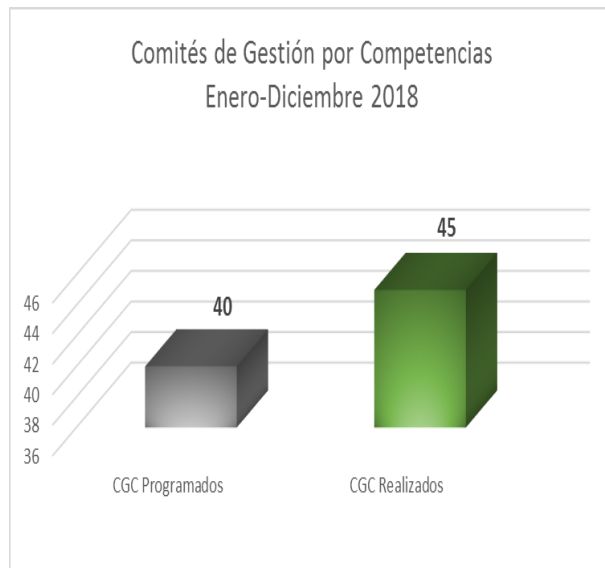
identificar, la necesidad de nuevo proyectos en beneficio de poblaciones identificadas.

El CONOCER identificó áreas de oportunidad en la normativa para poder lograr mayor articulación interna de los dos sistemas, para ello se conformó el CGC de Educación Media Superior para apoyar el Modelo Mexicano de Formación Dual entre otros proyectos; así también se actualizó el CGC Educación de los Adultos para apoyar SNC.

Se establecieron mesas sectoriales en el evento nacional del CONOCER, en donde se expusieron temas y alianzas estratégicas entre diversos Comités de Gestión por Competencias y Entidades de Certificación y Evaluación/Organismos Certificadores de los distintos sectores productivos.

Se implementaron proyectos de certificación en Estándares de Competencias y Estándares de Competencias Cerrados o de Marca, que contribuyeron de manera significativa a la ampliación de referentes altamente valorados por los Sectores Productivos, lo que permitió un buen desempeño de la Red Prestadora de Servicios del CONOCER (PS), para atender la demanda en certificación en competencias de las personas.

Estrategia 1.2 Revisar y actualizar el Sistema de Normalización de Competencias.



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

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.

Se dio continuidad a las acciones de revisión 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, con base a la certificación en competencias de los sectores estratégicos del país.

Se continúa con la promoción y el desarrollo de estándares, así como, su incorporación en el RENECE para dar respuesta a las necesidades del sector productivo. Se presentaron 254 Estándares de Competencia y 45 Comités en 2018.

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

Se llevó cabo la actualización y mantenimiento al Módulo de Evaluación para CONOCER Digital, así como mejora en la normatividad reflejado en el Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS (ECE/OC/CE/EI) Interno, permite una mayor facilidad en el manejo y acceso al módulo de evaluación, tener mayor eficiencia en la atención y resultados de los procesos de evaluación, con un impacto positivo en los procesos de evaluación y certificación.

A través de la Elaboración del informe trimestral de Prestadores de Servicios por sector, se puede analizar el comportamiento e incidencia de la implementación en proyectos de certificación en los diversos sectores, Entidades Federativas y regiones, permitiendo también identificar, la necesidad de nuevo proyectos en beneficio de poblaciones identificadas.

El mismo informe trimestral, también refleja el registro de la atención a los postulantes a Prestadores de Servicios, el cual reflejó un mejor acompañamiento para su proceso de Acreditación.

Todo ello se ha documentado en mecanismos que permiten generar certeza en el SNC, así mismo se identifican áreas de oportunidad que permiten mejorar la operación de los Prestadores de servicios y del propio CONOCER. Esto nos permite incorporar acciones de seguimiento y promoción para incrementar la red de prestadores de servicios.

Se concluyeron en su totalidad los ejercicios de auditoría programadas a los Prestadores de Servicios (PS), se atendieron la totalidad de las quejas presentadas por usuarios y se realizó un análisis identificando áreas de oportunidad que serán compartidas con la RED CONOCER, como parte de las estrategias para analizar y actualizar el Sistema de Evaluación de Competencias.

Se dio asesoría a los PS que implementaron proyectos de certificación, con el propósito de ampliar el espectro poblacional para la certificación en competencias.

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, con la mejora regulatoria al Manual de Integración y Operación de Información del Sistema Nacional de Competencias.⁶

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

Se retroalimentaron las publicaciones en el portal para promover el uso del mismo, se realizaron dos eventos, uno nacional y uno regional; así mismo, se incrementaron las reuniones de trabajo y asesoría con los Prestadores de Servicios (PS).

Se llevó a cabo la reunión anual del SNC, con ello se registró la mejora en la articulación de la operación tanto interna como con los Prestadores de Servicios y los Comités de Gestión por Competencias.

La mejora del proceso y tiempos de respuesta así como, el proceso de certificación es el resultado de los mecanismos de Excelencia en el servicio a usuarios instrumentados en el Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS (ECE/OC/CE/EI) Interno.

La Ampliación de la red prestadores de servicios involucrados en los sectores con mayor demanda de certificados es el resultado de la Promoción con Postulantes a prestadores de servicios relaciones a los sectores productivos con más demanda de personas certificadas.

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

Se promueve con los diferentes entes de capacitación el uso de los Estándares de Competencia para alinear sus programas. Y así también se promueve y desarrollan Estándares de Competencia, sus cursos de capacitación y se busca alinear los programas ya existentes de las diversas figuras e instituciones de Capacitación en el país.

Se trabajó con la COSDAC para el análisis y alineación de la currícula y los Estándares de Competencia, para que éstos sirvan como insumo de las necesidades reales del sector productivo. Así como la posibilidad de ampliar la oferta en materia de desarrollo de Estándares de competencia. Para ello se promueve con las diversas figuras e instituciones de capacitación, con los clústeres y con las empresas el uso de los Estándares de Competencia para alinear sus programas.

Se promovió la participación de las instituciones educativas en los Comités de Gestión por Competencias y se incorporó el requisito de la presencia de una institución educativa al conformar un CGC.

Se continuará la promoción de la modificación de la currícula educativa en la educación media superior y educación media superior técnica, a fin de atender las necesidades del sector productivo, reflejada en Estándares de Competencia.

Se realizó levantamiento permanente de perfiles ocupacionales para vincular de manera más efectiva los Estándares de Competencia con el SINCO y que sirva para una mayor articulación con EL SNE y el CNP.

Se impulsaron acciones para que los Estándares de Competencia desarrollados, vinculen las necesidades del mercado laboral con la currícula del sistema educativo nacional.

Se desarrollaron Estándares de Competencia y se acreditaron Estándares de Competencia Cerrados o de Marca de alto valor en el mercado laboral al Sistema Nacional de Competencias.

Los Proyectos Integrales implementados impactaron en todos los sectores económicos, principalmente en el productivo y educativo.

Como parte de una estrategia más amplia se concluye fase de implementación de los Cursos e Instrumentos en Línea con los que se cuenta actualmente.

Se analizó la normatividad para mejorar la vinculación entre los procesos del Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) y Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL). Como resultados se han identificado áreas de oportunidad en la normativa para poder lograr mayor articulación interna de los dos sistemas.

⁶ Última versión del Manual, publicado en la página del CONOCER en el apartado de "Normateca", con la siguiente liga: <http://www.conocer.gob.mx>

Resultados de los indicadores del objetivo
Número de Comités de Gestión por Competencias (CGC) constituidos

Indicador	Línea base (2013)	2014	2015	2016	2017	Meta 2018 (c)
Número de Comités de Gestión por Competencias constituidos						
a. Datos Acumulados*	20	68	118	158	195	240
b. Dato Anual**	20	48	50	40	37	45
c. Porcentaje	8%	28%	49%	65%	81%	100%

* Incluye CGC instalados y renovados

**Incluye CGC instalados y renovados

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

La Alta Gerencia del CONOCER, llevó a cabo el análisis para reconocer y acreditar las competencias que generan valor a los sectores productivo, social, laboral, gubernamental y educativo del país, esto se logró por la fortaleza institucional que reflejó dinamismo y autonomía de gestión para alcanzar un posicionamiento e impacto en los sectores que atendió durante el año.

El CONOCER mostró ser un instrumento de vinculación entre el sector productivo, la formación para el trabajo y la capacitación laboral a lo largo de la vida, considerando lo que empresarios, trabajadores y educadores identifican para que un empleado, profesionista o trabajador sea competente.

El SNC promovió la homologación del concepto de competencias, integrando sus atributos: El Saber (Conocimientos), el Hacer (Habilidades) y el Ser (Actitudes), desde la perspectiva del mundo del trabajo y del ámbito educativo, de manera eficiente para contribuir al desarrollo de capital humano.

Con un enfoque amplio Estándares de Competencias nacionales e internacionales fueron homologados e implementados, con un proceso flexible de evaluación y de certificación de competencias.

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.

Resultados

Se conformaron 45 nuevos Comités de Gestión por Competencias (CGC) pertinentes a las necesidades de los sectores del país, derivado de reuniones con los principales directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas,

El CONOCER superó significativas restricciones estructurales relacionadas con el escaso uso de los Estándares de Competencias por parte del sector

productivo, por la poca pertinencia de los estándares desarrollados por los CGC; ante tal situación, se establecieron como estrategias de acción, modelos de proyectos integrales para la formación del capital humano, lo que permitió capturar estándares relevantes, con base en las tendencias productivas.

La instalación de nuevos CGC, permite y permitirá contar con el desarrollo de Estándares de Competencias alineados a las necesidades de los sectores, lo que contribuye a la empleabilidad.

Los modelos de proyectos integrales para la formación del capital humano, han permitido enfrentar y superar una retención constante por parte de los empleadores en relación a los costos vinculados al registro y la utilización de los EC.

El fortalecimiento del SNC, se refleja con una vinculación entre el sector productivo y la formación para el trabajo y la capacitación laboral a lo largo de la vida, debido a que considera lo que empresarios, trabajadores y educadores identifican para que un empleado, profesionista o trabajador sea competente, de acuerdo con un estándar de calidad que corresponde a la norma de competencia.

Con los EC desarrollados durante el año, se puede reconocer y acreditar las competencias que generan valor a los sectores productivo, social, laboral, gubernamental y educativo del país.

El Sistema Nacional de Competencias, avanza en su implementación en el mercado laboral mexicano, como un modelo estratégico en el desarrollo del capital humano calificado, a través del Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) y Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL).⁷

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

Con los Estándares de Competencias (EC) desarrollados, se vinculó entre el sistema educativo y el mercado laboral las necesidades del sector productivo, esto se debe a que dichos Estándares de Competencia puedan ser utilizados por las instituciones educativas para modificar su currícula académica.

Se elaboraron 254 Estándares de Competencia, que apoyaron a diversos proyectos integrales de certificación, esto permitió contar con más soluciones de capacitación y certificación para empleados y empleadores.

La Alta Gerencia del CONOCER sostuvo relación estrecha con los principales directivos y líderes de los sectores productivo, social, educativo y de la administración pública,

⁷ Programa de Desarrollo Institucional 2014-2018 del CONOCER, páginas 16 y 17.

lo que permitió la incorporación del Sistema Nacional de Competencias (SNC) a las agendas de productividad y competitividad en sectores estratégicos.

El CONOCER se vinculó de manera exitosa con sectores productivos como: Seguridad Pública; Educación Media Superior y Superior, Turismo; Administración Pública; Comercio; y Tecnologías de la Información entre otras, lo que se reflejó en un mayor número de EC en el Registro Nacional de Estándares de Competencias (RENEC).

Se continúa participando en las mesas de trabajo de las Zonas Económicas Especiales. Para ello se lleva a cabo eventos con distintos sectores productivos de bienes y servicio. Por ejemplo en el 2018, se autorizaron la conformación de los Comités de Gestión por Competencias de las Zonas Económicas Especiales de Lázaro Cárdenas y Puerto Chiapas. Para el primer caso éste quedó instalado en octubre y para el segundo caso se prevé pueda instalarse protocolariamente en el primer trimestre del 2019. De igual forma, existe el interés de replicar estos esfuerzos en otras regiones del país.

Sé da seguimiento permanente al trabajo con la Secretaría de Economía a partir de la Conformación del Comité de Gestión por Competencias de la misma Secretaría para la incorporación de sus Estándares de Competencia al Sistema Nacional de Competencias.

Se han apoyado propuestas de los CGC sobre la incorporación a las NOMS de la certificación de las personas.

Se realizaron diversas reuniones con las instituciones del sector público federal, con el fin de avanzar en estrategias de colaboración dirigidas a incrementar la productividad y seguridad en el trabajo, misma que se concreta en líneas de acción a las cuales el CONOCER da seguimiento permanente.

La implementación de programas especiales de certificación en sectores estratégicos y con mayor demanda de personas certificadas ha permitido el Diseño de programas especiales de certificación, en este rubro se ha llevado a cabo eventos con distintos sectores productivos de bienes y servicio.

Se instalaron los siguientes CGC: Para el Desarrollo y Uso de las Herramientas Tecnológicas en la Capacitación y en la Administración de Procesos Educativos, Estatal agroalimentario de Guanajuato, Dyned ETC-Iberoamérica, Cuidado de la Salud de las Personas, Ingeniería Biomédica, Interjet y Reestructuración del CGC de Energías Renovables y Eficiencia Energética, entre otros.

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

Se apoyó a Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Perú con propuestas para llevar a cabo un Marco de Cualificación

desde la perspectiva del SNC; en este contexto internacional se busca reforzar vínculos institucionales en materia certificación de competencias de otros países.

Se avanza en la alianza con CHILE a través de CHILEVALORA para explorar la necesidad de la certificación internacional en sectores específicos como el vitivinícola y turismo.

Así también se han tomado en cuenta el diagnóstico de la OCDE de 2017 para buscar incidir en las recomendaciones que competen a esta institución; para ello, se trabaja con y desde el diagnóstico para resaltar la importancia del CONOCER en la productividad y competitividad del país, hasta llegar a aparecer como una institución fundamental en temas de educación superior.

Estrategia 2.3 Mejorar la transferencia 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).

El CONOCER ha identificado áreas de oportunidad en la normativa para poder lograr mayor articulación interna de los dos sistemas. En estos rubros se realizaron las adecuaciones de los programas de formación para los procesos de operación, evaluación y certificación. Así como la implementación de capacitación estandarizada para la red de prestadores de servicios.

Se adecuaron los programas de formación para los procesos de operación, evaluación y certificación; así mismo, se implementó los programas en los procesos de transferencia del conocimiento, para ello fue necesario la adecuación de los programas de formación para los procesos de operación, evaluación y certificación, así como la estandarización de la impartición de los mismos. Con ello se brindaron las asesorías a los postulantes buscando consolidar alianzas con los Prestadores de Servicios afines y en proceso operativo.

Se reforzó la estrategia integral de difusión de los beneficios del Sistema Nacional de Competencias y el valor social de la certificación, por medios masivos propios. Lo cual generó un Crecimiento en la acreditación inicial de la red de prestadores de servicios.

Se llevaron a cabo Reuniones Operativas de la Red de Prestadores de Servicios del CONOCER, para promover la comunicación y difundir los casos de éxito en esta materia.

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

Se reforzó la estrategia integral de difusión de los beneficios del Sistema Nacional de Competencias y el valor social de la certificación, por medios masivos propios. Para

ello durante 2018, se posicionó en las redes sociales y portal del CONOCER el valor de contar con un certificado de competencias laborales, así como su impacto en la competitividad y productividad del país.

La acreditación de PS se orienta a integrar a instituciones y organismos de cobertura regional y nacional al SNC, con un potencial que cada institución tiene para promover la cultura de la certificación mediante los procesos de evaluación y certificación.

Para promover la certificación se estableció como estrategia el apoyo del CONOCER a Prestadores de Servicio en la capacitación, asesoría técnica y la atención de trámites, para acortar tiempos de servicio, previo compromiso de emisión de certificados.

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.

En 2018, se pusieron a la venta 10 millones de boletos con el Sistema de Transporte Colectivo Metro y se emitieron 60 mil impresiones de un billete con la Lotería Nacional para la Asistencia Pública.

Estrategia 2.5 Promover políticas públicas sobre competencias de las personas.

Se establecieron mesas sectoriales en el evento nacional del CONOCER, en donde se expusieron temas y alianzas estratégicas. Además de reuniones con la industria y con el sector público para promocionar y compartir las experiencias realizadas, en materia de obligatoriedad (políticas públicas).

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 con la finalidad de que sea considerada como política pública.

La planeación y organización adecuada para la redefinición de los procesos y sus componentes para llevar a cabo la certificación en competencias de las personas, permitió garantizar de quien lo apruebe un procesos de certificación sean en efecto, competentes para enfrentarse a los retos de un mercado laboral.

El SNC como instrumento del ejecutivo federal, fue implementado de manera exitosa durante el 2018, lo que hizo posible para los empleadores contar con capital humano certificado en competencias, esto permitirá a las organizaciones un mejor desempeño en los esquemas de gestión del trabajo actual.

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

En 2018 se realizaron estudios sectoriales para identificar las competencias que se requerirán en los sectores estratégicos aeroespacial, eléctrico-electrónico, energético y telecomunicaciones dentro del marco del Programa de Formación de Recursos Humanos basado en Competencias (PROFORHCOM). Con ello se podrán desarrollar estándares de competencia enfocados para su implementación en los programas académicos de la educación media superior técnica, demandados por los sectores productivos.

En el mismo marco del PROFORHCOM, se inició la Consultoría para realizar análisis en los sectores estratégicos, productores de bienes y servicios en Salud, Agro - alimentos, Automotriz, y Tecnologías de la Información, con la finalidad de detectar los requerimientos de certificación para el desarrollo de EC y su implementación el educación media superior técnica.

Se establecieron mesas sectoriales en el evento nacional del CONOCER, en donde se expusieron temas y alianzas estratégicas. Además de reuniones con la industria y con el sector público para promocionar y compartir las experiencias realizadas.



El CONOCER, se fortaleció como el organismo del gobierno mexicano, que instrumenta un modelo que atiende los requerimientos nacionales y apoya a las políticas públicas para instrumentar la certificación del aprendizaje a lo largo de la vida, partiendo del bono demográfico existente y el creciente vínculo con los sectores productivos.

Resultados de los Indicadores del objetivo
Número de estándares (normas) de competencia

Indicador	Línea base (2013)	2014	2015	2016	2017	2018 (c)
Número de Estándares de Competencia						
a) Datos Acumulados*	369	460	627	844	1052	1306
b) Dato Anual**	122	121	157	297	208	254
Porcentaje (a/c)	48%	60%	82%	110%	137%	170%

* Incluye EC de marca

**Incluye EC de marca

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

Como parte de una mejora continua, el cuerpo directivo del CONOCER, continuó con la redefinición de funciones de los Comités de Gestión por Competencias (CGC) y los Prestadores de Servicios (PS), para incrementar y mejorar la certificación de competencias, asegurando que sean pertinentes a las demandas de los sectores productivos del país.

En ese sentido se encaminaron las estrategias para identificar las competencias claves que demanda el sector productivo, con énfasis en los sectores estratégicos de la economía nacional, y así convertir al Sistema Nacional de Competencias el puente entre el sector académico y el productivo para desarrollar las competencias claves y estratégicas.

Por lo anterior, la vinculación “Sector Productivo-CONOCER”, es una estrategia fundamental para apoyar al sector educativo en la alineación en su oferta con la demanda del mercado laboral, por lo que cada año, los sectores productivos y la sociedad reconocen al Sistema Nacional de Competencias como el instrumento metodológico para cerrar la brecha entre los planes académicos y los requerimientos laborales.

Este objetivo es fundamental para 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”⁸ y dar cumplimiento a la meta establecida en el Programa Sectorial de Educación 2013-2018 de emitir 620,000 certificados de competencias.

Resultados

En 2018 se emitieron 658 mil 362 certificados; haciendo una comparación con la meta alcanzada en 2017, esto es un 25 % más que el año anterior.

Al cierre de 2018, el desempeño de la institución refleja el impacto que el Programa Presupuestario E028 “Normalización y certificación en competencias laborales” tiene como programa social, debido a que la certificación a partir de 2013 se multiplica exponencialmente⁹.

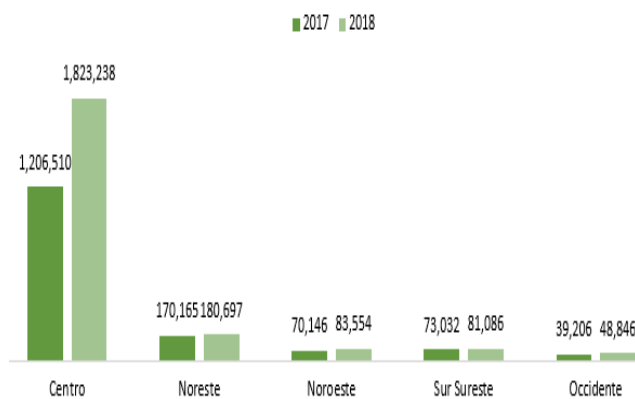
En 2018 se emitieron certificados en todas las entidades que conforman la República Mexicana, lo que refleja que el

Sistema Nacional de Competencias, tiene amplia cobertura nacional a través de la Red Prestadora de Servicios.

Se observa un crecimiento que rebasa las expectativas para el periodo 2013-2018, el cual se programó una meta 620, 000, para 2018 misma que fue superada en un 207% al alcanzar 1’903,056 certificados emitidos.

Certificados Emitidos Anualmente por Región Geográfica (Comparativo)

REGIÓN	ESTADOS	2017	2018
Centro	Cd. de México, Edo. de México, Hidalgo, Morelos, Puebla y Tlaxcala	1,206,510	1,823,238
Noreste	Coahuila, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí y Tamaulipas	170,165	180,697
Noroeste	Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa y Sonora	70,146	83,554
Sur Sureste	Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán	73,032	81,086
Occidente	Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Zacatecas	39,206	48,846
Total		1,559,059	2,217,421



⁸ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

⁹ Del año 2006 al 31 de diciembre del 2018, se tiene un acumulado de 2’217,421 certificados de competencias emitidos.

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

Se continuó promoviendo con las organizaciones, empresas, instituciones representativas de cada sector para identificar el o los impactos de la certificación en rubros de productividad/rendimiento y en la formula laboral/competitividad.

Se atendieron a los interesados y se acompañó de manera puntal para la conformación de CGC y desarrollo de EC que den respuesta a necesidades específicas.

Trimestralmente se integró un informe sobre las acciones del CONOCER para impulsar la certificación y el trabajo coordinado con los diversos sectores públicos y privados, en los que destacan los beneficios de la certificación y de la incorporación al Sistema Nacional de Competencias.

Se realizó el procedimiento de atención individualizada a Postulantes y se incluirá en la actualización de la normatividad que está en desarrollo. Lo cual constata el Crecimiento en la acreditación inicial de la red de prestadores de servicios

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

Se estimuló la certificación, al establecer como estrategia costos preferentes, que dio como resultado una mayor demanda de las personas para certificarse; este modelo puede considerarse para proyectos especiales con la finalidad de beneficiar a empleadores y empleados.

Se reforzó la estrategia integral de difusión de los beneficios del Sistema Nacional de Competencias y el valor social de la certificación, por medios masivos propios, a través de las redes sociales se implementaron diversas campañas sobre el quehacer cotidiano del CONOCER, donde se destacaron los beneficios de la certificación y del desarrollo de las competencias laborales para los trabajadores, empresas, sector educativo, social y de gobierno.

Se realizó la actualización permanente de la página web institucional (sección de noticias, indicadores y presentación institucional).

En redes sociales (Facebook, twitter, Youtube) se incrementó la publicación de contenidos variados: notas relevantes de la Institución, información sobre el Sistema Nacional de Competencias y atención a dudas mediante el chat de la página oficial de Facebook.

Se reactivó el canal de Youtube con la publicación de testimoniales de personas certificadas (casos de éxito).

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).

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.

Se realizó un estudio con el Prestador de Servicios relacionados a los programas especiales de certificación. En el cual se puede analizar el comportamiento e incidencia de la implementación en proyectos de certificación en los diversos sectores, Entidades Federativas y regiones, permitiendo también identificar, la necesidad de nuevo proyectos en beneficio de poblaciones identificadas, esto permitió ampliar los productos y servicios del CONOCER.

Servicios y productos para la operación de la Red CONOCER:

DESCRIPCIÓN
ACREDITACIÓN DE ORGANISMO CERTIFICADOR
ACREDITACIÓN DE ENTIDAD DE CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN
ACREDITACIÓN DE ESTÁNDAR DE COMPETENCIA
RENOVACIÓN DE ESTÁNDAR DE COMPETENCIA
ACREDITACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN
RENOVACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN
ACREDITACIÓN DE CENTRO DE CAPACITACIÓN
ACREDITACIÓN DE CAPACITADOR INDEPENDIENTE
INSCRIPCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN
RENOVACIÓN DE INSCRIPCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN
CERTIFICADO DE COMPETENCIA NIVEL 1
CERTIFICADO DE COMPETENCIA NIVEL 2
CERTIFICADO DE COMPETENCIA NIVEL 3
CERTIFICADO DE COMPETENCIA NIVEL 4
CERTIFICADO DE COMPETENCIA NIVEL 5
REPOSICIÓN Y REELABORACIÓN DE CERTIFICADOS
EMISIÓN DE CERTIFICADO DE COMPETENCIA LABORAL PORTÁTIL
RENOVACIÓN DE REPOSICIÓN DE CERTIFICADO DE COMPETENCIA LABORAL PORTÁTIL

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.

En 2018, se logró una mayor vinculación Sector Productivo-CONOCER, esto permitió apoyar al sector educativo para alinear su oferta con la demanda del mercado laboral, asimismo se logró mayor reconocimiento del CONOCER en la sociedad.

Se participó en foros con grupo de expertos en educación para la empleabilidad, productividad y competitividad, se elevó la eficiencia del proceso operativo interno, la interacción con la Red de Prestadores de Servicios y su visión certificadora,

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

Se realizó un análisis para identificar las estrategias para promover en el sector asegurador la creación de Comités de Gestión por Competencias, el uso de Estándares de Competencias (EC), el desarrollo de EC útiles para el sector y en su caso, el desarrollo de cursos de capacitación con base en EC para fortalecer la capacitación para el trabajo.

Se llevó a cabo un análisis sobre la estrategia de promoción y desarrollo del SNC, mediante la realización de investigación económica laboral que aporte información relevante para los procesos de normalización, evaluación, formación, capacitación y certificación de las competencias laborales, para atender las necesidades presentes y futuras de los sectores productivos del país.

Para ello se impulsa la certificación de los ciudadanos en colaboración con los tres órdenes de gobierno, sectores productivos privados, públicos y sociales, mediante la difusión de los beneficios del Sistema Nacional de Competencias.

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

Se realizó análisis en materia educativa, enfocado a la Educación Media Superior y Superior, para generar información que apoye a la toma de decisiones del CONOCER en materia de competitividad y productividad en México, con la finalidad de establecer estrategias para la articulación en los sectores social, educativo y productivo, con la certificación en competencias.

Se atendió el Sector Automotriz mediante asesorías orientadas a la transformación del capital humano y la competitividad de las empresas, organizaciones e industrias que lo integran, esto dio como resultado la consolidación del Sistema Nacional de Competencias como

un referente para la capacitación, evaluación y certificación de las competencias laborales.

Se continuará dando seguimiento y utilizando los productos generados por la consultoría para realizar análisis sectoriales en cuatro sectores productores de bienes y servicios, a fin de ampliar la cobertura en dichos sectores. Así también Se continuará con los procesos de actualización de Comités de Gestión por Competencias a solicitud del mismo Comité.

Se realiza un ordenamiento de los CGC para ver sus actividades y tener definidos por categorías dependiendo de su periodicidad.

Con ello se continuará con los procesos de actualización de Estándares de Competencia a solicitud del Comité de Gestión por Competencias.

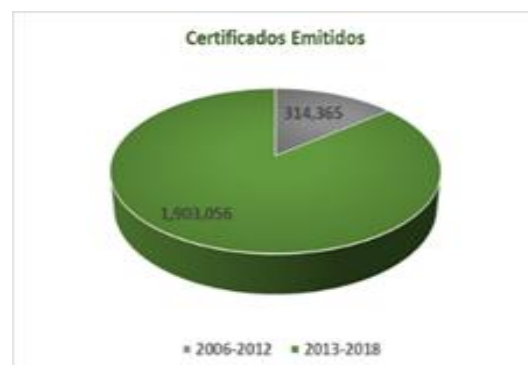
Los EC son actualizados dependiendo de la actividad productiva y su evolución en el mercado laboral, en ese sentido se trabajó con diferentes CGC para actualizar aquellos EC en donde era necesario. Se dará seguimiento con la promoción para el desarrollo de Estándares de Competencia y sus cursos de capacitación.

Se realizó la publicación de un informe trimestral de capital humano para identificar las variables del mercado laboral y la necesidad específica de competencias.

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

Se continúa con la Consultoría para el desarrollo de análisis prospectivos para identificar las funciones y competencias relevantes para la empleabilidad y productividad a nivel nacional, sectorial y regional, en el marco del Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias (PROFORHCOM).

El CONOCER, contribuyó mediante la certificación a mejorar la empleabilidad de los egresados de la educación media superior técnica, la formación profesional y la capacitación para el trabajo en México en el periodo 2013-2018 como se muestra en la siguiente gráfica:



Resultados de los indicadores del objetivo

Número de prestadores de servicios de formación y capacitación, evaluación y certificación de competencias acreditados por el CONOCER

Indicador	Línea base (2013)	2014	2015	2016	2017	2018 (c)
Número de Prestadores de Servicios						
a) Datos Acumulados*	145	191	231	290	332	397
b) Dato Anual**	31	48	42	59	42	65
Porcentaje (a/c)	42%	55%	67%	84%	96%	115%

* Incluye Entidades de Evaluación y Certificación y Organismos Certificadores

**Incluye Entidades de Evaluación y Certificación y Organismos Certificadores

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

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece que México es un país joven al contar con un bono demográfico muy amplio, prácticamente la mitad de su población está en edad de laborar los próximos 20 años; en ese contexto, el CONOCER está enfocado a atender a los empresarios que no encuentran al personal con las competencias que requieren para ocupar las vacantes ofertadas¹⁰.

Por otra parte, la capacitación laboral y la certificación de competencias de trabajadores, depende en gran medida de la demanda de los sectores productores de bienes y servicios, en este sentido la mayoría de las PyMES no tienen recursos para invertir en el rubro citado.

En el caso de los programas de estudio de la educación media superior, los estudiantes no se certifican en las competencias contempladas en los módulos de formación profesional para el trabajo; en forma similar ocurre en la educación superior y en los centros de formación para el trabajo públicos y privados.

De lo anterior, se considera que el alcance del Sistema Nacional de Competencias es de mediano y largo plazo, por lo que es necesario 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 además de posicionar al CONOCER como la autoridad regulatoria.

Resultados

Los proyectos de mejora regulatoria han permitido actualizar la normativa institucional, esto ha generado una mayor eficiencia y eficacia en los procesos sustantivos, mostrando avances sustanciales en las metas establecidas en el Programa de Desarrollo Institucional del CONOCER. Hay que destacar que la medición de sus resultados se hace a través de dos indicadores relativos a los certificados emitidos a las personas evaluadas por competencia y la elaboración de estándares de competencia (EC) con alta demanda de los sectores productivos.

En lo referente al Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL), su implementación en los sectores productivos mediante la instalación de los Comités de Gestión de Competencias, es determinante para el logro de la meta establecida en el Programa Sectorial de Educación 2013-2018, a lo largo del periodo 2014-2018 la demanda

fue ascendente en Estándares publicados en el Diario Oficial de la Federación como a continuación se detalla.



El Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), en años previos a la presente administración, tuvo muchos problemas en su implementación en los sectores productivos, esta situación se refleja en la baja certificación en el periodo 2011-2012, años en que no se llegó a la meta. Con la definición del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, la institución inició una etapa de revisión de su estructura organizacional y la mejora normativa, que permitió un desarrollo institucional con eficiencia y eficacia.

Para el 2018, el CONOCER invirtió en la preservación de las instalaciones, insumos y equipo tecnológico, para proveer de un contexto adecuado para el desarrollo de las actividades operativas, así como una buena administración de las condiciones laborales.

Estrategia 4.1 Actualizar la figura jurídica del CONOCER.

Se coordinó los trabajos del cambio de figura jurídica de Fideicomiso a Organismo Descentralizado, esto permitirá que el Ejecutivo Federal cuente con una entidad que brinde un referente nacional e internacional en el desarrollo de Estándares de Competencias, evaluación y certificación de competencias, así como en la formación para y en el trabajo. Desde diciembre de 2018, se tiene la opinión favorable de la Secretaría de Educación Pública respecto al cambio de figura jurídica del CONOCER, lo que permitirá para el próximo año continuar con las siguientes etapas del proceso.

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

El CONOCER ha identificado áreas de oportunidad en la normativa para poder lograr mayor articulación interna de los dos sistemas.

¹⁰ pese a los 3.1 millones de jóvenes con título universitario y alrededor de .6 millones con escolaridad media superior.

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 ha sometido a la aprobación del Comité de Mejora Regulatoria Interna del CONOCER (COMERI) un total de 7 Proyectos Normativos.

Se destaca la revisión de los manuales con la finalidad de integrar un acompañamiento en el desarrollo del Instrumento de Evaluación, Prueba piloto y traídas; para ello, La normatividad se actualizó de acuerdo a las necesidades del SNC, considerando su crecimiento y la implementación de nuevos servicios y proyectos de certificación, como es el caso de la evaluación en línea.

Se continúa con el análisis del Manual de Procesos de Promoción y Desarrollo del Sistema Nacional de Competencias para determinar la pertinencia de las actualizaciones y vigencia de los Comités de Gestión por Competencias y también del Manual de Procesos de Promoción y Desarrollo del Sistema Nacional de Competencias para determinar la pertinencia de las actualizaciones y vigencia de los Comités de Gestión por Competencias.

Se llevaron a cabo diferentes reuniones para el establecimiento de convenios y renovaciones a las diversas áreas de la entidad relacionados con la actualización de la normatividad institucional, lo que se brindará de acuerdo sus requerimientos.

Se realizó un diagnóstico de la situación organizacional del CONOCER, focalizado a las actividades operativas de las áreas sustantivas con la finalidad de mejorar los procesos internos y externos de la institución, se contó con la autorización del escenario por la Secretaría de la Función Pública.

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

Se dio seguimiento, vía redes sociales y monitoreo de noticias, a prestadores de servicio, principales cámaras, asociaciones y organismos gubernamentales, a fin de compartir sus contenidos.

En apoyo al gobierno y al instituto nacional de aprendizaje (INA) DE Costa Rica, Se participó en el taller: sistema de certificación de competencias y acreditación en el sistema de la educación y formación técnica y profesional: experiencia de Chile Valora y el CONOCER.

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

Se fortaleció en el portafolio de productos y servicios los Estándares de Competencias Cerrados (ECC), esto permitió beneficiar a varios sectores con el reconocimiento empresarial y oficial sobre las habilidades y competencias laborales reconocidas a un mayor número de personas.

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

Se realiza de manera interna, la transición del Sistema de Gestión de la Calidad a la norma ISO-9001:2015, considerando el mismo alcance de la certificación anterior (Acreditación Inicial de Prestadores de Servicios y Emisión de Certificados de Competencia Laboral).

El Organismo Certificador AENOR – México, dio visto bueno a los planes de acción y emitirá el dictamen favorable para la concesión de la Certificación ISO 9001:2015 al Sistema de Gestión de la Calidad del CONOCER.

Número de certificados de competencia emitidos

Indicador	Línea base (2013)	2014	2015	2016	2017	Meta 2018 (c)
Número de certificados de competencia emitidos.						
Programado	74,169	100,000	115,000	320,000	480,000	620,000
a) Datos Acumulados	74,169	173,100	376,371	718,718	1'244,694	1'903,056
b) Dato Anual	74,169	98,931	203,271	342,347	525,976	658,362
Porcentaje (a/c)	12 %	28%	61%	116%	164%	205%

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	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018
año N							
74,169	N/A	74,169	98,931	203,271	342,347	525,976	658,362
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	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018
año N							
145	N/A	31	48	42	59	42	65
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 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Valor observado del indicador en 2015	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018
año N							
369	N/A	122	121	157	297	208	254
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	Valor observado del indicador en 2016	Valor observado del indicador en 2017	Valor observado del indicador en 2018
año N							
146	N/A	20	39	50	40	37	45
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