



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
(CONOCER)

**ANÁLISIS SOBRE LA PERTINENCIA DE LA REGULACIÓN DE LA CAPACITACIÓN ALINEADA A
ESTÁNDARES DE COMPETENCIA POR EL CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y SUS ALCANCES EN EL SISTEMA
NACIONAL DE COMPETENCIAS**

Ciudad de México a 23 de diciembre de 2022

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	4
ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
CAPÍTULO II. PERTINENCIA SOBRE LA REGULACIÓN DEL CONOCER A LA CAPACITACIÓN ALINEADA A ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS.....	22
CAPÍTULO III. CURSOS DE CAPACITACIÓN BASADOS EN ESTÁNDARES DE COMPETENCIA....	34
CAPÍTULO IV. PROCESO PARA LA ACREDITACIÓN DE CENTROS DE CAPACITACIÓN.....	42
CAPÍTULO V. ESTABLECIMIENTO DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS.....	59
CAPÍTULO VI. DEFINICIÓN DE REGLAS DE OPERACIÓN Y METODOLOGÍA APLICABLE.....	61
CAPÍTULO VII. PROPUESTA DE RECONOCIMIENTO OFICIAL.....	66
CAPÍTULO VIII. RECURSOS Y FACULTADES REQUERIDOS.....	68
ANEXO 1.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	82

Introducción

Derivado del desarrollo científico y tecnológico, el mundo se ha enfrentado a constantes cambios, los cuales han influido de forma importante en la sociedad.

La globalización ha producido una mayor relación entre las economías y la movilidad laboral ha demandado cambios de forma más rápida y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las tendencias tecnológicas y a las transformaciones organizativas de la producción. En este sentido, la globalización comprende no sólo los procesos de producción y comercialización, si no también, la de los sistemas de educación y capacitación de recursos humanos, los cuales deben acelerar su adaptación a las nuevas circunstancias económicas, tecnológicas y sociales, así como, incrementar su calidad.

Actualmente, existe un vínculo entre la competitividad y la capacitación de los recursos humanos. Sin embargo, a pesar de que varios estudios confirman el impacto positivo de la capacitación en el desempeño de las organizaciones, aún hay cierta duda entre los vínculos de la capacitación y el desempeño. Estas dudas principalmente se dan, por elementos culturales, económicos y metodológicos.

Respecto a la metodología, gran parte de los estudios llevan a cabo un análisis a nivel perceptivo de la satisfacción de la capacitación y orientados a los productos, sin considerar la evaluación del proceso de diseño de la capacitación y la relación entre el desempeño organizacional y el individual.

Las bases de este análisis están dadas por: (a) el entorno de las organizaciones mexicanas y la idea de que la capacitación es una fuente de ventaja competitiva; (b) un marco teórico y normativo que puntualiza la necesidad de justificar la inversión en capacitación en términos de mejorar el desempeño organizacional y regular lo correspondiente a la capacitación alineada a estándares de competencia; y por último, (c) desde una perspectiva metodológica mixta señalando que la capacitación es parte de un proceso organizacional que debe ser tanto evaluado como certificado y no un evento aislado.

De acuerdo con lo anterior, y en línea con el Programa Institucional 2021-2024, (el cual señala como objetivo prioritario del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales el impulsar la oferta de Certificación de Competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad), el análisis propuesto parte de que toda Capacitación con fines de Certificación debe estar alineada a un Estándar de Competencia, con lo que se incrementará la posibilidad de obtener un Certificado y de incrementar la productividad y competitividad.

Considerando lo anterior, el presente documento incluye la propuesta de desarrollo de un modelo de Capacitación basado en Estándares de Competencia que permita valorar de forma integral al capital humano de la empresa con la finalidad de desarrollar su capacidad de aprendizaje, adaptación e innovación; generando así un ser humano con ventajas competitivas capaz de responder al nuevo entorno económico. Asimismo, dicho modelo busca homologar criterios para uso del CONOCER considerando los tipos de Capacitación actualmente en uso.

Adicionalmente, se propone una metodología homologada del proceso para la postulación y acreditación de los Centros de Capacitación/Capacitadores Independientes. Dentro de dicha metodología se analizará el proceso actual utilizado por el CONOCER con la finalidad de determinar e identificar las actividades claves, buenas prácticas, posibles cuellos de botella y el nivel de homologación actual.

Objetivos del Estudio

Objetivo General

Definir la pertinencia sobre establecer normatividad, procesos, metodología y requisitos formales que se deberán desarrollar para regular la Capacitación con base en Estándares de Competencias y sus alcances en el Sistema Nacional de Competencias.

Objetivos Específicos

- A) Establecer la pertinencia sobre la regulación del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales a la Capacitación alineada a Estándares de Competencia y sus alcances en el Sistema Nacional de Competencias.
- B) Generar mecanismos y criterios sustentados metodológicamente para el desarrollo de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia.
- C) Establecer procesos para la postulación/acreditación de Centros de Capacitación por este Consejo
- D Establecimiento de instrumentos normativos.
- E) Definición de sus reglas de operación, metodología aplicable.
- F) Propuesta de reconocimiento oficial.
- G) Definir una estructura formal, ubicar el subsistema estratégico y operativo, así como los recursos y facultades necesarias que permitan implementar la operación de todos los objetivos anteriores.

Organización de la Investigación

El capítulo I presenta un panorama general de este análisis y el marco teórico que fundamenta la propuesta, enfatizando la pérdida de competitividad a nivel mundial que ha experimentado México en los últimos años, y cómo la Capacitación puede ser una fuente viable para subsanar las deficiencias que presenta el sistema educativo, y así hacer frente a la falta de fuerza laboral capacitada que representa uno de los factores que propician la pérdida de competitividad del país. Adicionalmente, justifica la viabilidad por parte del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de regular la Capacitación alineada a Estándares de Competencia.

El Capítulo II y III establecen las metodologías tanto del modelo de Capacitación basado en Estándares de Competencia como del proceso de acreditación de los Centros de Capacitación/Capacitadores Independientes. Por su parte, el Capítulo IV y V incluyen una propuesta de instrumentos para la implementación de cada metodología y una descripción de sus componentes. Finalmente, el Capítulo VI y VII presenta la propuesta de registro y define la estructura formal, señalando los recursos y facultades requeridas para implementar un tercer subsistema correspondiente a regular la implementación y operación de la Capacitación con base en Estándares de Competencia.

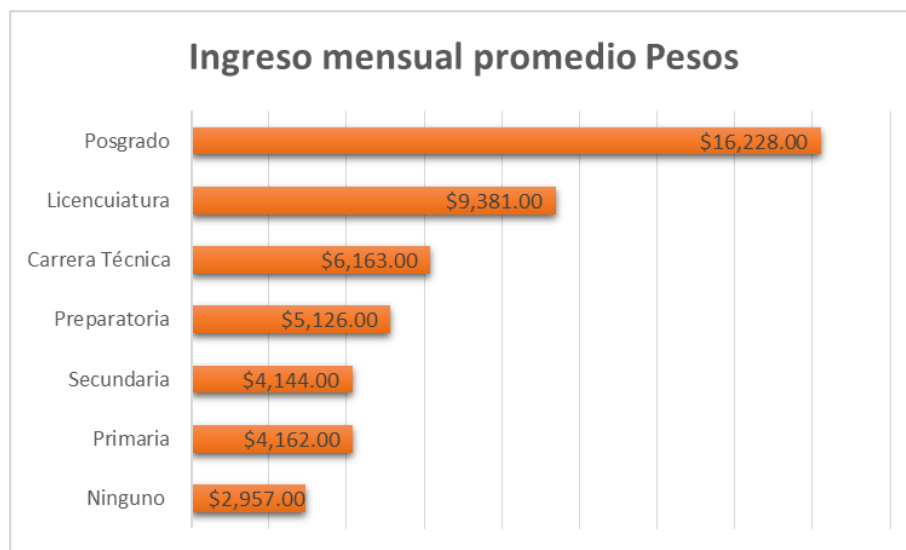
Capítulo I. Marco Teórico

1.1 Perspectiva general de la Capacitación en México y su relación con la competitividad.

1.1.1 Competitividad en México

Los conceptos de Productividad y Competitividad son de enorme utilidad para comprender la manera en la que se comportan los diversos sectores productivos tanto al interior de cada país así como en el contexto global, esto resulta de enorme relevancia debido a que una economía con mayores índices de Productividad y Competitividad se traduce en mejores condiciones de vida para las personas.

Si empleamos la definición del (Instituto Mexicano para la Competitividad, 2021). (IMCO) para la Productividad, entendiéndose como la capacidad de cada persona de producir ingresos podemos identificar que existe una relación entre la Productividad y la formación, ya que existen evidencias de que una persona con estudios de posgrado tiene mejores ingresos mensuales que aquella con estudios truncos, lo que se traduce en una mejor calidad de vida y acceso a mejores servicios.



Fuente IMCO 2021

En este sentido y de acuerdo al IMCO es necesario desarrollar diversos mecanismos que tengan la finalidad de dar orientación para la formación de capital humano, y que con ello se logre tener un recurso humano con mejores perspectivas de incrementar su productividad

Ahora bien, de acuerdo con el IMCO, la competitividad es la capacidad que tiene país para lograr atraer y retener de manera exitosa las inversiones y esto se logra entre otros factores por medio del capital humano, ya que las inversiones se instalan y mantienen en un país mientras logren contar con elementos de certeza que sean suficientes para su operación. Es por ello que, el tener un capital humano con un perfil que le permita afrontar exitosamente los diversos desafíos derivados de la operación se convierte en un factor determinante para incrementar la competitividad.

Por su parte, el World Economic Forum (2020), define la competitividad como "el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país". Dicha definición señala los elementos que incentivan la atracción y retención de inversiones lo cual deriva en la productividad de un país y permite visualizar áreas de mejora.

Las definiciones anteriores plantean una relación entre productividad y competitividad. En este sentido, México ocupa el segundo lugar después de Brasil, en América Latina en cuanto a Producto Interno Bruto, entendiendo este indicador como la capacidad individual de producir ingresos económicos. La siguiente tabla muestra un comparativo entre distintos países latinoamericanos del 2018 al 2021.

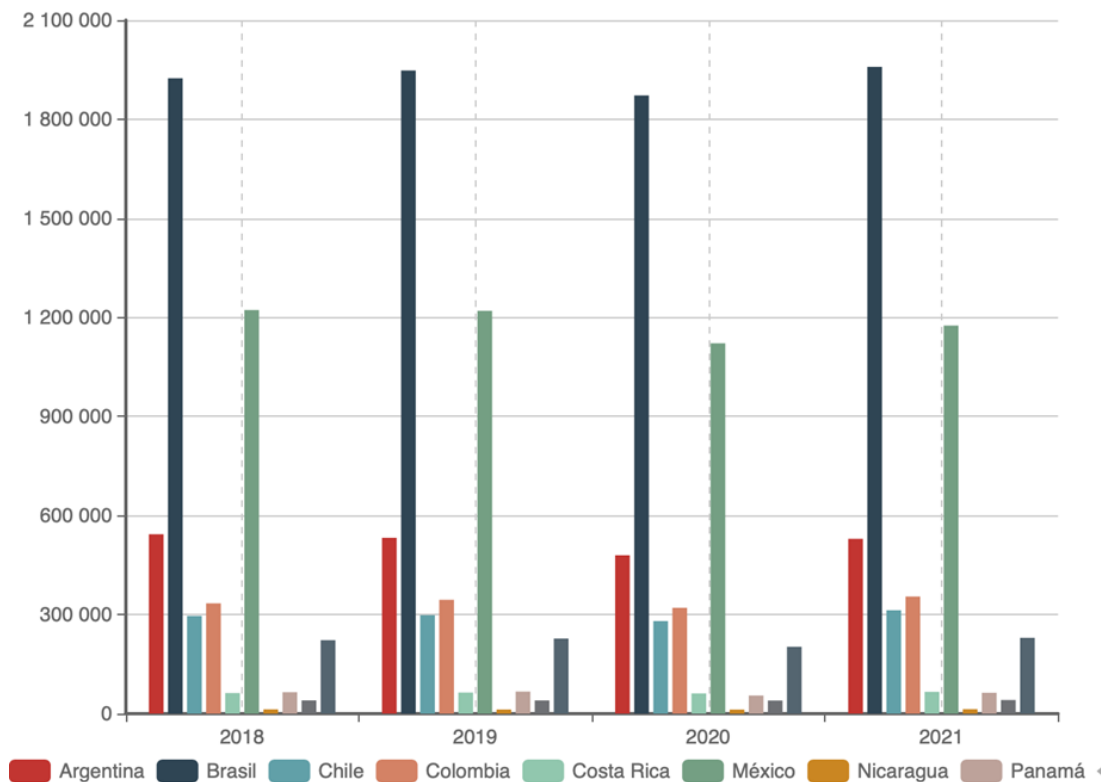
Tabla 1. Producto interno bruto (PIB) total anual a precios constantes en millones de dólares

País	2018	2019	2020	2021
Panamá	64,929	66,864	54,865	63,280
Brasil	1,924,127	1,947,617	1,872,075	1,958,554
Costa Rica	62,439	63,948	61,358	66,122
México	1,222,297	1,219,864	1,121,576	1,175,215
Paraguay	40,239	40,078	39,749	41,380
Argentina	543,356	532,484	479,538	529,401
Chile	295,901	298,181	280,355	313,067
Perú	222,535	227,521	202,601	229,647
Nicaragua	13,029	12,536	12,312	13,586
Colombia	334,107	344,755	320,456	354,671

Fuente: Cepal, 2022

A continuación, mostramos un comparativo del PIB de diferentes países latinoamericanos considerando a México donde podemos distinguir claramente que el PIB de Brasil y México es mayor que en el resto de los países.

Gráfica 1. Comparativo de Producto Interno Bruto 2018 - 2021



Fuente: Cepal, 2022

Como podemos observar, la economía de la mayoría de los países se contrajo en el año 2020, como resultado de la pandemia (COVID).

De acuerdo con lo anterior y en línea con las definiciones de competitividad, México es uno de los países en América Latina con mayor productividad, sin embargo y como se explicará más adelante ha perdido competitividad en los últimos años.

Con la finalidad de conocer los aciertos y errores del país frente a otras 42 economías a nivel global, el IMCO determina el Índice de Competitividad Internacional 2021 (ICI).

De acuerdo con el IMCO, el ICI mide la capacidad de generar, atraer y retener talento e inversión. Dicho índice lo componen 85 indicadores, categorizados en 10 subíndices. En su publicación de 2021, se observa que el país más competitivo fue Noruega, mientras que Nigeria se posicionó en el lugar 43 siendo el único país dentro de la categoría de competitividad muy baja. Por su parte, México bajó dos posiciones situándose en el lugar 37, y dentro del grupo de competitividad baja.

Las primeras 10 posiciones corresponden a los países más competitivos y productivos, lo que ocasiona que atraigan más inversión y son menos diferentes en sus ingresos.

Tabla 2. Índice de Competitividad Internacional



Fuente: Instituto mexicano para la Competitividad. Índice de Competitividad Internacional edición 2021 (ICI)

México retrocedió en cinco de un total de diez subíndices, manteniendo el mismo nivel en tres de ellos, y mejorando en solo dos subíndices de competitividad.

A continuación, señalamos los temas que destaca para México la edición 2021 del ICI:

- Medio ambiente: Como resultado de un menor porcentaje de electricidad producida por fuentes de energía no contaminantes y mayor uso de pesticidas retrocedió un lugar (posición 36).
- Sociedad: Debido a un mayor gasto en salud de las familias mexicanas, así como la caída en la cobertura de vacunación contra sarampión y DTP, retrocedió dos lugares (posición 38).
- Sistema Político: Como consecuencia de un mal desempeño en el índice de estabilidad política y ausencia de violencia retrocedió dos lugares (posición 35).
- Mercado de Factores: Mejoró una posición como resultado de las mejoras en la flexibilidad de las leyes laborales (posición 20).
- Economía: Mejoró cuatro posiciones como consecuencia del aumento observado en las reservas internacionales y reducción de la deuda externa (posición 27).
- Relaciones internacionales: A causa de la caída en inversión extranjera directa neta y peor desempeño en el índice de libertad comercial, retrocedió 10 lugares (posición 40).
- Innovación: A causa de un menor coeficiente de invención y baja en las exportaciones de alta tecnología, retrocedió un lugar (posición 30).

Asimismo, de acuerdo con el ICI 2021, las principales brechas de competitividad de México pueden verse en los siguientes sectores:

- Salud: Aún existe una distancia considerable de tener un país con un sistema de salud similar al de las economías que ocupan las primeras posiciones como el caso de Dinamarca, Israel y Suecia. Los mexicanos cubren por cuenta propia 42% del gasto en salud mientras que en el país escandinavo representa 14%.

- Energía limpia: A pesar de que en el Acuerdo de París México se comprometió a generar 35% de la energía mediante fuentes limpias para 2024; en 2019 el porcentaje ascendió a 21%. En este rubro, México está ligeramente por encima de Nigeria (18.8%), el país menos competitivo del ICI.
- Conectividad: Uno de los países con menos líneas móviles es México (posición 40 de 43), así como de menor penetración del sistema financiero (posición 41 de 43).

1.1.2 Elementos para elevar la competitividad

México requiere establecer condiciones para alcanzar una mayor productividad y generar bienestar para sus habitantes. Esto sólo será alcanzable si resulta atractivo para el talento y la inversión. En este sentido, con la finalidad de trabajar hacia ese propósito, el IMCO plantea las siguientes acciones para llevar a cabo en cada subíndice:

- Derecho: Reunir esfuerzos en profesionalización y capacitación policíaca, reforzar los conocimientos científicos y análisis de evidencia criminal a través del aprovechamiento de las tecnologías de la información.
- Medio ambiente: Volver al diseño anterior de certificados de energías limpias (CEL) y retomar las subastas de largo plazo (SLP).
- Sociedad: Plantear e implementar un sistema nacional de cuidados para niñas, niños, adultos mayores y personas con discapacidad.
- Político: Instalar un sistema de listas abiertas para candidatos plurinominales.
- Gobiernos: Minimizar la presencia física de personas para la realización de trámites y servicios gubernamentales.
- Mercado de Factores: Cooperar con las instituciones de educación superior para alinear planes educativos con las necesidades del mercado laboral.

- Economía: Dar mayores facilidades a emprendedores principalmente Pymes- concentradas en la creación de nuevas tecnologías en sectores con alto potencial de crecimiento.
- Precusores: Reforzar la infraestructura de la red nacional de transmisión y mejorar la conectividad de la Península de Yucatán con el resto del país.
- Relaciones Internacionales: Permitir el cabotaje marítimo en el Golfo de México.
- Innovación: Simplificar la actualización de los planes de estudio de instituciones públicas de educación superior.

En las acciones planteadas se logra visualizar en algunas de ellas la importancia de la formación del capital humano, haciendo necesaria la implementación de acciones que lleven al recurso humano al desarrollo de nuevas habilidades, destrezas y actitudes que le permitan adaptarse de mejor manera ante los nuevos contextos.

1.1.3 Capacitación como alternativa para incrementar la competitividad en México

Como resultado de la pandemia por COVID -19 han surgido nuevos modelos de trabajo los cuales han demandado reforzar las competencias y habilidades de los trabajadores con la finalidad de poder adaptarse a la nueva realidad laboral.

En primera instancia el trabajo a distancia, posteriormente el híbrido los cuales han hecho aprender y reforzar diversas competencias y habilidades.

De acuerdo con lo anterior, han ido incrementando las habilidades digitales, así como las competencias blandas, las cuales están relacionadas con la inteligencia emocional y la habilidad para interactuar personal y profesionalmente de manera efectiva. Adicionalmente, existen las habilidades duras o técnicas, las cuales requieren de una especialización para desempeñar un trabajo en particular.

OCCMundial señala que, a finales del año 2021, siete de cada diez trabajadores mexicanos encuestados, indicaron que no han recibido ningún tipo de capacitación en competencias en sus respectivas empresas desde el comienzo de la pandemia.

Asimismo, los encuestados indican que entre los beneficios que obtendría una empresa al contar con empleados que desarrollen sus distintas competencias laborales pudieran estar: la eficiencia en los procesos, mayor productividad y competitividad, fortalecer el logro de objetivos y reducir la rotación de personal conservando así al mejor talento humano.

Tomando en consideración lo anterior, es importante fortalecer las competencias y habilidades de los equipos de trabajo, siendo las más importantes las habilidades blandas, debido a que son las que distinguen al ser humano y no pueden ser reemplazables por la automatización. Algunos ejemplos de dichas habilidades blandas son la resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, inteligencia emocional, capacidad de resiliencia, entre otros.

Sin embargo, no hay que olvidar la importancia de las competencias digitales, este tipo de habilidades se vuelven primordiales para que los empleados se mantengan competitivos.

En estos días las competencias que más han tomado fuerza son las relacionadas al manejo de software para llamadas en línea, manejo de redes sociales, análisis de datos, uso de dispositivos digitales, y entendimiento de plataformas de última generación.

Un tema relevante a nivel mundial el cual ha sido discutido en el Foro Económico Mundial es la ausencia de desarrollo de competencias lo cual conlleva una carencia de talento. Dado lo anterior, es muy importante que las empresas consideren dentro de sus objetivos el tema de la Capacitación y Certificación de Competencias en sus empleados.

1.1.4 Normatividad y evolución de la capacitación en México

A continuación se presenta un panorama de lo general a lo particular en el que se busca dar sustento jurídico a la factibilidad de que sea el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales el encargado de realizar las actividades correspondientes a la regulación para la Capacitación dentro del modelo de gestión por competencias.

En primer lugar podemos observar diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los que se aborda el tema de la responsabilidad del Estado así como de las empresas en diversos temas relacionados con la formación de las personas.

En el Art. 2 apartado B Fracción II se menciona a la letra que:

"Garantizar e incrementar los niveles de escolaridad, favoreciendo la educación bilingüe e intercultural, la alfabetización, la conclusión de la educación básica, la capacitación productiva y la educación media superior y superior. Establecer un sistema de becas para los estudiantes indígenas en todos los niveles. Definir y desarrollar programas educativos de contenido regional que reconozcan la herencia cultural de sus pueblos, de acuerdo con las leyes de la materia y en consulta con las comunidades indígenas. Impulsar el respeto y conocimiento de las diversas culturas existentes en la nación."

Dicho apartado hace referencia a que la Federación, las entidades federativas y los Municipios tienen la obligación de garantizar e incrementar la capacitación productiva destinada a los pueblos indígenas.

Adicionalmente, la Constitución en su Artículo 18 señala que es obligación de la Federación y las entidades federativas el brindar capacitación para el trabajo como medio para lograr la reinserción social.

"...El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción

del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley. Las mujeres purgaran sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto...”

Por otro lado, la obligación de las empresas de capacitar a sus trabajadores podemos encontrarlo en el Artículo 123, Apartado A Fracción XIII en el que se establece que:

"Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación".

Siguiendo en ese orden de ideas es necesario observar lo dicho en la Ley Federal del Trabajo (LFT), particularmente en el Artículo 153, Capítulo III Bis donde se establece la obligación de las empresas de impartir capacitación o el adiestramiento en su trabajo a todos los trabajadores.

Artículo 153-A. "Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y estos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán

estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.”

La LFT establece que los patrones tienen la obligación de brindar capacitación o adiestramiento a todo trabajador de manera interna o externa de la empresa dentro de sus horas de trabajo, salvo que el trabajador quisiera capacitarse en una actividad diferente a la que esté actualmente desempeñando, en este supuesto, se realizará la capacitación fuera del horario de trabajo.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores podrán desarrollarse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del empleado con la finalidad de poder usar en sus actividades las nuevas tecnologías implementadas para aumentar la productividad en las empresas;
- Prevenir riesgos de trabajo;
- Incrementar la productividad; y,
- En general, mejorar las competencias del empleado.

Quienes acuden a capacitación tienen la obligación de:

- Asistir puntualmente a las actividades relacionadas con el proceso de capacitación o adiestramiento;
- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento; y,
- Presentar las evaluaciones de conocimientos y de aptitud que sean solicitados.

Adicionalmente, la LFT estipula la constitución de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en compañías de más de 50 empleados, las cuales serán responsables de vigilar la instrumentación y operación de los sistemas y de los procedimientos que se implanten. Asimismo, vigilará que los acuerdos de productividad se desarrollen de manera adecuada y resolverá las objeciones que con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad lleguen a presentar los trabajadores.

Es obligación del patrón incluir dentro de los contratos colectivos cláusulas referentes a la capacitación y adiestramiento que debe proporcionarse a los empleados.

De la misma forma, la LFT señala que podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

El patrón tiene la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento para su aprobación.

Los trabajadores que aprueben los exámenes de capacitación y adiestramiento recibirán por parte de la entidad instructora una constancia, misma que será autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa y se hará del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional.

Es importante señalar que el marco legal señalado anteriormente, está más encaminado a oficios y no necesariamente concluye con una Certificación.

Hoy en día, no hay ninguna institución en materia educativa o laboral que tenga entre sus facultades o áreas de acción, la regulación de la Capacitación con base en Estándares de Competencia.

1.2 Capacitación Laboral

Competencia Laboral

Una competencia laboral puede definirse como la facultad demostrada para llevar a cabo con éxito una actividad específica de trabajo. Involucra tanto el conocimiento de los requerimientos técnicos del trabajo, como a las actitudes o habilidades necesarias para un adecuado rendimiento tales como iniciativa, liderazgo, autonomía, orientación al cliente, trabajo en equipo, entre otros.

Uno de los primeros autores que definió el concepto de competencia fue David McClelland (2016), entendida como “las características propias de una persona, las cuales están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional”.

En la actualidad, la definición realizada por Martha Alles (2006) sobre el término de competencia laboral es la más aceptada: “Características individuales de personalidad, devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso”.

Para CONOCER el concepto de Competencia Laboral es un eje rector, mismo que da sentido a las diversas actividades que se realizan en el Consejo, por lo que resulta de una enorme importancia el comprender el concepto en sí para poder aprovechar cada una de sus características y lograr tener el mayor alcance en cada acción emprendida en favor del cumplimiento de las metas institucionales.

En ese sentido, para CONOCER la Competencia Laboral es el conjunto de Conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes con los que cuenta una persona, mismos que le permiten realizar una actividad laboral con un alto nivel de

desempeño, dicha Competencia es demostrada a través de un proceso de Evaluación y puede ser adquirida por medios formales o informales, esto es, que la persona pudo desarrollar la Competencia de manera empírica, exponiéndose directamente a la actividad laboral y adquirirla por medio de la experiencia o bien, pudo haberse establecido en un aula, por medio de un programa de formación previamente establecido.

Comprendiendo la importancia del concepto se puede visualizar con claridad el papel que tiene el Estándar de Competencia, como el documento en el que se plasman aquellos elementos que conforman la Competencia Laboral, y que deberán ser considerados para cada actividad realizada dentro del modelo, como pueden ser los servicios de Capacitación, Evaluación y Certificación.

Capacitación por Competencias

Para el modelo de gestión por competencias es de la mayor relevancia el que la persona que toma alguna Capacitación en particular tenga como resultado de dicha Capacitación, el desarrollo de las habilidades requeridas para ejecutar la actividad laboral en la que se le capacito, y que esta habilidad les permita generar productos con las características establecidas en el Estándar de Competencia. Adicionalmente la Capacitación deberá tener contenidos que le permitan al participante el adquirir los Conocimientos, Actitudes, Hábitos y Valores requeridos para la ejecución de dicha actividad.

Dicho enfoque de Capacitación tiene como propósito central la formación de personas que cuenten con los Conocimientos, Habilidades y Actitudes más relevantes y pertinentes para el desempeño laboral y deberá estar sustentado en procedimientos de enseñanza y evaluación orientados a la obtención de resultados observables en el desempeño laboral y su estructura curricular se construye a partir de la información y criterios establecidos en los Estándares de Competencia Laboral.

Esta actividad es parte del modelo de gestión por competencias, sin embargo al día de hoy es realizada de manera individual por los Prestadores de Servicios y el CONOCER únicamente verifica que exista una carta descriptiva/secuencia didáctica/rúbrica en la que se describan los contenidos pero el producto puede ser distinto entre los Prestadores de Servicios.

Características de la Capacitación por Competencias

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, las principales características de un programa de capacitación por competencias son:

- a) Competencias cuidadosamente identificadas y del conocimiento público;
- b) Instrucción dirigida al desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia;
- c) La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño como principales fuentes de evidencia;
- d) El progreso de los capacitados en el programa es al ritmo de cada uno;
- e) La instrucción es individualizada al máximo posible;
- f) Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación;
- g) El énfasis está puesto en el logro de resultados concretos;
- h) La instrucción se hace con materiales didácticos que reflejan situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo; y,
- i) La enseñanza es menos dirigida a exponer los temas y más a procesos vivenciales y aprendizaje de los individuos.

El resultado de una Capacitación con estas características es que la persona tendrá mayores posibilidades de concluir satisfactoriamente un proceso de Evaluación, debido a que el diseño de los contenidos están centrados principalmente en el desarrollo, adquisición y consolidación de una habilidad.

Capítulo II. Pertinencia sobre la regulación del CONOCER a la Capacitación alineada a Estándares de Competencia.

Con base en las Reglas Generales y Criterios de Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias (Reglas Generales), el CONOCER tiene la facultad de promover, organizar, difundir y coordinar al Sistema Nacional de Competencias.

Asimismo, las Reglas Generales establecen lo siguiente sobre la Capacitación con base en Estándares de Competencia:

Artículo 34. En materia de Capacitación en Competencias, serán atribuciones del CONOCER las siguientes:

- I. Promover e incentivar que la formación para el trabajo, y la capacitación laboral que se lleve a cabo en los sectores productivo, social y público del país, se realice con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia;
- II. Impulsar, de manera coordinada con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que los cursos y talleres que dicha Secretaría impulsa y autoriza, sean con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia;
- III. Fomentar que los niveles de gobierno Federal, Estatal y Municipal implementen una formación para el trabajo, así como una capacitación laboral de servidores públicos, con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia;
- IV. Concertar con instancias públicas, privadas y sociales, la transformación de su oferta de formación para el trabajo, así como de capacitación con

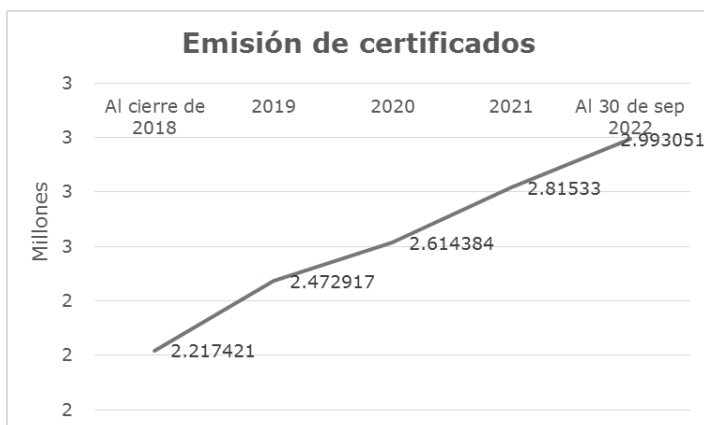
base en Estándares de Competencia, inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia; y,

- V. Elaborar y mantener actualizado el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia.

Lo citado anteriormente, ubica al CONOCER como la entidad mejor posicionada y con mayor entendimiento para regular la Capacitación con base en EC. Adicionalmente, es importante señalar que hoy en día no hay ninguna otra institución, ya sea de materia educativa o de materia laboral que tenga entre sus facultades o áreas de acción, la regulación de la Capacitación con base en EC.

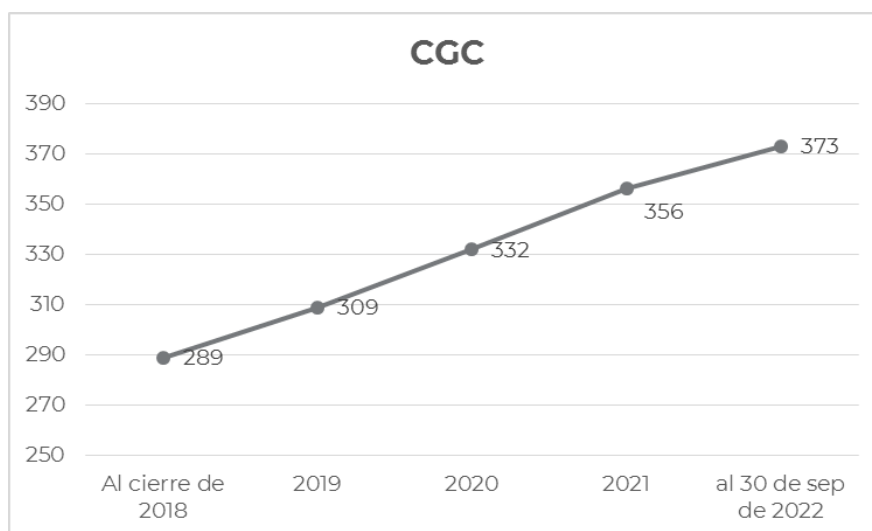
Más allá de las atribuciones que señala las Reglas Generales al CONOCER, a continuación, compartimos un análisis del entorno económico y del mercado laboral, así como de la demanda futura sobre las necesidades de Capacitación, el cual muestra que es de enorme importancia que el CONOCER comience a regular y promover lo antes posible el tema de la Capacitación alineada a EC.

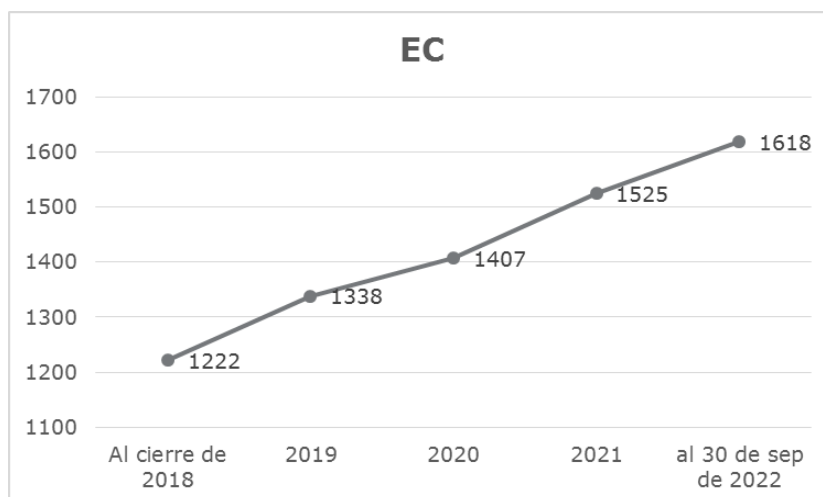
La siguiente gráfica muestra el incremento que ha tenido en los últimos años (2018 al 30 de sept 2022) la emisión de Certificados. Lo anterior es resultado de un claro interés por la Certificación de Competencias como una forma de establecer referentes de calidad en la realización de funciones laborales y de garantizar que los trabajadores se desempeñen de acuerdo con las mejores prácticas, brindando así un mejor servicio.



Al 30 de septiembre de 2022, el CONOCER alcanza una cifra histórica de aproximadamente 3.0 millones de Certificados. Del 1° de enero de 2019 al cierre de septiembre, se han emitido 775,630 certificados, es decir, en poco menos de cuatro años se han emitido el 25.91% de los Certificados totales del CONOCER, una cuarta parte. Lo anterior muestra un importante aumento en estos últimos cuatro años, tanto del posicionamiento del CONOCER como de la demanda por certificaciones de Competencia Laboral. Esto, sin duda, es resultado también del porcentaje de personas que llevan a cabo una Capacitación antes de su proceso de Evaluación, lo cual aumenta significativamente la probabilidad de resultar "Competente" y obtener el Certificado.

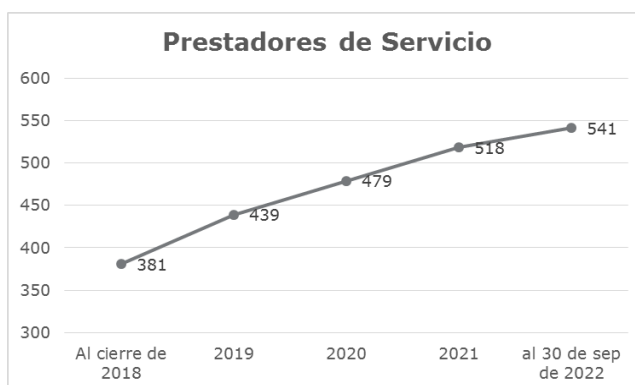
De igual forma, la instalación de Comités de Gestión por Competencia y la publicación de EC, que, aunque pertenecen al proceso de Normalización tienen como objetivo final conseguir la Certificación de personas, han mostrado un incremento significativo en los últimos cuatro años, con 29% más en el caso de los Comités de Gestión por Competencia y 32% más de EC.





Lo anterior refleja el interés de diversos sectores para integrarse al Sistema Nacional de Competencia, desarrollar EC y posteriormente Certificar al personal de su sector.

En esa misma línea, respecto a la oferta puede verse un incremento importante en el número de Prestadores de Servicios acreditados ante el CONOCER. Al 30 de septiembre de 2022 la Red CONOCER de Prestadores de Servicios cuenta con 541 organizaciones o instituciones (453 Entidades de Certificación y Evaluación y 88 Organismos Certificadores), lo que representa un incremento del 42% en cuatro años.



Dichos Prestadores de Servicios incluyen 7,472 Centros de Evaluación y/o Evaluadores Independientes, cubriendo todo el territorio nacional. De esta forma la oferta de Certificación (más EC y más puntos de Evaluación y Certificación) ha respondido al aumento de la demanda por Certificaciones de Competencia Laboral.

Cabe señalar que, a pesar del paro de actividades derivado de la pandemia, se dieron estos incrementos y que lejos de haber frenado el ritmo de crecimiento del Sistema Nacional de Competencias, parece haber incentivado el interés en todos los aspectos (integración de CGC, publicación de EC, acreditación de PS y emisión de Certificados).

La mayor penetración del Sistema Nacional de Competencias impulsa al CONOCER a buscar estrategias para su robustecimiento y la Capacitación con base en EC es la división que falta en la cadena de valor del modelo de Normalización y Certificación de Competencias.

Para entender la importancia de que el CONOCER empiece a regular el tema de la Capacitación con base en EC es necesario examinar el entorno al que se enfrenta en relación al mercado laboral y el desarrollo de la fuerza laboral.

La cuarta revolución industrial es el resultado del dinamismo de las tecnologías y de la combinación de sistemas digitales y físicos para mejorar la calidad de vida del ser humano. En este sentido, ésta trae consigo un acelerado avance tecnológico y, por lo tanto, constantes innovaciones y cambios en las plazas de trabajo. Asimismo, tiene enorme potencial para incrementar los niveles de ingreso y la calidad de vida a nivel mundial pero, por otro lado, presenta también complicados desafíos que deberán ser enfrentados en conjunto por gobiernos federales y locales, así como el sector empresarial y educativo. De estos desafíos, destacan los cambios que se presentan en el mercado laboral, la (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2019) (OCDE) pronostica que 14% de los trabajos actuales podrían desaparecer como resultado de la automatización en un periodo de 15 a 20 años, mientras que otro 32% cambiará sustancialmente.

De acuerdo con el reporte del Futuro del Trabajo del Foro Económico Mundial (En 2018), señalaba que el 54% de los trabajadores necesitarán up-skilling (otorgar a los empleados nuevas habilidades para cubrir necesidades del negocio) para las plazas de trabajo que están evolucionando, o re-skilling (formar a un empleado para adaptarlo a un nuevo puesto en una empresa) para los casos en que las plazas de trabajo han desaparecido. En el reporte del año 2020, estima que los cambios

tecnológicos causarán una sustitución en 85 millones de empleos, mientras que 97 millones de plazas que requieren nuevas habilidades surgirán en el futuro. Por otra parte, un estudio realizado por Deloitte menciona que el 47% de los trabajos de hoy podrían desaparecer en la próxima década.

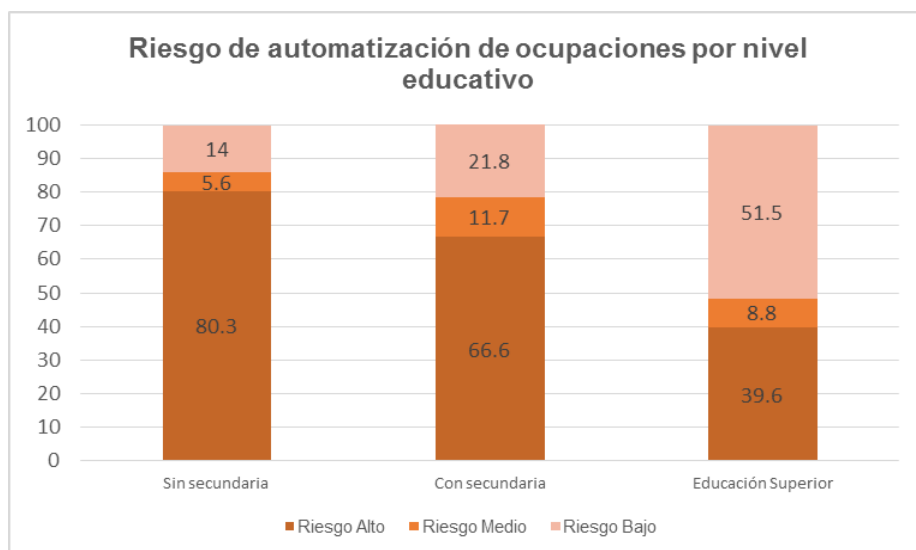
Para México concretamente, (McKinsey Global, 2017) en su estudio Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation, estimaba que en México 7 millones de trabajadores, aproximadamente el 10%, tendrá que cambiar de ocupación para el año 2030. Adicionalmente, en un reporte de seguimiento en 2021 se predice que la cifra de personas que tendrán que cambiar de ocupación para 2030 se ha incrementado con la pandemia.

Por su parte, el Banco de México en 2018 publicó un reporte sobre automatización en el cual clasificó el riesgo de automatización de diferentes ocupaciones en México en las siguientes categorías: riesgo alto (probabilidad de automatización mayor a 66%), riesgo medio (probabilidad de automatización entre 33% y 66%) y riesgo bajo (probabilidad de automatización menor a 33%). Bajo esta calificación, dos terceras partes de la población económicamente activa de México trabajan en puestos de alto riesgo de automatización, entre los que destacan el sector agrícola, de hospedaje y restaurantero, construcción, manufactura y servicios financieros. Muchas de las ocupaciones de alto riesgo de automatización son principalmente las que realizan empleados con menor nivel de escolaridad, concentrándose en los estados de Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Puebla y Yucatán, algunos de los cuales tienen altas tasas de desigualdad económica y social.

Riesgo de automatización por ocupación en México



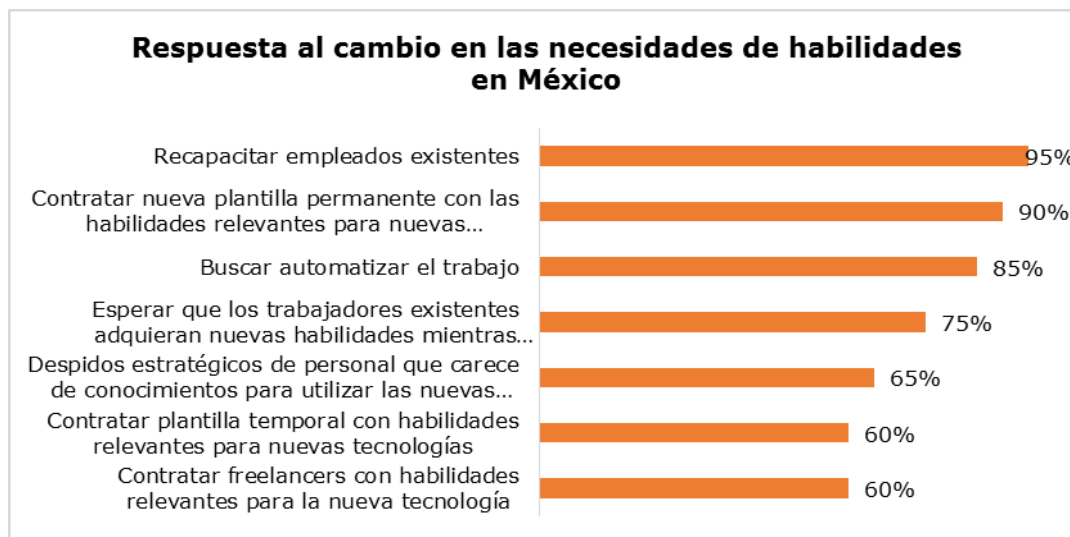
Fuente: Banco de México



Fuente: Banco de México

Tomando como base los datos señalados anteriormente, puede verse que la Certificación de Competencias por sí sola, sólo representa una parte de la solución ante los problemas que enfrentarán las personas en el mercado laboral. Si el fin último de la Certificación de Competencias es otorgar un reconocimiento oficial a las Competencias que posee una persona, independientemente de la forma como las haya adquirido, es necesario considerar qué sucederá si una plaza de trabajo evoluciona radicalmente o incluso desaparece debido a la automatización. En ese caso, el Certificado que avala y reconoce una experiencia que ya no es útil en el mercado laboral no tendrá valor y será necesario que el trabajador adquiriera nuevas habilidades para poder ser empleado.

Bajo este contexto, es necesario contar con procesos de upskilling o reskilling tal como señalamos anteriormente. En la siguiente gráfica se puede observar que la recapacitación y la adquisición de nuevas habilidades son estrategias prioritarias en las organizaciones para hacer frente al cambio tecnológico que modifica las necesidades de habilidades.



Fuente: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2020.

Es también claro que para la mayoría de los trabajadores el regresar a la escuela o a la universidad no es una opción viable, por lo que la Capacitación sobre una función laboral es particularmente atractiva para los trabajadores y buscadores de empleo. Partiendo del hecho de que los Estándares de Competencia definen los criterios de Desempeños, Productos, Conocimientos y Actitudes establecidos por los expertos del propio sector, la Capacitación con base en Estándares de Competencia tiene la ventaja de estar alineada con los criterios necesarios para cubrir las necesidades de los empleadores y asegurar su relevancia en el mercado laboral.

Otro punto importante que considerar, serían los ingresos adicionales que pudiera recabar el CONOCER como resultado de incorporar el área de Capacitación dentro del esquema de operación actual. Desde este punto de vista, también resultaría beneficioso que CONOCER regule la Capacitación con base en Estándares de Competencia. En este sentido, el capítulo quinto de las Reglas Generales establece:

Artículo 70. Los productos y servicios que ofrezca el CONOCER, podrán ser objeto de regalías y cuotas, que seguirán criterios uniformes para toda la República Mexicana.

Artículo 73. Los productos o servicios del CONOCER que podrán estar sujetos a cuotas o regalías son los siguientes:

- III. Inscripción de Cursos de Capacitación en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia.
- VIII. Cualquier otro producto o servicio relacionado con el Sistema Nacional de Competencias y/o las actividades del CONOCER.

Lo anterior da acceso a que el CONOCER pueda recibir ingresos propios por conceptos como: acreditación de Centros de Capacitación, inscripción de cursos en el RENAC, acreditación de Cursos de Capacitación y la publicación de un Registro Nacional de Personas Capacitadas.

Del 1º de enero al 30 de junio de 2022, el CONOCER reporta ingresos propios por \$16,375,402. Estos ingresos se generan principalmente de las cuotas por acreditaciones de Entidades de Certificación y Evaluación, Organismos Certificadores, acreditación de Estándares de Competencia y emisión de Certificados.

En línea con lo anterior y con la finalidad de realizar un ejercicio referencial de estimación de ingresos durante el primer año derivados de regular la Capacitación basada en Estándares de Competencia por el CONOCER, consideramos los siguientes supuestos:

Utilizando las cuotas vigentes de 2022:

-Acreditación de Centro de Capacitación (5)	\$19,050.27
-Acreditación de Capacitador Independiente (15)	\$11,570.53
-Acreditación de Cursos de Capacitación (20)	\$1,042.75
-Renovación de Cursos de Capacitación	\$521.37
-Certificado de Competencia* (1,000)	\$200.53

*Suponiendo que suponiendo que el Registro de Capacitación tenga el mismo costo.

Los supuestos anteriores darían como resultado un ingreso adicional estimado de \$490,194.3 en el primer año, cifra que incrementaría conforme se vaya consolidando la Capacitación con base en Estándares de Competencia.

Estos ingresos adicionales son particularmente importantes ante las políticas de austeridad republicana aplicados hoy en día en la Administración Federal, pues serían una manera de subsanar posibles recortes y permitir que CONOCER continúe brindando servicios de calidad a la ciudadanía y pueda continuar con su misión de expandir el Sistema Nacional de Competencias en busca del bienestar de los trabajadores.

Como resultado de lo anterior, consideramos que no sólo es viable y redituable para el CONOCER regular la Capacitación con base en Estándares de Competencia, sino que es altamente pertinente, dada la situación actual del mercado laboral y el incremento en la demanda tanto de Certificaciones como de Capacitación para la obtención de nuevas habilidades relevantes para los puestos de trabajo que surgen y que evolucionan constantemente.

Adicionalmente, es útil para proporcionar una oportunidad a quienes no cuentan con estudios y carecen de las habilidades requeridas por los empleadores pues, como se desarrolla en los puntos siguientes, la Capacitación con base en Estándares de Competencia se deberá regir por los mismos principios rectores de la Certificación de Competencias: libre acceso, excelencia en el servicio, transparencia, imparcialidad y objetividad. Esto dará acceso a quienes no tienen ninguna otra oportunidad, para Capacitarse y adquirir habilidades deseadas en los puestos de trabajo y proseguir a obtener un Certificado de Competencia, incrementando sus posibilidades de tener un trabajo digno y bien remunerado.

Capítulo III. Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia.

Es necesario tomar en consideración que actualmente todo curso desarrollado por Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias, Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes, debe ser presentados ante el CONOCER, con la finalidad de que sea revisado y, en su caso, autorizado por la Coordinación de Promoción y Desarrollo (CPD), que se encarga del subsistema de Normalización, con conocimiento de la Coordinación de Operación y Servicios al Usuario (COSU), que se encarga del subsistema de Certificación, de manera que entre ambas trabajan en conjunto para buscar el desarrollo de un mejor Curso de Capacitación que se refleje en los servicios de Capacitación que brinde el Prestador de Servicios en cuestión.

Con la finalidad de que estos cursos estén debidamente alineados con su respectivo Estándar de Competencia se hace la sugerencia de crear un tercer subsistema, encargado de vigilar que los Prestadores de Servicios cumplan con los criterios de calidad y excelencia requeridos por el CONOCER y por los Comités de Gestión por Competencias (CGC) para el desarrollo e implementación de cursos de capacitación basados en Estándares de Competencia.

Para esto se han fijado, desde el CONOCER, los siguientes lineamientos:

- ◆ Los cursos de capacitación deben ser desarrollados por una Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias, Centro de Capacitación o Capacitadores Independientes;
- ◆ Estos cursos, una vez autorizados y aprobados, serán inscritos en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia (RENAC);

- ◆ La inscripción de cursos de capacitación en el RENAC, procederá cuando su contenido y metodología respondan a los requerimientos del Estándar de Competencia alineado, vigente en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).
- ◆ El Prestador de Servicios deberá solicitar la aprobación del contenido de los programas de sus cursos basados en los EC correspondientes a la Coordinación de Desarrollo e Implementación de Capacitación (CDIC) del CONOCER quien lo revisará en cuanto al cumplimiento metodológico para el desarrollo de cursos basados en Estándares de Competencia.
- ◆ La CDIC solicitará opinión al CGC que corresponda así como a la CPD y la COSU por medio del Comité de Postulación de Programas de Capacitación (CPPC) en donde se dará su aprobación, o en su caso comentarios para la atención por parte del responsable.

Para solicitar la validación y autorización de un Curso de Capacitación basado en un Estándar de Competencia se requerirá:

- Oficio de solicitud para inscripción de un curso por parte del solicitante, a la CDIC del CONOCER;
- Formulario para la inscripción de Cursos de Capacitación en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia;
- Documento de Planeación del curso (carta descriptiva, planeación didáctica, plan de sesión(es), programa, guía de instrucción, entre otros), asegurándose que cubre en su totalidad el contenido de los elementos del Estándar de Competencia;
- Manual de procedimientos del instructor y del participante;
- Curriculum Vitae del capacitador que impartirá el curso y documentación que lo soporte. Deberá contar con certificados de competencia laboral en el estándar de la función en la cual está basado

el curso y en un estándar vigente de impartición de cursos de acuerdo con la modalidad del curso (presencial o a distancia); y,

- Documentación adicional requerida por la CDIC.

Para validar y autorizar un Curso de Capacitación basado en un Estándar de Competencia, el Comité de Gestión por Competencia o, en caso de no obtener respuesta, la Dirección de Gestión, Asesoría y Formación de la Coordinación de Promoción y Desarrollo, deberán considerar los siguientes criterios:

Aspectos	Enfoque basado en competencias
Generales	• Considerar los 3 momentos de la planeación: encuadre, desarrollo y cierre. • Asegurar la coherencia entre los objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones entre la carta descriptiva y el manual o material complementario. • Presentar la información con una secuencia lógica y cohesión, donde se identifique con facilidad las actividades, insumos y tiempo establecido para cada tema y momento de las sesiones.
Objetivos de aprendizaje	Características
	Estar conformados por los siguientes elementos: Tiempo, sujeto, acción, condición y norma (tiempo, calidad y exactitud).

	Considerar un objetivo general y algunos particulares que describan los logros de aprendizaje, utilizando como referencia la Taxonomía de Bloom.
	Características
	Redactar el objetivo general como el de mayor jerarquía, ya que describe el fin último del curso. Utilizar el verbo del nivel taxonómico más alto que corresponda, haciendo referencia a los desempeños o productos.
	Redactar los objetivos particulares, los cuales coadyuvan al logro del objetivo general, considerando verbos de niveles taxonómicos más bajos que el usado en el objetivo general. Los verbos de los objetivos generales pueden hacer referencia a conocimientos, desempeños o productos.
	Nota importante: - Utilizar únicamente un verbo en cada objetivo, sin importar si es general o particular. - Integrar normas válidas (fuentes publicadas, normatividad, etc.) y coherentes con el nivel taxonómico de la acción (verbo).
Contenidos	Estar descritos y desarrollados de forma secuencial de acuerdo con el EC correspondiente.
Actividades	Características

	Describir con claridad las acciones que realiza la o el instructor, incluyendo las indicaciones, técnicas grupales e instruccionales que lleva a cabo.
	Considerar que el tiempo destinado y los insumos sean descritos en la sección de actividades o en alguna específica para esta información.
	Características
	Describir con claridad las acciones que realiza la o el participante.
	Hacer una descripción específica de los insumos que se utilizarán para cada actividad y las características físicas del lugar en el que se realizarán, así como el tiempo que se destinará para cada una.
	Nota importante: Incluir actividades o ejercicios para el desarrollo de competencias y asignar un porcentaje de tiempo y ponderación mayor para los criterios de desempeño y/o producto y menor para los de conocimiento.
Evaluaciones	Considerar evaluaciones de conocimiento, desempeño y/o producto de acuerdo con el EC al que se alinea, además de promover las actitudes, hábitos y/o valores referidos en el EC.
	Utilizar y mencionar los instrumentos que se utilizarán para cada tipo de evaluación acorde con el criterio que mide, el momento de aplicación y la ponderación de cada evaluación en el total de la calificación.

Que se podrán revisar utilizando la siguiente guía:

- **Lista de verificación**

Nombre y código del EC	
ELEMENTOS	CUMPLE (SÍ/NO)
Los objetivos del curso:	
¿Están orientados al desarrollo de competencias? Es decir, buscan que el participante desarrolle las habilidades, destrezas, comportamientos además de los conocimientos señalados en el Estándar de Competencia.	
¿Están alineados con los requerimientos planteados en el Estándar de Competencia?	
Los contenidos:	
¿Cubren la totalidad de los elementos señalados en el Estándar de Competencia?	
¿Están relacionados directamente con el desarrollo de los desempeños que se espera alcance el participante?	
Las actividades:	
¿Incluyen ejercicios para que el participante desarrolle las habilidades, destrezas, comportamientos y conocimientos referidos en el Estándar de Competencia?	

¿Incluyen prácticas para que los participantes apliquen las habilidades, destrezas, comportamientos y conocimientos en ambientes similares a los referidos en el Estándar de Competencia?	
¿Promueven que el participante aprenda en un ambiente colaborativo o de trabajo en equipo?	
¿Promueven que el participante tome decisiones sobre cómo desarrollar mejor sus tareas, así como la reflexión sobre la importancia de su desempeño?	
¿Ayudan a que el participante desarrolle los productos referidos en el Estándar de Competencia?	
¿Definen claramente el lugar, la duración, las condiciones (equipo, maquinarias, herramientas, simuladores) y características de las actividades a desarrollar tanto por parte del participante como del facilitador?	
Las evaluaciones del curso de capacitación:	
¿Evalúan las competencias desarrolladas a través del curso de acuerdo con los objetivos, elementos y criterios de evaluación señalados en el Estándar de Competencia?	
¿Le sirven al participante como instrumento diagnóstico para medir su nivel de avance respecto a los criterios establecidos en el Estándar de Competencia?	

Adicionalmente, será posible que el CONOCER, utilizando sus propios recursos y a través de los mecanismos de adjudicación correspondientes, contrate un proveedor

para el desarrollo o actualización de un curso de capacitación alineado a algún Estándar de Competencia que se identifique como prioritario para algún proyecto o que sea de particular interés para el cumplimiento de sus metas de certificación.

Políticas del registro de cursos de capacitación:

En aras de un correcto funcionamiento y registro de los diferentes cursos de capacitación alineados a Estándares de Competencia, se ha estipulado la siguiente ruta:

- La inscripción de cursos de capacitación, previa aprobación de su contenido y metodología será exclusivamente en el RENAC;
- La inscripción de cursos de capacitación de Estándares de Competencia de Marca (ECM), procederá siempre y cuando sea solicitada por la institución propietaria del mismo;
- No se podrán inscribir cursos de Estándares de Competencia de Uso Restringido;
- Cuando el curso sea aprobado para su inclusión en el RENAC el CONOCER le asignará un folio de registro;
- El folio de registro de un curso cambiará cuando el Estándar en el que se encuentra basado sea sustituido por otro y dicho curso cumpla con los requisitos de actualización;
- Cuando un Estándar de Competencia sea actualizado y publicado en el RENECE, el responsable del curso publicado, alineado al Estándar de Competencia referido deberá revisar su contenido para hacer las adecuaciones que correspondan;

En caso de que la publicación del curso no reciba el visto bueno de la CDIC del CONOCER, ésta última deberá emitir sus observaciones, mismas que atenderá el responsable para una nueva revisión y en su caso el visto bueno correspondiente;

Capítulo IV. Proceso para la acreditación de Centros de Capacitación

Establecer procesos para la postulación/acreditación de Centros de Capacitación.

Con base en el análisis de los procesos existentes actuales del CONOCER se considera que la postulación y acreditación de Centros de Capacitación pueden seguir un procedimiento similar al empleado para las Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores (Ver Anexo 1. Para el análisis de dicho proceso)

Resumen General del proceso propuesto para la postulación/acreditación de Centros de Capacitación.

En materia de la promoción para integrar a nuevos Centros de Capacitación al SNC se propone impulsar la incorporación de nuevos Centros de Capacitación con base en los objetivos institucionales. Las Reglas Generales y la normatividad que de éstas se deriva, serán los principales referentes normativos que establezcan y delimiten los criterios, requisitos y mecanismos para la acreditación inicial; por su parte, los postulantes deberán presentar toda información y documentación que se le requiera y, por último, la procedencia de la acreditación inicial de Centros de Capacitación será aprobada por el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación (CICC).

Una vez que haya sido aprobada esta acreditación por el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación., el proceso que debe seguir será el siguiente:

El postulante cubrirá el pago por concepto de acreditación inicial, conforme a las cuotas vigentes, es necesario destacar que este pago deberá hacerse por los medios establecidos en los manuales de procedimientos del CONOCER.

La acreditación inicial del Centro de Capacitación deberá quedar formalizada antes de que inicie operaciones, por medio de la suscripción de un contrato de acreditación con el CONOCER. En caso de que el Postulante no realice la suscripción del contrato de acreditación el proceso de acreditación inicial se suspenderá, quedando sujeta a reactivarse a solicitud del Postulante.

Se debe enfatizar que para concluir de manera correcta el trámite y que pueda ser entregada la Cédula de Acreditación como Centro de Capacitación, es indispensable que se haya realizado el pago y firmado el contrato de acreditación.

Es importante recordar que un proceso o procedimiento no es más que una serie de pasos detallados que al ser cumplidos llevan a un objetivo o en su caso a un siguiente proceso. Un proceso debe considerar todas las posibilidades y excepciones que se pudieran presentar y la manera de resolverlas.

Asimismo, un procedimiento no necesariamente se desarrolla de manera lineal, es probable que pueda tener pasos o situaciones paralelas, en este caso debiendo ser consideradas y englobadas en un marco de legalidad y transparencia para detener, repetir o retomar pasos anteriores hasta que sean cumplidos satisfactoriamente

para dar continuidad a una tarea hasta que cumpla el objetivo del proceso diseñado.

Habiendo reconocido las fortalezas del proceso de postulación y acreditación empleado para las Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores, aunado a las mejores prácticas de organismos similares y con el fin de homologar, estandarizar y detallar cada arista del proceso para la postulación y acreditación de Centros de Capacitación, a continuación presentamos la propuesta a considerar como procedimiento de acreditación de Centros de Capacitación.

A continuación se presenta una propuesta para la elaboración de un manual que permita concretar las actividades del tercer subsistema.

Manual de procedimientos de acreditación de candidatos a Centros de Capacitación

Este documento se ha desarrollado como resultado del análisis del actual Proceso de Postulación y de Centros Certificadores del CONOCER. Contiene la descripción del proceso a seguir, así como todos los requisitos que los candidatos deben cumplir para poder obtener la Acreditación Inicial como Centros de Capacitación.

El fundamento del proceso de postulación y acreditación y los requisitos que se deben cumplir se encuentra descrito en las Reglas Generales CONOCER publicadas por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del 16 de diciembre de 2008. Los requisitos generales de acreditación son los establecidos en las normas requisitos y criterios aplicables al esquema de acreditación determinado por el CONOCER.

OBJETIVO

Establecer y desarrollar los pasos del proceso que un candidato a acreditación como Centro de Capacitación o Capacitador Independiente debe seguir durante el procedimiento de evaluación y acreditación ante el CONOCER, para demostrar que cumple con los requisitos que dicta la normativa en la materia, con el fin de obtener, extender, ampliar, actualizar o mantener una acreditación.

APLICACIÓN Y ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a la evaluación y acreditación de todos los candidatos que se postulen a acreditación como Centro de Capacitación o Capacitador Independiente.

Los Candidatos contemplados en el alcance de este procedimiento incluyen los que se enlistan a continuación:

Centro de Capacitación: la persona moral, acreditada por el CONOCER, para capacitar basado en competencias a las personas en uno o varios Estándares de Competencia, en un periodo determinado.

Capacitador Independiente: la persona física, acreditada por el CONOCER, para capacitar basado en competencias a las personas en uno o varios Estándares de Competencia, en un periodo determinado.

Este proceso es aplicable a todos los postulantes que cumplan con las Reglas Generales del CONOCER, independientemente del número de personal con que cuenten o la magnitud del alcance en las actividades que realicen.

El procedimiento de la transferencia de conocimiento, queda fuera del alcance de este proceso.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y CRITERIOS DE ACREDITACIÓN:

Para realizar las actividades de acreditación, el CONOCER utilizará los documentos para evaluar la competencia técnica y la confiabilidad de la operación de los solicitantes basados en el Proceso Inicial o de los Centros de Capacitación acreditados, con base en los criterios específicos para cada programa vigente, así como cualquier otro criterio que se le haga saber al solicitante.

Para la correcta interpretación y aplicación del presente documento, se deben consultar los siguientes documentos en su edición vigente:

- Reglas Generales del CONOCER
- La información pertinente a la Acreditación publicada en la página del CONOCER
- La información proporcionada por la Subdirección de Acreditación de Centros de Capacitación (SACC)
- La información proporcionada por la Jefatura de Acreditación de Centros de Capacitación

DEFINICIONES

1. **Acreditación de Centros de Capacitación/Evaluador Independiente:** Proceso por el cual una persona moral/física recibe la

autorización por parte del CONOCER para proporcionar servicios de Capacitación basados en Estándares de Competencia.

2. **Alcance de la Acreditación:** Proporcionar servicios de Capacitación en los estándares de Competencia vigentes para los que se ha otorgado la acreditación.
3. **Postulante:** Persona Moral o Persona Física, que solicita empezar el proceso de acreditación por parte de CONOCER para operar como Centro de Capacitación o Capacitador Independiente con base en estándares de competencia.
4. **Centro de Capacitación:** la persona moral, acreditada por el CONOCER, para Capacitar en competencias a las personas en uno o varios Estándares de Competencia, en un periodo determinado.
5. **Capacitador Independiente:** la persona física, acreditada por el CONOCER, para Capacitar en competencias a las personas en uno o varios Estándares de Competencia, en un periodo determinado.
6. **Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE):** 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 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.
6. **Comité de Incorporación de Centros de Capacitación:** comité integrado por personal de CONOCER para recibir y revisar el Proyecto de Participación

del Candidato, así como los Criterios de Evaluación para la toma de decisiones respecto a su acreditación.

8. **Criterios de Evaluación:** conjunto de normas y especificaciones técnicas que permiten evaluar el contenido del "Proyecto de participación" rubro por rubro de la información solicitada y determinan la viabilidad de la acreditación.
9. **Proyecto de Participación:** Formato por el cual el postulante enlista toda la información tanto cuantitativa como cualitativa relevante a la acreditación, así como consideraciones adicionales que el postulante considere pertinentes.
10. **Ciclo de Acreditación:** El ciclo de acreditación comienza al tomar la decisión de analizar a un postulante para otorgar o renovar la acreditación como Centro de Capacitación o Capacitador Independiente.
11. **Renovación de la Acreditación:** proceso mediante el cual, se mantiene vigente una acreditación como Centro de Capacitación o Capacitador Independiente.

Nota: La Renovación de la Acreditación reconoce la antigüedad de un Centro de Capacitación o Capacitador Independiente, así como una actualización del Proyecto de Participación con el cual se otorgó la Acreditación Inicial original.

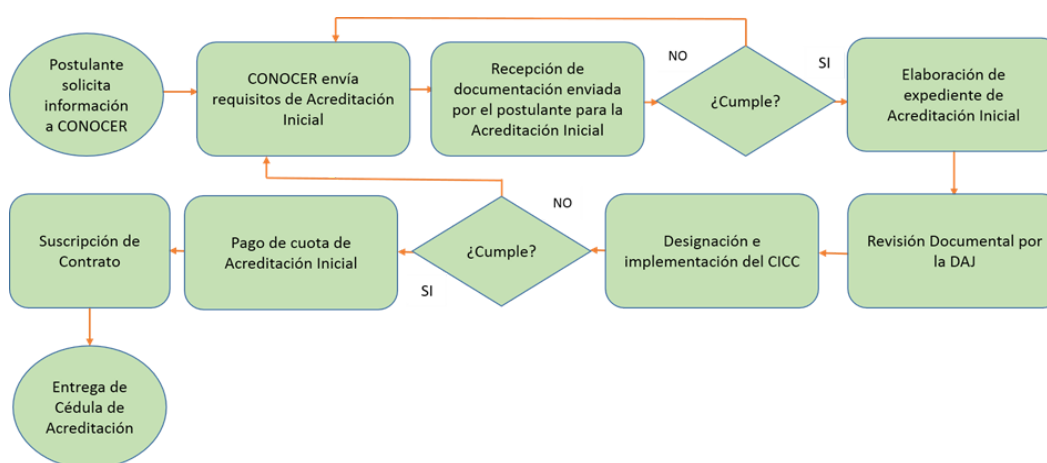
1. **Cédula de Acreditación:** documento que se entrega al Centro de Capacitación o Capacitador Independiente como comprobante de acreditación después de haber realizado el pago de la cuota de acreditación y haber suscrito el contrato de acreditación inicial, siempre y cuando el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación haya aprobado la solicitud.

2. **No Conformidad:** Cuando un requisito especificado no se cumple. Requisito especificado en el reglamento o el proceso de acreditación.
3. **Representante Autorizado.** Persona autorizada y designada por el postulante para representarlo ante todo lo derivado y relacionado del proceso de acreditación de un Centro de Capacitación o Capacitador Independiente y que se registra ante el CONOCER para tal fin.
4. **Revisión Documental.** Evaluación que se aplica al contenido de los documentos para verificar y analizar que la información presentada es verdadera y suficiente.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ACREDITACIÓN

El Proceso de Acreditación establece las diferentes etapas y actividades para atender las solicitudes de acreditación de un Centro de Capacitación y/o Capacitador Independiente para otorgar, reevaluar, ampliar, actualizar, suspender y/o cancelar la acreditación como centro reconocido por el CONOCER.

A continuación, se muestra una representación gráfica del proceso de postulación y acreditación de los Centros de Capacitación y/o Capacitador Independiente:



SOLICITUD DE INFORMACIÓN REQUISITOS ACREDITACIÓN INICIAL

El proceso inicia cuando un postulante solicita al CONOCER vía la Subdirección de Acreditación de Centros de Capacitación y/o la Jefatura de Acreditación de Centros de Capacitación el ser considerado para ser acreditado, en la fase inicial del proceso CONOCER entrega los requisitos mínimos necesarios para poder ser acreditados. La solicitud de información inicial puede ser solicitada vía telefónica o por medio de videoconferencia con el personal del CONOCER.

El Candidato debe recabar toda la documentación e información necesaria para poder iniciar el Proceso de Acreditación Inicial.

RECEPCIÓN DE SOLICITUD DE ACREDITACIÓN INICIAL

Esta etapa del proceso define las responsabilidades y actividades para procesar las solicitudes recibidas, la creación de expediente del solicitante, la revisión de la documentación y la confirmación de la capacidad técnica para prestar el servicio de evaluación y acreditación.

Los Candidatos deben presentar toda la documentación e información necesaria que les sea requerida. Asimismo, durante esta etapa del proceso el postulante podrá designar a uno o varios Representante(s) Autorizado(s) los cuales serán el punto de contacto con el postulante.

Posteriormente, se realiza un análisis inicial cuyo fin es establecer si el postulante cumple con los requisitos mínimos generales para poder operar con tal carácter y por lo tanto poder iniciar el Proceso de Acreditación. Dicho análisis se realiza con base en las Reglas Generales del CONOCER, si el candidato cumple con los requisitos iniciales se le invita a recabar la información necesaria adicional para continuar con el siguiente paso del proceso. Si el candidato no cumple con los requisitos mínimos para poder operar como Centro de Capacitación y/o Capacitador Independiente se le hace saber.

INTEGRACIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACREDITACIÓN INICIAL:

Con la finalidad de contar con una base de datos con la información relevante de un postulante el personal del CONOCER debe crear un expediente de acreditación inicial (alimentada con información y documentación entregada por el postulante), dicho expediente contiene toda la información pertinente al proceso de acreditación, los documentos que lo integran son los siguientes:

Para Persona Moral

1. Solicitud de acreditación inicial.
2. Carta compromiso.
3. Acta constitutiva.
4. Nombramiento y facultades del representante legal.
5. Identificación Oficial vigente del representante legal.
6. Constancia de Situación Fiscal.
7. Comprobante de domicilio.
8. Registro de marca/ Carta de no registro ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Intelectual (IMPI).
9. Logo en formato electrónico.
10. Proyecto de participación

Para Persona Física

1. Solicitud de acreditación inicial.
2. Carta compromiso.
3. Identificación Oficial.
4. Constancia de Situación Fiscal.
5. Comprobante de domicilio.
6. Proyecto de participación

Es importante mencionar que la Solicitud de Acreditación Inicial, la Carta Compromiso y el Proyecto de Participación son documentos proporcionados por el CONOCER y deben ser llenados por el postulante

Asimismo, el personal a cargo de la recepción e integración del expediente de Acreditación Inicial deberá revisar que la información entregada por el postulante cumpla con los requerimientos de información mínima necesaria para poder continuar con el siguiente paso del Proceso de Acreditación. En caso de que no se cumpla con lo anterior el personal del CONOCER se lo deberá hacer saber al Candidato y otorgar un plazo de tiempo con el que se cuenta para la recepción de la documentación correcta.

COORDINACIÓN PARA EL CORRECTO LLENADO Y ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE PARTICIPACIÓN

El Proyecto de Participación es uno de los documentos medulares dentro del Proceso de Acreditación. El postulante enlista toda la información tanto cuantitativa como cualitativa relevante a la acreditación, así como consideraciones adicionales que considere pertinentes, a continuación, se muestra la estructura del Proyecto de Participación:

- Cobertura y Experiencia
 - Razón social o denominación del Postulante
 - Fecha de fundación o instalación (Persona Moral)
 - Actividades preponderantes que realiza
 - Población que atiende y experiencia
 - Tamaño del impacto de la organización en cuanto a su extensión territorial
- Infraestructura
 - Instalaciones, equipos, maquinaria y espacios con los que cuenta
 - Medios de comunicación con los que cuenta a fin de garantizar una atención oportuna y eficiente con el CONOCER y los usuarios del Sistema Nacional de Competencias

- Medios, recursos y elementos tecnológicos y/o informáticos que apoyen su operación como parte del Sistema Nacional de Competencias
- Reconocimiento Social
 - Reconocimiento de la calidad de sus servicios
 - Proyectos relevantes realizados y/o casos de éxito
 - Clientes actuales
- Vinculación con los Sectores Productivos
 - Convenios de colaboración y/o mecanismos de alianza
- Perfil de Directivo y Capital Humano (Persona Moral)
 - Tamaño de la organización respecto al número de personas que la conforman
 - Organigrama institucional
- Currículum Vitae de los integrantes
- Propuesta de Valor del Sistema Nacional de Competencias
 - Motivos para integrarse a la operación del Sistema Nacional de Competencias
 - Valor que aportará la integración del Postulante a la operación del Sistema Nacional de Competencias
 - Experiencia y/o conocimiento sobre capacitación con base en competencias u otras actividades afines
 - Sector y población en los que se piense incidir
 - Estándares respecto a los cuales le interesa brindar capacitación
 - Posibles clientes o usuarios a los cuales se dirigirán las acciones
 - Proyectos relevantes que se pretenden implementar
 - Estrategias para la promoción y posicionamiento del mercado

- Estrategias, mecanismos y metodologías a instrumentar para lograr la excelencia de su operación y servicios a usuarios del Sistema Nacional de Competencias
- Ventajas que ofrecerán a los usuarios con respecto a otros prestadores de servicios de la Red CONOCER

Es importante que la estructura del formato proporcionado por el CONOCER sea respetado por el candidato con la finalidad de que la revisión de este puede hacerse de una manera eficiente. Asimismo, se debe recordar que con base en la información contenida en cada Proyecto de Participación el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación determinará la procedencia de la Acreditación.

El Candidato deberá elaborar el Proyecto de Participación, durante esta etapa del proceso. Personal designado por el CONOCER estará disponible para coordinar tiempos de entrega y resolución de posibles dudas por parte del Candidato, asimismo, se realizará una revisión general, previa a la integración del Proyecto de Participación al Expediente de Acreditación Inicial, con la finalidad de asegurar que el documento cuenta con la información necesaria y relevante para el análisis de este por parte del Comité de Incorporación de Centros de Capacitación.

EVALUACIÓN DOCUMENTAL

Esta etapa corresponde a la revisión por parte de la subdirección de Acreditación de Centros de Capacitación de los documentos legales que conforman el expediente del postulante, con la finalidad de verificar que se cuente con todos los elementos necesarios para poder iniciar un proceso de acreditación.

Cuando se ha logrado identificar que se cuenta con un expediente completo la Subdirección de Acreditación de Centros de Capacitación enviará el expediente al área jurídica de CONOCER, con la finalidad de identificar si se cumplen con los requisitos establecidos en la normatividad vigente y si en consecuencia es factible acreditar un contrato con el postulante.

El resultado de la revisión deberá ser notificado a la Dirección de Acreditación y Desarrollo en un periodo no mayor a 30 días posteriores a la presentación de la propuesta con una explicación clara de la determinación y motivos de la misma.

Cuando un postulante ya cuenta con una opinión jurídica que le sea favorable será factible presentar su postulación ante el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación.

DESIGNACIÓN DEL COMITÉ DE INCORPORACIÓN DE CENTROS DE CAPACITACIÓN

El Comité de Acreditación Inicial estará conformado por Directivos del CONOCER de las áreas de Administración, Jurídico, Comunicación, los Coordinadores de Operación y Servicio a Usuarios, Coordinador de Promoción y Desarrollo, Coordinador de Desarrollo e Implementación de Capacitación, la Dirección de Acreditación y Desarrollo y la Dirección General del CONOCER, todos los integrantes del Comité tendrán voz y voto para la determinación de la procedencia o no de las postulaciones.

Para la realización de estas actividades el Director General tendrá el rol de presidir la sesión llevando la orden del día del Comité.

La Dirección de Acreditación y Desarrollo tendrá el rol de Secretario ejecutivo y el resto de los participantes de Vocal Titular.

La invitación para la realización del Comité de Incorporación de Centros de Capacitación deberá realizarse a l menos con tres días hábiles de anticipación y se deberá notificar por escrito con al menos 24 hrs de anticipación la designación de algún suplente, mismo que podrá ser homólogo o inferior hasta el nivel de Subdirección.

De no existir notificación de suplencia por escrito se entenderá que asistirá el titular a la fecha y hora señalada en la invitación.

PRESENTACIÓN ANTE EL COMITÉ DE INCORPORACIÓN DE CENTROS DE CAPACITACIÓN:

Esta etapa del proceso define las responsabilidades y actividades que permiten al Comité de Incorporación otorgar, renovar o negar, la Acreditación.

Una vez integrado el expediente de Acreditación Inicial y completado el Proyecto de Participación el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación determinará la procedencia de la acreditación.

Las actividades que tendrá que realizar el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación será la revisión y análisis de la viabilidad técnica operativa de las postulaciones realizadas empleando como insumo el Proyecto de Participación del Postulante, en el cual se verán reflejados indicadores como son: Cobertura y Experiencia, Infraestructura, Reconocimiento Social, Vinculación con los Sectores Productivos, Curriculum de Instructores, Propuesta de Valor para el Sistema Nacional de Competencias y los adicionales que el postulante considere relevantes.

Para realizar esta actividad la Dirección de Acreditación y Desarrollo con el Apoyo de la Subdirección de Acreditación de Centros de Capacitación, realizarán la exposición de los Proyectos de Participación de los Postulantes, mientras que el resto de los integrantes del Comité podrán realizar cuestionamientos que permitan esclarecer cualquier posible duda respecto a la postulación. Al término de la exposición los integrantes del Comité tendrán un espacio de deliberación para determinar el valor obtenido en cada uno de los criterios en evaluación y finalmente poder emitir un voto de determinación como Procedente o No procedente respecto a la postulación presentada.

Al término de la sesión del Comité de Incorporación de Centros de Capacitación, el Secretario se encargará de generar el Acta de Comité por la que se formalizará el resultado y se procederá a la notificación del Postulante, dando lugar a las actividades que resulten conducentes derivado del resultado obtenido.

En caso de que la opinión respecto a un postulante sea negativa, se le comunicará al Representante Autorizado las acciones correctivas y el plazo que se deberán llevar a cabo por parte del postulante para que el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación pueda volver a analizar el caso.

PAGO DE LA CUOTA DE ACREDITACIÓN INICIAL:

Una vez aprobada la acreditación (tanto para un Centro de Capacitación como para un Capacitador Independiente) por el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación, el postulante deberá cubrir el pago por concepto de Acreditación Inicial, conforme a las cuotas vigentes, dicho pago será realizado de acuerdo a la normatividad y cuotas vigentes del CONOCER en los tiempos establecidos por la Dirección de Administración.

El pago será notificado a la Dirección de Acreditación y Desarrollo una vez que el pago sea recibido formalmente por CONOCER previa notificación del banco.

SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO DE ACREDITACIÓN INICIAL:

La acreditación inicial del Centro de Capacitación y/o Capacitador Independiente deberá quedar formalizada antes de que inicie operaciones, por medio de la suscripción de un contrato de acreditación con el CONOCER. En caso de que el postulante no realice la suscripción del contrato de acreditación el proceso de acreditación inicial se suspenderá, quedando sujeta a reactivarse a solicitud del postulante.

ENTREGA DE LA CÉDULA DE ACREDITACIÓN INICIAL:

Una vez realizado el pago de la cuota de acreditación inicial, firmado y suscrito el contrato de acreditación inicial por las partes, CONOCER Entregará al Centro de Capacitación y/o Capacitador Independiente la cedula correspondiente a su acreditación, misma que deberá estar exhibida en el área de atención a usuarios del Centro de Capacitación/Capacitador Independiente con la finalidad de dar certeza a los usuarios de los servicios que proporciona respecto a su formal acreditación ante CONOCER.

SUBPROCESOS ADICIONALES:

EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MONITOREO:

Como parte de las acciones de la Coordinador de Desarrollo e Implementación de Capacitación se podrán programar visitas a los Centros de Capacitación/Capacitadores Independientes, con la finalidad de poder verificar que en todo momento se da cumplimiento a los compromisos adquiridos por medio de contrato.

De los resultados de las visitas de seguimiento se podrá determinar el cumplimiento cabal de la normatividad, pudiendo obtener reconocimientos o distintivos por parte del Consejo como un miembro destacado de la Red de Prestadores de Servicios, o bien, se puede determinar el incumplimiento grave o no grave de los Centros de Capacitación/Capacitadores Independientes, y de dichos incumplimientos se podrán desprender sanciones que pueden ir desde llamadas de atención y sanciones económicas, hasta la baja del Sistema.

RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

Esta etapa consiste en realizar nuevamente el proceso completo de acreditación, dicha renovación se realizará de manera trianual de acuerdo a la fecha de acreditación inicial con la finalidad de mantener actualizados los procesos internos de los Centros de Capacitación y/o Capacitadores Independientes.

Del proceso anterior se desprenden las siguientes conclusiones:

Una vez que haya sido aprobada la acreditación por el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación, deberá seguirse el siguiente proceso:

- El postulante cubrirá el pago por concepto de Renovación, conforme a las cuotas vigentes.
- La Renovación del Centro de Capacitación/Capacitador Independiente deberá quedar formalizada antes de que retome operaciones, por medio de la notificación de la Renovación por parte del personal de la Coordinación de Desarrollo e Implementación de Capacitación con el CONOCER.

En materia de la promoción para integrar a nuevos Centros de Capacitación/Capacitadores Independientes al SNC se propone impulsar la incorporación de nuevos Centros de Capacitación con base en los objetivos institucionales. Las Reglas Generales y la normatividad que de éstas se deriva, serán los principales referentes normativos que establezcan y delimiten los criterios, requisitos y mecanismos para la acreditación inicial; por su parte, los postulantes deberán presentar toda información y documentación que se le requiera y, por último, la procedencia de la acreditación inicial de Centros de Capacitación/Capacitadores Independientes será aprobada por el Comité de Incorporación de Centros de Capacitación.

Capítulo V. Establecimiento de instrumentos normativos

Las Reglas Generales contienen el Título Cuarto que se refiere a la Capacitación con base en Estándares de Competencia, sin embargo, este título es breve y básicamente sólo trata sobre la inscripción de Cursos de Capacitación en el RENAC.

Aunque no hay nada que se contraponga en la Reglas Generales para la acreditación de Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes y para la acreditación de cursos, se debe considerar modificar las Reglas Generales las cuales datan de 2009 con la finalidad de robustecer los lineamientos de operación de la Capacitación con base en Estándares de Competencia.

A un nivel operativo, la Coordinación de Promoción y Desarrollo, encargada de la Normalización, es quien dirige a los Comités de Gestión por Competencia en el desarrollo de Estándares de Competencia y, por lo tanto, quien se encarga de la validación de los cursos a través de los propios Comités, por lo que será necesario revisar y actualizar sus procedimientos. En particular la normativa que controlará esta parte es el Manual de Procedimientos Operativos de Promoción y Desarrollo.

Por otro lado, se propone la creación de un tercer subsistema encargado expresamente de la Capacitación, cuyo titular tendría de manera tentativa el nombre de Coordinador de Desarrollo e Implementación de Capacitación. Con ello sería necesario el desarrollo de nuevos manuales que permitan atender cada una de las actividades referidas a esta coordinación

Tomando como referente las actividades de la Coordinación de Operación y Servicios a Usuarios, encargada de la Certificación, se propone elaborar manuales similares a:

El Manual para la Incorporación de ECE y OC (PS) al Sistema Nacional de Competencias, que describe el proceso de postulación, aprobación y acreditación inicial de Prestadores de Servicios, en el que se describan las áreas y actividades requeridas para la incorporación de Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes

El Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS (ECE/OC/CE/EI), En el que se describan tanto las áreas y actividades relacionadas con la atención de la operación de los Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes así como los mecanismos de supervisión, reconocimiento y sanciones a los que resulten acreedores los Centros de Capacitación/Capacitadores Independientes, adicionalmente se deberá describir lo relacionado con la acreditación de Cursos de Capacitación.

Capítulo VI. Definición de reglas de operación y metodología aplicable

Las reglas de operación de la Capacitación con base en Estándares de Competencia deben estar fundamentadas en lo establecido en las Reglas Generales referente a la Certificación de Competencias.

La Capacitación con base en Estándares de Competencia debe cumplir con los siguientes criterios rectores:

- **Libre Acceso:** Toda persona que desee capacitarse para adquirir competencias tendrá derecho a hacerlo, sin más condiciones que las derivadas de la o las competencias en las que se capacitará; por lo que no podrán ser excluidos por razones de género, nacionalidad, edad, escolaridad, capacidades diferentes, grupo lingüístico, cultural o racial o por cualquier otra razón.
- **Excelencia en el Servicio:** Se garantizará que los procedimientos aplicados para la capacitación se realicen de conformidad a los lineamientos técnicos, metodológicos y administrativos establecidos para tal fin por el CONOCER, en los cuales se favorecerá el establecimiento de canales de comunicación con los usuarios para conocer su opinión sobre el servicio recibido.
- **Transparencia:** Toda persona que quiera capacitarse para adquirir una competencia, podrá conocer tanto el contenido del curso de su interés y del Estándar de Competencia en el que está basado, como los lineamientos técnicos, metodológicos y administrativos establecidos para tal fin por el CONOCER.
- **Imparcialidad:** La capacitación de competencias no favorecerá que predomine ningún interés particular, por lo que se implementarán mecanismos para identificar, analizar y documentar los posibles conflictos de intereses que surjan o puedan surgir con relación a la misma, y
- **Objetividad:** En el caso de que un proceso de capacitación prosiga con la evaluación y certificación, los tres procesos deben realizarse por personas físicas diferentes.

La Capacitación con base en Estándares de Competencia contempla los siguientes actores y productos:

- El CONOCER.
- Las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias.
- Los Centros de Capacitación y los Capacitadores Independientes.
- Los Auditores Externos y las empresas de apoyo, para el aseguramiento de la excelencia en la operación y servicio a usuarios de la Capacitación con base en Estándares de Competencia.
- Los Supervisores de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias, los Centros de Capacitación y los Capacitadores Independientes.
- El Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia

El CONOCER, con relación a la Capacitación con base en Estándares de Competencia, tendrá las siguientes atribuciones:

- Elaborar y mantener actualizado el Registro Nacional de Personas Capacitadas por Competencias.
- Acreditar, mediante Contrato de Acreditación correspondiente, a Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes.
- Renovar a los Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes.
- Acreditar, mediante la emisión de cédulas de acreditación correspondientes, la cobertura de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y de los Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes, en cursos de capacitación, inscritos en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia.
- Renovar la vigencia de la acreditación de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y de los Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes en cursos de capacitación inscritos en el

Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia.

- Elaborar y mantener actualizado el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia.
- Expedir y difundir a todos los actores de la Capacitación con base en Estándares de Competencia, el marco normativo para su operación.
- Hacer cumplir las Reglas Generales y el marco normativo del CONOCER y, en su caso, hacer efectivas penas convencionales conforme a los contratos de acreditación celebrados con las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y de los Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes.
- Promover la excelencia en la operación y el servicio a usuarios, entre las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes, así como con los demás actores de la Capacitación con base en Estándares de Competencia.
- Supervisar la operación de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes, así como de los demás actores de la Capacitación con base en Estándares de Competencia, a través de los mecanismos de aseguramiento de excelencia en la operación y servicio a usuarios, conforme al marco normativo vigente.
- Promover la instrumentación de las mejores prácticas de operación y servicio a usuarios, entre todos los actores de Capacitación con base en Estándares de Competencia, así como las que establezcan los Manuales correspondientes.
- Orientar a los interesados, para su acreditación inicial como Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes, así como para su cobertura en cursos de capacitación.
- Normar y convenir el uso de la propiedad industrial, derechos de autor y cualquier otra referencia del CONOCER.
- Elaborar y mantener actualizado el padrón de Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes.

En cuanto a la posibilidad de emitir Constancias de Capacitación, el CONOCER determina que no podrán generarse documentos que puedan generar confusión con el público usuario, dándole máxima prioridad al Certificado de Competencia Laboral, por lo que los Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes no podrán generar constancia alguna que haga referencia al CONOCER, sin embargo las personas que tomen una capacitación por algún Prestador de Servicios autorizado por CONOCER quedarán inscritas en el Registro de Personas Capacitadas por Competencias.

La Capacitación con base en Estándares de Competencia, tendrá las siguientes características:

- Los cursos deberán estar alineados a Estándares de Competencia, inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.
- No establecerá requisitos académicos para acceder a ésta.
- Se realizará de acuerdo con las Guías Técnicas, Procedimientos y Manuales autorizados para tal fin por el CONOCER.
- Será realizada por personal de la Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias y de los Centros de Capacitación o por Capacitadores Independientes, los que deberán estar Certificados en el Estándar de Competencia al que se refiere el curso, y en un Estándar de Competencia de Impartición de Cursos (seleccionado por el CONOCER), conforme a los criterios que para tales efectos establezca el CONOCER.

El CONOCER podrá supervisar y asegurar la excelencia de servicio en la Capacitación con base en Estándares de Competencia por parte de cualquier prestador de servicio, de acuerdo con lo que establezcan los Manuales correspondientes.

Se debe considerar también lo referente a la acreditación y renovación de cursos de capacitación basados en Estándares de Competencia, en la modalidad presencial y/o en línea, para los cuales se debe tener en cuenta que:

- La acreditación y renovación de cursos de capacitación basados en EC sólo es procedente para aquellos EC vigentes inscritos en el RENECE que cuenten con un curso propuesto por el CONOCER de manera presencial y/o en línea.
- El monto a pagar por la acreditación del Curso de Capacitación basado en EC será equivalente al número de días que se cuenten a partir de la solicitud y

hasta el siguiente 30 de junio, correspondiente con la vigencia de la acreditación del EC solicitado por el PS.

- La acreditación del Curso de Capacitación basado en EC quedará liberada hasta que se confirme el pago; y será formalizada mediante la generación de la Cédula de Acreditación correspondiente.
- La operación del Curso de Capacitación basado en EC por parte del PS podrá realizarse una vez que se haya concluido el trámite de acreditación en el Curso de Capacitación basado en EC de interés.

Capítulo VII. Propuesta de reconocimiento.

La expedición de un reconocimiento oficial para las personas que concluyan y aprueben un curso de capacitación con base en un Estándar de Competencia es un tema delicado que debe considerar varios aspectos.

En primer lugar, las Reglas Generales no contemplan un reconocimiento para las personas que tomen Capacitación y, por lo tanto, tampoco establece la atribución del CONOCER para hacerlo, a diferencia de los Certificados de Competencia:

Artículo 42. El CONOCER, con relación a la Certificación de Competencias, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Expedir los Certificados de Competencia, los cuales podrán ser diferenciados con base a los requerimientos de los Comités de Gestión por Competencia, y de acuerdo a los lineamientos que para ello establezca el CONOCER en su Manual correspondiente.
- II. Diseñar, elaborar, imprimir y controlar los formatos de Certificados de Competencia.
- III. Artículo 44. La certificación de competencias se formalizará por medio de la emisión de un Certificado de Competencia.

El Certificado de Competencia Laboral es el 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.

La elaboración de los certificados de competencia laboral será atribución exclusiva del CONOCER.

Considerando lo anterior resulta poco viable que el CONOCER genere algún documento que avale el hecho de que alguna persona pudiera haber concluido un proceso de formación de algún estándar en particular, sin embargo se plantea la posibilidad de generar un nuevo Registro Nacional, en el cual se pueda observar y verificar que una persona ha concluido exitosamente un proceso de capacitación.

En segundo lugar, el fin último del modelo de Normalización y Certificación es la emisión del Certificado de Competencia, el cual debe mantenerse como el principal producto del CONOCER.

Por ello, se debe evitar generar algún documento que puedan dar la impresión de poseer valor oficial y que pueda ser tomado como equivalente al Certificado de Competencia Laboral.

El Registro de Personas Capacitadas en Competencias tendrá como requisito el poder dejar evidencia suficiente de la inscripción, permanencia y conclusión satisfactoria de la Capacitación y para poder iniciar el trámite se deberá realizar la solicitud formal vía sistema informático del CONOCER para generar una ficha que podrá observarse en el Registro, la cual incluirá los siguientes elementos:

- Nombre completo y foto de la persona
- CURP o número de identificación de la persona
- Número de folio
- Centro de Capacitación que impartió el curso
- Estándar de Competencia en el que está basado el curso.
- Fecha de expedición
- Código QR para autenticación
- Leyenda: "Este Registro da fe de la conclusión del curso XXX, NO es equivalente a un Certificado de Competencia Laboral, ni acredita que la persona cuenta con la competencia para realizar la función laboral referida en el ECXXX".

Capítulo VIII. Recursos y facultades requeridos

La Capacitación con base en Estándares de Competencia requiere de la participación de prácticamente todas las direcciones y áreas con las que cuenta actualmente el CONOCER. Sin embargo, consideramos que es importante contar con un área diferenciada encargada específicamente de la Capacitación con base en EC.

Con base en lo anterior, proponemos crear un tercer subsistema con la finalidad de priorizar las funciones específicas, definir objetivos estratégicos propios a fin de acortar y facilitar los caminos para alcanzar los objetivos generales de CONOCER, manteniendo así una organización eficiente y estructural.

En este sentido, proponemos que el Subsistema de Capacitación considere las siguientes áreas:

- La Coordinación de Desarrollo e Implementación de Capacitación será la principal encargada de la revisión, validación y autorización de los Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia.
- A través de las Direcciones de Acreditación y Desarrollo, Dirección de Coordinación de la Operación y Dirección de Calidad y Excelencia Encargadas de atender respectivamente la incorporación de Cursos, Centros y Capacitadores, la operación de los mismos y su adecuada operación y cumplimiento normativo
- La Coordinación de Operación y Servicios a Usuarios será la principal encargada de mantener y establecer el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia (RENAC)
- A través de la Jefatura de Departamento de Registros, se incorporarán nuevos cursos, manteniendo y actualizando el RENAC.
- A través de la Dirección de Acreditación y Desarrollo se dará acompañamiento a los Centros de Capacitación/Capacitadores Independientes Postulantes y coordinará las sesiones del Comité de Acreditación Inicial para su aprobación.
- A través de la Dirección de Coordinación de la Operación se terminará el proceso de acreditación inicial con el pago y la firma del contrato, se dará seguimiento a las solicitudes de acreditación y renovación de Cursos de

Capacitación y se iniciará el registro de las personas capacitadas para enviarlo a Registros Nacionales.

- A través de la Dirección de Calidad y Excelencia se coordinarán las auditorías a Centros de Capacitación y Capacitadores Independientes y se atenderán y dará seguimiento a las quejas que se reciban por parte de los usuarios.

Otras áreas fuera de las Coordinaciones también deberán participar en diversos procedimientos referentes a la Capacitación con base en Estándares de Competencia.

- La Dirección de Asuntos Jurídicos deberá revisar los contratos de acreditación como ya lo hace con los demás Prestadores de Servicios.
- Las Direcciones de Administración y de Planeación, Presupuesto y Finanzas deberán emitir las líneas de captura para realizar los pagos que se requieran y llevar el registro de estos pagos.
- La Dirección de Mercadeo, Comunicación y Canales de Atención serán los encargados de hacer promoción del RENAC en redes sociales y otros medios, así como de atender en el primer momento a los usuarios interesados en la Capacitación con base en Estándares de Competencia. Deberá además proporcionar todo el soporte requerido en materia de informática.

Al respecto, la creación de un Subsistema de Capacitación representaría un incremento de costos operativos y administrativos por parte del CONOCER, pero también mayores ingresos. A continuación se presentan las cuantificaciones de los gastos e ingresos potenciales, cuyos datos muestran que los beneficios superan significativamente los gastos de implementación de un tercer subsistema en el CONOCER.

La Estructura Orgánica actual del CONOCER se compone de dos subsistemas, los cuales se distribuyen en 114 puestos de trabajo. La propuesta del tercer subsistema de Capacitación considera la inclusión de 32 nuevas plazas, las cuales representarían un costo operativo total de 10.86 millones de pesos al año.

Gasto administrativo de la adición del tercer subsistema de capacitación

Nombre del puesto	Sueldo bruto anual	No. de puestos	Subtotal del gasto
Dirección General Adjunta de Capacitación	\$1,185,324	1	\$1,185,324
Dirección de Área	\$744,504	3	\$2,233,512
Subdirección de Área	\$392,004	6	\$2,352,024
Departamento	\$336,396	6	\$2,018,376
Enlace	\$17,010	9	\$153,090
Operativo	\$9,830	7	\$68,810
Otras prestaciones*			\$649,103
Administración y mantenimiento**			\$2,200,000
Total			\$10,860,239

* Este rubro incluye el 1 mes de aguinaldo

** Incluye el gasto asociado al mantenimiento de las acreditaciones y el Registro

Por su parte, la propuesta incluye un esquema de ingresos para el CONOCER a través de diversas cuotas a las que estarían sujetos los Prestadores de Servicio facultados para la capacitación a través de Estándares de Competencia.

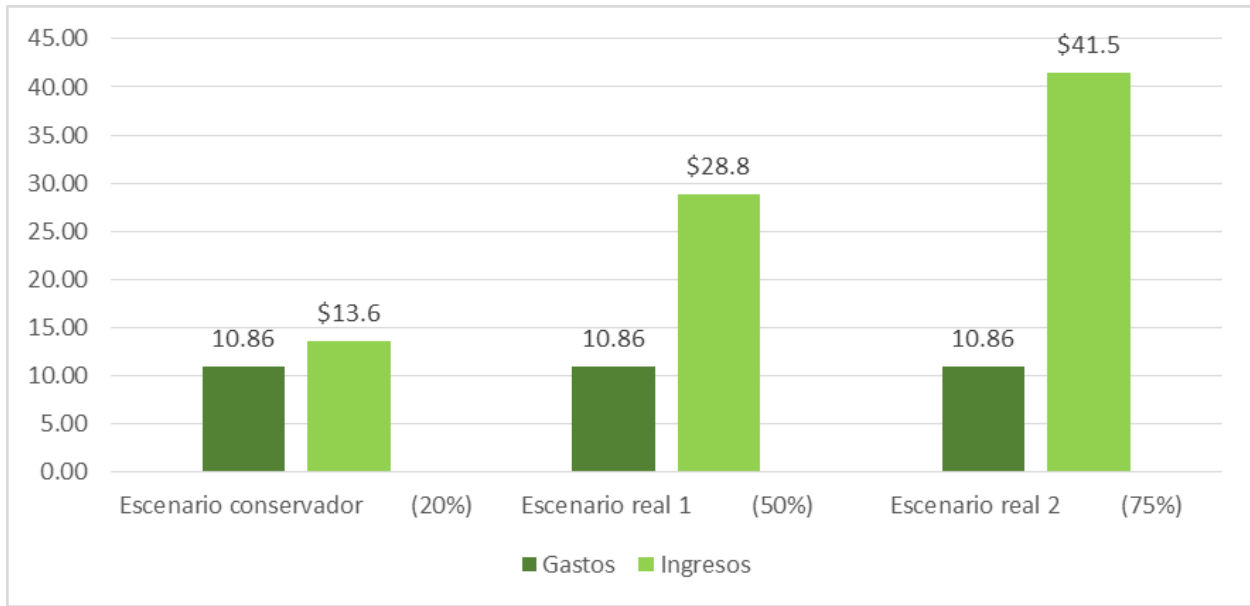
Ingreso estimado con la adición del tercer subsistema de capacitación

Concepto	Costo unitario	Cantidad	Subtotal del ingreso
Acreditación de Centro de Capacitación	\$19,050.27	118	\$2,247,931.86
Acreditación de Capacitador Independiente	\$11,570.53	57	\$659,520.21
Acreditación de Cursos de Capacitación	\$1,042.75	408	\$425,442.00
Renovación de Cursos de Capacitación (cada 3 años)	\$521.37	175	\$91,239.75
Acreditación y Registro por persona	\$200.53	50,608	\$10,148,422.24
Total			\$13,572,556.06

* Nota. En 2022 se emitieron 253,040 certificaciones, por lo que 50,608 representa el 20% del total

El ingreso estimado se calculó con base en la cantidad de Centros de Capacitación, Capacitadores Independientes y Cursos de Capacitación vigentes al cierre del ejercicio fiscal 2022, así como a un escenario conservador en donde sólo uno de cada cinco Certificados emitidos es resultado de un Curso de Capacitación. Sin embargo, la cifra real está entre el 50 y 75% de los Certificados emitidos en 2022, de tal modo que el CONOCER tendría una utilidad significativa si se implementa la propuesta de establecer un Subsistema de Capacitación.

Ingreso vs Gasto estimado al año en millones de pesos



Con base en estas cifras, el CONOCER tendría un ingreso adicional entre 13.6 y 41.5 millones de pesos al año, mientras que sólo tendría un gasto fijo anual de 10.86 millones de pesos. De esta forma es posible afirmar que el desarrollo del tercer Subsistema de Capacitación no sería un costo para la institución, sino una fuente de ingresos propios con una utilidad entre 25% y 75% con respecto al total del nuevo gasto administrativo, ya que los ingresos siempre serían mayores a los gastos.

Anexo I. Proceso de postulación y acreditación de Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores.

Objetivos generales y análisis del actual proceso de acreditación

Con base en el análisis del actual proceso de postulación y acreditación de los centros de capacitación se tiene como objetivo establecer las diferentes etapas y actividades para atender las solicitudes y procesos de acreditación de un centro de capacitación para otorgar, reevaluar, ampliar, actualizar, suspender y/o cancelar la acreditación con CONOCER. Asimismo, se propone un proceso de postulación y acreditación de los centros de capacitación revisado, detallado y homologado.

A continuación, se muestra una tabla con el actual proceso de postulación y acreditación de los Prestadores de Servicios:



Fuente: CONOCER

Solicitud inicial de acreditación y análisis de candidato a acreditar:

El proceso detona cuando un posible candidato a ECE, OC solicita al CONOCER vía la Subdirección de Promoción para Prestadores de Servicios y/o la Jefatura de Promoción de Entidades de Certificación el ser considerado para ser acreditado, en la fase inicial del proceso los candidatos deben presentar toda la documentación e información necesaria que les sea requerida.

Posteriormente, se hace un análisis inicial cuyo fin es establecer si el posible candidato a ECE u OC cumple con los requisitos mínimos generales para poder operar con tal carácter y por lo tanto poder iniciar el Proceso de Acreditación. Dicho análisis se realiza con base en las Reglas Generales del CONOCER, si el candidato cumple con los requisitos iniciales se le invita a recabar la información necesaria adicional para continuar con el siguiente paso del proceso. Si el candidato no cumple con los requisitos mínimos para poder operar como un ECE u OC se le hace saber.

Integración del expediente de acreditación inicial:

Con la finalidad de contar con una base de datos con la información relevante de un candidato el personal del CONOCER crea un expediente de acreditación inicial (alimentada con información y documentación entregada por el candidato), dicho expediente contiene toda la información pertinente al proceso de acreditación, los documentos que lo integran son los siguientes:

1. Solicitud de acreditación inicial.
2. Carta compromiso.
3. Documentos constitutivos.
4. Documentos de representación legal
5. Identificación oficial vigente del representante legal.
6. Registro Federal del Contribuyente (RFC).
7. Comprobante de domicilio.
8. Exención de pago de penalizaciones económicas (únicamente aplica a Sector público).
9. Registro de marca/ Carta de no registro ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Intelectual (IMPI).
10. Logo en formato electrónico.

11. Proyecto de participación

Es importante mencionar que la Solicitud de Acreditación Inicial, la Carta Compromiso y el Proyecto de Participación son documentos proporcionados por el CONOCER vía el portal oficial de internet que deben ser llenados por el posible candidato. En caso de aplicar tanto el formato de la Exención de pago de penalizaciones económicas como el de Carta de no registro ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Intelectual (IMPI) se encuentran en el portal de internet del IMPI.

Elaboración del Proyecto de Participación:

El Proyecto de Participación es uno de los documentos medulares dentro del Proceso de Acreditación. El candidato enlista toda la información tanto cuantitativa como cualitativa relevante a la acreditación, así como consideraciones adicionales que el candidato considere pertinentes, a continuación, se muestra la estructura del Proyecto de Participación:

- Cobertura y Experiencia
 - Razón social o denominación del Postulante
 - Fecha de fundación o instalación
 - Actividades preponderantes que realiza
 - Población que atiende y experiencia
 - Tamaño del impacto de la organización en cuanto a su extensión territorial
- Infraestructura
 - Instalaciones, equipos, maquinaria y espacios con los que cuenta
 - Medios de comunicación con los que cuenta a fin de garantizar una atención oportuna y eficiente con el CONOCER y los usuarios del Sistema Nacional de Competencias
 - Medios, recursos y elementos tecnológicos y/o informáticos que apoyen su operación como parte del Sistema Nacional de Competencias

- Reconocimiento Social
 - Reconocimiento de la calidad de sus servicios
 - Proyectos relevantes realizados y/o casos de éxito
 - Clientes actuales
- Vinculación con los Sectores Productivos
 - Convenios de colaboración y/o mecanismos de alianza
- Perfil de Directivo y Capital Humano
 - Tamaño de la organización respecto al número de personas que la conforman
 - Organigrama institucional
- Currículum Vitae de los integrantes
- Propuesta de Valor del Sistema Nacional de Competencias
 - Motivos para integrarse a la operación del Sistema Nacional de Competencias
 - Valor que aportará la integración del Postulante a la operación del Sistema Nacional de Competencias
 - Experiencia y/o conocimiento sobre capacitación con base en competencias u otras actividades afines
 - Sector y población en los que se piense incidir
 - Estándares respecto a los cuales le interesa brindar capacitación
 - Posibles clientes o usuarios a los cuales se dirigirán las acciones
 - Proyectos relevantes que se pretenden implementar
 - Estrategias para la promoción y posicionamiento del mercado
 - Estrategias, mecanismos y metodologías a instrumentar para lograr la excelencia de su operación y servicios a usuarios del Sistema Nacional de Competencias

- Ventajas que ofrecerán a los usuarios con respecto a otros prestadores de servicios de la Red CONOCER

Es importante que la estructura del formato proporcionado por el CONOCER sea respetado por el candidato con la finalidad de que la revisión de este puede hacerse de una manera eficiente. Asimismo, se debe recordar que con base en la información contenida en cada Proyecto de Participación el Comité de Acreditación Inicial determinará la procedencia de la Acreditación.

El Comité de Acreditación Inicial es integrado por personal del CONOCER el cual evalúa la solicitud del candidato y su Proyecto de Participación con base en el Sistema Nacional de Competencias.

Presentación ante el Comité de Acreditación Inicial:

Una vez integrado el expediente de Acreditación Inicial y completado el Proyecto de Participación el comité de Acreditación Inicial determinará la procedencia de la acreditación.

Dentro del análisis realizado por el comité de Acreditación Inicial, se determinará si el candidato puede ser identificado como ECE en alguno de los preceptos de las Artículo 51 de Reglas Generales del CONOCER, o en el caso de postularse como OC poder ser identificado en los preceptos del Artículo 59 de las Reglas Generales del CONOCER.

Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE):

A continuación, se muestra la definición de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias con base en las Reglas Generales del CONOCER:

Artículo 47. Se entiende por Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias a la 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 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.

Aunando las reglas generales de CONOCER, las cuales establecen los requisitos para poder ser una ECE:

Artículo 51. El CONOCER, realizará el proceso de acreditación inicial o por primera vez, de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias.

Se entenderá como acreditación inicial o por primera vez de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias, el proceso mediante el cual el CONOCER reconoce y autoriza, previo cumplimiento de los requisitos y características establecidos para ello, a una persona moral para capacitar, evaluar y certificar las competencias 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.

Los requisitos para la acreditación inicial o por primera vez de una Entidad de Certificación y Evaluación de Competencia serán los siguientes:

I. Ser una institución u organización con las siguientes características:

- Unidades administrativas adscritas a la Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública o planteles educativos dependientes de ellas, así como los planteles educativos estatales de formación para el trabajo y capacitación en el mismo.
- Instituciones de Educación Media Superior públicas o privadas incorporadas al Sistema Educativo Nacional, con cobertura nacional.
- Instituciones de Educación Superior públicas o privadas incorporadas al Sistema Educativo Nacional, afiliadas a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) o a la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES) y/o al Sistema de Universidades Tecnológicas y/o al Sistema de Universidades Politécnicas del país.
- Unidades Administrativas de alguna Dependencia, Entidad o su similar en los niveles de gobierno Federal, Estatal o Municipal.
- Las Confederaciones de Trabajadores u Organizaciones Sindicales Nacionales y/o sus Centros de formación, educación y/o evaluación.
- Las Confederaciones de Trabajadores u Organizaciones Sindicales Estatales y del Distrito Federal, afiliadas a una Confederación de Trabajadores u

Organización Sindical Nacional y/o sus Centros de formación, educación y/o evaluación.

- Las Confederaciones, Asociaciones o Cámaras Empresariales, Industriales o Comerciales Nacionales y/o sus Centros de formación, educación y/o evaluación.
- Las Confederaciones, Asociaciones o Cámaras Empresariales, Industriales o Comerciales Estatales y del Distrito Federal, afiliadas a una Confederación, Asociación o Cámara Empresarial, Industrial o Comercial Nacional y/o sus Centros de formación, educación y/o evaluación
- Las grandes empresas mexicanas o internacionales, de clase mundial, con operaciones relevantes en México y/o a nivel global y/o sus Centros de formación, educación y/o evaluación.
- Centros de formación, educación y/o evaluación, de instituciones públicas a nivel Federal, Estatal o Municipal con amplio prestigio institucional, cobertura relevante y reconocimiento en su área geográfica y/o funcional de operación.
- Las Instituciones, Asociaciones y Colegios de Profesionistas Estatales o Nacionales que cuenten con amplio prestigio institucional, reconocimiento de alcance Estatal o nacional y/o sus Centros de formación, educación y/o evaluación.
- Las Organizaciones No Gubernamentales, Organizaciones Sociales y/o Civiles u otras afines, que cuenten con amplio prestigio institucional, reconocimiento de alcance nacional y/o sus Centros de formación, educación y/o evaluación.

Pago de la cuota de acreditación inicial:

Una vez aprobada la acreditación (ya sea para un ECE o un OC) por el Comité de Acreditación Inicial, el candidato deberá cubrir el pago por concepto de Acreditación Inicial, conforme a las cuotas vigentes, vía transferencia electrónica a las cuentas bancarias a nombre del CONOCER, ya que, por motivos de seguridad y transparencia en el manejo de recursos, el CONOCER no recibirá el pago de cuotas en cheque o efectivo en sus oficinas.

Suscripción de contrato de acreditación inicial:

La acreditación inicial del centro de capacitación deberá quedar formalizada antes de que inicie operaciones, por medio de la suscripción de un contrato de acreditación con el CONOCER. En caso de que el postulante no realice la suscripción del contrato de acreditación el proceso de acreditación inicial se suspenderá, quedando sujeta a reactivarse a solicitud del postulante.

Entrega de la cédula de acreditación inicial:

Una vez realizado el pago de la cuota de acreditación inicial, firmado y suscrito el contrato de acreditación inicial por las partes, CONOCER entregará al EEC u OC la cédula correspondiente a su acreditación.

Terminamos así de detallar el análisis del proceso actual de acreditación para un candidato a ECE u OC.

El proceso actual muestra la secuencia de acciones que de manera ordenada y completa deben de llevarse a cabo para que el candidato presente su solicitud de acreditación, se haga un análisis preliminar para confirmar el cumplimiento inicial de requisitos y con base en el Proyecto de Participación el Comité de Acreditación determine si el candidato cumple con lo necesario para recibir la cédula de acreditación inicial.

Los elementos importantes del proceso a destacar son los siguientes:

- a) La documentación requerida que verifica que el candidato cuenta con los requisitos mínimos de formación, creación y operación para convertirse en un centro de capacitación acreditado.
- b) El detalle del proyecto de participación que refleja las cualidades y estructura cuantitativa en la que se asienta la oferta de valor del candidato, así como el aporte extraordinario que puede ofrecer en: operación, alcance e impacto. Sumado al diferenciador que aporta al CONOCER si se le acredita como ECE u OC.

Una vez concluida esta primera fase del proceso la decisión queda en manos del Comité de Acreditación, quien autoriza o deniega la solicitud.

Si la solicitud es aprobada la segunda fase se conforma por: el pago de la cuota de inscripción, la suscripción del contrato y finalmente la entrega de la cédula de acreditación.

Concluimos que la segunda fase cuenta con el orden y objetivos claros y necesarios para entregar la constancia del proceso que en este caso es la cédula de acreditación.

Cada fase está ordenada de manera secuenciada y claramente definida por requisitos y objetivos que deben ser cubiertos para llevar a término la acreditación

del candidato de manera transparente y bajo las observaciones de las leyes y reglamentos que rigen al CONOCER.

Con base en el análisis del CICC, concluimos que el mismo es una base sólida de la cual se puede desprender el Proceso para la acreditación de los Centros de Capacitación.

Bibliografía

Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Granica. https://www.academia.edu/33494469/Desarrollo_del_Talento_Humano_Basado_en_Competencias_de_Alles_Martha

Banco de México, "La Automatización en México desde una Perspectiva Regional," Extracto del Reporte sobre las Economías Regionales Julio – Septiembre 2018, Recuadro 2, pp. 18-21, Diciembre 2018, <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/recuadros/%7BE3665296-DCDE-78FD-54CB-0420E1CD9A36%7D.pdf>

Cepal, 2022, https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=2207&area_id=131&lang=es

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Instituto mexicano para la Competitividad. Índice de Competitividad Internacional edición 2021 (ICI)

Ley Federal del Trabajo. Última reforma DOF 18-05-2022 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

McClelland, D. C. (2016). *The achieving society*. Pickle Partners Publishing.

McKinsey Global Institute, Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation, 2017

OECD (2019), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

Programa institucional 2021-2024 Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/735910/11_PI_CONOCER_AyR2_1.pdf

Reglas Generales y Criterios para la Integración del Sistema Nacional de Competencias, CONOCER, Consejo Nacional de Normalización y Certificación de

Competencias Laborales. Versión del 16 de Diciembre de 2008,
<https://cofemersimir.gob.mx/expediente/7308/mir/17931/archivo/612434>

World Economic Forum (WEF), The Future of Jobs Report 2020 (Cologny,
Switzerland: WEF, 2020),
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf_Future_of_Jobs_2020.pdf