

CIUDAD DE MÉXICO, A 3 DE SEPTIEMBRE DE 2024.

I. Marco jurídico de actuación

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Código Civil Federal.
3. Código Federal de Procedimientos Civiles.
4. Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares
5. Código Penal Federal.
6. Código Nacional de Procedimientos Penales.
7. Ley General de Educación.
8. Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
9. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
10. Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
11. Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
12. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
13. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
14. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
15. Ley de Planeación.
16. Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial.
17. Ley Federal del Derecho de Autor.
18. Ley Federal del Trabajo.
19. Ley del Seguro Social.
20. Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
21. Ley General de Archivos.
22. Ley General de Mejora Regulatoria.
23. Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos
24. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
25. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
26. Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica.
27. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
28. Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2023.
29. Reglamento de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
30. Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
31. Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
32. Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
33. Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal.
34. Reglamento de la Ley de la Propiedad Industrial.
35. Reglamento de la Ley Federal del Derecho de Autor.
36. Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.
37. Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal.
38. Acuerdo que tiene por objeto emitir las Disposiciones generales en las materias de archivos y transparencia para la Administración Pública Federal y su Anexo Único.
39. Acuerdo por el que se expide el Manual Administrativo de aplicación General en materia de Adquisiciones, Arrendamientos y

Servicios del Sector Público.

40. Acuerdo por el que se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.

41. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.

42. Acuerdo mediante el cual se establecen los lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación.

43. Acuerdo por el que se expide el Manual Administrativo de aplicación General en materia de Recursos Financieros.

44. Acuerdo por el que se emiten las disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización, y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

45. Acuerdo por el que se modifican las políticas y disposiciones para la Estrategia Digital Nacional, en materia de tecnologías de la información y comunicaciones, y en la de seguridad de la información, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en dichas materias.

46. Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se establecen las Disposiciones Generales para la Realización de Auditorías, Revisiones y Visitas de Inspección.

47. Acuerdo por el que se modifica el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.

48. Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se establecen las disposiciones en Materia de Recursos Materiales y Servicios Generales.

49. Acuerdo por el que se modifican y adicionan diversas disposiciones del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos que regulan la designación de los Titulares de las Unidades de Administración y Finanzas de las dependencias de la Administración Pública Federal.

50. Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos que regulan la designación de los Titulares de las Unidades de Administración y Finanzas u homólogos de la Administración Pública Federal.

51. Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos que regulan el nombramiento de los titulares de las unidades encargadas del apoyo jurídico de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

52. Acuerdo del Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, por el que se aprueban los Lineamientos técnicos generales para la publicación, homologación y estandarización de la información de las obligaciones establecidas en el título quinto y en la fracción IV del artículo 31 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que deben difundir los sujetos obligados en los portales de Internet y en la Plataforma Nacional de Transparencia.

53. Acuerdo mediante el cual se modifican los Lineamientos técnicos generales para la publicación, homologación y estandarización de la información de las obligaciones establecidas en el título quinto y en la fracción IV del artículo 31 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que deben difundir los sujetos obligados en los portales de Internet y en la Plataforma Nacional de Transparencia en lo referente a la fracción II del artículo 73 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

54. Lineamientos para la aplicación y seguimiento de las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal.

55. Lineamientos por los que se establecen medidas de austeridad en el gasto de operación en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

56. Resolución por la que se autoriza la constitución del Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral.

57. Contrato de Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral.

58. Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de

Certificación de Competencia Laboral.

59. Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).
60. Reglamento Interior de Trabajo del Fideicomiso Público de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral, denominado en términos de su Contrato Constitutivo como Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, en sus siglas CONOCER.
61. Manual de Organización del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).
62. Manual para la Incorporación de ECE y OC (PS) al Sistema Nacional de Competencias.
63. Manual para la Atención de la Operación de ECE OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS.
64. Manual de Integración de Información del Sistema Nacional de Competencias.
65. Manual para la Verificación Externa.
66. Manual de Procesos de Promoción y Desarrollo del Sistema Nacional de Competencias.
67. Manual de Integración y Operación del Comité de Validación de los Comités de Gestión por Competencias y de los Estándares de Competencia (COVACEC).
68. Manual para gestionar los canales de atención a usuarios del Sistema Nacional de Competencias Manual de Comunicación y Difusión del Sistema Nacional de Competencias.
69. Manual de Cuotas.
70. Manual de Operación de la Normateca Interna del CONOCER.
71. Manual de Integración y funcionamiento del Subcomité Revisor de Convocatorias.
72. Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios.
73. Manual para gestionar los Recursos Humanos.
74. Manual de Procesos y Procedimientos de la Dirección de Asuntos Jurídicos.
75. Manual del Sistema de Gestión de la Calidad
76. Manual de Mapas de Proceso del SGC
77. Manual de Procedimientos de Gestión del SGC.
78. Manual de Identidad Institucional Red CONOCER de Prestadores de Servicios.
79. Manual de Procedimientos Tipo de los Órganos Internos de Control
80. Manual de Integración y Funcionamiento del Subcomité Revisor de Bases (SURBA) del CONOCER.
81. Código de Conducta del CONOCER.
82. Políticas de Recursos Humanos.
83. Políticas, Bases y Lineamientos en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios.
84. Guía Técnica para la Baja de Estándares de Competencia del Registro Nacional de Estándares de Competencia, de Acuerdo del Artículo 33 de las Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias.
85. Guía Técnica para la Integración de Grupos Técnicos, Desarrollo de Mapas Funcionales (MF), Desarrollo de Estándares de Competencia (EC) y elaboración de Instrumentos de Evaluación de Competencia (IEC).
86. Lineamiento que establece el proceso de Calidad Regulatoria en el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
87. Lineamientos Generales para la regulación de los procedimientos de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal

II. Resultado, o en su caso, estado de los programas, proyectos, estrategias y aspectos relevantes y/o prioritarios de su competencia

a) La vinculación de los programas con los principios rectores, ejes, prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, y con los objetivos prioritarios, estrategias, acciones puntuales y metas para el bienestar contenidos en los programas sectoriales, institucionales, especiales o regionales.

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), durante el 2018, mantuvo su ritmo de trabajo y alineó sus objetivos, estrategias y líneas de acción con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), con la meta nacional:

México con Educación de Calidad, y particularmente en su objetivo 3.1: Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad; y con el Programa Sectorial de Educación 2013-2018 (PSE) en su objetivo dos: Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México y referida a la estrategia 2.5 en su línea de acción 2.5.8: Impulsar el reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo o de forma autodidacta en el sistema educativo nacional.

El CONOCER estableció cuatro objetivos fundamentales en su Programa Institucional de Desarrollo (PID) 2014-2018:

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

Durante 2019, el CONOCER alineó sus objetivos, estrategias y líneas de acción con el marco de las Directrices hacia el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, particularmente en su Directriz 2: Bienestar social e igualdad y con el Programa Sectorial de Educación en su objetivo 2: Garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional.

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

En el PSE 2020-2024 se definen seis Objetivos prioritarios a efecto de alcanzar mayor inclusión y equidad en la educación, orientados a romper las barreras de acceso, estableciendo un sólido dominio de los conocimientos y habilidades, teóricos y prácticos mejorando las condiciones de aprendizaje que permite la inclusión laboral y reflejando una mejor calidad de vida, entre otros.

En ese sentido, el CONOCER al ser un órgano de gobierno tripartita con representantes de los trabajadores, empresarios y gobierno, que trabaja para mejorar la alineación de la oferta educativa con las necesidades o requerimientos identificados en los sectores productivo, educativo, social y de gobierno del país, se pueden realizar trabajos muy particulares en el marco de lo señalado en las acciones puntuales del PSE. Derivado de lo anterior, se ha identificado que el CONOCER puede tener una incidencia directa en el Objetivo prioritario 1 “Garantizar el derecho de la población en México a una educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral, que tenga como eje principal el interés superior de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes para promover el bienestar de la población y el desarrollo nacional.”, en el Objetivo prioritario 2 “Garantizar el derecho de la población en México a una educación pertinente y de excelencia en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional para favorecer el desarrollo humano integral.” y en el Objetivo prioritario 6 “Fortalecer la rectoría del Estado y la participación de todos los sectores y grupos de la sociedad para concretar la transformación del Sistema Educativo Nacional, centrada en el aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.”, mediante:

- a)Promover el SNC para que un mayor número de instituciones educativas y de gobierno, formen parte del mismo.
- b) Dar mayor difusión a la certificación de competencias de las personas.
- c)Impulsar la integración/actualización de CGC orientados a atender las acciones planteadas en el PSE.
- d)Fomentar el desarrollo/actualización de EC que atiendan las necesidades identificadas para alcanzar los objetivos señalados en el PSE.
- e)Crear alianzas estratégicas con instituciones educativas para trabajar de la mano en la capacitación y certificación de personal docente, administrativo y estudiantes.
- f)Buscar cooperación técnica con Organismos Internacionales para: crear programas piloto que busquen incidir en las acciones señaladas en el PSE, los cuales posteriormente se podrían replicar a mayor escala e identificar acciones/programas de éxito a nivel internacional (mejores prácticas) que se podrían implementar en el país.

El CONOCER de acuerdo con sus atribuciones tendría una vinculación con los programas prioritarios de Becas, del Organismo

Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García y del Fideicomiso denominado Educación Física de Excelencia Pro Deporte mediante las acciones siguientes:

- a) Reducir el costo del certificado en un 99.0% para poblaciones vulnerables y estudiantes del sistema público nacional.
- b) Impulsar que las universidades se incorporen como PS del CONOCER para certificar las competencias de sus alumnos, personal docente y administrativo.
- c) Promover la alineación de los programas y planes de estudio con los EC registrados ante el CONOCER.
- d) Desarrollar EC para la certificación de las disciplinas deportivas que emanen del programa (Béisbol, Box, Caminata, entre otras).

Por lo expuesto, se han establecido cuatro Objetivos prioritarios considerando, en primer lugar, los principios rectores del PND 2019-2024 “Economía para el bienestar” y “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, así como los Objetivos prioritarios del PSE 2020-2024 mencionados. Coincidimos en que el crecimiento económico excluyente ha generado una mayor desigualdad y retroceso en el país, situación por la cual se considera que mediante la certificación de las competencias laborales de las personas se puede lograr un mayor beneficio en el modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades, defensor de la diversidad cultural y del ambiente natural, sensible a las modalidades y singularidades económicas regionales y locales y consciente de las necesidades de los habitantes futuros del país, ya que mediante el SNC se buscará que las personas cuenten con las herramientas necesarias para emplearse en el mercado laboral, contando con un alto nivel de desempeño. Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

El Programa Institucional 2021-2024 del CONOCER plantea cuatro Objetivos prioritarios para contribuir a la transformación del Sistema Educativo Nacional durante la presente administración; dichos objetivos expresan en distintos aspectos el propósito de garantizar el pleno ejercicio del derecho a la educación de excelencia para todas y todos, y contribuir con ello al logro de las acciones establecidas en el PSE 2020-2024, lo cual implica para el CONOCER garantizar servicios de excelencia en los Sistemas de Normalización y Certificación, brindando un reconocimiento oficial por parte del Estado Mexicano a las personas que demuestran un alto nivel de desempeño en sus responsabilidades laborales.

Objetivos prioritarios del Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales:

- 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.
- 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.
- 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.
- 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

Los Objetivos prioritarios del Programa Institucional 2021-2024 del CONOCER se vinculan con los Objetivos prioritarios del PSE 2020-2024 para alcanzar una mayor inclusión y equidad en la educación, y buscan sentar las bases para romper las barreras de acceso y poder impulsar la educación integral, mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades, teóricos y prácticos, que a su vez permitan facilitar la inserción laboral.

b) Los resultados alcanzados en los programas sectoriales, institucionales, transversales, regionales y especiales, así como en los programas sujetos a reglas de operación o cualquier otro, y los proyectos estratégicos y/o prioritarios. Dicha información deberá ser congruente con lo reportado en la Cuenta Pública.

b) Los resultados alcanzados en los programas sectoriales, institucionales, transversales, regionales y especiales, así como en los programas sujetos a reglas de operación o cualquier otro, y los proyectos estratégicos y/o prioritarios. Dicha información deberá ser congruente con lo reportado en la Cuenta Pública.

Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Resultados 2018

Objetivo prioritario 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1

Meta para el bienestar: Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF: 154.9%

Parámetro 1: Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados: 112.5%

Parámetro 2: Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER: 154.9%

Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2

Meta para el bienestar: Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados: 162.5%

Parámetro 1: Porcentaje de expedientes de Instituciones verificadas favorablemente: 121.7%.

Parámetro 2: Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC: 121.7%.

Objetivo prioritario 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3

Meta para el bienestar: Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos: 25.2%

Parámetro 1: Tasa de crecimiento de personas certificadas: 97.2%

Parámetro 2: Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC): 100.0%

Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 4

Meta para el bienestar: Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER: 100.0%.

Parámetro 1: Campañas implementadas para la difusión del SNC: 90.0%.

Parámetro 2: Encuesta de calidad en el servicio: 70.0%.

Resultados 2019

Objetivo prioritario 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1

Meta para el bienestar: Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF: 100.0%

Parámetro 1: Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados: 182.5%

Parámetro 2: Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER: 100.0%

Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2

Meta para el bienestar: Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados: 182.5%

Parámetro 1: Porcentaje de expedientes de Instituciones verificadas favorablemente: 100.0%.

Parámetro 2: Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC: 115.0%.

Objetivo prioritario 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3

Meta para el bienestar: Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos: 36.0%

Parámetro 1: Tasa de crecimiento de personas certificadas: 33.0%

Parámetro 2: Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC): 100.0%

Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 4

Meta para el bienestar: Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER: N/A

Parámetro 1: Campañas implementadas para la difusión del SNC: N/A

Parámetro 2: Encuesta de calidad en el servicio: 90.6%.

Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Resultados 2020

Objetivo prioritario 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1

Meta para el bienestar: Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF: 112.7%

Parámetro 1: Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados: 100.0%

Parámetro 2: Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER: 112.7%

Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2

Meta para el bienestar: Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados: 112.5%

Parámetro 1: Porcentaje de expedientes de Instituciones verificadas favorablemente: 58.3%.

Parámetro 2: Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC: 100.0%.

Objetivo prioritario 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3

Meta para el bienestar: Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos: 94.2%

Parámetro 1: Tasa de crecimiento de personas certificadas: 108.9%

Parámetro 2: Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC): 100.0%

Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 4

Meta para el bienestar: Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER: N/A

Parámetro 1: Campañas implementadas para la difusión del SNC: N/A

Parámetro 2: Encuesta de calidad en el servicio: 97.8%.

Informe de Avances y Resultados 2021 del Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Objetivo prioritario 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.

Se desarrollaron los contenidos para las plataformas de capacitación a distancia, se concluyeron los tutoriales para los sistemas de operación y módulo de evaluación, actualización de manuales operativos, distribución de criterios en circulares, se adoptaron lineamientos para la realización de evaluaciones de competencia, la dictaminación y la implementación de auditorías por medio a distancia con lo que se fortaleció la operación de todo el Sistema Nacional de Competencias. Adicionalmente a lo anterior se estableció un convenio de colaboración con el Estado de Morelos para promocionar temas de certificación.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 1.1.- Fortalecer los mecanismos de articulación entre los SNCL y SCCL para robustecer el SNC.

Se realizó la integración de 24 nuevos Comités de Gestión por Competencias y la renovación de otros 12, que permiten ampliar el espectro de opciones de certificación, manteniendo un abanico cada vez más plural y a la vanguardia, permitiendo abarcar un mayor número de funciones en el mercado laboral y consolidando así la cobertura del SNC.

Se avanzó en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad en el área de Promoción y Desarrollo, lo que lleva a modificar los manuales de manera que tengan una mejor articulación con el área de Operación y Servicios a Usuarios.

Se elaboró el informe de instituciones acreditadas, en razón de su ubicación geográfica y sector y se realizó el estudio del impacto de la

certificación y el relacionado al incentivo fiscal entre PS.

Estrategia prioritaria 1.2.- Actualizar el SNCL a efecto de garantizar su óptimo desempeño.

Para fortalecer la articulación de procesos, en marzo de 2021 se publica la actualización del Manual de Procedimientos Operativos de Promoción y Desarrollo.

Para reforzar la calidad de los procesos, se capacitó al personal de la Coordinación para la realización del Mapeo de Procesos y se comenzó a realizar el mismo dentro del área para alinear los procedimientos con lo que marca la norma ISO9 001-2015. Se capacitó al personal de la Coordinación en los fundamentos a la ISO 9001-2015. Se capacitó a una parte del personal de la Coordinación en el Curso de Auditor interno de la norma ISO9001-2015. Adicionalmente, se certificó al personal en Estándares de Competencias enfocados en fortalecer las funciones en las que se desempeñan.

Para fortalecer el desarrollo de EC en los sectores estratégicos, niveles y regiones que demandan personas competentes, se integraron 24 nuevos Comités de Gestión por Competencia y se renovaron 12, lo que ayudó a que se publicaran 126 Estándares de Competencia, siendo 118 nuevos y 8 actualizados.

Como ejercicio para identificar la demanda de certificaciones de competencias relevantes en los sectores productivo, educativo, social y de gobierno, se editaron, publicaron y se encuentran en distribución los análisis sectoriales de cuatro sectores estratégicos productores de bienes y servicios (agroalimentos, salud, proveeduría automotriz y tecnologías de la información) realizados en 2019 y que por la pandemia no fueron publicados en 2020, los cuales identifican las necesidades de estos sectores respecto a la incidencia y valor agregado de la certificación de competencias, así como la demanda de certificación y las proyecciones para su desarrollo.

Estrategia prioritaria 1.3.- Consolidar el SCCL asegurando la calidad de los procesos y la atención a los usuarios. Se desarrollaron las versiones de trabajo para actualización de manuales de procedimientos operativos.

Se desarrollaron las propuestas de guías de apoyo para operación (tutoriales) de los sistemas informáticos del CONOCER. Se desarrolló material para la capacitación en modalidad en línea y de autoaprendizaje para la operación de ECE y OC.

Se realizó la difusión interna de criterios de operación en circulares.

Se firmó el Convenio con el Gobierno del Estado de Morelos para certificar a población vulnerable.

Estrategia prioritaria 1.4.- Impulsar la integración del Sistema de Formación con el SNC para vincular el sector educativo con el mercado laboral.

Se fortaleció la participación del sector educativo en los CGC, pues se solicitó como requisito la integración de una Institución Educativa de nivel Medio Superior, Superior, así como las áreas de Capacitación y Adiestramiento de las Instituciones y Dependencias, impactando en la integración y renovación de los Comités de Gestión por Competencias. Esto ya es parte de la normativa de Promoción y Desarrollo.

Se colaboró en la actualización e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones, participando en el evento "Hacia un Marco Regional de Cualificaciones en América Latina y el Caribe, propósitos, objetivos y evolución de los marcos" y en la presentación del Marco de cualificación Técnico Profesional de ChileValora: Hacia la homologación de perfiles en la región.

Se trabajó en coadyuvar en la consolidación del Sistema de Educación Dual en la EMS para desarrollar habilidades para la incorporación al mercado de trabajo, colaborando con SEQUA-DIHK-CAMEXA con el fin de fortalecer la educación dual en México y se participó en el panel sobre la Formación y Certificación en el Sistema Dual.

Reunión con la Embajada de Inglaterra para la presentación de un proyecto que busca realizar un estudio de brechas entre el sector automotriz y la formación de Media Superior y Superior en el Estado de Chihuahua.

Se tuvo una reunión con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Subsecretaría de Educación Media Superior, instruida por el Subsecretario, para buscar puntos de acuerdo entre los dos programas.

Se acudió al foro Intersectorial STEAM 2021, formando parte del Conversatorio Estrategia Educación STEAM para México, así como al Congreso Nacional STEAM 2021.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1: Resultado 2021

Meta para el bienestar: Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF: 109.5%. Parámetro 1: Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados: 102.8%.

Parámetro 2: Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER 109.5%.

Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.

Derivado de estas estrategias implementadas se logró cumplir con las siguientes actividades de operación: Se desarrollaron los contenidos para las plataformas de capacitación a distancia, se concluyeron los tutoriales para los sistemas de operación y módulo de evaluación, se encuentra en análisis una propuesta para la actualización de cursos en línea propiedad del CONOCER.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 2.1.- Reforzar los vínculos con agendas sectoriales de productividad y competitividad y empleabilidad para fortalecer el SNC.

Se trabajó con importantes organizaciones como el Consejo Coordinador Empresarial, el CGC de Innovación y Emprendimiento, el Instituto Mexiquense del Emprendedor, Coca-Cola México, la FSTSE, la Universidad IBEROAMERICANA, entre otros, para promocionar y vincular al SNC.

Se impulsó una mayor participación en los sectores pues se integraron 24 nuevos Comités de Gestión por Competencia y se renovaron 12. Adicionalmente, se publicaron 126 Estándares de Competencia, siendo 118 nuevos y ocho actualizados.

Se promovió la incorporación de los Estándares de Competencia en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) con la participación en la Sexta Sesión Ordinaria 2021 Comité Consultivo de Normalización de la Secretaría de Economía.

Se encuentra en desarrollo de la propuesta de solicitud en coordinación con la DMCCA sobre la difusión por los canales de atención oficiales a los PS respecto de EC de reciente carga en el RENECE.

Estrategia prioritaria 2.2.- Fortalecer la normalización y certificación de competencias en los ámbitos nacional y global para mejorar la empleabilidad.

Se integraron 24 nuevos Comités de Gestión por Competencia y se renovaron 12. Se publicaron 126 Estándares de Competencia, siendo 118 nuevos y ocho actualizados.

Buscando la homologación de la certificación de competencias con otros países, se continuó el trabajo sobre el mandato presidencial de homologación de competencias con los países de la Alianza del Pacífico (AP) conformada por Chile, Colombia, México y Perú. En particular, se definió un modelo operativo para lograr los objetivos planteados de reconocimiento de certificaciones y de homologación de competencias y se desarrolló una propuesta de Memorandum de Entendimiento.

A raíz de la firma del Convenio de colaboración entre el CONOCER y el Instituto Nacional de Migración y derivado de la instalación de la Mesa Interinstitucional para la Atención Integral a Familias Mexicanas en Retorno, se realizó el arranque del Programa de Promoción para la Certificación de Competencias Laborales de las y los Migrantes Repatriados, denominado "México reconoce tu experiencia". Se desarrolló una ruta de trabajo y se participó en las reuniones del Grupo Derecho a la Educación para la Atención de las Familias Mexicanas en Retorno.

Se desarrollaron las propuestas de guías de apoyo para operación (tutoriales) de los sistemas informáticos del CONOCER. Se desarrolló material para la capacitación en modalidad en línea y de autoaprendizaje para la operación de ECE y OC.

Se encuentra en desarrollo la propuesta de actualización de cursos en línea propiedad de CONOCER alineados a EC cuyo contenido ha sido modificado.

Estrategia prioritaria 2.3.- Mejorar la transferencia de conocimiento del SNC a los Comités de Gestión por Competencias y Prestadores de Servicios optimizando su funcionamiento.

Actualización del Centro Virtual del Conocimiento (CVC), en específico el curso enfocado en el Desarrollo de Estándares de Competencias; reunión con el ILCE para detallar proyectos en conjunto para el desarrollo de estrategias de capacitación.

Se realizó un webinar para la promoción y difusión de los Estándares de Competencia, su funcionalidad y beneficios de la certificación.

Se desarrollaron las propuestas de guías de apoyo para operación (tutoriales) de los sistemas informáticos del CONOCER.

Se encuentra en desarrollo la propuesta de actualización de cursos en línea propiedad de CONOCER alineados a EC cuyo contenido ha sido modificado.

Se encuentra en desarrollo la propuesta de actualización del catálogo de cursos en línea propiedad del CONOCER.

Estrategia prioritaria 2.4.- Promover que la certificación de competencias sea insumo en el diseño de políticas públicas de las personas para socializar los beneficios del SNC.

Se participó en el diseño e implantación de políticas públicas que promuevan la certificación de las competencias, con la colaboración SEMOVI-CONOCER para el establecimiento de política pública de operatividad en la certificación del estándar para conducción en motocicleta.

Reunión con la CANAPAT para apoyar la iniciativa sobre incluir en la normativa de la SCT que los Certificados de Competencia sean requisito para la renovación de la licencia tipo A. Se desarrolló el estudio relacionado a los incentivos fiscales derivados de la certificación; asimismo, se elaboró el informe de instituciones acreditadas, en razón de su ubicación geográfica y sector.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2:

Resultado 2022

Meta para el bienestar: Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados: 132.5%

Parámetro 1: Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente: 100.0%.

Parámetro 2: Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC: 100.0%.

Objetivo prioritario 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.

Fueron asesoradas 80 instituciones postulantes que solicitaron su acreditación como Prestadores de Servicios.

Se estableció un acuerdo para descuento en las cuotas para la emisión de certificados, se realizaron estudios para la determinación de incentivos fiscales y los beneficios de la certificación. Además, se realizaron sesiones de trabajo relacionadas al seguimiento para la atención de grupos de migrantes, así como a refugiados. Adicionalmente se elaboraron reportes mensuales sobre la emisión de certificados por Entidad Federativa

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 3.1.- Fortalecer la oferta nacional de certificación y evaluación de las competencias de las personas mejorando la calidad del servicio.

Con el objeto de contar con personal mejor habilitado, que permita mejorar la calidad en el servicio, como son las asesorías brindadas para la integración y renovación de los CGCs, así como para el desarrollo de EC, se llevó a cabo un proceso de capacitación y evaluación con fines de certificación para el personal adscrito a la CPD, a la Coordinación de Operación y Servicios a Usuarios (COSU) y a algunas otras áreas del CONOCER.

Se promovió la certificación con la vinculación de los programas de educación con la firma de un convenio con el INEA para establecer las bases de colaboración para identificar actividades que favorezcan la certificación de competencias laborales en los procesos educativos.

Se impulsó el desarrollo/actualización de EC en diferentes disciplinas deportivas prioritarias para el Gobierno Federal. Se elaboró el informe de instituciones acreditadas, en razón de su ubicación geográfica y sector.

Se brindó asesoría a 80 postulantes en relación a su proyecto de participación y se revisaron 80 proyectos de participación del PS previo al inicio de su TDC.

Estrategia prioritaria 3.2.- Mejorar los mecanismos de apoyos y estímulos que promuevan la certificación de competencias incrementando los beneficiarios.

Se buscó impulsar el fortalecimiento del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior con el SNC trabajando con el Coordinador General de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, CIEES, Miguel Ángel Tamayo. Se ha colaborado con el Instituto Nacional de Migración y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior para el Programa de Promoción para la Certificación de Competencias Laborales de las y los Migrantes Repatriados, denominado "México reconoce tu experiencia". Se desarrolló una ruta de trabajo y se participó en las reuniones del Grupo Derecho a la Educación para la Atención de las Familias Mexicanas en Retorno.

Se brindó seguimiento a los PS que solicitaron acuerdos de descuento.

Se elaboró el estudio relacionado a los incentivos fiscales derivados de la certificación.

Se dio seguimiento al convenio suscrito entre el Instituto Nacional de Migración y el CONOCER. Se iniciaron trabajos relacionados a la

Ayuda a Refugiados.

Campañas de comunicación en plataformas digitales. Se realizaron 11 campañas orgánicas, difundidas con gran aceptación entre el público que sigue las redes sociales del CONOCER, con ello se logró la optimización de recursos y un alcance de entre más de 46 mil seguidores.

El año 2021 la comunicación permitió una nueva forma de interacción entre el CONOCER y los usuarios, así se consolidó el sistema de Video llamada para dar atención y orientación a quienes se interesan en iniciar un proceso de certificación de competencias laborales, se diseñó una plataforma de agenda de video llamada y de iniciar el proyecto con un día de atención se amplió a realizarse de manera diaria por la demanda registrada.

Videoconferencias.

Para promover y dar continuidad al aprendizaje y capacitación en temas certificación de competencias laborales, se realizaron videoconferencias que fueron difundidas "En Vivo", con un número de audiencia significativo, que se reflejó en el incremento de usuarios de redes sociales.

Estrategia prioritaria 3.3.- Realizar ejercicios para medir el impacto de la certificación en las personas y así reflejar los beneficios de la misma.

Se elaboró el estudio de los beneficios de la certificación.

Se elaboró el Informe de certificados emitidos por entidad federativa, prestador de servicios, estándares de competencia y año.

Estrategia prioritaria 3.4.- Impulsar el desarrollo de EC, así como la certificación en sectores estratégicos a fin de continuar con una oferta vanguardista.

Se integraron 24 nuevos Comités de Gestión por Competencia y se renovaron 12. Se publicaron 126 Estándares de Competencia, siendo 118 nuevos y 8 actualizados.

Se ha impulsado la certificación de las personas cuidadoras, maestras y maestros en los centros educativos y de cuidado infantil, trabajando con el CGC del SNDF, participando en eventos como el Encuentro Nacional de Enlaces Institucionales y Operativos del SNDIF.

Se realizó el seguimiento a los certificados emitidos por los PS que solicitaron acuerdos de descuentos.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3:

Resultado 2021

Meta para el bienestar: Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos: 42.0%

Parámetro 1: Tasa de crecimiento de personas certificadas: 31.7%

Parámetro 2: Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC): 100.0%

Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

Durante el 2021 se logró un avance significativo en la mejora de la Normativa institucional para optimizar el servicio de los usuarios, esto en primera instancia con la revisión y análisis para la modificación del Contrato de Fideicomiso, a fin de garantizar la continuidad del mismo.

Asimismo, se dio un avance en los trabajos de actualización de la Normativa interna de la entidad, con el análisis y mejora de las normas susceptibles de actualización y el inicio de la etapa de revisión y análisis de las mismas ante el Comité de Mejora Regulatoria de la entidad (COMERI).

Derivado de estas estrategias implementadas se realizó una primera propuesta para la actualización de cinco manuales operativos.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 4.1.- Mejorar los procesos externos e internos, así como la Normativa institucional para optimizar el servicio de los usuarios.

Se avanzó en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, con lo que se revisaron los manuales para adecuarlos a la Norma Internacional ISO 9001:2015 con la finalidad de medir los tiempos y procesos, por lo que se actualizarán los manuales y se diseñarán indicadores que permitan la mejora continua.

En el periodo que se reporta se realizó la revisión y análisis del Contrato de Fideicomiso para llevar a cabo la elaboración del proyecto de modificación del mismo, con el objeto de ampliar su vigencia y garantizar la continuidad del mismo.

Se realizaron trabajos para la actualización de la norma interna denominada Manual de Procesos y Procedimientos de la Dirección de Asuntos Jurídicos, la cual se presentó al COMERI del CONOCER iniciando con ello el procedimiento de revisión y análisis de la misma, pero actualmente se encuentra reservada, en espera de la aprobación de la modificación de la estructura del CONOCER.

Se desarrollaron las versiones de trabajo para actualización de manuales de procedimientos operativos.

Actualización del contenido del Manual de Identidad Gráfica Red CONOCER. Con el propósito de renovar lo descrito en el presente Manual de Identidad, la Dirección de Mercadeo Comunicación y Canales de Atención en conjunto con la Dirección de Promoción y Apoyo a Prestadores de Servicios, se revisó puntualmente la información que contiene dicho manual, de esta manera se realizó la actualización correspondiente, para que durante la (s) sesión(es) del 2022 del COMERI sea aprobado para su posterior publicación y difusión.

Estrategia prioritaria 4.2.- Vincular al CONOCER con instituciones nacionales e internacionales para tener acceso a las mejores prácticas en materia de certificación de competencias laborales.

Se colaboró con organismos internacionales con el trabajo sobre el mandato presidencial de homologación de competencias con los países de la Alianza del Pacífico (AP) conformada por Chile, Colombia, México y Perú. En particular, se definió un modelo operativo para lograr los objetivos planteados de reconocimiento de certificaciones y de homologación de competencias y se desarrolló una propuesta de Memorándum de Entendimiento.

Se desarrollaron las versiones de trabajo para actualización de manuales de procedimientos operativos.

Alineación gráfica. Bajo los lineamientos de imagen institucional, dictadas por la Dirección de Comunicación Social de la Secretaría de Educación Pública, se realizó el cambio de identidad gráfica correspondiente al año 2021 bajo el lema: "México 2021, año de la Independencia", así como la promoción de las campañas de difusión del Gobierno de México.

Durante el año 2021 se realizó la emisión de 44 boletines informativos, evaluados, aprobados y distribuidos, bajo la estrategia de comunicación, implementada por la Secretaría de Educación Pública, que permitieron desarrollar contenido con mayor calidad, lo que se reflejó en la emisión de notas informativas por medios de comunicación, al registrar un total de 1,389 publicaciones en diversos medios de carácter nacional e internacional.

Las acciones del CONOCER durante el 2021, registraron 1,389 impactos en medios de comunicación, tanto en prensa, medios electrónicos y digitales, se obtuvo un crecimiento del 25.7% en comparación con el año anterior.

La revisión y análisis comparativo de la publicación de estas notas informativas, nos muestran que hubo un registro 95.0% positivo, y 5.0% notas neutras, sin ninguna nota negativa o de foco rojo.

Estrategia prioritaria 4.3.- Continuar con la implementación del SGC para la mejora continua de los procesos.

Se capacitó a todo el personal de la Coordinación de Promoción y Desarrollo sobre los fundamentos de la norma ISO 9001-2015 y sobre el Sistema de Gestión de Calidad del CONOCER. Se formaron auditores internos para que realicen esta función a futuro. Con esto se buscará la certificación bajo la norma ISO 9001-2015 en 2022.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 4:

Resultado 2021

Meta para el bienestar: Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER: 100.0%.

Parámetro 1: Campañas implementadas para la difusión del SNC: 90.0%.

Parámetro 2: Encuesta de calidad en el servicio: 91.9%.

Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 3

Contingencia sanitaria del SARS-CoV-2: Una parte importante de la red de prestadores de servicios privilegio el trabajo a distancia, de lo anterior, no permitió que concluyera en su totalidad la firma de convenios de colaboración con instituciones de EMS y ES, así como la operación habitual la evaluación y certificación de competencias laborales y por consiguiente los acuerdos de descuentos.

Informe de Avances y Resultados 2022 del Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Objetivo prioritario 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.

El SNC ofrece sus servicios a todas las personas físicas o morales, mexicanas o extranjeras, trabajadores del sector privado, del sector

público o independientes, empresarios, organizaciones sindicales, empresas, asociaciones empresariales, industriales o comerciales, instituciones públicas o privadas, organizaciones sociales.

En este contexto, se determinó la atención prioritaria para que los sistemas de normalización y de certificación de competencias se encuentren articulados para optimizar la eficacia de sus servicios. Se pretende que los sistemas optimicen su articulación para que tengan una mayor repercusión en la empleabilidad de las personas, la productividad y la competitividad de los sectores, que den como resultado mejores condiciones de vida para las y los mexicanos. Derivado de estas estrategias se logró cumplir con las siguientes actividades de operación:

Se montaron contenidos instruccionales en plataformas de capacitación a distancia, tutoriales para los sistemas de operación y módulo de evaluación.

Seguimiento al proceso ante el Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI) de la revisión de manuales operativos por parte del Órgano Interno de Control (OIC) en CONOCER.

Emisión de criterios operativos y su difusión en circulares, elaboración de lineamientos para la realización de evaluaciones de competencia, dictaminación e implementación de auditorías por medios digitales y a distancia, con lo que se fortaleció la operación de todo el SNC.

Firma del convenio de colaboración con el municipio de Benito Juárez en el Estado de Quintana Roo con el objeto de promocionar la certificación de competencias en el sureste mexicano.

En 2022 se instalaron y/o renovaron 30 CGC (CGC), 20 integrados y diez fueron renovados. Cumpliendo al 100.0% la meta establecida para el año. Para llegar a esta cifra se sostuvieron reuniones con los principales directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, con la finalidad de promover la conformación de comités pertinentes a las necesidades de los sectores del país. Con esto se consolida la cobertura del SNC en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno que demandan personas competentes.

Con el objetivo de fortalecer la articulación de los procesos de normalización, se enviaron a los integrantes del COMERI, cuatro proyectos normativos para actualizar la normativa de la CPD.

Del mismo modo, como parte del seguimiento para la certificación bajo la norma ISO 9001-2015, se realizó la difusión del Sistema de Gestión de Calidad y se inició la implementación de medición de indicadores de desempeño.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 1.1.- Fortalecer los mecanismos de articulación entre los SNCL y SCCL para robustecer el SNC.

En 2022 se desarrollaron los estudios "Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del CONOCER como base para el desarrollo de políticas públicas", "Análisis sobre la pertinencia de la regulación de la capacitación alineada a EC por el CONOCER y sus alcances en el SNC", "Estudio sobre el SNC en el marco del T-MEC" y "Metodología para la planeación y determinación anual de las metas de certificación del CONOCER".

Asimismo, se difundió entre la Red de Prestadores de Servicio y público en general los estudios "Importancia e Impacto de la Certificación de Competencias Laborales y el Análisis del Impacto Potencial de un Incentivo para aquellas Personas que Capaciten, Evalúen y Certifiquen en Competencias Laborales".

Adicionalmente, como parte de las acciones realizadas, se desarrolló el Informe de instituciones acreditadas, en razón de su ubicación geográfica y sector.

También se trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), en los canales oficiales de difusión.

Se revisó y validó la matriz de relación entre ocupaciones y EC del sector turismo.

Asimismo, se realizó la integración de veinte Comités de Gestión por Competencias en los sectores de servicios, construcción, servicios profesionales, educativo, información en medios masivos, minería, comercio, seguridad, social, salud y legislativo, que permiten ampliar el espectro de opciones de certificación, manteniendo un abanico cada vez más plural y a la vanguardia, permitiendo abarcar un mayor número de funciones en el mercado laboral y consolidando así la cobertura del SNC.

Estrategia prioritaria 1.2.- Actualizar el SNCL a efecto de garantizar su óptimo desempeño

Se actualizaron la Guía Técnica para la integración de Grupos Técnicos, desarrollo de Mapas Funcionales (MF), Desarrollo de EC y

elaboración de IEC y la Guía Técnica para la Baja de EC del RENECE, de Acuerdo con el Artículo 33 de las Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias, las cuales están en revisión por el COMERI.

Se actualizó el EC EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en EC, cuyo certificado es un requerimiento para poder realizar evaluaciones dentro del modelo del CONOCER.

Se continuaron los esfuerzos para obtener la certificación bajo la norma ISO 9001:2015, por lo cual se realizó una auditoría interna y se hicieron talleres de difusión del Sistema de Gestión de Calidad y cursos de capacitación para auditores internos.

Como parte de los esfuerzos para fortalecer el desarrollo de EC en sectores estratégicos, se trabajó en materia de servicios de salud y asistencia social en el desarrollo de seis EC; asimismo, se desarrollaron siete EC con el CGC de Petróleos Mexicanos (Pemex) en materia de operación de equipo de perforación y operación y vigilancia en instalaciones petroleras.

De igual forma, en materia de seguridad, se colaboró con ocho CGC para el desarrollo de 23 Estándares en materia de procuración de justicia, atención a usuarios y registro de actuaciones en Tribunales Laborales, aplicación de procedimientos internos para la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), ejecución de procedimientos en investigación fiscal y procedimientos de seguridad de la Guardia Nacional.

Se realizó un Análisis para identificar las funciones y competencias específicas relevantes para la empleabilidad y productividad a nivel nacional, sectorial y regional, en el Sector Turismo en México, el cual ya se encuentra terminado y próximamente será publicado.

Estrategia prioritaria 1.3.- Consolidar el SCCL asegurando la calidad de los procesos y la atención a los usuarios. Participación de los procesos de acreditación inicial y emisión de certificados como parte del modelo de gestión de calidad.

Implementación de la guía en modalidad en línea para los procesos de atención a auditorías contractuales y supervisiones por parte del CONOCER.

Puesta en marcha de la guía en modalidad en línea para los procesos de registro de cursos en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación Basados en Estándares de Competencia (RENAC).

Estrategia prioritaria 1.4.- Impulsar la integración del Sistema de Formación con el SNC para vincular el sector educativo con el mercado laboral.

En 2022 se publicó el acuerdo secretarial de la educación dual, y se instaló el Comité de la Educación Dual en donde el CONOCER ocupa un asiento con voz y voto. Adicionalmente se iniciaron las gestiones para el arranque del proyecto Alianza para la Educación Dual. Asimismo, se sostuvieron diversas reuniones de trabajo con Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria (CAMEXA), el Consejo Coordinador Empresarial y el gobierno alemán, incluyendo sesiones informativas sobre los detalles del funcionamiento del modelo de Educación Dual en Alemania, así como varias sesiones para determinar los mensajes adecuados para hacer atractivo el modelo a empresas, escuelas, estudiantes y padres de familia.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1:

Resultado 2022

Meta para el bienestar: Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF: 105.6%

Parámetro 1: Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados: 100.0%

Parámetro 2: Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER 105.6%.

Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.

Se integraron 20 CGC y se renovaron 10, promoviendo al SNC con el objetivo de consolidar su cobertura en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, al acudir a reuniones con directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, logrando Comités en sectores de servicios, construcción, servicios profesionales, educativo, información en medios masivos, minería, comercio, seguridad, social, salud y legislativo.

Con la revisión y validación de la matriz de relación entre ocupaciones y Estándares se pretende agilizar la búsqueda de acuerdo con la ocupación, en el sector turístico, por lo que si una persona se encuentra interesada en conocer qué certificaciones pudieran reforzarlo con colocar la ocupación se desplegará el listado de estándares relacionados con su ocupación.

Se instauró el Comité de la Educación Dual donde se cuenta con voz y voto, participando en reuniones con los principales actores involucrados como CAMEXA. El Consejo Coordinador Empresarial y el gobierno alemán, con la intención de promover dicho modelo.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 2.1.- Reforzar los vínculos con agendas sectoriales de productividad y competitividad y empleabilidad para fortalecer el SNC

El departamento de registros trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el RENEC, de la mano de la Dirección de Mercadeo, Comunicación y Canales de Atención (DMCCA), en los canales oficiales de difusión.

También se realizó la integración de veinte nuevos CGC en los sectores de servicios, construcción, servicios profesionales, educativo, información en medios masivos, minería, comercio, seguridad, social, salud y legislativo, que permiten ampliar el espectro de opciones de certificación, manteniendo un abanico cada vez más plural y a la vanguardia, permitiendo abarcar un mayor número de funciones en el mercado laboral y consolidando así la cobertura del SNC. (Ver Anexo 1).

De igual manera, se promovió la incorporación de los EC en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) con la participación en diversas Sesiones en 2022 del Comité Consultivo de Normalización de la Secretaría de Economía.

Como parte de la colaboración que se tiene con APEC, se ha trabajado con Australia en un Programa piloto de las Normas Laborales de APEC aplicables al sector de viajes, turismo y hotelería en la Alianza del Pacífico. En 2022 se logró avanzar en el mapeo de estándares ocupacionales para contar con los materiales necesarios para la planeación de talleres en los países participantes y con ello concluir la primera fase del piloto.

En el marco del Memorándum de Entendimiento que se tiene entre el CONOCER y Australia, particularmente con PricewaterhouseCoopers Consulting Australia (PwC Consulting Australia), se concluyó la primera fase del proyecto sobre Competencias para el Sector Minero, que consistió en la elaboración de un reporte del contexto del sector minero en México y la identificación de necesidades de estandarización de competencias requeridas por el sector.

Estrategia prioritaria 2.2.- Fortalecer la normalización y certificación de competencias en los ámbitos nacional y global para mejorar la empleabilidad

Se tuvo participación en los procesos de acreditación inicial y emisión de certificados como parte del modelo de gestión de calidad. Asimismo, se implementó la guía en modalidad en línea para los procesos de atención a auditorías contractuales y supervisiones por parte del CONOCER.

Adicionalmente se puso en marcha la guía en modalidad en línea para los procesos de registro de cursos en el RENAC.

Con el objetivo de impulsar la gestión del recurso humano por competencias en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, se llevaron a cabo webinars y sesiones presenciales con diversos CGC para promover la certificación de competencias laborales del personal que trabaja en dichos sectores. Se participó en el 37° Congreso Internacional de Farmacias; el 1° Congreso Internacional para el Cuidado de la Salud; la 7a Feria Virtual de Orientación Educativa; y Conferencia sobre la Certificación de Competencias Laborales en el Marco de la Formación para la vida y el Trabajo.

Cómo parte de sus actividades, el CONOCER colaboró con el CGC del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) en el desarrollo de dos EC, Asesoría para facilitar procesos educativos dirigidos a personas jóvenes y adultas y promoción y seguimiento de los servicios educativos dirigidos a personas jóvenes y adultas.

Se trabajó con el CGC del Instituto Nacional de Migración (INM) en el desarrollo de tres EC, Resolución de solicitudes de trámites migratorios relativos a la estancia, visas y empleadores establecidos en la Normativa migratoria dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos; Expedición de Tarjeta de Residente/Visitante de la condición de estancia autorizada con base en la Normativa de migración dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos; y Traslado de personas extranjeras con situación migratoria irregular dentro del marco de respeto de los derechos humanos.

Estrategia prioritaria 2.3.- Mejorar la transferencia de conocimiento del SNC a los Comités de Gestión por Competencias y Prestadores de Servicios optimizando su funcionamiento

Cómo parte de la estrategia de optimización, se llevó a cabo la implementación de la guía en modalidad en línea para los procesos de atención a auditorías contractuales y supervisiones por parte del CONOCER.

Puesta en marcha de la guía en modalidad en línea para los procesos de registro de cursos en el RENAC.

Actualización de materiales para la transferencia del conocimiento para PS, con la finalidad de armonizarlos con la nueva versión del EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en EC.

Estrategia prioritaria 2.4.- Promover que la certificación de competencias sea insumo en el diseño de políticas públicas de las personas para socializar los beneficios del SNC

Durante el 2022 se desarrollaron los estudios “Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del CONOCER como base para el desarrollo de políticas públicas”, “Estudio sobre el SNC en el marco del T-MEC” y “Análisis sobre la pertinencia de la regulación de la capacitación alineada a EC por el CONOCER y sus alcances en el SNC”.

Se tuvo participación en la Sexta reunión ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados con la finalidad de promover la adición en el artículo 153-F, de la Ley Federal del Trabajo, la certificación de competencias en las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; de igual forma se participó en el grupo de trabajo del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) sobre empleos y medios de vida por parte de la Organización Mundial del Trabajo.

Se difundió en la página oficial del CONOCER el estudio “Análisis del Impacto Potencial de un Incentivo para aquellas Personas que Capaciten, Evalúen y Certifiquen en Competencias Laborales”.

Como parte de las actividades realizadas para el diseño e implementación de políticas públicas que promuevan la certificación de las competencias en materia de seguridad, primeramente, se integró el CGC de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y se desarrollaron los siguientes dos EC: Implementación de técnicas y métodos en la investigación de gabinete para la atención de fenómenos delictivos y conductas antisociales; Aplicación del Protocolo Nacional de Coordinación Interinstitucional para la Protección de NNA Víctimas de Violencia en el Actuar del Policía Primer Respondiente. Asimismo, se realizó la integración del CGC del Sistema de Justicia Penal.

Se trabajó con el CGC de la Fiscalía General del estado de Guanajuato en el desarrollo de dos EC: Ejecución del procedimiento de investigación en la inspección del lugar del hecho, y Extracción y preservación de la información de video digital por circuitos cerrados de televisión, como medio de prueba en el Proceso Penal.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2:

Resultado 2022

Meta para el bienestar: Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados: 120.0%

Parámetro 1: Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente: 105.0%

Parámetro 2: Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC: 103.1%.

Objetivo prioritario 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.

Fueron asesoradas 165 instituciones posibles postulantes a PS. Asimismo, se acordaron descuentos en las cuotas de emisión de certificados.

Durante 2022, se participó en la Mesa Interinstitucional para la Atención Integral a Familias Mexicanas en Retorno.

Adicionalmente, se realizaron los estudios denominados “Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del CONOCER como base para el desarrollo de políticas públicas”; “Análisis sobre la pertinencia de la regulación de la capacitación alineada a EC por el CONOCER y sus alcances en el SNC” y “Estudio sobre el SNC en el marco del T-MEC”.

Como resultado de los trabajos con Australia, referentes con APEC, se tuvieron avances en el mapeo de estándares ocupacionales en el sector turismo. Asimismo, se avanzó en la primera fase del proyecto sobre Competencias del Sector Minero. En la Alianza del Pacífico se comenzó el desarrollo de un procedimiento para lograr la homologación, así como el pilotaje para el reconocimiento de certificados en los 4 países. Se continuó con la participación en foros y talleres en el Marco internacional con EEUU y Canadá con el Foro del T-Mec y NASCO.

Con la Secretaría de Economía se participó en iniciativa que busca “Explorar oportunidades para crear certificaciones conjuntas de competencia y armonizar los programas de entrenamiento técnico en campos selectos”

Se desarrollaron Estándares en materia de seguridad que se plantean como política pública, así como en temas relacionados con migración y migrantes, atendiendo temas de derechos humanos, salud, educación y asistencia social.

De igual forma, se continuaron las mejoras del SNC con la actualización del Curso EC0074 en el Centro Virtual, en colaboración con el Instituto Latinoamericano para la Comunicación Educativa.

Estrategia prioritaria 3.1.- Fortalecer la oferta nacional de certificación y evaluación de las competencias de las personas mejorando la calidad del servicio

Se revisaron 63 proyectos de participación de PS previo al inicio de su TDC, con la finalidad de encausar sus objetivos.

Cómo parte de las estrategias implementadas, se realizó un análisis de las Instituciones de Educación Superior (IES) de orden público para integrarlas a la Red de PS.

De igual manera, se promovió la certificación mediante la vinculación con los programas de educación con la firma de un convenio con el INEA para establecer las bases de colaboración con el fin de identificar actividades que favorezcan la certificación de competencias laborales en los procesos educativos.

Se impulsó el desarrollo/actualización de EC en diferentes disciplinas deportivas prioritarias para el Gobierno Federal.

Estrategia prioritaria 3.2.- Mejorar los mecanismos de apoyos y estímulos que promuevan la certificación de competencias incrementando los beneficiarios

Se acordaron descuentos en las cuotas de emisión de certificados.

En 2022, el CONOCER participó en la Mesa interinstitucional para la atención integral a familias mexicanas en retorno.

Asimismo, se dio seguimiento al convenio suscrito entre el Instituto Nacional de Migración y el CONOCER, dando como resultado 246 ciudadanos repatriados certificados.

Se cuenta con la propuesta del Convenio a firmarse con la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados. Adicionalmente, se realizaron los estudios denominados: "Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales como base para el desarrollo de políticas públicas", "Estudio sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del T-MEC" y "Análisis sobre la pertinencia de la regulación de la capacitación alineada a EC por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales y sus alcances en el Sistema Nacional de Competencias".

Se realizó la difusión del estudio denominado "Análisis del Impacto Potencial de un Incentivo para aquellas Personas que Capaciten, Evalúen y Certifiquen en Competencias Laborales".

Durante el año, se realizaron 11 campañas orgánicas, difundidas con gran aceptación entre el público que sigue las redes sociales del CONOCER, con ello se logró la optimización de recursos y un alcance de entre más de 46 mil seguidores.

El 2022 la comunicación permitió una nueva forma de interacción entre el CONOCER y los usuarios, así se consolidó el sistema de video llamada para dar atención y orientación a quienes se interesan en iniciar un proceso de certificación de competencias laborales, además de iniciar las visitas presenciales.

Se colaboró con el Instituto Nacional de Migración y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior para el Programa de Promoción para la Certificación de Competencias Laborales de las y los Migrantes Repatriados, denominado "México reconoce tu experiencia". Se desarrolló una ruta de trabajo y se participó en las reuniones del Grupo Derecho a la Educación para la Atención de las Familias Mexicanas en Retorno.

Estrategia prioritaria 3.3.- Realizar ejercicios para medir el impacto de la certificación en las personas y así reflejar los beneficios de la misma

Se realizaron los estudios denominados "Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales como base para el desarrollo de políticas públicas" y "Metodología para la planeación y determinación anual de las metas de certificación del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales".

Se realizó la difusión del estudio denominado "Análisis del Impacto Potencial de un Incentivo para aquellas Personas que Capaciten, Evalúen y Certifiquen en Competencias Laborales".

Asimismo, el departamento de registros trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el

RENEC, de la mano de la DMCCA, en los canales oficiales de difusión.

Estrategia prioritaria 3.4.- Impulsar el desarrollo de EC, así como la certificación en sectores estratégicos a fin de continuar con una oferta vanguardista.

Durante el 2022, se llevó a cabo el seguimiento oportuno a los certificados emitidos por los PS que solicitaron descuentos en su emisión.

Asimismo, se realizó la renovación de diez Comités de Gestión por Competencias en los sectores de petróleo y gas, construcción, educativo, comercio, seguridad, social y agricultura, que permiten ampliar el espectro de opciones de certificación, manteniendo un abanico cada vez más plural y a la vanguardia, permitiendo abarcar un mayor número de funciones en el mercado laboral y consolidando así la cobertura del SNC.

El CONOCER contactó a los Comités de Gestión por Competencias de Asistencia Social y de Geriátrica respecto a la posibilidad de desarrollar nuevos EC relacionados con personas cuidadoras. Derivado de esto, se empezaron los trabajos para dos nuevos Estándares: Prestación de servicios de atención para el desarrollo en la primera infancia en centros de atención infantil/establecimientos de asistencia social con un enfoque de cuidado cariñoso y sensible y Prestación de apoyo básico centrado en la persona mayor con dependencia.

En el evento: "Segunda Oportunidad Encuentro Nacional ONU MUJERES; Conversatorio: Promoviendo la Educación y Capacitación para el Trabajo como herramienta para el empoderamiento de las mujeres: Experiencias, aprendizajes y oportunidades", el CONOCER tuvo la oportunidad de exponer la necesidad de hacer una mayor promoción y difusión de los EC que promueven la equidad de género, el empoderamiento y el cuidado de la mujer.

El CONOCER participó en el primer Congreso Internacional para el Cuidado de la Salud a cargo del Comité de Gestión por Competencias para el Cuidado de la Salud. En el evento se expusieron y compartieron resultados de la repercusión en el desempeño profesional de los PS certificados en los distintos EC del Sector Salud.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3:

Resultado 2022

Meta para el bienestar: Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos: 25.9%

Parámetro 1: Tasa de crecimiento de personas certificadas: 31.5%

Parámetro 2: Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC): 100.0%

Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía. Seguimiento al proceso ante el COMERI de la revisión de manuales operativos por parte del OIC en CONOCER.

Se desarrollaron estándares en apoyo a la educación para los adultos, que buscan brindar mejor promoción y seguimiento, así como asesorías a las personas interesadas en la certificación en Educación básica en colaboración con el CGC del INEA. En materia de educación se participó con el Instituto Nacional de Migración (INM) para detectar rutas que apoyen a las familias migrantes mexicanas en retorno. Se participa en reuniones con Comités con temas de energéticos, asistencia social y pro igualdad.

Estrategia prioritaria 4.1.- Mejorar los procesos externos e internos, así como la Normativa institucional para optimizar el servicio de los usuarios.

El CONOCER durante el 2022 llevó a cabo la revisión y análisis del anteproyecto de Decreto por el que se crea el Consejo Nacional para la Competencia de las Personas (Anteproyecto) remitido por la Coordinadora de Normatividad de la Subsecretaría de Educación Media en el mes de diciembre del 2021, con el propósito de realizar una propuesta acorde a las necesidades presentes del Sistema Nacional de Competencias.

En la Cuarta Sesión Ordinaria de 2022 del Comité Técnico del CONOCER, se aprobó las modificaciones al Estatuto Orgánico del CONOCER derivado de lo siguiente:

a) La cancelación de ocho plazas entre las que destacan la Dirección General Adjunta de Administración y Finanzas y la Dirección de Excelencia en el Servicio a Usuarios y Registros.

b) Las modificaciones que corresponden al cambio de denominación de las entonces Direcciones Generales Adjuntas de Operación y Servicios a Usuarios y de Promoción y Desarrollo para designarse ahora como Coordinaciones.

Se envió la propuesta final de manuales de la COSU, la cual fue autorizada por todos los integrantes, se encuentra en espera de que el

OIC en CONOCER brinde su visto bueno final.

Estrategia prioritaria 4.2.- Vincular al CONOCER con instituciones nacionales e internacionales para tener acceso a las mejores prácticas en materia de certificación de competencias laborales

Durante el año se participó en el grupo de trabajo del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) sobre empleos y medios de vida por parte de la Organización Mundial del Trabajo.

También se elaboró el estudio denominado “Estudio sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del T-MEC”.

Bajo los lineamientos de imagen institucional, dictadas por la Dirección de Comunicación Social de la Secretaría de Educación Pública, se realizó el cambio de identidad gráfica correspondiente al 2022 bajo el lema: “Año de Ricardo Flores Magón, precursor de la revolución mexicana”, así como la promoción de las campañas de difusión del Gobierno de México.

Durante el periodo enero-diciembre de 2022 se emitieron 50 boletines informativos, que describen las acciones relevantes del CONOCER y se obtuvieron 1,629 impactos en medios de comunicación.

Asimismo, la DMCCA realizó una cobertura completa a las acciones de la institución, del monitoreo de medios que se realiza diariamente se registró un incremento de 17.3% en diversos medios de comunicación, es importante destacar que estas notas informativas hacen referencia a los beneficios, procesos y logros de la certificación de las competencias laborales, respecto al mismo periodo anterior.

El principal valor de las redes sociales en la difusión de las acciones del CONOCER, se centra en el gran alcance, la retroalimentación del público usuario ha constituido un espacio clave de información, de atención inmediata, de orientación y espacio de diálogo, gracias a la programación diaria y la publicación de las campañas orgánicas que promueven la certificación de competencias laborales.

Estrategia prioritaria 4.3.- Continuar con la implementación del SGC para la mejora continua de los procesos.

Se continuaron los esfuerzos para obtener la certificación bajo la norma ISO 9001:2015, por lo cual se realizó una auditoría interna y se hicieron talleres de difusión del Sistema de Gestión de Calidad y cursos de capacitación para auditores internos.

En cumplimiento con los requerimientos de la norma ISO 9001:2015 se definieron y comenzaron a medir indicadores de desempeño de los procesos que se encuentran dentro del alcance del Sistema de Gestión de Calidad.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 4:

Resultado 2022

Meta para el bienestar: Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER: 100.0%

Parámetro 1: Campañas implementadas para la difusión del SNC: 95.0%

Parámetro 2: Encuesta de calidad en el servicio: 92.3%

Informe de Avances y Resultados 2023 del Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Objetivo prioritario 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.

Mejorar la articulación entre la normalización y la certificación de competencias laborales es altamente relevante pues contribuye a incrementar la confianza de los usuarios del SNC, ya que las competencias certificadas están alineadas con referentes de calidad reconocidos y validados por los expertos de cada sector.

El SNC ofrece sus servicios a todas las personas físicas o morales, mexicanas o extranjeras, trabajadores del sector privado, del sector público o independientes, empresarios, organizaciones sindicales, empresas, asociaciones empresariales, industriales o comerciales, instituciones públicas o privadas, organizaciones sociales.

Estrategia prioritaria 1.1.- Fortalecer los mecanismos de articulación entre los SNCL y SCCL para robustecer el SNC.

Se revisó y validó la matriz de relación entre ocupaciones y Estándares de Competencia del Sector Turismo y se comenzó el diseño y programación para su incorporación al portal web del CONOCER en 2024.

Se realizó el Foro “Sistema Nacional de Competencias 2023”, buscando el intercambio de ideas y el reforzamiento de los lazos colaborativos entre el CONOCER y las diferentes instituciones, organismos y demás integrantes de la red de prestadores de servicios. Los participantes coincidieron en la importancia que la certificación de competencias tiene para el desarrollo de México, en particular para el sector económico y para las personas que se encuentran en una situación económica y laboral desfavorables. Se trabajó en ocho mesas que permitieron exponer los retos y desafíos en temas prioritarios.

Durante el 2023 se desarrollaron los estudios y guías, que se desglosan de la siguiente forma:

¿Análisis de mecanismos de aseguramiento de la calidad en modelos de certificación de competencias laborales y su inclusión en el Sistema Nacional de Competencias.

¿Posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por medio de políticas públicas.

¿Estudio sobre el sustento metodológico de la evaluación de candidatos con base en estándares de competencia mediante un modelo virtual.

¿Guía para la incorporación de ECE/OC al Sistema Nacional de Competencias.

¿Guía de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos certificadores. Directorio impreso e interactivo en plataforma digital.

¿Guía para la implementación de evaluación de competencias a distancia.

También se trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el RENECE, en los canales oficiales de difusión.

Realización del Foro del Sistema Nacional de Competencias los días 23 y 24 de agosto de 2023.

Estrategia prioritaria 1.2.- Actualizar el SNCL a efecto de garantizar su óptimo desempeño.

Se actualizaron el Manual de Procedimientos Operativos de Promoción y Desarrollo, el Lineamiento que establece la operación del Comité De Validación de los Comités de Gestión Por Competencias y de los Estándares de Competencia (COVACEC), los cuales fueron enviados a los integrantes del COMERI y se encuentra pendiente su aprobación.

En seguimiento a lo establecido por la norma ISO 9001:2015, se establecieron indicadores de desempeño para los procesos críticos de la Coordinación de Promoción y Desarrollo, los cuales se miden y evalúan trimestralmente.

Se firmó un convenio de colaboración entre el INGER y el CONOCER con la finalidad de establecer mecanismos de conjuntar esfuerzos para desarrollar e implementar un programa de formación y certificación de personas cuidadoras, basado en un marco homologado y actualizado de competencias, estableciendo alianzas estratégicas y adaptándose a las necesidades y variaciones del mercado laboral, en beneficio de quienes cuidan a personas mayores.

Como parte del fortalecimiento en el desarrollo de Estándares de Competencia en sectores estratégicos, se trabajó en materia de impartición de justicia y seguridad en el desarrollo de 30 EC; 8 EC en materia educativa; 3 EC en materia de asistencia social y 3 EC en electromovilidad.

Asimismo, se desarrollaron 25 EC en el sector de servicios, 6 EC en el sector inmobiliario, 5 en materia de logística, 3 EC en materia de construcción, 2 EC en materia de salud, 2 EC relacionados con el ámbito de manufactura, 1 EC en el sector de hidrocarburos, 1 EC en materia cultural y 1 EC en TIC.

Estrategia prioritaria 1.3.- Consolidar el SCCL asegurando la calidad de los procesos y la atención a los usuarios. Participación de los procesos de acreditación inicial y emisión de certificados como parte del modelo de gestión de calidad. Implementación de la Guía para la evaluación de competencias a distancia.

Puesta en marcha de la Guía de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos certificadores. Directorio impreso e interactivo en plataforma digital.

Estrategia prioritaria 1.4.- Impulsar la integración del Sistema de Formación con el SNC para vincular el sector educativo con el mercado laboral.

En conjunto con el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE) se desarrollaron cursos de capacitación en modalidad en línea con base en los Estándares de Competencia EC0217.01-Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal y EC1002-Gestión de la vinculación en la formación dual, los cuales se encuentran en periodo de prueba y empezarán a operar en 2024.

Junto con el ILCE, también actualizamos los cursos en línea con base en los Estándares de Competencia EC0076-Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia, EC0121.01-Elaboración de proyectos de aprendizaje integrando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, EC0362-Asesoría en cursos de formación en línea y EC0366-Desarrollo de cursos de formación en línea, los cuales se encuentran en periodo de prueba y empezarán a operar en 2024.

En el 2023 se instalaron y/o renovaron 33 Comités de Gestión por Competencias (CGC), en los cuales se verificó que al menos una

institución educativa de nivel medio superior o superior formara parte de las vocalías de los mismos, a fin de incentivar la certificación, la generación de cursos basados en Estándares de Competencia y la alineación de la oferta educativa de dichas instituciones a las necesidades del mercado, expresados en los Estándares de Competencia.

Se sostuvo una reunión con la Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico (COSFAC) para iniciar trabajos comparativos de EC con carreras del Marco Curricular Común de la educación media superior.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1:

Resultado 2023

Meta para el bienestar: Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF: 100.0%

Parámetro 1: Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados: 110.0%

Parámetro 2: Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER 100.0%.

Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas

Derivado de estas estrategias implementadas se logró cumplir con las siguientes actividades de operación: Se montaron los contenidos en plataformas respecto a evaluaciones a distancia, incorporación de PS y directorio interactivo de ECE/OC.

Se concluyó exitosamente la primera fase del proyecto de la Alianza de Educación Dual para promover dicho modelo en nuestro país, en el cual el CONOCER, junto con la DIHK (Cámara Alemana de industria y comercio), COPARMEX y el CCE, es socio colaborador. Como resultado de la primera fase fue la adopción de buenas prácticas del modelo alemán en Estándares de Competencia, como la incorporación de evidencia histórica de una acción autónoma y la incorporación de un banco de reactivos.

En el marco de la Alianza del Pacífico, el modelo ha sido testado a partir de pruebas piloto para homologar y reconocer certificados en 6 ámbitos laborales: hostelería, gastronomía, turismo, construcción, cuidados y comercio. El pilotaje ha sido desarrollado con éxito, ha sido seguido, registrado y evaluado por Puntos Nacionales de Contacto que han trabajado en red y cuyas conclusiones están permitiendo mejorar el sistema.

Estrategia prioritaria 2.1.- Reforzar los vínculos con agendas sectoriales de productividad y competitividad y empleabilidad para fortalecer el SNC.

El departamento de registros trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el RENECE, de la mano de la DMCCA, en los canales oficiales de difusión.

Se integraron 18 Comités de Gestión por Competencias y se renovaron 15, promoviendo al SNC con el objetivo de consolidar su cobertura en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, al acudir a reuniones con directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, logrando Comités en sectores de servicios, construcción, servicios profesionales, educativo, información en medios masivos, minería, comercio, seguridad, social, salud y legislativo. Dando mayor alcance al desarrollo de Estándares en funciones laborales antes no atendidas, manteniendo así, ofertas vanguardistas de certificación.

Estrategia prioritaria 2.2.- Fortalecer la normalización y certificación de competencias en los ámbitos nacional y global para mejorar la empleabilidad.

Participación de los procesos de acreditación inicial y emisión de certificados como parte del modelo de gestión de calidad.

Implementación de la Guía para la evaluación de competencias a distancia

Puesta en marcha de la Guía de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos certificadores. Directorio impreso e interactivo en plataforma digital.

En el marco de la Alianza del Pacífico, el proyecto piloto de reconocimiento de certificaciones de competencias laborales se extendió hasta 2023 para garantizar el logro de los objetivos propuestos por la Red de Expertos. Los sectores económicos prioritarios, Hostelería, gastronomía y turismo; Construcción; Cuidados; y Comercio, mercadeo, fueron seleccionados por factores específicos, como migración, participación femenina y otros criterios relevantes. Se procesaron 129 solicitudes de reconocimiento en diversos sectores productivos, generando 43 resoluciones.

Se avanzó en homologación de estándares y certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico, con la elaboración de una propuesta de modelo de homologación de certificaciones de competencias laborales, en la que se establecieron los requisitos para homologar certificaciones laborales y construir estándares comunes. Como los son legalidad de los documentos, equivalencia

idiomática y equivalencia técnica. Posteriormente se presentó un formato de norma/estándar compartido de la Alianza del Pacífico. Estrategia prioritaria 2.3.- Mejorar la transferencia de conocimiento del SNC a los Comités de Gestión por Competencias y Prestadores de Servicios optimizando su funcionamiento.

Publicación de materiales para la transferencia del conocimiento para prestadores de servicios, armonizados con la nueva versión del EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia.

Estrategia prioritaria 2.4.- Promover que la certificación de competencias sea insumo en el diseño de políticas públicas de las personas para socializar los beneficios del SNC.

Se continuó la colaboración con el Instituto Nacional de Migración y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior para el Programa de Promoción para la Certificación de Competencias Laborales de las y los Migrantes Repatriados, denominado "México reconoce tu experiencia". Se evaluaron y certificaron 367 ciudadanos repatriados en el EC1265 Aplicación de competencias suaves para la empleabilidad en el contexto laboral nivel básico. De igual manera el INM certificó a 430 miembros de su equipo de trabajo.

Durante el 2023 se desarrollaron los estudios que se desglosan a continuación:

¿Posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por medio de políticas públicas.

¿Estudio comparativo sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del tratado con la Unión Europea: Certificación de competencias, homologación y mejores prácticas.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2:

Resultado 2023

Meta para el bienestar: Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados: 170.0%

Parámetro 1: Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente: 105.0%

Parámetro 2: Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC: 100.0%.

Objetivo prioritario 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.

En los 28 años de existencia del CONOCER, se ha incrementado la cobertura y la calidad del SNC, por una parte, por la integración de CGC que desarrollen más EC y por otra mediante la acreditación de más PS que impulsen la oferta de capacitación, evaluación y certificación de las personas que buscan el reconocimiento de sus competencias. Se asesoraron 100 instituciones posibles postulantes a PS.

Se acordaron 109,272 descuentos en las cuotas de emisión de certificados.

Participación en la Mesa interinstitucional para la atención integral a familias mexicanas en retorno.

Estrategia prioritaria 3.1.- Fortalecer la oferta nacional de certificación y evaluación de las competencias de las personas mejorando la calidad del servicio.

Se asesoraron 100 instituciones posibles postulantes a PS.

Revisión de 69 proyectos de participación de PS previo al inicio de su TDC, con la finalidad de encausar sus objetivos.

Se renovó el Comité de Gestión por Competencias de la Universidad Abierta y a Distancia y desarrolló el Estándar de Competencia EC1568 Facilitación, mediación, tutoría del aprendizaje en la educación abierta y a distancia por medio del uso de las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC).

Estrategia prioritaria 3.2.- Mejorar los mecanismos de apoyos y estímulos que promuevan la certificación de competencias incrementando los beneficiarios.

Se dio seguimiento al convenio suscrito entre el Instituto Nacional de Migración y el CONOCER, dando como resultado 195 ciudadanos repatriados certificados en el "EC1265. Aplicación de competencias suaves para la empleabilidad en el contexto laboral nivel básico".

Estrategia prioritaria 3.3.- Realizar ejercicios para medir el impacto de la certificación en las personas y así reflejar los beneficios de la misma.

Se realizaron los estudios denominados:

Análisis de mecanismos de aseguramiento de la calidad en modelos de certificación de competencias laborales y su inclusión en el

Sistema Nacional de Competencias.

Posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por medio de políticas públicas.

Estudio sobre el sustento metodológico de la evaluación de candidatos con base en estándares de competencia mediante un modelo virtual.

Estudio comparativo sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del tratado con la Unión Europea: Certificación de competencias, homologación y mejores prácticas.

Estrategia prioritaria 3.4.- Impulsar el desarrollo de EC, así como la certificación en sectores estratégicos a fin de continuar con una oferta vanguardista.

Se integró el Comité de Gestión por Competencia de la Universidad de Guadalajara y el Comité de Gestión por Competencia de Universidad Autónoma de Guadalajara desarrolló el Estándar de Competencia EC1553 Liderazgo eficaz en personal administrativo y docente en las instituciones educativas.

Junto con el Comité de Gestión por Competencias de Espacios Libres de Violencia de Género se desarrolló el Estándar de Competencia EC1554 Prestación de servicios de mediación para atender casos de violencia en espacios laborales con base en técnicas que fomentan el respeto y la paz. También se integró el Comité de Gestión por Competencias para la Participación Política de las Mujeres y se renovó el Comité para la Igualdad de Género.

Se continuaron los esfuerzos para impulsar el modelo de Educación Dual, sosteniendo reuniones de seguimiento con los socios de la Alianza de Educación Dual, la DIHK (Cámara Alemana de la Industria y Comercio), el Consejo Coordinador Empresarial y COPARMEX, incluyendo una reunión presencial en las oficinas del CONOCER para evaluar los avances que se tuvieron en la primera fase del proyecto y discutir las percepciones sobre la Educación Dual y del CONOCER, así como la realización de un taller para establecer temáticas hacia una segunda fase del proyecto.

Se participó en el Girl's Day (Día de chicas duales) que busca promover la educación dual a nivel medio superior en carreras STEM.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3:

Resultado 2023

Meta para el bienestar: Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos: 7.4%

Parámetro 1: Tasa de crecimiento de personas certificadas: 22.6%

Parámetro 2: Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC): 100.0%

Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

Con el objetivo de fortalecer la articulación de los procesos de normalización, se enviaron a los integrantes del Comité de Mejora Regulatoria Interna, cuatro proyectos normativos para actualizar la normativa de la Coordinación de Promoción y Desarrollo, de los cuales, dos ya fueron aprobados en 2024.

En el marco de la Alianza del Pacífico, el modelo ha sido testado a partir de pruebas piloto para homologar y reconocer certificados en 6 ámbitos laborales: hostelería, gastronomía, turismo, construcción, cuidados y comercio. El pilotaje ha sido desarrollado con éxito, ha sido seguido, registrado y evaluado por Puntos Nacionales de Contacto que han trabajado en red y cuyas conclusiones están permitiendo mejorar el sistema.

Estrategia prioritaria 4.1.- Mejorar los procesos externos e internos, así como la Normativa institucional para optimizar el servicio de los usuarios.

Se actualizaron el Manual de Procedimientos Operativos de Promoción y Desarrollo, el Lineamiento que establece la operación del Comité De Validación de los Comités de Gestión Por Competencias y de los Estándares de Competencia (COVACEC), los cuales fueron enviados a los integrantes del COMERI y se encuentra pendiente su aprobación.

Se actualizaron la Guía Técnica para la integración de Grupos Técnicos, desarrollo de Mapas Funcionales (MF), Desarrollo de Estándares de Competencia (EC) y elaboración de Instrumentos de Evaluación de Competencia (IEC) y la Guía Técnica para la Baja de Estándares de Competencia del Registro Nacional de Estándares de Competencia, de Acuerdo con el Artículo 33 de las Reglas Generales Y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias. Estas actualizaciones fueron aprobadas por el COMERI en 2024.

Participación en el grupo de trabajo del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) sobre empleos y medios de

vida por parte de la Organización Mundial del Trabajo.

Elaboración del estudio comparativo sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del tratado con la Unión Europea: Certificación de competencias, homologación y mejores prácticas.

Seguimiento a las mesas de trabajo derivado del proyecto denominado “México Reconoce tu Experiencia”, en donde se han certificado a cerca de 250 connacionales.

Estrategia prioritaria 4.2.- Vincular al CONOCER con instituciones nacionales e internacionales para tener acceso a las mejores prácticas en materia de certificación de competencias laborales.

En el marco de la Alianza del Pacífico, el proyecto piloto de reconocimiento de certificaciones de competencias laborales se extendió hasta 2023 para garantizar el logro de los objetivos propuestos por la Red de Expertos. Los sectores económicos prioritarios, Hostelería, gastronomía y turismo; Construcción; Cuidados; y Comercio, mercadeo, fueron seleccionados por factores específicos, como migración, participación femenina y otros criterios relevantes. Se procesaron 129 solicitudes de reconocimiento en diversos sectores productivos, generando 43 resoluciones.

Se avanzó en homologación de estándares y certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico, con la elaboración de una propuesta de modelo de homologación de certificaciones de competencias laborales, en la que se establecieron los requisitos para homologar certificaciones laborales y construir estándares comunes. Como los son legalidad de los documentos, equivalencia idiomática y equivalencia técnica. Posteriormente se presentó un formato de norma/estándar compartido de la Alianza del Pacífico. Estrategia prioritaria 4.3.- Continuar con la implementación del SGC para la mejora continua de los procesos.

En cumplimiento con los requerimientos de la norma ISO 9001:2015 se ha continuado con la medición y seguimiento de indicadores de desempeño de los procesos clave de la Coordinación de Promoción y Desarrollo que se encuentran dentro del alcance del Sistema de Gestión de Calidad.

Como parte del trabajo interno, se atendieron en tiempo y forma las solicitudes de las diversas Coordinaciones y Direcciones del CONOCER, tanto en propuestas gráficas como de logística para el desarrollo de eventos institucionales, sin olvidar la gestión para el trámite de emisión de cédulas y certificados, así como la entrega de información mensual de los apartados de transparencia y acceso a la información.

Con el propósito de mantener un registro de la información que se comparte en medios de comunicación de nuestra institución, se realizó puntualmente el Monitoreo de Medios CONOCER, y la elaboración de la síntesis informativa, con el fin de contar con un panorama a nivel nacional e internacional, de los temas de certificación de competencias laborales, además de incluir temas relevantes del sector educativo, económico, y de la fuerza laboral, que pueda ser de utilidad para las Coordinaciones de la institución. Esta labor evidenció los resultados de las acciones que promueve la institución, durante el 2023, se ha registrado un 95.0% notas positivas y un 5.0% notas neutras.

Con el correo institucional se difundieron mensajes que apoyaron la adquisición de conocimientos entre los colaboradores, en temas de Proigualdad, medidas de higiene, recomendaciones culturales, anticorrupción, blindaje electoral; además de las felicitaciones por aniversario de cada uno de los integrantes de la institución.

Resultado 2023

Meta para el bienestar: Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER: 100.0%

Parámetro 1: Campañas implementadas para la difusión del SNC: 95.0%

Parámetro 2: Encuesta de calidad en el servicio: 93.7%

Informe de Avances y Resultados 2024 del Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Objetivo prioritario 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.

En el primer semestre de 2024 se instalaron y/o renovaron 16 Comités de Gestión por Competencias (CGC), 7 integrados y 9 fueron renovados, de esta forma, se superó la meta establecida para el periodo. Para llegar a esta cifra se realizaron reuniones con los principales directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, con la finalidad de promover la conformación de comités pertinentes a las necesidades de los sectores del país.

En lo que concierne a los cuatro proyectos para actualizar la normativa de la Coordinación de Promoción y Desarrollo, al 30 de junio se

aprobaron y emitieron dos de los proyectos.

Derivado de estas estrategias se logró cumplir con las siguientes actividades de operación: Aprobación y publicación de manuales operativos por parte del Comité de Mejora Regulatoria.

Publicación de estudios relativos a: Análisis de mecanismos de aseguramiento de la calidad en modelos de certificación de competencias laborales y su inclusión en el Sistema Nacional de Competencias; Posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por medio de políticas públicas; Estudio sobre el sustento metodológico de la evaluación de candidatos con base en estándares de competencia mediante un modelo virtual; Estudio comparativo sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del tratado con la Unión Europea: Certificación de competencias, homologación y mejores prácticas; Guía para la incorporación de ECE/OC al Sistema Nacional de Competencias; Guía de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos certificadores. Directorio impreso e interactivo en plataforma digital y la Guía para la implementación de evaluación de competencias a distancia.

Estrategia prioritaria 1.1.- Fortalecer los mecanismos de articulación entre los SNCL y SCCL para robustecer el SNC

Se realizó la integración de siete Comités de Gestión por Competencias en los sectores educativo; administración pública; salud; seguridad pública; servicios financieros y de seguros; servicios de esparcimiento, culturales y deportivos; transporte; y servicios profesionales, científicos y técnicos; consolidando así la cobertura del SNC.

Durante el 2024 se están desarrollando los siguientes estudios y guías, que se desglosan de la siguiente forma:

Estudio sobre la inclusión de la certificación de competencias laborales en entornos digitales; Estudio sobre el desarrollo y diseño de un sistema de cuidados en los ámbitos nacional y regional; Impacto del nearshoring en la certificación de competencias laborales y Estudio para la determinación metodológica del modelo de cualificaciones profesionales con base en Estándares de Competencias.

Estrategia prioritaria 1.2.- Actualizar el SNCL a efecto de garantizar su óptimo desempeño.

Derivado de la firma del convenio de colaboración entre el INGER y el CONOCER con la finalidad de establecer mecanismos de conjuntar esfuerzos para desarrollar e implementar un programa de formación y certificación de personas cuidadoras, se han actualizado los Estándares de Competencia: EC0964.01 Evaluación de la capacidad funcional de personas mayores y EC0965.01 Manejo inicial de factores de riesgo de discapacidad en personas mayores.

Como parte del fortalecimiento en el desarrollo de Estándares de Competencia en sectores estratégicos, se trabajó en materia de impartición de justicia y seguridad en el desarrollo de 6 EC; 3 EC en materia educativa; 8 EC en materia de asistencia social y 3 en materia de salud.

Asimismo, se desarrollaron 17 ECs en el sector de servicios, 2 en el sector de transporte, 2 EC en servicios financieros, 1 EC en la industria de manufactura, y 2 EC en TICs.

Estrategia prioritaria 1.3.- Consolidar el SCCL asegurando la calidad de los procesos y la atención a los usuarios

Participación de los procesos de acreditación inicial y emisión de certificados como parte del modelo de gestión de calidad.

Implementación de Manual interactivo para el diseño de cursos de capacitación alineados con estándares de competencia.

Aprobación y publicación de manuales operativos por parte del Comité de Mejora Regulatoria.

Estrategia prioritaria 1.4.- Impulsar la integración del Sistema de Formación con el SNC para vincular el sector educativo con el mercado laboral

En el primer semestre de 2024 se instalaron y/o renovaron 16 Comités de Gestión por Competencias (CGC), en los cuales se verificó que al menos una institución educativa de nivel medio superior o superior formara parte de las vocalías de los mismos, a fin de incentivar la certificación, la generación de cursos basados en Estándares de Competencia y la alineación de la oferta educativa de dichas instituciones a las necesidades del mercado, expresados en los Estándares de Competencia.

El CONOCER asistió a las sesiones del Comité Directivo de la Educación Dual de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) y del Comité Técnico de la Educación Dual de la SEMS.

Se continuaron los esfuerzos para impulsar el modelo de Educación Dual, participando en el taller de la segunda fase del proyecto de la Alianza para la Educación Dual, organizado por la DIHK (Cámara Alemana de la Industria y Comercio), el Consejo Coordinador Empresarial y COPARMEX.

Junto con el CGC de CAMEXA se actualizó el Estándar de Competencia EC0887.01 Coordinación de la formación dual de

estudiantes/educandos en las organizaciones productivas y de servicios.

Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas

Se inició la segunda fase del proyecto de la Alianza para la Educación Dual para promover dicho modelo en nuestro país, en el cual el CONOCER, junto con la DIHK (Cámara Alemana de industria y comercio), COPARMEX y el CCE, es socio colaborador.

En el marco de la Alianza del Pacífico, se ha continuado con los esfuerzos para la homologación y reconocimiento de la certificación de competencias entre los países miembros.

Derivado de estas estrategias implementadas, se logró cumplir con las siguientes actividades de operación: 1) Se implementan los contenidos en plataformas respecto a evaluaciones a distancia, incorporación de PS y directorio interactivo de ECE/OC; 2) Aprobación y publicación de manuales operativos por el Comité de Mejora Regulatoria; 3) Propuesta de cursos y evaluaciones automatizadas en estándares de competencia, que facilite a los usuarios acceder a estos servicios.

Estrategia prioritaria 2.1.- Reforzar los vínculos con agendas sectoriales de productividad y competitividad y empleabilidad para fortalecer el SNC.

Se integraron 7 Comités de Gestión por Competencias y se renovaron 9, promoviendo al SNC con el objetivo de consolidar su cobertura en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, al acudir a reuniones con directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, logrando Comités en los sectores educativo; administración pública; salud; seguridad pública; servicios financieros y de seguros; servicios de esparcimiento, culturales y deportivos; transporte; y servicios profesionales, científicos y técnicos.

El departamento de registros trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el RENECE, de la mano de la DMCCA, a través de los canales oficiales de difusión.

Estrategia prioritaria 2.2.- Fortalecer la normalización y certificación de competencias en los ámbitos nacional y global para mejorar la empleabilidad.

Participación de los procesos de acreditación inicial y emisión de certificados como parte del modelo de gestión de calidad; Implementación de la Guía para la evaluación de competencias a distancia; Puesta en marcha de la Guía de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos certificadores. Directorio impreso e interactivo en plataforma digital y aprobación y publicación de manuales operativos por el Comité de Mejora Regulatoria.

Para impulsar la gestión del recurso humano por competencias en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, se llevaron a cabo videoconferencias y sesiones presenciales con diversos Comités de Gestión por Competencias para promover la certificación de competencias laborales del personal que trabaja en dichos sectores.

Estrategia prioritaria 2.3.- Mejorar la transferencia de conocimiento del SNC a los Comités de Gestión por Competencias y Prestadores de Servicios optimizando su funcionamiento.

Publicación de materiales para la transferencia del conocimiento para Prestadores de Servicios, armonizados con la nueva versión del EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia y manuales operativos vigentes de reciente implementación.

Estrategia prioritaria 2.4.- Promover que la certificación de competencias sea insumo en el diseño de políticas públicas de las personas para socializar los beneficios del SNC.

En conjunto con el Comité de Gestión por Competencias de Movilidad segura y sostenible en el transporte público y privado del Estado de México se desarrolló el EC1631 Conducción de motocicleta, el cual coadyuvará para la preservación de la seguridad vial.

Durante el 2024 se publicaron los estudios que se desglosan a continuación: Posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por medio de políticas públicas y Estudio comparativo sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del tratado con la Unión Europea: Certificación de competencias, homologación y mejores prácticas.

Objetivo prioritario 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.

Se asesoraron 50 instituciones posibles postulantes a PS; Se han acreditado a 28 nuevos PS de los cuales 10 corresponden a ECE y 18 OC. Asimismo, se informa que se cuenta con un acumulado histórico de 645 PS., de los cuales 518 son ECE y 127 son OC; Se han

emitido 44,385 certificados de competencias laborales con acuerdos de descuento en las cuotas; Se cuentan con 1,215 procesos de evaluación confines de certificación que han sido puestos a disposición por Prestadores de Servicios de forma gratuita para la población retornada y Participación en la Mesa interinstitucional para la atención integral a familias mexicanas en retorno.

Estrategia prioritaria 3.1.- Fortalecer la oferta nacional de certificación y evaluación de las competencias de las personas mejorando la calidad del servicio.

Revisión de 38 proyectos de participación de PS previo al inicio de su TDC, con la finalidad de encausar sus objetivos.

Estrategia prioritaria 3.2.- Mejorar los mecanismos de apoyos y estímulos que promuevan la certificación de competencias incrementando los beneficiarios.

Se continuó la colaboración con el Instituto Nacional de Migración y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior para el Programa de Promoción para la Certificación de Competencias Laborales de las y los Migrantes Repatriados, denominado "México reconoce tu experiencia". Para 2024, se confirmaron cuatro Prestadores de Servicios para evaluar y certificar de manera gratuita a ciudadanos repatriados, sumando un total de 1,215 procesos de evaluación, incrementando 665 procesos de evaluación en comparación con el año anterior.

Se han emitido 44,385 certificados de competencias laborales con acuerdos de descuento en las cuotas; Se cuentan con 1,215 procesos de evaluación confines de certificación que han sido puestos a disposición por Prestadores de Servicios de forma gratuita para la población retornada y Participación en la Mesa interinstitucional para la atención integral a familias mexicanas en retorno.

Estrategia prioritaria 3.3.- Realizar ejercicios para medir el impacto de la certificación en las personas y así reflejar los beneficios de la misma.

Se publicaron los estudios denominados: Análisis de mecanismos de aseguramiento de la calidad en modelos de certificación de competencias laborales y su inclusión en el Sistema Nacional de Competencias; Posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por medio de políticas públicas; Estudio sobre el sustento metodológico de la evaluación de candidatos con base en estándares de competencia mediante un modelo virtual y Estudio comparativo sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del tratado con la Unión Europea: Certificación de competencias, homologación y mejores prácticas.

Estrategia prioritaria 3.4.- Impulsar el desarrollo de EC, así como la certificación en sectores estratégicos a fin de continuar con una oferta vanguardista.

Seguimiento a los certificados emitidos por los PS que solicitaron descuentos en su emisión; Posicionamiento del Sistema Nacional de Competencias por medio de políticas públicas y Propuesta de cursos y evaluaciones automatizadas en estándares de competencia, que facilité a los usuarios acceder a estos servicios.

Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

Estrategia prioritaria 4.1.- Mejorar los procesos externos e internos, así como la normatividad institucional para optimizar el servicio de los usuarios.

Con el objetivo de mejorar los procesos externos e internos de las áreas sustantivas y administrativas de la Entidad, en el año 2023 se realizó la revisión de las normas incorporadas al Sistema de Administración de Normas Internas de la Administración Pública Federal (SANI-APF), con la finalidad de actualizar aquellas normas que no habían sido actualizadas en los últimos dos años. De las 22 normas incorporadas en dicho sistema, 14 no habían sido actualizadas en los últimos dos años, logrando actualizar 1 en el ejercicio 2023 y las 13 restantes en 2024.

Estrategia prioritaria 4.2.- Vincular al CONOCER con instituciones nacionales e internacionales para tener acceso a las mejores prácticas en materia de certificación de competencias laborales.

Continuidad en la participación en el grupo de trabajo del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) sobre empleos y medios de vida por parte de la Organización Mundial del Trabajo; Publicación del estudio comparativo sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del tratado con la Unión Europea: Certificación de competencias, homologación y mejores prácticas y Seguimiento a las mesas de trabajo derivado del proyecto denominado "México Reconoce tu Experiencia", en donde se han certificado a cerca de 106 connacionales.

Estrategia prioritaria 4.3.- Continuar con la implementación del SGC para la mejora continua de los procesos.

Bajo la premisa de lograr mejoras en la comunicación organizacional y guiados por el Plan de trabajo, se consolida el sentido de

pertenencia entre la "Familia CONOCER", se realizó la difusión de campañas de carácter institucional, establecidas por la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno de México, pero también las que desarrolló la propia institución, enfocadas en promover los valores de todo servidor público en temas de Proigualdad, Delitos electorales, Cero tolerancia, Anticorrupción, Día naranja, Protección civil y cumpleaños. De manera periódica, se realizaron actividades que permitieron la integración y adquisición de conocimientos e información que contribuyeron a la mejora del clima organizacional.

Avance en los Indicadores de los Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal

El CONOCER ha tenido como mandato principal impulsar y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, así como promover la formación por competencias. Sus funciones están orientadas a captar y sistematizar la demanda de las competencias laborales relevantes para los sectores productivos, educativo, social y de gobierno; asegurar la calidad en la certificación de las personas y ser el referente para los sistemas de formación y capacitación por competencias para y en el trabajo.

Al cierre de la cuenta pública 2018 el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales reportó la siguiente información:

- 613,259 certificados de competencia laboral emitidos.
- 381 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos Certificadores que prestan servicios de evaluación y certificación de competencias acreditados y evaluados en el año.
- 254 Estándares de Competencias elaborados y publicados en el Diario Oficial de la Federación en el año.
- 73 expedientes de Instituciones postulantes verificados en el año.
- 45 Comités de Gestión por Competencias constituidos en el año.
- 98 asesorías impartidas a Instituciones solicitantes en el año.

Al cierre de la cuenta pública 2018 el programa E009 Programa de Formación de Recursos Humanos basados en Competencias (PROFORHCOM) reportó la siguiente información:

- 613, 258 certificados de competencia laboral emitidos.
- 4 sectores productivos atendidos por el CONOCER en el marco del PROFORHCOM.
- 1 estudio sectorial realizados por el CONOCER.
- 4 reuniones de coordinación realizadas en el año.

Al cierre de la cuenta pública 2019 el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales reportó la siguiente información:

- 255,472 Certificados de competencia laboral emitidos.
- 183,210 Personas certificadas.
- 113 Estándares (normas) de Competencias publicados
- 30 Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.
- 113 Estándares de Competencia aprobados.
- 73 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.
- 90 Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.
- 134 Asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC.

Al cierre de la cuenta pública 2020 el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales reportó la siguiente información:

- 141,463 Certificados de competencia laboral emitidos.
- 108,874 Personas certificadas.
- 124 Estándares (normas) de Competencias publicados
- 40 Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.
- 124 Estándares de Competencia aprobados.
- 45 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.
- 35 Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.
- 80 Asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC.

Al cierre de la cuenta pública 2021 el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales reportó la siguiente información:

- 200,940 Certificados de competencia laboral emitidos.
- 143,353 Personas certificadas.
- 126 Estándares (normas) de Competencias publicados
- 36 Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.
- 126 Estándares de Competencia aprobados.
- 53 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.
- 60 Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.
- 80 Asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC.

Al cierre de la cuenta pública 2022 el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales reportó la siguiente información:

- 253,058 Certificados de competencia laboral emitidos.
- 188,487 Personas certificadas.
- 95 Estándares (normas) de Competencias publicados
- 30 Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.
- 95 Estándares de Competencia aprobados.
- 48 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.
- 63 Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.
- 165 Asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC.

Al cierre de la cuenta pública 2023 el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales reportó la siguiente información:

- 271,817 Certificados de competencia laboral emitidos.
- 231,240 Personas certificadas.
- 90 Estándares (normas) de Competencias publicados
- 33 Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.
- 90 Estándares de Competencia aprobados.
- 68 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.
- 69 Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.
- 100 Asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC.

Al cierre del primer trimestre de 2024, el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales reportó la siguiente información:

- 51,541 Certificados de competencia laboral emitidos.
- 42,263 Personas certificadas.
- 0 Estándares (normas) de Competencias publicados
- 13 Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.
- 16 Estándares de Competencia aprobados.
- 15 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.
- 19 Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.
- 25 Asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC.

Al cierre del segundo trimestre de 2024, el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales reportó la siguiente información:

- 107,547 Certificados de competencia laboral emitidos.
- 82,338 Personas certificadas.
- 44 Estándares (normas) de Competencias publicados

- 16 Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.
- 44 Estándares de Competencia aprobados.
- 28 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.
- 38 Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.
- 50 Asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC.

Al 30 de septiembre de 2024, el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales estima reportar el siguiente avance de metas:

¿117,000 Certificados de competencia laboral emitidos.

¿101,500 Personas certificadas.

¿44 Estándares (normas) de Competencias publicados

¿20 Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.

¿70 Estándares de Competencia aprobados.

¿35 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.

¿57 Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.

¿76 Asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC.

Para ampliar la información de este apartado se pueden consultar los informes de cuenta pública de los años correspondientes, que la SHCP en cumplimiento de los artículos 74, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 46 y 53 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, publica en las siguientes ligas:

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2018> <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2019>

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2020> <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2021>

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2022> <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2023>

c) Los principales proyectos de inversión terminados y aquellos que se encuentren en proceso, reportando de estos últimos su avance físico y financiero, y justificando el grado de avance y estado.

El Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral no realiza proyectos de inversión, ni cuenta con recursos para ello.

d) Los avances en la atención a recomendaciones y/o sugerencias de las evaluaciones externas a los programas sectoriales, institucionales, transversales, regionales y especiales; los programas sujetos a reglas de operación o cualquier otro, los proyectos estratégicos y/o prioritarios.

Mecanismo para el Seguimiento a los Aspectos Susceptibles de Mejora 2018-2019

Durante el período 2018-2019, se identificaron dos Aspectos Susceptibles de Mejora: 1) Inconsistencias identificadas en los diferentes formatos que documentan su desempeño, hace falta fortalecer la metodología para la definición y cuantificación de poblaciones; y 2) El indicador nivel Propósito no mide los resultados del programa propiamente, sino el número de prestadores de servicio dictaminados y certificados anualmente.

Derivado de lo anterior, se comprometieron las siguientes actividades para dar seguimiento a los ASM: 1) Elaborar un estudio para delimitar la población potencial en los sectores productivos y/o prioritarios conforme lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Sectorial de Educación; 2) Revisión y actualización del formato de definición, justificación y cuantificación de poblaciones; 3) Revisión y actualización de la Matriz de Indicadores para Resultados; y 4) La implementación del indicador a nivel propósito y la instrumentación de sus documentos soporte.

Ficha de Monitoreo y Evaluación 2019-2020

Objetivo de la evaluación: Mostrar el avance de los programas federales de desarrollo social de forma estructurada, sintética y homogénea para un ejercicio fiscal con el objetivo de contribuir a la toma de decisiones y la mejora de los programas y acciones. Principales recomendaciones de la evaluación: 1) Es necesario que el programa atienda los requerimientos de información que se le hacen llegar para la elaboración de la Ficha de Monitoreo, así como para los reportes que hacen el CONEVAL y la SHCP; y 2) Se

considera primordial que el programa elabore un documento Diagnóstico, con los elementos que señala la Normativa vigente en la materia.

Acción de mejora derivada de la evaluación: A fin de contribuir al mejoramiento y fortalecimiento de la Ficha de Monitoreo y reportes de desempeño, el CONOCER comunicó, el nombre, cargo, teléfono y correo de electrónico de los servidores públicos responsables de atender los requerimientos de información en tiempo y forma a la Dirección de Evaluación.

Ficha de Monitoreo y Evaluación 2020-2021

Objetivo de la evaluación: Mostrar el avance de los programas federales de desarrollo social de forma estructurada, sintética y homogénea para un ejercicio fiscal con el objetivo de contribuir a la toma de decisiones y la mejora de los programas y acciones. Principales recomendaciones de la evaluación: Se sugiere que la unidad responsable del programa realice el requisitado de la evolución del programa y lo envíe a la Unidad de Evaluación de SEP en tiempo y forma, con el propósito de que pueda ser tomado en cuenta en la elaboración de la Ficha de Monitoreo y Evaluación del programa.

Acción de mejora derivada de la evaluación: Se atendió la recomendación del requisitado de la evolución de cobertura del programa, para la elaboración de la FMyE. Asimismo es importante señalar que se envió en tiempo y forma la información requerida por la Dirección de Evaluación para la integración de la Ficha de Monitoreo a los correos solicitados.

Ficha de Monitoreo y Evaluación 2021-2022

Objetivo de la evaluación: Mostrar el avance de los programas federales de desarrollo social de forma estructurada, sintética y homogénea para un ejercicio fiscal con el objetivo de contribuir a la toma de decisiones y la mejora de los programas y acciones. Principales recomendaciones de la evaluación: Actualizar el documento de Diagnóstico del Programa, dado que es un requerimiento por parte de la SHCP.

Acción de mejora derivada de la evaluación: Se envió documento diagnóstico por correo electrónico el día 30 de noviembre de 2021. El documento diagnóstico incluye los elementos de acuerdo con los Aspectos para la elaboración de diagnósticos de programas presupuestarios de nueva creación o con cambios sustanciales que se propongan incluir en la Estructura Programática del Presupuesto de Egresos de la Federación vigentes a partir del 29 de agosto de 2019 publicados por la SHCP y el CONEVAL.

Ficha de Monitoreo y Evaluación 2022-2023

Objetivo de la evaluación: Mostrar el avance de los programas federales de desarrollo social de forma estructurada, sintética y homogénea para un ejercicio fiscal con el objetivo de contribuir a la toma de decisiones y la mejora de los programas y acciones. Principales recomendaciones de la evaluación: 1) Se sugiere realizar las gestiones correspondientes para actualizar la Normativa interna, con el fin de tener un adecuado desarrollo del programa y 2) Se sugiere la actualización del documento de Diagnóstico del Pp, dado que la última versión es de noviembre del 2021.

Acción de mejora derivada de la evaluación:

Se envió la actualización del documento diagnóstico por correo electrónico el día 30 de noviembre de 2023. El documento diagnóstico incluye los elementos de acuerdo con los Aspectos para la elaboración de diagnósticos de programas presupuestarios de nueva creación o con cambios sustanciales que se propongan incluir en la Estructura Programática del Presupuesto de Egresos de la Federación vigentes a partir del 29 de agosto de 2019 publicados por la SHCP y el CONEVAL.

Estrategia de Atención de Mejora 2023 del CONEVAL.

Durante el segundo trimestre del año, los responsables del Programa presupuestario E028 Normalización y Certificación en Competencias Laborales, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa llevaron a cabo una reunión de trabajo en la plataforma tecnológica Webex, a efecto de recibir recomendaciones por parte del CONEVAL para llevar a cabo mejoras en la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) del Programa Presupuestario antes mencionado. En seguimiento a lo anterior, las recomendaciones están siendo analizadas por los responsables del programa y de considerar procedentes los cambios, éstos serán notificados para su aprobación y en caso de ser procedentes, se solicitarán los ajustes necesarios.

Mecanismo para el Seguimiento a los Aspectos Susceptibles de Mejora 2023-2024.

En el primer trimestre del año 2024, los responsables de operar el programa presupuestal E028 "Normalización y Certificación en Competencias Laborales" y la Dirección General de Análisis y Diagnóstico del Aprovechamiento Educativo (DGADAE) se reunieron con

la finalidad de analizar la información de las evaluaciones e identificar los Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM) que serán comprometidos para dar cumplimiento al Mecanismo de Seguimiento de los Aspectos Susceptibles de Mejora (MASM) 2023-2024. En dicha reunión se identificaron los siguientes ASM: 1) El programa no cuenta con un documento Diagnóstico actualizado y, 2) La falta de actualización de la Normativa interna impide un desempeño adecuado que vaya acorde con los avances tecnológicos y demandas sociales de atención ciudadana.

Por lo anterior, el CONOCER en coordinación con la DGADAE establecieron las actividades pertinentes para dar atención a los ASM:

1) Promover sesiones de trabajo con las áreas sustantivas de la entidad para la actualización del Documento Diagnóstico que permita evaluar la evolución del programa y; 2) la actualización de Manuales del CONOCER con la finalidad de lograr un adecuado desarrollo del programa; dichas acciones quedaron establecidas en los Documentos de Trabajo y enviadas a la DGADAE mediante correo electrónico con número de oficio DPPF-048-2024.

Acción de mejora derivada de la evaluación: Al 30 de septiembre de 2024, se estarán concluyendo las gestiones correspondientes para actualizar la normatividad interna del CONOCER. Dichas actualizaciones podrán ser consultadas en la Normateca del CONOCER. Los manuales se podrán consultar en la siguiente liga: <http://capacitacion.conocer.gob.mx:8086/>

e) Las recomendaciones o propuestas de estrategias, programas, proyectos o acciones que deben tener continuidad por su relevancia, impacto social y relevancia presupuestal.

El CONOCER ha tenido como mandato principal impulsar y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, así como promover la formación por competencias. Sus funciones están orientadas a captar y sistematizar la demanda de las competencias laborales relevantes para los sectores productivos, educativo, social y de gobierno; asegurar la calidad en la certificación de las personas y ser el referente para los sistemas de formación y capacitación por competencias para y en el trabajo.

El CONOCER como órgano promotor y regulador del SNC ha establecido una metodología para desarrollar EC, que requieren una permanente actualización, dada la dinámica que generan los fenómenos macroeconómicos y tecnológicos.

El SNC es un instrumento fundamental para atender la demanda de competencias laborales por parte de los sectores productivos de bienes y servicios con la finalidad de impulsar la productividad y competitividad del país; a más de 25 años de la creación de esta institución, los sectores estratégicos y empresas líderes se han involucrado en la utilización de los estándares desarrollados para promover modelos de gestión de los recursos humanos por competencias, sin embargo, falta profundizar esta participación para que dichos modelos sean replicables en diferentes sectores.

En los sectores productivos se ha detectado que se prefiere no certificar las competencias generadas por sus trabajadores, debido a la posibilidad de que la inversión hecha se pierda si el personal cambia de trabajo, por lo que se requieren realizar estudios que permitan identificar la repercusión de la certificación de las competencias en el desarrollo de las personas y su incidencia en la productividad y competitividad, para resaltar el beneficio que el SNC aporta a la sociedad.

Se requiere avanzar en la actualización del Marco Mexicano de Cualificaciones, así como en la implementación del mismo, lo que daría como resultado que las certificaciones sean equivalentes a grados de estudio, permitiendo reconocer y validar lo aprendido en el trabajo, en la formación informal y autodidacta.

Se debe avanzar en el fortalecimiento de los mecanismos de comunicación e interacción entre los CGC y los PS, actualizando los contenidos y medios de transferencia del conocimiento, lo que permitiría una planeación conjunta y articulada respecto a la normalización, formación, evaluación y certificación de competencias.

Es importante continuar con la promoción y generación de convenios con organizaciones internacionales e instituciones afines extranjeras, con el objetivo de intercambiar experiencias y mejores prácticas en temas de normalización y certificación de competencias, que permitan estar a la vanguardia de los retos que se presentan en el mundo laboral.

El CONOCER deberá revisar y, en su caso, actualizar la Normativa respecto al desarrollo de EC, así como la operación de los PS, para responder a las necesidades actuales, facilitando los mecanismos existentes sin reducir la calidad de los procesos. Esto derivado de los cambios vertiginosos por los avances tecnológicos, los nuevos esquemas de trabajo ante la realidad actual y los esquemas de trabajo emergentes.

Por ello es necesaria la actualización, la mejora continua y la calidad, para que las personas cuenten con procesos de certificación más

asequibles.

La participación del CONOCER en la definición y generación de políticas públicas que promuevan la certificación de las competencias de las personas para mejorar la productividad, la competitividad y la empleabilidad tiene que ampliarse y promoverse. Por ello es necesario participar en el desarrollo de políticas públicas y en el acercamiento del SNC a los proyectos y programas prioritarios del Gobierno de México.

III. Principales logros alcanzados en los programas, proyectos, estrategias y aspectos relevantes y/o prioritarios

I. PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Las funciones principales están orientadas a captar y sistematizar la demanda de las competencias laborales relevantes para los sectores económicos; asegurar la calidad en la certificación de las personas y ser el referente para los sistemas de formación y capacitación por competencias para y en el trabajo. En específico, la Coordinación de Promoción y Desarrollo continúa con el mandato de propiciar la integración y/o renovación de Comités de Gestión por Competencias (CGC) y el acompañamiento en el desarrollo/actualización de Estándares de Competencia (EC).

1. Comités de Gestión por Competencias

1.1. Resultados

En el periodo del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2024 se integraron y/o renovaron 186 Comités de Gestión por Competencias (CGC), superando la meta establecida para este periodo (177). Al 30 de junio de 2024 se cuenta con un total de 400 CGC lo que representa un incremento del 34.0% respecto a la cifra reportada al cierre de 2018 de 298 CGC, cuando iniciaba la presente administración.

Estos 400 CGC se clasificaron en los siguientes sectores: 213 en el Sector Productivo (54.0%), 74 en el Sector de la Administración Pública (19.0%), 31 en el Sector Social (7.0%), 73 en el Sector Educativo (19.0%) y 9 en el Sector Cultura y Artes (2.0%).

Del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024, se estima la integración de 11 CGC y la renovación de 5, con lo cual se alcanzará un total histórico de CGC a 411.

2. Estándares de Competencia

2.1. Resultados

En el periodo de 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2024 se desarrollaron y/o se incorporaron 592 Estándares de Competencia (EC) los cuales se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF). Con esta cifra se superó la meta establecida para el periodo (547).

Al 30 de junio de 2024 se tuvo un acumulado de 1759 Estándares de Competencias en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, lo que representó un incremento del 44.0% sobre la cifra registrada al 31 de diciembre de 2018 (1222), cuando inició la presente administración.

Para el periodo del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024 se estima la aprobación y publicación de 29 EC, con lo que se alcanzará un acumulado de 1788 EC en el RENECE.

ACTIVIDADES Y PROYECTOS DESTACADOS 2018-2023

En el periodo del 1 de diciembre de 2018 al 30 de septiembre de 2024 se enfocaron los esfuerzos para solucionar los temas prioritarios del Gobierno Federal. Dentro de las actividades realizadas se destacan:

Alianza del Pacífico.

El 6 de julio de 2019 en la ciudad de Lima, Perú, se llevó a cabo la XIV Cumbre de la Alianza del Pacífico, en la cual por una declaración firmada por los Presidentes de los países miembros, Sebastián Piñera, de Chile; Iván Duque, de Colombia; Martín Vizcarra, de Perú y el Lic. Andrés Manuel López Obrador, de México, se instruyó al Grupo Técnico Laboral realizar un informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales, como primer paso para la elaboración de una hoja de ruta que permitió homologar los sistemas de certificación de los países miembros de la Alianza.

En el mes de enero de 2020, con México como país anfitrión, se llevó a cabo el evento en el que el Grupo Técnico Laboral (GTL) conformó una Red de Expertos para concretar el mandato, con invitados de Chile, Colombia y Perú, así como el personal de consultoría de Eurosócial.

Durante este evento, se expusieron los sistemas de normalización y certificación de competencias laborales de cada país, siendo éste el primer paso para la eventual homologación de competencias entre los cuatro países.

El estudio se llevó a cabo con éxito y es un documento de referencia en la región en materia de certificación de competencias laborales. Como resultado quedó claramente establecida la legitimidad, equivalencia y validez de los cuatro sistemas de certificación de competencias laborales de los países de la AP, y sentadas las bases -junto al catálogo compartido de perfiles homologables que se trabajó en forma paralela- de un sistema de homologación y reconocimiento mutuo de las certificaciones de competencias laborales entre los cuatro países.

En subsecuentes sesiones virtuales se revisaron elementos comunes entre los cuatro sistemas, se expusieron ejemplos de homologación en ámbitos académicos que se han realizado en Europa, se planteó la posibilidad de un acuerdo de confianza técnica y se definió un sistema operativo para lograr los objetivos planteados y se desarrolló una propuesta de Memorándum de entendimiento (MOU), misma que se sometió a revisión por parte de los jurídicos de las Secretarías/Ministerios de cada país.

Se lograron importantes avances y acuerdos:

- Se trabajó en dos sentidos, Homologación y Reconocimiento

o Homologación: proceso de aprobación formal de certificaciones de competencias laborales emitidas por los países de la AP y que tiene como respaldo un acuerdo de entendimiento, un análisis de equivalencia de estándares y de procesos de certificación entre los países.

o Reconocimiento: aceptar como legítimas y válidas las certificaciones de competencias laborales obtenidas en un país de origen pero que no tienen un estándar homologado (equivalente) en el país de destino y que tiene como respaldo un acuerdo de entendimiento.

El modelo fue testeado a partir de pruebas piloto para homologar y reconocer certificados en 6 ámbitos laborales: hostelería, gastronomía, turismo, construcción, cuidados y comercio. Cada país ha ofertado homologar y/o reconocer, 50 certificados adquiridos en otro país -200 en total- priorizando a las personas inmigrantes ya presentes en el territorio nacional (y en posesión de estos certificados).

La importancia estratégica de contar con un sistema que permita los reconocimientos de certificados entregados por cualquier país, en otro, reside en que genera:

Una alta movilidad regional de trabajadores/as cuestión que siempre favorece el desarrollo económico;

Una mayor validez de estos sistemas en cada país en la medida que, también, son altamente valorados en otros países,

Una mejor gestión de los recursos humanos en las empresas en la medida que se amplían las opciones de encontrar personal cualificado,

Una mejora en las oportunidades laborales para las personas porque se les amplía el horizonte para encontrar empleos de calidad

Una inmigración laboral cualificada que no ve reducidas sus oportunidades de empleo porque sus certificados no sean reconocidos o deban someterse a largos procesos de validación.

Ámbito Laboral

Se reestructuró el Comité de Gestión por Competencias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y dentro de los trabajos desarrollados está la profesionalización de los agentes de cambio de la Reforma Laboral.

De igual forma, la Secretaría del Trabajo del Estado de México se integró a la Red de Prestadores de Servicios del CONOCER, como ECE, en busca de certificar al personal que promueve dicha Reforma.

Como apoyo al programa “Jóvenes Construyendo el Futuro”, en conjunto con el CGC del Sector Empresarial, la STPS desarrolló el estándar EC1308 Tutoría de aprendices del programa Jóvenes Construyendo el Futuro, con el fin de brindar opciones que permitan mejorar la cualificación y competitividad de las y los jóvenes, para poder integrarse con mejores oportunidades al sector laboral.

Se impulsó la certificación a partir del programa “Mes trece”, en el cual los jóvenes que terminaron su capacitación pueden ser acreedores a diferentes certificados oficiales que les permitan conseguir un empleo en diversos sectores productivos.

Se trabajó con las principales confederaciones de trabajadores:

o La Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM) se sumó como Prestador de Servicios del CONOCER con el objetivo de certificar a todos sus integrantes en el ámbito nacional para profesionalizar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

¿Se asistió a la presentación de la “Estrategia Nacional de Educación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM)”, donde se realizó la instalación del cuarto Comité de Gestión por Competencias Laborales CTM, que tiene como objetivo primordial el desarrollo y crecimiento de habilidades de los trabajadores en el ámbito nacional.

¿Se instaló el Comité de Gestión por Competencias de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), además de la entrega de certificados de los agremiados en distintas áreas ocupacionales.

Social y salud

Se firmó el Convenio de Colaboración entre el Instituto de Administración Pública y la Secretaría de Igualdad de Género, para fomentar la certificación de los funcionarios públicos que realizan la capacitación para la igualdad de género.

En materia de Derechos Humanos, se renovó el CGC de Derechos Humanos e Igualdad, presidido por la Comisión Nacional de Derechos Humanos. A partir de ésto se desarrollaron EC en materia de protección de derechos humanos y aplicación de los protocolos de Estambul, para identificar actos de tortura y herramientas para combatir la desaparición forzada de personas.

Renovación del Comité de Gestión por Competencias de Prevención y Atención de las Adicciones, el cual busca contribuir a la protección de la salud de la ciudadanía, certificando al personal que coadyuva en la prevención de las adicciones.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) recibió la cédula de acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación por parte del CONOCER con ello se garantizó el reconocimiento a la labor de los trabajadores del sector salud.

Derivado de la emergencia sanitaria se desarrolló el Estándar “Prestación de Servicios de Limpieza y Desinfección, con el uso de Equipo de Protección en Establecimientos de Salud”.

Se entregaron certificados a trabajadores de farmacias en el marco del Foro Nacional de Farmacias 2019, organizado por la Asociación Nacional de Farmacias de México A.C. (ANAFARMEX). Con ésto se reafirmó la labor de fortalecer al capital humano entre el CONOCER y los integrantes del ramo farmacéutico. El sector cuenta ya con 1,800 personas certificadas.

Se firmó un convenio de colaboración entre el INGER y el CONOCER con la finalidad de establecer mecanismos de conjuntar esfuerzos para desarrollar e implementar un programa de formación y certificación de personas cuidadoras, basado en un marco homologado y actualizado de competencias, estableciendo alianzas estratégicas y adaptándose a las necesidades y variaciones del mercado laboral, en beneficio de quienes cuidan a personas mayores.

Se integró el CGC de Movilidad de Vehículos Particulares de la Ciudad de México, resultado del trabajo interinstitucional entre el CONOCER y la Secretaría de Movilidad de la CDMX (SEMOVI) con la finalidad de reducir el número de accidentes viales y fomentar una cultura de prevención en conductores de vehículos.

La integración de este CGC derivó en el desarrollo de los Estándares de Competencias en: Manejo seguro de motocicleta, Instructores certificados de bicicuela y Movilidad sustentable.

Referente a la práctica de deportes, la Oficina de Presidencia para la Promoción y el Desarrollo del Béisbol en México (ProBéis) se integró como CGC para la Excelencia y Desarrollo del Béisbol, asimismo la Comisión Nacional de Boxeo (CONABOX) integró el CGC de Alfabetización Física de Excelencia para el Desarrollo del Boxeo y la Comisión Nacional de Caminata (CONACAM) integró el CGC para la Especialización, Desarrollo y Perfeccionamiento de la Caminata.

Estas acciones muestran el compromiso del CONOCER para fomentar la actividad física y el ejercicio. Seguridad Nacional y Pública

La Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) se integró como CGC y se acreditó como Entidad de Certificación y Evaluación y con ello se impulsó el adiestramiento y desarrollo de las habilidades del Ejército y Fuerza Aérea.

Este esfuerzo se concatenó al plan de trabajo de la Cuarta Transformación y se lograron mejores resultados y beneficios para los ciudadanos. Asimismo, la Secretaría de Marina y la Guardia Nacional se conformaron como CGC y se acreditaron como ECE, adicionalmente se realizó la integración del CGC de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, estas acciones coadyuvaron para sumar a todas las estrategias en materia de Seguridad Pública para el beneficio de la ciudadanía.

También se renovó el CGC de Protección Federal, a fin de seguir la profesionalización de los elementos encargados de la fuerza de seguridad federal. Se firmó el Convenio que acredita a la Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la Ciudad de México como Entidad Evaluadora y de Certificación de Competencias Laborales.

Se instaló el CGC y se acreditó como ECE a la CONASE, este Comité busca consolidar el trabajo desarrollado para combatir el crimen organizado, mediante la certificación de más de 700 integrantes.

Combate a la Corrupción, transparencia y rendición de cuentas. Se instaló el CGC de Observancia y Cumplimiento de la Normativa en Materia de Anticorrupción.

Se prevé certificar a 1,800 servidores públicos, lo que destaca la importancia de contar con un Comité que fomente el combate a la corrupción.

Se instaló CGC de Control Interno, Combate a la Corrupción y Promoción de la Integridad en la Gestión Pública. Una de las metas principales de este Comité es la certificación de más de cinco mil personas, a fin de fortalecer los conocimientos en la aplicación de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y desarrollar habilidades para desempeñar la función de auditor.

Se entregaron certificados de competencia laboral a los servidores públicos responsables de los archivos del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), con lo que se muestra la importancia de contar con una cultura de transparencia y rendición de cuentas.

Se firmó el Convenio de Colaboración con el Ayuntamiento de Benito Juárez, Quintana Roo, para establecer bases de coordinación y lograr la certificación de competencias laborales entre los servidores públicos del municipio.

Sector Educativo

En conjunto con la SEP y CONALEP, se entregaron ocho mil certificados de competencia laboral a alumnos, docentes y personal administrativo de esta última institución en el uso de herramientas informáticas de Microsoft y Autodesk.

Se integró el Comité de Gestión por Competencias del Ecosistema STEM con el propósito de promover la incorporación de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en los ambientes educativos y propiciar el desarrollo personal y profesional de las nuevas generaciones.

La suma de esfuerzos interinstitucionales, permitió la renovación del Comité de Gestión por Competencias del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), que cuenta con el respaldo metodológico de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la Comisión Nacional de Fomento Educativo (CONAFE).

Se alcanzaron logros importantes para impulsar la certificación de competencias en el modelo de Educación Dual, el cual ofrece a los estudiantes la oportunidad para desarrollar sus competencias mediante la combinación de aprendizaje práctico en los lugares de trabajo y la enseñanza teórica en las escuelas. Esto prepara mejor a los estudiantes ante los retos que encontrarán en el mundo laboral.

Educación Dual

Durante el 2022 se publicó el acuerdo secretarial de la educación dual, y se instaló el Comité de la Educación Dual en donde el CONOCER ocupa un asiento con voz y voto. Adicionalmente se iniciaron las gestiones para el arranque del proyecto Alianza para la Educación Dual. En el último trimestre del año se sostuvieron diversas reuniones de trabajo con representantes de CAMEXA, el Consejo Coordinador Empresarial y el gobierno alemán, incluyendo sesiones informativas sobre los detalles del funcionamiento del modelo de Educación Dual en Alemania, así como varias sesiones para determinar los mensajes adecuados para hacer atractivo el modelo a empresas, escuelas, estudiantes y padres de familia.

En 2023 se contó con la visita a México de personas de DIHK (Cámara Alemana de la Industria y Comercio), teniendo una reunión presencial en las oficinas del CONOCER para evaluar los avances que se han tenido en la primera fase de este proyecto y en la cual se discutieron las percepciones sobre la Educación Dual y el impacto del CONOCER. Durante esta visita, se asistió también al evento de lanzamiento del distintivo de calidad del modelo dual, que presentó el CCE.

Posteriormente, se participó en un taller enfocado a temáticas hacia una segunda fase de proyecto con todos los socios de la Alianza de Educación Dual. En este taller se expusieron los esfuerzos que ha realizado el CONOCER para adaptar ciertos Estándares de Competencia a las necesidades del modelo dual, incluyendo la posible implementación de bancos de preguntas en los instrumentos de evaluación y el contar como evidencia histórica a las acciones autónomas de los estudiantes dentro de las empresas. Posteriormente, junto con el CGC de CAMEXA se actualizó el Estándar de Competencia EC1530 Instalación y mantenimiento de sistemas electromecánicos. La necesidad de actualizar el EC surgió ya que dicha competencia está dirigida a la población de alumnos de Educación Media Superior. Un elemento que proporciona valor agregado a ésta actualización es la incorporación de la entrega de una evidencia histórica del Proyecto de competencia de acción autónoma, éste entregable es realizado durante su inserción en la empresa como parte de la Educación Dual.

En 2024 se llevó a cabo el “Taller de planificación de la segunda fase del proyecto Alianza para la Educación Dual Profesional - DIHK - 2023 – 2026”, a través del cual se delinearon los objetivos y actividades para esta segunda etapa en conjunto con los demás socios del proyecto, la DIHK, COPARMEX y el CCE, así como con representantes de los Subsistemas de Educación Media Superior. Se espera que, en septiembre, se realice una mesa de diálogo sobre la certificación de competencias en el modelo dual, moderada por personal del CONOCER.

Con la Subsecretaría de Educación Media Superior, el CONOCER ha participado en las reuniones de seguimiento de este tema, así como en las sesiones del Espacio Común de la Educación Media Superior (ECEMS) de las regiones occidente, centro, noreste, noroeste y sureste, en las cuales se ha tratado el tema de la formación dual, complementándolo con la promoción de certificaciones laborales tanto para tutores y personal administrativo, así como para alumnos.

Cultura y artes

En aras de impulsar la promoción de la cultura mexicana, así como preservar el legado nacional y transmitirlo a las futuras generaciones se integraron el CGC de Artesanías de Chiapas, el CGC de Conocimientos, Habilidades y Técnicas de Portadores del Patrimonio Cultural Inmaterial de México y el CGC de Saberes de Pueblos Originarios (Huehuetlamatiliztli).

Se integró el CGC del Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (FONART) para acercar la certificación a los sectores artesanales y gastronómicos del país, buscando preservar nuestro patrimonio cultural.

Sectores Productivos

Se firmó la alianza de colaboración entre la Cámara de Comercio Franco Mexicana, la Federación Mexicana de la Industria Aeroespacial y el CONOCER; estas acciones promueven el desarrollo industrial, tecnológico y de innovación, propiciando generación de empleos.

Se integró el Comité de Gestión por Competencias de Coca Cola México. Este Comité desarrolló un Estándar de Competencia dirigido a las personas que trabajan como tenderos en administración y venta en pequeños negocios, cuya meta es certificar a más de 24 mil personas.

Se realizó la renovación del CGC del Consejo Coordinador Empresarial, el cual desarrolla EC necesarios para los sectores productivos.

Se realizó la integración del Comité de Gestión por Competencias de PLM del Norte / SIEMENS. PLM (Producto Lifecycle Management) del Norte es la empresa distribuidora de soluciones de software en materia de automatización industrial, ofreciendo de esta manera a las empresas la doble certificación SIEMENS–CONOCER.

Se acreditó a la Alianza Nacional del Autotransporte en General y la Construcción, Similares y Conexos de la República Mexicana, para certificar las competencias de los trabajadores en las áreas de Transporte, Automotriz, Laboral, y Turismo.

Se presentó el Estándar EC1348 “Realizar una entrega segura de mercancías o productos en motocicleta”, de manera conjunta con la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) de Guadalajara, el Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac (IDEA) de la Universidad Anáhuac y el Gobierno del Estado a fin de promover la seguridad y la calidad en los servicios de entrega de productos.

En 2021, se desarrolló la consultoría para realizar análisis sectoriales en cuatro sectores estratégicos, productores de bienes y servicios. (Sectores: Servicios de salud, Agroalimentos, Automotriz, y Tecnologías de la Información), financiado parcialmente por el Banco Interamericano de Desarrollo en el marco del Programa de Formación de Recursos Humanos basado en Competencias.

En 2022, se desarrolló y, posteriormente en 2023, se publicó el análisis para identificar las funciones y competencias específicas relevantes para la empleabilidad y productividad a nivel nacional, sectorial y regional, en el Sector Turismo en México. En 2024 se están realizando análisis similares para el sector aeroespacial y para la industria de centros de contacto, los cuales se terminarán en el mes de noviembre.

PEMEX

Se ha trabajado intensamente con el CGC de PEMEX, que fue renovado en 2019 y 2022 y que ha desarrollado de 2019 a la fecha, 21 EC.

CONOCER ha participado junto con PEMEX, el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), la Agencia de Seguridad, Energía y Ambiente (ASEA) y la Subsecretaría de Educación Superior (SES) en el programa Gasolineras del Bienestar, estrategia que surge en el marco de las acciones que dan cumplimiento a las solicitudes recibidas en las asambleas consultivas del proceso de consulta indígena

del Tren Maya para el fortalecimiento de la economía social y solidaria, buscando que los ejidos se incorporen a un modelo cooperativista y de desarrollo económico incluyente.

El CONOCER se ha sumado por invitación se la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP para buscar la certificación de las personas que operarán las gasolineras.

Comité de Competitividad del T-MEC y Diálogo Económico de Alto Nivel

Por invitación de la Subsecretaría de Comercio Exterior, Luz María de la Mora, se tuvo presencia del CONOCER en la primera reunión del Comité de Competitividad del T-MEC, con representantes de Estados Unidos, Canadá y México, para explorar temas de certificación laboral entre los tres países. Como resultado de esa reunión, también recibió la invitación por parte del Centro Presidencial George W. Bush para participar en el evento "USMCA and Workforce Development: Building a Competitive North America", en el cual el CONOCER fue panelista en la conversación "Delivering Workforce Development For North America", junto con expertos de Estados Unidos y Canadá.

En enero de 2022, la SE invitó al CONOCER a participar en la iniciativa 4.3 sobre programas de capacitaciones técnicas en sectores prioritarios, acordada en el marco del Diálogo Económico de Alto Nivel (DEAN), la cual contiene la actividad: "Explorar oportunidades para crear certificaciones conjuntas de competencia y armonizar los programas de entrenamiento técnico en campos selectos", en la que el CONOCER incide directamente.

En una reunión con las contrapartes estadounidenses, incluyendo personal del Departamento de Estado y del Departamento del Trabajo, se presentó el funcionamiento del CONOCER, posteriormente, se planteó a la SE, que se identifiquen estados y sectores clave con los que podría tenerse un acercamiento para comenzar los trabajos encaminados a un programa piloto.

En mayo de 2022, se realizó la videoconferencia "La promoción de las certificaciones de competencias laborales en América del Norte" en conjunto con la SE y a la que fueron invitados representantes de las principales cámaras y asociaciones de diversos sectores productivos. Como resultado de esa videoconferencia se han tenido acercamientos individuales con los diferentes sectores.

En 2024, continuando en el marco del Diálogo Económico de Alto Nivel (DEAN), se participó en la reunión de revisión de medio término, en la cual se destacó la labor del CONOCER en la certificación de competencias laborales en México. Asimismo, se participó en el Diálogo Binacional sobre certificación de competencias de la industria automotriz, enfatizando la colaboración que existe entre el CONOCER y esta industria en materia del desarrollo de Estándares de Competencia y promoción de la certificación de competencias en la industria.

Sobre todos los temas anteriores se espera seguir trabajando hasta el 30 de septiembre y, posteriormente, en la próxima administración.

ANEXO I. COMITÉS DE GESTIÓN POR COMPETENCIA INTEGRADOS Y/O RENOVADOS DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2018 AL 30 DE JUNIO DE 2024

ANEXO II. ESTÁNDARES DE COMPETENCIA DESARROLLADOS/RENOVADOS/INCORPORADOS DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2018 AL 30 DE JUNIO DE 2024.

II.COORDINACIÓN DE OPERACIÓN Y SERVICIOS A USUARIOS

Para el ejercicio de sus atribuciones, el CONOCER dentro de su estructura orgánica cuenta con la Coordinación de Operación y Servicios a Usuarios, quien, en términos generales, tiene la atribución de coordinar y vigilar la operatividad de la Red de Prestadores de Servicios, garantizando la excelencia en la operación y servicios ofertados a los usuarios del Sistema Nacional de Competencias (SNC).

En ese sentido, a continuación, se mencionan los trabajos realizados a lo largo del presente sexenio, que comprende de diciembre 2018 a junio de 2024.

Promoción de la Oferta de Prestadores de Servicios.

Del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2024, el Comité de Acreditación Inicial, aprobó la procedencia de 355 solicitudes de acreditación como Prestadores de Servicios (PS); 248 Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y 107 como Organismos Certificadores (OC).

Para el periodo correspondiente del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024 se proyecta la presentación de 19 postulaciones ante el CAI llegando a un total de 374 expedientes presentados de manera favorable.

Transferencia de Conocimientos.

Del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2024, se atendieron 1032 PS en 1,539 eventos de transferencia de conocimientos en las modalidades presencial, virtual y asesorías

o Transferencia de Conocimientos Virtual (7,190 personas)

o Transferencia de Conocimientos Presencial (5,914 personas)

o Asesoría a PS (3,959 personas)

Para el periodo correspondiente del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024 se estima la atención de 40 PS y aproximadamente 80 eventos de transferencia de conocimientos en las modalidades presencial, virtual y asesorías.

Apoyo a Prestadores de Servicios.

Del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2024, la atención de los 1,031 PS ha involucrado a 13,371 usuarios, en este proceso se consideró el acceso a una plataforma de formación a distancia, talleres de transferencia de conocimientos y habilidades por medios digitales y asesorías para la elaboración y seguimiento a proyectos de certificación para administradores y para evaluadores de los PS. Para el periodo del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024 se estima la atención de 40 PS, que podría involucrar a 500 usuarios, en este proceso se considera el acceso a una plataforma de formación a distancia, talleres de transferencia de conocimientos y habilidades por medios digitales y asesorías para la elaboración y seguimiento a proyectos de certificación para administradores y para evaluadores de los PS

Evaluaciones a Distancia.

Se ha implementado el mayor uso de las plataformas del Centro Virtual de Conocimientos para apoyar temas de la Operación de ECE u OC, Tutoriales para Administración del Sistema Integral de Información, Tutorial para la Operación del Módulo de Evaluación, Tutorial de Auditorías, Tutorial para el Registro de Cursos en el Registro Nacional de Cursos Alineados a Estándares de Competencia (RENAC), Tutorial para desarrollo de Cursos alineados a EC, Manual interactivo para el diseño de cursos de capacitación alineados con Estándares de Competencia, la Guía para el desarrollo del modelo interno de operación y gestión de la calidad y la excelencia en las ECE/OC y sus CE/EI y la Guía para la implementación de evaluaciones de competencias a distancia que considera el análisis de la factibilidad para realizar evaluaciones remotas considerando la extensa variedad de campos de aplicación que presentan los Estándares de Competencias. Todas estas iniciativas se sustentan con documentación y soporte y tienen el propósito de brindar atención a dudas operativas y estratégicas por medios digitales.

El proceso de evaluaciones a distancia fue implementado a partir del 26 de marzo de 2020 al 30 de junio de 2024, ha sido compartido con 254 PS a los que se les han autorizado 535 propuestas para su operación en esta modalidad.

Para el periodo correspondiente al tercer trimestre se proyecta que el proceso de evaluaciones a distancia haya compartido con 270 PS y se llegue a una autorización de 540 propuestas para su operación en esta modalidad.

Centro Virtual del Conocimiento.

Del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio 2024. Se inscribieron un total de 7652 personas al Centro Virtual del Conocimiento. Acreditación de ECE y OC. Se estima que al 30 de septiembre de 2024 se sumen aproximadamente 500 personas más al Centro Virtual de Conocimientos.

Acreditación de ECE y OC.

Actualmente el CONOCER cuenta con un acumulado histórico de 647 PS activos en el SNC, de los cuales, 520 corresponden a ECE y 127 a OC. En el periodo que se reporta, se acreditaron 212 ECE y 94 OC, sumando un total de 306 nuevos PS. Se comparte anexo.

Asimismo, se informa que la cifra proyectada para los meses de agosto y septiembre referente a la acreditación, será de 10 nuevos miembros a la Red de Prestadores de Servicios del CONOCER (5 en agosto y 5 en septiembre) arrojando un total acumulado histórico de 657 PS.

Certificación.

La emisión de Certificados de Competencia Laboral alcanzó una cifra de 1,122,788 certificados, teniendo un acumulado histórico de 3,340,209.

En relación a las cifras de certificados emitidos por región, a septiembre de 2023 se puede observar que la región Centro destaca en certificación histórica con 2,675,445, ubicándose en el primer lugar, seguida por la región Noreste con 254,819 certificados, en tercer

lugar, la región Occidente con 167,731, seguida por la región Noroeste con 124,405 y la región Sur/Sureste con 117,809.

Durante el periodo de enero a junio de 2024, se alcanzó la cifra de 107,367 certificados confirmados como pagados.

Excelencia en Servicio a Usuarios.

Como parte de la estrategia innovadora y vanguardista, implementada a partir del año 2020 por el CONOCER debido al periodo de contingencia sanitaria decretado por el Gobierno Federal, este CONSEJO, tuvo el firme objetivo de priorizar la continuidad y respuesta oportuna a diversos procesos torales para el funcionamiento del SNC, se implementó la realización de las auditorías y supervisiones por medios remotos.

Cabe mencionar que los resultados de la información obtenida en los ejercicios de auditoría y supervisión por vía remota, cuentan con la certeza de que los PS proporcionaron la documentación auditable, así como las entrevistas realizadas por el auditor y/o supervisor se llevaron a cabo de manera síncrona, obteniendo los resultados de cada ejercicio el mismo día de la auditoría y de la supervisión realizada, generando al final de los ejercicios un reporte que se compartió por medios digitales.

En este contexto, durante el periodo que se reporta, más del 70.0% de estos ejercicios se efectuaron a distancia ya que siete de cada diez auditorías y supervisiones se efectuaron de manera remota.

Auditorías.

Se llevaron a cabo 1,109 auditorías a PS, de los cuales 968 corresponden a ECE y 141 a OC, cuyas observaciones fueron debidamente solventadas por parte de las ECE/OC correspondientes, lo que generó certidumbre en los procesos de evaluación y certificación.

Supervisiones.

En lo que corresponde a las supervisiones, se llevaron a cabo 21 ejercicios de supervisión a PS, de los cuales 11 corresponden a ECE y 10 a OC, se cerraron satisfactoriamente 20 de ellas y quedó en proceso de atención 1 supervisión, con la finalidad de que se resuelvan las observaciones que garanticen la correcta operación de sus Centros de Evaluación (CE) y Evaluadores Independientes (EI).

Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).

El RENECE cuenta al 31 de julio de 2024 con 1,774 EC inscritos. En diciembre de 2018 este registro contaba con 1,213 EC, lo cual representó un incremento de 561 EC, equivalente al 46.0%. En relación a los meses de agosto y septiembre se estima que cada mes se sumen 20 registros más, lo que arrojaría 1,794 y 1,814 registros respectivamente.

Los sectores que acumulan más EC por sector en el RENECE son los siguientes: Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos, Actividades Legislativas, Gubernamentales, de Impartición de Justicia y de Organismos Internacionales y Extraterritoriales.

RENAC.

El RENAC cuenta al 31 de julio con un total de 418 cursos registrados por Centros de Capacitación y/o Capacitadores Independientes, lo que representó un incremento del 27.0% (92), con respecto al cierre de diciembre de 2018 con 326 cursos. Se espera sumar dos cursos más al mes de septiembre del presente año, para finalizar con 420 cursos.

Los Estándares EC0038 Atención a comensales y EC0081 Manejo higiénico de los alimentos son los EC que tienen más cursos registrados, cada uno con 13 registros vigentes.

PROYECTOS ESTRATÉGICOS.

México Reconoce tu Experiencia.

En el marco de los esfuerzos realizados por el Gobierno de México para construir una política pública para dar atención integral a las familias repatriadas y en retorno, en 2021 se instaló la Mesa Interinstitucional para la Atención Integral a Familias Mexicanas en Retorno, entre la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y la Secretaría de Gobernación (SEGOB).

Como parte de las acciones identificadas para lograr los objetivos específicos planteados en esta Mesa, en relación a la actividad sustantiva del CONOCER, se encuentra el dotar de las herramientas necesarias a la población migrante en retorno para el reconocimiento de sus habilidades, aptitudes, hábitos, conocimientos y valores mediante la certificación de competencias laborales, por conducto de la Red de PS y con ello, puedan contar con un documento oficial expedido por la Secretaría de Educación Pública (SEP) que tiene validez oficial en todo el territorio nacional.

Es por ello que el CONOCER desde el 2021 a la fecha, participa de manera activa en la Mesa Interinstitucional para la Atención Integral

a Familias Mexicanas en Retorno y forma parte de sus grupos de trabajo de “Derecho a la Educación” y “Vinculación Laboral”.

En conjunto con el Instituto Nacional de Migración (INM), se ha realizado la difusión de materiales informativos referentes a los trámites para la certificación de competencias laborales de las personas que retornan al país, así como con la Red de PS acreditados con el CONOCER, para que se sumen a esta iniciativa y apoyen con descuentos en los procesos de evaluación con fines de certificación.

Resultados 2021:

- o En marzo de 2021 se firmó un Convenio de Colaboración entre el INM y el CONOCER en el que se estableció el mecanismo de atención a las familias repatriadas, por lo que mensualmente el INM envió un listado con los datos de contactos de aquellos mexicanos interesados en la certificación, a los cuales se les da seguimiento puntual y acompañamiento para lograr este objetivo.

- o Se diseñó material informativo con los pasos a seguir, los datos de contacto e información de utilidad para que la población en retorno tenga una oferta más accesible que facilite el reconocimiento de sus competencias laborales.

Dichos materiales fueron impresos por el CONOCER y distribuidos por el INM en los módulos de repatriación aéreos y terrestres de nuestro país, además de estar disponibles en formato digital.

- o El 9 de junio de 2021 se inauguró el programa de promoción para la certificación de competencias laborales de los mexicanos repatriados, titulado “México Reconoce tu Experiencia”, en colaboración con la SRE junto con el Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) y la SEGOB representada por el INM.

Durante el evento, se entregaron los primeros 5 certificados a población repatriada.

Resultados 2022:

- o Durante el periodo, se certificó a 246 ciudadanos repatriados en el EC1265 “Aplicación de competencias suaves para la empleabilidad en el contexto laboral nivel básico”.

- o El INM certificó a 45 integrantes de su equipo, con la finalidad de impulsar este Programa.

- o El CONOCER obtuvo el apoyo de tres PS, quienes pusieron de forma gratuita a disposición de la población migrante en retorno, 490 procesos de capacitación y evaluación con fines de certificación.

Resultados 2023:

- o El CONOCER, consiguió para 2023, el apoyo de cinco PS, que en conjunto estuvieron en la disposición de realizar de forma gratuita 550 procesos de capacitación y evaluación con fines de certificación, de ciudadanos repatriados, teniendo adicionalmente disposición de publicitar el Programa “México reconoce tu experiencia”, en sus medios oficiales de comunicación. Los procesos de capacitación y evaluación con fines de certificación, gestionados con la Red de PS, por parte del CONOCER, que se encuentran a disposición inmediata de la población migrante en retorno, de forma gratuita, ascienden en promedio a 2'000,000.0 mdp

- o La Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial, A.C., durante el ejercicio 2023 evaluó y certificó en el EC1265 Aplicación de competencias suaves para la empleabilidad en el contexto laboral nivel básico a 367 ciudadanos repatriados.

- o El INM certificó a 430 miembros de su equipo de trabajo, quienes tienen la encomienda de impulsar este Programa en los siguientes estándares:

- o EC1265 Aplicación de competencias suaves para la empleabilidad en el contexto laboral nivel básico: 4 personas certificadas.

- o EC1366 Atención para la protección especializada de niñas/niños/adolescentes y personas adultas pertenecientes a grupo vulnerable/prioritario en contexto de migración: 221 personas certificadas.

- o EC1425 Detección de posibles víctimas de trata de personas durante las diligencias migratorias en el marco de protección a los Derechos Humanos: 153 personas certificadas.

- o EC1426 Revisión de documentación de identidad y viaje de las personas connacionales y extranjeras con base en estándares nacionales e internacionales y en el marco del respeto a los Derechos Humanos: 81 personas certificadas.

- o EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal: 15 personas certificadas.

- o EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia: 30 personas certificadas.

- o EC1518 Expedición de Tarjeta de Residente/Visitante de la condición de estancia autorizada con base en la Normativa de migración dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos: 3 personas certificadas.

Resultados 2024

Se tienen confirmados cuatro Prestadores de Servicios para evaluar y certificar de manera gratuita a ciudadanos repatriados, sumando

un total de 1,215 procesos de evaluación, incrementando 665 procesos de evaluación en comparación con el año anterior.

Se continúan los trabajos para impulsar la certificación de competencias laborales de la población repatriada, estableciendo como meta de certificación a 600 ciudadanos.

Se sigue buscando ampliar la cobertura de Prestadores de Servicios que puedan realizar sin costo para ciudadanos repatriados procesos de capacitación, evaluación y certificación.

Se prevé para este año la consolidación del Convenio con Baja California, con miras principalmente en Tijuana y Mexicali para focalizar esfuerzos en materia de certificación.

CONOCER, se encuentra dando continuidad a la promoción y difusión de la estrategia "México, reconoce tu experiencia", se mantendrá la actualización permanente del micrositio <https://www.conocer.gob.mx/migrantes/>; se realizará la actualización de los spots de video que se compartirán en las redes sociodigitales del CONOCER; además de realizar dos campañas orgánicas durante el año; y se realizará la vinculación con migrantes certificados con el fin de realizar producciones audiovisuales en las que se emita su testimonio y los beneficios que han obtenido

Jóvenes Construyendo el Futuro.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos prioritarios dispuestos en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, el Ejecutivo Federal planteó como parte de sus estrategias el programa de Jóvenes Construyendo el Futuro, cuyo objeto es el apoyo a jóvenes entre 18 y 29 años de edad. En ese sentido, el CONOCER a fin de coadyuvar al cumplimiento de las estrategias dispuestas por el ejecutivo, durante el periodo comprendido, aprobó previa autorización de nuestro Comité Técnico un acuerdo de descuento en la emisión de certificados de competencia laboral que se expidieran por la Red de PS y que formaron parte del programa en comento. En ese sentido, se informa que las certificaciones expedidas durante dicho periodo con el beneficio de descuento fueron para 638 jóvenes. Durante enero a junio de 2024. En ese sentido, se informa que las certificaciones que se han expedido durante dicho periodo con el beneficio de descuento son de 26 jóvenes.

Programa "CRECE Morelos" (Certifica, Reactiva, Entrega, Crea y Emplea).

Con fecha 27 de agosto, se firmó un Convenio General de Colaboración SEDESOC-CONOCER, en el marco de la primera etapa del Programa "CRECE Morelos" (Certifica, Reactiva, Entrega, Crea y Emplea), en el cual se estableció como Objeto "...establecer los términos para proveer un derecho social fundamental e incentivar a la población a la creación de autoempleo con la entrega de apoyos económicos para la adquisición de equipos y herramientas en el Estado de Morelos por parte de la Secretaría de Desarrollo Social y a certificarse en EC laborales a través de la entidad paraestatal CONOCER".

ANEXO III. PROMOCIÓN DE LA OFERTA DE PRESTADORES DE SERVICIOS DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2018 AL 30 DE JUNIO DE 2024.

ANEXO IV. PROGRAMA "CRECE MORELOS" (CERTIFICA, REACTIVA, ENTREGA, CREA Y EMPLEA) DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2018 AL 30 DE JUNIO DE 2024.

COMUNICACIÓN Y CANALES DE ATENCIÓN

La Dirección de Mercadeo, Comunicación y Canales de Atención realizó acciones en materia de difusión y comunicación social, para impulsar el Sistema Nacional de Competencias y comunicar al público oportuna y claramente las tareas relevantes de la institución.

Al mismo tiempo se llevaron a cabo acciones con el personal del CONOCER con el propósito de sentar las bases para consolidar una dependencia pública comprometida con la transformación que vive el país.

Aunado a esto, las áreas de Atención a Usuarios y Tecnologías de la Información incrementaron sus esfuerzos y se consolidaron como dos áreas de vital importancia para el desempeño de los objetivos de la institución.

La estrategia de comunicación implementada, comprendió un análisis puntual del público objetivo y de los canales de distribución con que cuenta la institución, gracias a éste, se lograron determinar las mejores acciones para posicionar, aprovechar y optimizar la información entre los usuarios y colaboradores del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Con el objetivo de emitir mensajes claros y atractivos a los usuarios, que describieran los beneficios del proceso de certificación, se realizó la renovación del contenido emitido en las plataformas digitales, al desarrollar un calendario editorial, proyecto, que nos permitió planificar los contenidos a emitir, en cada uno de nuestros medios digitales (redes sociales, página web).

Bajo lo establecido en el Manual de Identidad Gráfica del Gobierno de México, se realizaron modificaciones de imagen, contenido y acceso al sitio web, con el fin de facilitar la información a los usuarios y colaboradores del CONOCER, al hacer uso de iconos más atractivos y accesibles al público.

La producción de audiovisuales jugó un papel trascendental en el último año, el lanzamiento del proyecto #Videoblog, no sólo reactivó el canal de videos de la institución; acercó a los usuarios al proceso de certificación, a las Entidades y Organismos de la Red Conocer, al permitir mayor interacción, cercanía y pertenencia del público con la certificación.

Las producciones incluyeron escenarios locales y foráneos. Fortaleció la difusión del proceso de certificación de una manera atractiva, clara y amena.

La renovación y puesta en marcha de un equipo creativo, para el desarrollo de campañas de comunicación, evaluadas y aprobadas por la Dirección de Comunicación Social de la Secretaría de Educación Pública, permitieron el desarrollo de la campaña “No basta con saber, demuéstalo ¡Certifícate!” que cuenta con una estrategia integral y optimiza los recursos para su implementación, que tiene por objetivo posicionar al Conocer entre los estudiantes de Educación Media Superior.

La creación de esta campaña abrió la posibilidad de creación de otras campañas con enfoque a grupos vulnerables y prioridad del Gobierno de México.

La colaboración con las áreas consolidó proyectos de carácter social, como el desarrollo de la campaña “¡Bienvenido a México, tu patria, tu tierra!, con el objetivo de informar oportunamente a migrantes en retorno sobre la certificación y sus beneficios.

De vínculos interinstitucionales como el Informe de Actividades con la Red Conocer y el trabajo conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para impulsar la certificación de los participantes del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro”.

Además, el área de Comunicación participó en múltiples eventos institucionales que incluyeron las entregas de cédulas de acreditación a entidades y organismos, firmas de convenios, tanto de instituciones públicas como privadas.

ANEXO V. EVENTOS

COMUNICACIÓN

Comunicación externa

Prensa.

En 2019, se emitieron 31 boletines informativos, evaluados, aprobados y distribuidos, bajo la estrategia de comunicación, implementada por la Secretaría de Educación Pública. En 2020, se emitieron 35 boletines informativos, lo que se reflejó en la emisión de notas informativas por medios de comunicación, al registrar un total de 1,105 publicaciones en diversos medios de carácter nacional e internacional. En 2021 se emitieron 44 boletines informativos en el marco de la estrategia de comunicación implementada por la Secretaría de Educación Pública, lo que se reflejó en la emisión de notas informativas por medios de comunicación al registrar un total de 1,389 publicaciones en diversos medios de carácter nacional e internacional.

Promoción del Sistema Nacional de Competencias.

Las campañas orgánicas permitieron la optimización de recursos, la promoción no generó gasto de recursos adicionales.

El esquema de comunicación dictado por nuestra cabeza de sector (Secretaría de Educación Pública) permitió realizar algunas entrevistas en medios de comunicación por parte del titular de la institución, lo que manifestó entablar un vínculo sólido y respetuoso con los medios, de la misma manera los directores generales adjuntos tuvieron participación en eventos relevantes para promocionar el trabajo del Sistema Nacional de Competencias.

En 2021, las campañas publicadas en redes sociales lograron la optimización de recursos y un alcance superior a los 46 mil seguidores.

Se realizaron algunas entrevistas en medios de comunicación con el Titular de la institución, y los Coordinadores participaron en eventos relevantes para promocionar el Sistema Nacional de Competencias.

CONOCER en los medios.

Durante el 2019 se registraron 756 impactos en medios de comunicación, tanto en prensa, medios electrónicos y digitales, se obtuvo un crecimiento del 121.0%, respecto del 2018, que registró 342 notas informativas con mención del CONOCER. El quehacer del CONOCER fue relevante durante el 2020, pues se registraron 1,105 impactos en medios de comunicación, tanto en prensa, medios

electrónicos y digitales, equivalente a un crecimiento del 46.0%.

La revisión y análisis comparativo de la publicación de estas notas informativas, nos muestran que hubo un registro 90.0% positivo, y 10.0% notas neutras, sin ninguna nota negativa o de foco rojo.

Durante 2021, CONOCER registró 1,389 impactos en medios de comunicación, tanto en prensa, medios electrónicos y digitales, equivalente a un crecimiento del 25.7% respecto al 2020. La revisión y análisis comparativo de la publicación de estas notas informativas, nos muestran que hubo un registro 95.0% positivo, y 5.0% notas neutras, sin ninguna nota negativa.

En el año 2022 la Dirección de Mercadeo, Comunicación y Canales de Atención, realizó una cobertura completa a las acciones de la institución.

Durante el periodo enero-diciembre del 2022, se emitieron 50 boletines informativos que describen las acciones relevantes del CONOCER y se obtuvieron 1,629 impactos en medios de comunicación. Del monitoreo de medios que se realiza diariamente se registró un incremento del 17.2% en diversos medios de comunicación, es importante destacar que estas notas informativas hacen referencia a los beneficios, procesos y logros de la certificación de las competencias laborales, respecto al mismo periodo anterior. El contenido de las notas informativas, donde se ha detectado un registro un 95.0% de notas positivas; un 5.0% neutras, y ninguna nota negativa.

Al referirse a la información positiva, se plantean las que describen la integración de Comités de Gestión por Competencias, la entrega de certificados, los casos de éxito y convenios de colaboración.

El posicionamiento de campañas de difusión, para dar a conocer las acciones de la institución y las estrategias nacionales, como “México reconoce tu experiencia” y “Alianza del Pacífico”, además de la buena recepción de la producción audiovisual llamada “Me inspira”, que muestra los casos de éxito de personas certificadas en diferente Estándares de Competencia; el trabajo colaborativo y coordinado con instituciones de los tres niveles de gobierno, de carácter privado y sindical; así como la presencia en medios de comunicación, para difundir de manera permanente las acciones relevantes y programas prioritarios del CONOCER.

En 2023, el monitoreo de medios que se realiza diariamente, registró 2,152 notas informativas publicadas, un incremento del 24.3% en diversos medios de comunicación, los principales temas de estas notas informativas hacen referencia a los beneficios, procesos y logros de la certificación de las competencias laborales, respecto al mismo periodo anterior. El porcentaje del contenido de las notas informativas, registró un 95.0% de notas positivas; un 5.0% neutras, y ninguna nota negativa.

Durante 2023 se emitieron 48 boletines informativos, que describen las acciones relevantes del CONOCER.

Redes Sociales del CONOCER.

La página oficial de Facebook mostró un incremento considerable, durante el año 2019 se registraron un total de 29 mil 952 seguidores, cifra que se construye de manera orgánica; en 2018 sólo se concretaron 20 mil 959 seguidores, el aumento de seguidores es equivalente al 43.0%. En 2019, se atendieron vía chat en Facebook a 686 personas interesadas en el Sistema Nacional de Competencias, 39.0% más respecto al año anterior con 493 usuarios. La página oficial de Facebook mostró un incremento considerable durante el 2020, pues se registró un total de 36,341 seguidores, cifra mayor en 21.3% a la obtenida en 2019. En 2021 la página oficial de Facebook registró un total de 43,653 seguidores, equivalente a un crecimiento del 20.1%.

Twitter mejoró su posicionamiento en 2019 al alcanzar 8,694 seguidores en comparación con 2018, donde se alcanzaron 8,027 seguidores, aumento equivalente al 8.3% y en 2020 al alcanzar 9,929 seguidores, lo que representó un aumento del 14.2% respecto del año anterior. En 2021 Twitter mejoró su posicionamiento al alcanzar 11,300 seguidores, lo que representó un aumento del 13.8%. En 2019, el canal de YouTube registró 1,593 suscriptores, mientras que en 2018 se alcanzaron mil 50, significa un incremento del 51.7%. Se alcanzaron 59,387 visualizaciones. En 2020 El canal de YouTube registró 1,603 suscriptores, lo que significó un ligero aumento del 0.6%, y 1200 más en 2021. Se alcanzaron 97,508 visualizaciones de los videos cargados en la plataforma.

En 2019, en Instagram, se cuenta con un total de 676 seguidores y un total de 30 publicaciones, mientras que en 2020 se sumaron 1,192 seguidores durante el último año, un aumento del 71.0%, respecto a 2019 y en 2021, 2,172 seguidores más, un aumento del 82.2%.

En 2022, el principal valor de las redes sociales en la difusión de las acciones del CONOCER, se centra en el gran alcance.

La retroalimentación del público usuario, ha constituido un espacio clave de información, de atención inmediata, de orientación y espacio de diálogo, gracias a la programación diaria y la publicación de las campañas orgánicas, que promueven la certificación de

competencias laborales. En este periodo se registró un aumento en todos los indicadores de las Redes Sociales, respecto al mismo periodo del año anterior:

Los seguidores de Facebook se incrementaron en 13,089

En Twitter el incremento de seguidores fue de 1,373

Instagram aumentó 788

YouTube, 265.

Las producciones audiovisuales de la serie denominada “Me inspira”, que revela los testimonios de las personas que han obtenido la certificación y casos de éxito, siguen posicionándose entre la comunidad virtual y público en general.

En 2023 se registró un aumento en todos los indicadores de las Redes Sociales respecto al mismo periodo del año anterior, los seguidores de Facebook se incrementaron en 3,763; en Twitter el incremento de seguidores fue de 531; en Instagram aumentaron 207 y para YouTube 134.

Estrategia de comunicación digital

Con el propósito de fomentar un mayor tránsito de la información y accesibilidad, se diseñaron gráficos más atractivos del sitio web, se organizaron las secciones y se jerarquizó la información, se dio continuidad a la sección “Prensa” y se vincularon las publicaciones en redes sociales al sitio web.

El número de usuarios que consultaron nuestro portal ascendió a 482,000 personas, 1.8% menos que en 2018 cuando esta cifra se ubicó en 491,000 usuarios.

En 2020 la comunicación permitió una nueva forma de interacción entre el CONOCER y los usuarios logrando una retroalimentación. Se implementaron webinars de alto alcance, lo que permitió un vínculo de aprendizaje y capacitación en temas de relevancia y pertinencia de certificación de competencias laborales, con un número de audiencia significativo, que se reflejó en el incremento de usuarios de redes sociales y otros canales de atención como la línea telefónica o correo electrónico.

En el 2021 se estableció la videollamada como una nueva forma de comunicación que permitió la interacción entre el CONOCER y el público en general. Se diseñó una plataforma para agendar las citas y ahora se lleva a cabo la atención y orientación a quienes se interesan en iniciar un proceso de certificación de competencias laborales por esta vía.

Las videoconferencias que se difundieron dieron continuidad al aprendizaje y capacitación en temas certificación de competencias laborales, con un número de audiencia significativo, que se reflejó en el incremento de usuarios de redes sociales.

En 2024, bajo la premisa de dar cumplimiento a los objetivos de promoción y difusión de las acciones del CONOCER entre el público usuario, los prestadores de servicios, y colaboradores del organismo y con fundamento en las Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias, que establecen en su Título Sexto: De la Vinculación y Difusión, Artículo 86, “realizar actividades requeridas para difundir el SNC entre los diversos actores de la sociedad, tanto a nivel nacional como internacional”, como lo establecido en el Artículo 87 Fracción VII “Convenir y promover la realización de estudios e investigaciones, para apoyar la implementación, fomento, difusión, mejora y desarrollo del SNC”, durante el inicio del año 2024 y con base a lo descrito en el Plan Anual de Trabajo de informar de manera oportuna al público las acciones que realiza la institución, así como las metas, retos y objetivos a cumplir con nuestros tres públicos definidos:

La institución (CONOCER), la familia CONOCER (colaboradores) y la Red de Prestadores de Servicios, siguieron las estrategias dispuestas:

- Posicionamiento en plataformas digitales.
- Posicionamiento en medios de comunicación.
- Difusión de las actividades, colaboraciones y eventos relevantes.
- Consolidar el contenido informativo y de comunicación entre los colaboradores.

Las acciones que describen el resultado de las estrategias son:

En materia informativa, en enero y febrero se publicaron 9 boletines informativos, lo que ha dado como resultado un impacto en medios de comunicación positivo con una réplica de la información de 167 notas en medios impresos y digitales, cifra que sustenta el Monitoreo de Medios que se realiza diariamente por el área y que registra en contenido un 95.0% de notas positivas; un 5.0% neutras, y ninguna nota negativa. (Enlace de evidencias <https://conocer.gob.mx/prensa/>)

Durante marzo y abril se publicaron 3 boletines informativos en la página oficial de nuestra institución. La réplica de la información, así como de los temas relevantes de la certificación alcanzando la cifra de 262 notas en medios impresos y digitales, cifra que sustenta el Monitoreo de Medios que se realiza diariamente por el área y que registra en contenido un 95.0% de notas positivas; un 5.0% neutras, y ninguna nota negativa. (Enlace de evidencias <https://conocer.gob.mx/prensa/>)

Durante mayo se publicaron 2 boletines informativos. La réplica de la información, así como de los temas relevantes de la certificación alcanzó la cifra de 156 notas en medios impresos y digitales, que sustenta el Monitoreo de Medios que se realiza diariamente por el área y que registra en contenido un 95.0% de notas positivas; un 5.0% neutras, y ninguna nota negativa. (Enlace de evidencias <https://conocer.gob.mx/prensa/>)

En las plataformas socio digitales de la institución se elaboraron las campañas orgánicas que de manera mensual promueven la certificación de competencias laborales:

- Enero- México reconoce tu experiencia
- Febrero- Glosario CONOCER
- Marzo- Brilla, mujeres certificadas
- Abril- Glosario CONOCER
- Mayo- “Por una certificación segura”.

La campaña de marzo tuvo una recepción importante entre los usuarios, la realización de la videoconferencia “Brilla”, que tuvo como panelistas a mujeres certificadas, contribuyó a una difusión correcta de los beneficios de la certificación.

Adicional a estas campañas se realiza la programación habitual para las redes sociales, que describen contenido informativo propio del Sistema Nacional de Competencias y los diversos Estándares de Competencia con que se cuentan, así como recomendaciones de las acciones que realizan las dependencias adscritas a la SEP y al Gobierno de México.

Estas acciones se ven reflejadas en el incremento de suscriptores/seguidores, así como en la difusión y promoción de los materiales. Al cierre del mes en mención, en Facebook se cuentan con 62, 784 seguidores, con un porcentaje de 38.2% hombres y 61.8% mujeres; en Twitter se cuentan con 12 mil 900 seguidores; Instagram 4,123 seguidores.

A partir del inicio del año (enero-febrero) se realizó la renovación de las producciones audiovisuales de la serie denominada “Me inspira”, que proyecta casos de éxito de personas que han sido beneficiadas por la certificación, misma serie que ha alcanzado un aumento en el número de suscriptores al canal oficial de YouTube de la dependencia al alcanzar 5,954 suscriptores.

(Enlace de evidencias <https://www.youtube.com/@CONOCERMX/videos>)

Durante marzo y abril, la producción audiovisual denominada “Me inspira”, en la que se dio continuidad a los casos de éxito de personas que han sido beneficiadas por la certificación, misma serie que ha alcanzado un aumento en el número de suscriptores al canal oficial de YouTube de la dependencia al alcanzar 5,973 suscriptores. (Enlace de evidencias <https://www.youtube.com/@CONOCERMX/videos>)

En mayo la producción audiovisual denominada “Me inspira”, en la que se dio continuidad a los casos de éxito de personas que han sido beneficiadas por la certificación, se alcanzó un aumento en el número de suscriptores al canal oficial de YouTube de la dependencia con 5,993 suscriptores. (Enlace de evidencias <https://www.youtube.com/@CONOCERMX/videos>)

Se ha cubierto cada evento en donde ha tenido participación el titular del CONOCER, así como lo solicitado por las Coordinaciones y Direcciones de área de la dependencia, misma que incluye en la mayoría de los casos: la toma de fotografías, captura de video, elaboración de presentaciones, edición y post producción del material, el cual es archivado debidamente en los servidores asignados para el archivo histórico, sin embargo, se ha presentado una disminución de eventos, esto debido a encontrarnos en “Veda electoral”. De manera interna entre los colaboradores se han difundido los materiales digitales e impresos referentes a Proigualdad y Anticorrupción, así como contenido informativo que contribuya al desempeño integral de los servidores públicos.

Además, la campaña Glosario CONOCER, desarrollada en su segunda edición fungirá como complemento a la presentada en febrero y formará parte de un compendio digital para descarga libre entre el público en general, que servirá como apoyo informativo para entender/comprender más los términos usados en el tema de la certificación.

Durante junio se han publicado 8 boletines informativos, bajo los lineamientos y aprobación de la Dirección de Comunicación Social de nuestra cabeza de sector; estos boletines se han publicado en la página oficial de nuestra institución. La réplica de la información, así

como de los temas relevantes de la certificación alcanzando una de 372 notas en medios impresos y digitales, cifra que se sustenta en el Monitoreo de Medios que se realiza diariamente por el área y que registra en contenido un 95.0% de notas positivas; un 5.0% neutras, y ninguna nota negativa. (Enlace de evidencias <https://conocer.gob.mx/prensa/>)

Adicional a ello se ha dado continuidad a los contenidos informativos dictados por el Gobierno de México, que fortalecen la vocación de servicio de los integrantes, así como la difusión de temas prioritarios como Datos abiertos, Proigualdad, Anticorrupción y Cero Tolerancia a delitos electorales y Protección Civil.

En las plataformas socio digitales de la institución se elaboraron las campañas orgánicas que de manera mensual promueven la certificación de competencias laborales:

Junio- "Top 10 de la certificación".

En junio se evidenciaron datos estadísticos de los Estándares de Competencia de los cuales se han emitido mayor número de certificados, brindando así información oportuna a los usuarios y público en general.

Adicional a estas campañas se realiza la programación habitual para las redes sociales, que describen contenido informativo propio del Sistema Nacional de Competencias y los diversos Estándares de Competencias con se cuentan, así como recomendaciones de las acciones que realizan las dependencias adscritas a la SEP y al Gobierno de México.

Estas acciones se ven reflejadas en el incremento de suscriptores/seguidores, así como en la difusión y promoción de los materiales. Al cierre del mes en mención, en Facebook se cuentan con 63, 525 seguidores, con un porcentaje de 45.4% hombres y 54.6% mujeres; en Twitter se cuentan con 12 mil 900 seguidores; Instagram 4,298 seguidores.

A partir del inicio del año (enero-febrero) se realizó la renovación de las producciones audiovisuales de la serie denominada "Me inspira", que proyecta casos de éxito de personas que han sido beneficiadas por la certificación, misma serie que ha alcanzado un aumento en el número de suscriptores al canal oficial de YouTube de la dependencia al alcanzar 5,954 suscriptores. (Enlace de evidencias <https://www.youtube.com/@CONOCERMX/videos>)

En junio la producción audiovisual llamada "Me inspira", en la que se da continuidad a los casos de éxito de personas que han sido beneficiadas por la certificación, alcanzó un aumento en el número de suscriptores en este sexto mes del año, en el canal oficial de YouTube de la dependencia se obtuvieron 6,029 suscriptores. (Enlace de evidencias <https://www.youtube.com/@CONOCERMX/videos>)

Todo el material elaborado cuenta con la aprobación para su publicación, por la Dirección de Estrategia Digital de la SEP, que involucran la parte gráfica y de contenido.

En materia de cobertura de eventos se ha dado cobertura de cada evento en donde ha tenido participación el titular del CONOCER, así como lo solicitado por las Coordinaciones y Direcciones de área de la dependencia, misma que incluye en la mayoría de los casos: la toma de fotografías, captura de video, elaboración de presentaciones, edición y postproducción del material, el cual es archivado debidamente en los servidores asignado para el archivo histórico, sin embargo, es importante resaltar que se ha presentado una disminución de eventos, esto debido a encontrarnos en "Veda electoral".

De manera interna, entre los colaboradores se han difundido los materiales referentes a Proigualdad y Anticorrupción, que incluyen la distribución de materiales digitales e impresos de estos temas, así como contenido informativo que contribuya al desempeño integral de los servidores públicos.

Para el periodo de julio a septiembre de 2024, la Dirección de Mercadeo, Comunicación y Canales de Atención, con las actividades restablecidas en su totalidad, después de las jornadas comiciales, se continuó con la promoción y difusión de las acciones de la institución, centrado en cuatro estrategias dispuestas:

- ¿ Posicionamiento en plataformas digitales.
- ¿ Posicionamiento en medios de comunicación.
- ¿ Difusión de las actividades, colaboraciones y eventos relevantes.
- ¿ Consolidar el contenido informativo y de comunicación entre los colaboradores.

Los resultados de las estrategias descritas anteriormente son:

a) En materia informativa, en julio se publicaron en la página oficial de nuestra institución 7 boletines informativos, bajo los lineamientos y aprobación de la Dirección de Comunicación Social (DCS) de nuestra cabeza de sector; estos boletines se publicaron en la página

oficial de nuestra institución.

Para los meses de agosto y septiembre, la emisión de boletines informativos dependerá de la agenda de eventos públicos que se desarrollen, y de igual manera, con la autorización de la DCS, serán publicados en las secciones blog y prensa del sitio oficial del conocer.

b) La réplica de la información, así como de los temas relevantes de la certificación ha alcanzado una media de 612 notas en medios impresos y digitales, cifra que se sustenta en el Monitoreo de Medios que se realiza diariamente por el área y que registra un 95.0% de notas positivas; un 5.0% neutras, y ninguna nota negativa. (Enlace de evidencias <https://conocer.gob.mx/prensa/>)

c) Para el periodo julio-septiembre se dará continuidad a los contenidos informativos dictados por el Gobierno de México, que fortalecen la vocación de servicio de los integrantes, así como la difusión de temas prioritarios como Datos abiertos, Proigualdad, Anticorrupción y Protección Civil

d) En las plataformas sociodigitales de la institución se trabajarán las siguientes campañas orgánicas:

¿ Julio- “Alianza CONOCER” En la cual se describieron las características y objetivos de quienes conforman la Red de Prestadores de Servicios, que son quienes realizan los procesos operativos para la capacitación, evaluación y certificación de las personas.

¿ Agosto- “29 años de historias que inspiran la certificación de competencias laborales”

¿ Septiembre - “Yo elijo certificarme”

Adicional a estas campañas se promovió, en las redes sociales, contenido informativo propio del

Sistema Nacional de Competencias y los diversos Estándares de Competencia, así como la difusión de la sección “Datos abiertos”, recomendaciones educativas, culturales y bienestar, y la promoción de nuevos spots de video de la campaña “México reconoce tu experiencia”.

e) Resultado de estas acciones es el incremento de suscriptores/ seguidores, y de la difusión y promoción de los materiales. Al cierre de julio, en Facebook se cuenta con 63, 900 seguidores, con un porcentaje de 38.2% hombres y 61.8% mujeres; en X se cuenta con 12 mil 921 seguidores; Instagram con 4,419 seguidores.

Para los meses de agosto y septiembre se espera tener un incremento en el número de suscriptores, sin embargo, es difícil hacer una estimación.

f) La producción audiovisual “Me inspira”, en la que se presentan casos de éxito de personas beneficiadas por la certificación, aumentó el número de suscriptores en el canal oficial de YouTube de la dependencia, en la que en julio se obtuvieron 6,081 suscriptores, y se espera que en agosto y septiembre también se incremente el número de suscriptores. (Enlace de evidencias <https://www.youtube.com/@CONOCERMX/videos>)

g) De manera interna, se dio seguimiento a la difusión entre los colaboradores que incluyen la distribución de materiales digitales e impresos de los temas de Proigualdad y Anticorrupción, Día Naranja, así como contenido informativo que contribuye al desempeño integral de los servidores públicos.

Se deja constancia que previo a su difusión, todo el material elaborado cuenta con la aprobación de la Dirección de Estrategia Digital de la SEP, quien avala la parte gráfica y de contenido.

Diseño de Materiales Gráficos

En 2019 se rediseñaron todos los materiales gráficos publicados en redes sociales y página web. Durante 2020, el cambio de imagen en todos los materiales gráficos publicados en redes sociales y página web, conforme a lo establecido en los Lineamientos de Imagen Institucional, dictados por la Secretaría de Educación Pública, esto permitió renovar la imagen entre los usuarios y romper la monotonía de los gráficos. Durante 2021 se realizó un cambio de imagen en todos los materiales gráficos publicados en redes sociales y página web, con gran aceptación y reflejo de un aumento considerable de los seguidores de esta red.

En 2022, los materiales gráficos diseñados incluyen presentaciones, brochure, folletos, carteles, flyers, back’s, banners, en su versión impresa y digital, bajo la leyenda “2022 Año de Ricardo Flores Magón, precursor de la revolución mexicana”. Las campañas publicadas de manera mensual, han permitido consolidar las acciones de difusión bajo la planeación establecida en el Plan anual de trabajo del área, las cuales han logrado gran posicionamiento entre los usuarios.

Mes y campaña

Enero- “Definimos juntos CONOCER”

Febrero- "México reconoce tu experiencia"

Marzo- "Somos diferentes, seamos incluyentes"

Abril- "Yo elijo certificarme"

Mayo- "Por una certificación segura"

Junio- "No te quedes atrás, elige certificarte"

Julio "No te quedes atrás, elige certificarte"

Agosto- "Certificación para todos"

Octubre- "Tu trabajo te respalda"

Noviembre- "Tu trabajo te respalda"

Diciembre- "Tu regreso con más oportunidades de educación"

En 2024, el diseño de los materiales gráficos realizado bajo lo establecido en el Manual de Imagen Institucional, que dicta la Dirección General de Comunicación Social de la Secretaría de Educación Pública, en su versión impresa y digital, bajo la leyenda "2023 Año de Francisco Villa".

Las campañas publicadas de manera mensual han permitido consolidar las acciones de difusión, bajo la planeación establecida en el Plan anual de trabajo del área, las cuales han logrado gran posicionamiento entre los usuarios.

Mes y campaña

Enero- "México reconoce tu experiencia"

Febrero- "Glosario CONOCER"

Marzo- "Juntas sí"

Abril- "Ponle play a la certificación"

Mayo- "Por una certificación segura"

Junio- "Certificación sostenible"

Julio- "Conocer al CONOCER"

Agosto- "Foro Nacional del Sistema Nacional de Competencias"

Septiembre- "Somos México, hacemos la diferencia"

Octubre- "CONOCER es mi elección"

Noviembre- "La ruta de la certificación"

Diciembre- "Agradecimiento fin de año"

Correos de Promoción

En el periodo enero a diciembre de 2019 se enviaron 77 mil 663 correos, 21.1% más que en el mismo periodo del año previo, debido a que en el 2018 se registró un periodo de veda electoral.

Enero-Diciembre 2019- 77,663

Enero-Diciembre 2018- 64,093

El resultado obtenido en 2019 se originó de cinco envíos masivos: Uno orientado a usuarios interesados en el Sistema Nacional de Competencias (SNC) que se contactaron vía 01-800 durante 2018 y a los participantes del Centro Virtual del Conocimiento (CVC) invitándolos a participar en las Redes Sociales (21,650), otro (5,751) informando los Estándares de Competencia de reciente publicación (5,751); uno más (20,248) promocionando la certificación en el sector manufacturero.

En otro envío (14,779) se invitó a usuarios del CVC y personas interesadas en el SNC que se comunicaron al CONOCER, a certificar sus competencias y un envío más con una tarjeta de fin de año a nuestros usuarios, (15,235) deseándoles lo mejor en 2019.

Solicitudes de apoyo externas.

En 2019, con base en las líneas de trabajo instruidas por la Dirección de Comunicación Social de la Secretaría de Educación Pública, y con el fin de fortalecer las acciones, no sólo las referentes a la institución, sino lo perteneciente a la difusión interinstitucionales, se trabajó en la resolución de las solicitudes, al sumarnos a las campañas de difusión de todos los integrantes de la SEP, con el propósito de informar puntualmente a la ciudadanía sobre el quehacer de todas las instituciones pertenecientes al Gobierno Federal, entre ellas:

- Mujeres transformando México

- Día Internacional de los Pueblos Indígenas
- 85 años formando lectores
- Día Internacional de la Alfabetización
- Aniversario del Consejo Nacional del Fomento Educativo
- Talento Certificado
- 109 Aniversario de la Revolución
- El Mejor Artillero de México, Felipe Ángeles

En 2020, el CONOCER se sumó a las campañas de difusión de todos los integrantes de la Secretaría, con el propósito de informar puntualmente a la ciudadanía sobre el quehacer de todas las instituciones pertenecientes al Gobierno Federal, entre ellas:

- Blindaje Electoral
- En el 2020 yo declaro
- Medidas sanitarias COVID-19
- Apoyo de difusión a todas las campañas de los organismos dependientes de la SEP

En 2021, con base en la alineación gráfica correspondiente “México 2021, año de la Independencia”, con el propósito de integrarnos a la promoción del Gobierno de México, nos sumamos a las campañas de difusión tanto de nuestra cabeza de sector, como a las correspondientes a nivel federal:

- 190 Aniversario Luctuoso de Vicente Guerrero
- 200 años de la Consumación de la Independencia
- Centenario de la Secretaría de Educación Pública
- 111 años de la Revolución Mexicana
- 3 años del Gobierno de México
- Blindaje Electoral
- Valor del mes
- En mayo declaramos todos
- Pro Igualdad
- Medidas preventivas –COVID19
- Apoyo de difusión a todas las campañas de los organismos dependientes de la SEP

CAMPAÑA DE DIFUSIÓN

Además de la campaña denominada “Tu regreso con más oportunidades de educación”, realizada de manera conjunta con el Instituto de Mexicanos en el Exterior (IME), CONALEP e ILCE, como parte de la estrategia de difusión del Grupo de Derecho de la Mesa Interinstitucional, para la atención integral a familias mexicanas en retorno; se desarrolló la campaña nombrada “México te certifica, Chile, Colombia, Perú te reconoce”, trabajo realizado con las áreas de comunicación de los países integrantes de la Alianza del Pacífico, y como parte de los trabajos de pilotaje para la homologación del reconocimiento de certificados de competencia laboral. Además, se realizó la campaña en conmemoración al 27 aniversario del CONOCER, evento magno en el que se entregaron certificados de competencias laborales a los trabajadores del organismo, y se reconoció a aquellos que cuentan con mayor antigüedad de labor.

Para este periodo la acreditación de diversas instituciones laborales y de atención a poblaciones vulnerables al Sistema Nacional de Competencias.

Además, la realización de la Segunda Jornada de atención y orientación a usuarios, denominada “CONOCER cerca de ti”, enfocada en estudiantes de Educación Media Superior.

Además, se continúa con la campaña permanente a la estrategia “México reconoce tu experiencia”, “Datos abiertos” y las producciones audiovisuales “Me inspira”, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido por nuestra cabeza de sector.

Encuesta de Satisfacción (Público en general y Prestadores de Servicio).

En cumplimiento con el Programa Institucional 2021-2024 y los mecanismos de medición para el logro de los Objetivos Prioritarios que buscan, entre otros aspectos, que las personas logren la certificación de sus competencias laborales, la DMCCA, mantiene de forma

continúa la aplicación de una encuesta diferenciada entre Prestadores de Servicio y las personas interesadas en el SNC, sobre los servicios brindados a fin de mejorar la eficiencia del CONOCER y ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía.

En 2023, se realizó del primer “Foro del Sistema Nacional de Competencias”, el establecimiento de las jornadas informativas “CONOCER, cerca de ti”, posicionamiento de la serie “Me Inspira”, producción audiovisual, que muestra los casos de éxito de personas certificadas en diferentes Estándares de Competencia; el desarrollo de las campañas de difusión para las plataformas sociodigitales; así como la presencia en medios de comunicación, para difundir de manera permanente las acciones relevantes y programas prioritarios del CONOCER.

Solicitudes de apoyo internas

Durante todo el periodo del 1 de diciembre de 2018 al 30 de septiembre de 2024, como parte del trabajo interno, se atendieron en tiempo y forma las solicitudes de las diversas Coordinaciones y Direcciones del CONOCER, tanto en propuestas gráficas como de logística para el desarrollo de eventos institucionales, sin olvidar la gestión para el trámite de emisión de cédulas y certificados, así como la entrega de información mensual de los apartados de transparencia y acceso a la información.

COMUNICACIÓN INTERNA

Síntesis informativa.

Durante todo el periodo, se elaboró la síntesis informativa y el monitoreo de medios, con las noticias que enuncian la participación del CONOCER, así como los temas relevantes en temas de educación, economía y capital humano, entre otros.

Integrantes Familia CONOCER

Una de las estrategias para cohesionar y dar certeza al personal de la continuidad de los trabajos de la institución, así como para apoyar el proceso de adaptación del trabajo a distancia, fue realizar campañas de carácter interno con videoconferencias dedicadas a la “Familia CONOCER”.

Durante este año se compartieron temas de motivación, igualdad de género, profesionalización, entre otros. En estas campañas participaron todos los integrantes sin importar el rango jerárquico, además, se diseñaron campañas permanentes con la promoción de información de interés, que sirviera como complemento y fortalecimiento de conocimientos en esta nueva modalidad.

Así como dinámicas de integración vía remota, que tuvieron una entusiasta participación, herramienta que mantuvo la comunicación y optimismo por parte de los colaboradores.

En 2021, consolidadas ya las actividades que fomentaron el sentido de pertenencia entre la “Familia CONOCER”, se dio continuidad a las diversas dinámicas de integración con una respuesta contundente por el personal sin importar el rango jerárquico, además de promover una cultura de igualdad de género, equidad, colaboración, liderazgo y trabajo en equipo.

Por el correo institucional también se difundieron acciones que apoyan la adquisición de conocimientos, por medio de videoconferencias, que mantuvieron el 100.0% de participación entusiasta, comunicación y motivación por los integrantes de esta gran familia.

Videoconferencias:

- Nutrición para todos
- Taller de Yoga- Día Internacional de la Mujer
- Panel Por un mejor bienestar físico, mental y social
- Día Internacional de la Mujer
- La importancia del ahorro en el presente, para tu yo del futuro
- De la imagen física a la mente
- Conocer te invita a conocerte
- Múltiples miradas, nuestro compromiso
- 26 aniversario del CONOCER
- Equidad en los espacios laborales
- Actores sociales de la Ciudad de México
- Documental Las Amazonas

- Día Mundial Cáncer de mama

Dinámicas:

- Collage queremos saber de ti TikTok Aniversario CONOCER
- Conmemoración virtual Aniversario CONOCER
- Ofrenda de Día de Muertos
- Escenario decembrino

En 2022, bajo la premisa de lograr un sentido de pertenencia entre la “Familia CONOCER”, se realizó la difusión de campañas de carácter institucional, establecidas por la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno de México, pero también las que desarrolló la propia institución, enfocadas en promover los valores de todo servidor público en temas de Proigualdad, Principio del mes, Blindaje Electoral, Eticápsulas, Cero Tolerancia y Anticorrupción.

De manera mensual, durante el año, se realizaron actividades que permitieron la integración y adquisición de conocimientos e información que contribuyeron a la mejora del clima organizacional.

Entre las campañas desarrolladas para la comunidad del CONOCER se difundieron: Medidas de higiene, Equidad de género, Erradicación de la violencia a mujeres, Profesionalización, Finanzas personales, Activación física, cultural y recreativa, y el reconocimiento especial por años de servicio de los trabajadores en el vigésimo séptimo aniversario del CONOCER.

Por el correo institucional y del micrositio “Intranet-Familia CONOCER”, también se difundieron acciones que apoyaron la adquisición de conocimientos, con una participación del 100.0%.

Conferencias:

- Por una cultura del ahorro
- Activación física Dinámicas:
- Video conmemorativo día de las madres
- Donación de juguetes a casa hogar
- Integración CONOCER
- Diseño de catrina
- Diseño de árbol navideño

En 2023, bajo la premisa de lograr mejoras en la comunicación organizacional y guiados por el Plan de trabajo, se consolida el sentido de pertenencia entre la “Familia CONOCER”, mediante la difusión de campañas de carácter institucional enfocadas en promover los valores de todo servidor público en temas de Proigualdad, Principio del mes, Blindaje Electoral, Eticápsulas, Cero Tolerancia, Anticorrupción y 16 días de activismo contra la violencia a las mujeres.

De manera periódica, se realizaron actividades que permitieron la integración y adquisición de conocimientos e información que contribuyeron a la mejora del clima organizacional.

Por correo institucional y por el micrositio “Intranet-Familia CONOCER”, también se difundieron acciones que apoyaron la adquisición de conocimientos, con una participación del 100.0%.

CANALES DE ATENCIÓN

En 2019, se respondieron 7,857 consultas del público interesado en informarse y participar en el Sistema Nacional de Competencias, mediante el 01-800, correo electrónico, en línea y de manera presencial.

Esta cifra representa una disminución de 8.2% con respecto al mismo periodo anterior.

Atención Brindada por el Centro de Atención al Usuario

Consultas atendidas

Durante 2019 se elaboraron doce reportes mensuales que contienen un breve perfil de las personas que se comunicaron al 01-800 (temas de interés, escolaridad, edad, sector donde laboran, forma en cómo se enteraron del CONOCER y el SNC, entre otras variables).

En 2020 se recibieron 5,254 consultas del público interesado en informarse y participar en el Sistema Nacional de Competencias, mediante el 01-800, correo electrónico, en línea y de manera presencial. Esta cifra representa una disminución de 33.0% con respecto al mismo periodo anterior.

Se continuó con la práctica de elaboración de reportes mensuales que contienen un breve perfil de las personas que se comunicaron al 01-800 (temas de interés, escolaridad, edad, sector donde laboran, forma en cómo se enteraron del CONOCER y el SNC, entre otras variables).

En 2022, el área de Canales de Atención a Usuarios recibió 5,410 consultas del público interesado en participar en el Sistema Nacional de Competencias, vía telefónica, correo electrónico, videollamada y chat. Esta cifra es superior en 8.5%, en comparación con el mismo periodo anterior. Es importante tener en cuenta que, en este año, las personas se integraron al espacio laboral luego de que la contingencia sanitaria obligara a la mayoría a laborar de manera remota.

El hecho de mantenerse en casa influyó para que las personas buscaran opciones de cambio a nivel laboral y, por ende, seguramente buscaron informarse sobre la certificación de las competencias laborales.

Se elaboraron 12 reportes mensuales, mismos que contienen un breve perfil de las personas que se contactaron con nosotros vía telefónica: temas de interés, escolaridad, edad, sector donde laboran, forma en cómo se enteraron del CONOCER y el SNC, entre otras variables.

Durante el 2023, el área de Canales de Atención a Usuarios recibió 4,523 consultas del público interesado en participar en el Sistema Nacional de Competencias, vía telefónica, correo electrónico, videollamada, presencial y chat en línea. En este año se reanudó la atención presencial.

En el periodo enero-junio de 2024 el área de Canales de Atención a Usuarios recibió 3,742 consultas del público interesado en participar en el Sistema Nacional de Competencias, vía telefónica, correo electrónico, videollamada, chat y atención en ferias.

En el periodo de enero- junio de 2024 las solicitudes estuvieron orientadas a conocer los pasos para certificarse, así como las solicitudes de información, sobre aspectos muy concretos en relación al SNC, mediante la Mesa de Ayuda; asimismo destaca el interés de las personas por integrarse a la Red de Prestadores de Servicios, seguido por información sobre el CONOCER y el SNC, así como los diferentes Registros Nacionales como RENE, RENAC y RENAP.

En el mes de julio de 2024, el área de Canales de Atención a Usuarios respondió 630 consultas de usuarios interesados en participar en el Sistema Nacional de Competencias, vía telefónica, correo electrónico, videollamada, chat y atención en ferias. Durante el periodo mencionado se recibieron las siguientes consultas:

Para el periodo agosto-septiembre de 2024 se estiman las siguientes consultas:

Agosto: teléfono 103 consultas, correo electrónico 86 consultas, chat en línea 235 consultas, visitas presenciales 23 usuarios, videollamadas 4 consultas y atención en ferias 75 usuarios.

Septiembre: teléfono 84 consultas, correo electrónico 55 consultas, chat en línea 136 consultas, visitas presenciales 14 usuarios, videollamadas 5 consultas y atención en ferias 90 usuarios.

IV. Recursos presupuestarios y financieros

a) El estado de los recursos presupuestarios y financieros (ingresos y egresos).

En 2018, se determinaron 118,977,965 mdp en tres programas presupuestarios: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 106,962,281 mdp, E009 Programa de Formación de Recursos Humanos basados en Competencias (PROFORHCOM) con 7,764,850 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,250,834 mdp. Para este periodo se ejercieron 106,396,824 mdp en los tres programas; 89,159,394 mdp en el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales; 11,879,966 mdp en el programa E009 Programa de Formación de Recursos Humanos basados en Competencias (PROFORHCOM) y 5,357,464 mdp en el programa O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno. Para el ejercicio fiscal 2019 se aprobaron 129,203,365 mdp al Fideicomiso de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral en dos programas presupuestarios, los cuales son: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 125,861,788 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 3,341,577 mdp. En la cuenta pública se reportó la ejecución de 89,899,386 mdp en los tres programas presupuestarios: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 78,382,213 mdp, E009 Programa de Formación de Recursos Humanos basados en Competencias (PROFORHCOM) con 7,120,602 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,396,571

mdp.

En 2020, se le asignaron a la entidad, 121,263,459 mdp en dos programas presupuestarios, los cuales son: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 117,170,138 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,093,321 mdp. Se ejercieron 71,026,644 mdp en dos programas presupuestarios: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 66,854,448 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,172,196 mdp.

Para el año 2021 a la entidad se le aprobaron 86,519,561 mdp en dos programas presupuestarios, los cuales son: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 82,365,551 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,154,010 mdp. Al cierre del año se ejercieron 83,359,245 mdp; el programa E028 Normalización y certificación en competencias laborales ejerció 79,285,190 mdp y el programa O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno 4,074,055 mdp. La asignación de presupuesto para 2022 fue de 93,663,935 mdp en dos programas presupuestarios, los cuales son: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 89,331,716 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,332,219 mdp, de los cuales se ejercieron 101,491,033 mdp en los dos programas presupuestarios; 97,025,650 mdp en el E028 Normalización y certificación en competencias laborales y 4,465,383 mdp en el O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno.

Para el ejercicio fiscal 2023 se le asignaron a la entidad 103,503,590 mdp en dos programas presupuestarios, los cuales son: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 98,803,302 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,700,288 mdp. En la cuenta pública se reportó la ejecución de 121,089,775 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 116,148,653 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,941,122 mdp.

En 2024, se le asignaron a la entidad, 116,167,632 mdp en dos programas presupuestarios, los cuales son: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 111,115,198 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 5,052,434 mdp. Durante el segundo trimestre de 2024, la entidad ejerció 36,360,701.8 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 33 970,559.2 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 2, 390,142.6 mdp.

Al 30 de septiembre de 2024, la entidad tiene estimado ejercer 51,824,733.5 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 48,292,453.9 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 3,532,279.6 mdp.

Para ampliar la información de este apartado se pueden consultar los informes de cuenta pública de los años correspondientes, que la SHCP en cumplimiento de los artículos 74, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 46 y 53 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, pública en las siguientes ligas:

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2018>

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2019> <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2020>

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2021> <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2022>

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2023>

b) El informe del resultado de las metas de balance de operación, de presupuesto y financieras de las entidades paraestatales de control presupuestario directo.

Respecto del ejercicio del presupuesto el Fideicomiso de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral reportó en la cuenta pública de 2018, la ejecución de 106,396,824 mdp el cual se ejerció en tres programas presupuestarios: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 89,159,394 mdp; E009 Programa de Formación de Recursos Humanos basados en Competencias (PROFORHCOM) con 11,879,966 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 5,357,464 mdp.

Para el ejercicio fiscal 2019 se ejercieron 89,899,386 mdp en los tres programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 78,382,213 mdp, E009 Programa de Formación de Recursos Humanos basados en Competencias (PROFORHCOM) con 7,120,602 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,396,571

mdp.

En la cuenta pública 2020 se reportaron 71,026,644 mdp en dos programas presupuestarios: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 66,854,448 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,172,196 mdp. Para el año 2021 la entidad ejerció 83,359,245 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 79,285,190 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,074,055 mdp.

El ejercicio del presupuesto para 2022 fue de 101,491,033 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 97,025,650 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,465,383 mdp.

Para el ejercicio fiscal 2023 se ejercieron 121,089,775 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 116,148,653 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 4,941,122 mdp.

Al primer trimestre de 2024, la entidad ejerció 13,980,769.8 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 12,833,986.9 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 1,146,782.8 mdp.

Al 31 de mayo de 2024, la entidad ejerció 29,474,529.6 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 27,527,077.2 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 1,947,452.3 mdp.

Durante el segundo trimestre de 2024, la entidad ejerció 36,360,701.8 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 33,970,559.2 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 2,390,142.6 mdp.

Al 30 de septiembre de 2024, la entidad tiene estimado ejercer 51,824,733.5 mdp en los dos programas presupuestarios siguientes: E028 Normalización y certificación en competencias laborales con 48,292,453.9 mdp y O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno con 3,532,279.6 mdp.

Informe presupuestario por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de junio de 2024:

Programa E028: a) Original: 1,233,382.0 mdp; b) Modificado: 52,082,415.2 mdp; c) Comprometido: 0.0 mdp; d) Devengado: 0.0 mdp; e) Ejercido: 33,970,559.2 mdp; f) Pagado: 33,970,559.2 mdp

Programa O001: a) Original: 2,446,977.0 mdp; b) Modificado: 2,390,142.6 mdp; c) Comprometido: 0.0 mdp; d) Devengado: 0.0 mdp; e) Ejercido: 2,390,142.6 mdp; f) Pagado: 2,390,142.6 mdp

Para ampliar la información de este apartado se pueden consultar los informes de cuenta pública de los años correspondientes, que la SHCP en cumplimiento de los artículos 74, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 46 y 53 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, publica en las siguientes ligas:

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2018>

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2019> <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2020>

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2021> <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2022>

<https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/es/CP/TomoVII-2023>

c) El informe que dé cuenta del monto, destino y aplicación de los recursos federales transferidos a las entidades federativas; a fideicomisos públicos, mandatos o contratos análogos no considerados entidades paraestatales, así como a fideicomisos constituidos por entidades federativas o particulares y de los donativos o subsidios otorgados por la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado.

El Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, por sus atribuciones jurídicas no hace donativos o subsidios de ninguna naturaleza.

Se verificó que la información correspondiente a los aspectos financieros y presupuestarios es consistente con la reportada en el

informe de avance de la Gestión Financiera para el sexto año de gobierno.

V. Recursos humanos

a) La estructura con las plantillas desglosadas del personal de base y de confianza; considerando los contratos por honorarios y el personal de carácter eventual; indicando los cambios estructurales y operativos realizados durante el periodo que se informa y su impacto presupuestario; incluidos los pasivos contingentes.

Al 31 de diciembre de 2018, había 105 plazas, desglosadas en 4 de mandos superiores de confianza, 69 mandos medios de confianza, 17 de enlace de confianza, 15 operativas de confianza.

En 2019, había 105 plazas, desglosadas en 4 de mandos superiores de confianza, 61 de mandos medios de confianza, 17 de enlace de confianza, 23 operativas de confianza.

En 2020, se tenían 105 plazas, desglosadas en 4 de mandos superiores de confianza, 61 de mandos medios de confianza, 17 de enlace de confianza, 23 operativas de confianza.

En 2021, se contaba con 105 plazas, desglosadas en 4 de mandos superiores de confianza, 61 de mandos medios de confianza, 17 de enlace de confianza, 23 operativas de confianza.

En 2022, había 105 plazas, desglosadas en 4 de mandos superiores de confianza, 61 de mandos medios de confianza, 17 de enlace de confianza, 23 operativas de confianza.

En 2023, se contaba con 105 plazas, desglosadas en 4 de mandos superiores de confianza, 61 de mandos medios de confianza, 17 de enlace de confianza, 23 operativas de confianza.

Como parte de las medidas para aumentar la eficacia de las estructuras orgánicas, en materia de austeridad republicana, en el ejercicio de 2019 se realizó el análisis y definición de la estructura orgánica del CONOCER conforme a los lineamientos del Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización, como resultado se mantuvo el total de plazas autorizadas, sin tener incremento alguno.

En materia de Pasivos contingentes en 2019 y 2020, no se tuvieron juicios laborales que reportar, en 2021 se formaron dos juicios laborales mismos que a la fecha del 31 de diciembre del 2023, se han mantenido activos por un importe aproximado de 3,000,000 mdp. En el periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2024, y de acuerdo al último registro y aprobación por parte de la Secretaría de la Función Pública, correspondiente al 1 de enero de 2024 y al oficio N° 711-4-2/283/202, de fecha 08 de abril de 2024, la Coordinación Sectorial de Organización y Desarrollo de la Secretaría de Educación Pública, hizo del conocimiento la aprobación y registro de 105 plazas, desglosadas en 4 de mandos superiores de confianza, 61 de mandos medios de confianza, 17 de enlace de confianza, y 23 operativas de confianza, a la fecha se tienen ocupadas 100 plazas. No se tiene personal contratado por honorarios ni de carácter eventual. El impacto presupuestario, ejercido al 30 de junio de 2024 asciende a 25.3 mdp. En materia de pasivos contingentes, se tienen tres juicios laborales en proceso por un importe aproximado de 6.2 mdp. La relación de puestos de libre designación, designación directa, en su caso, los de gabinete de apoyo, área de apoyo técnico y sujetos a la normativa que regule el servicio profesional de carrera que corresponda.

En los ejercicios 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, las 105 plazas que tenía la Entidad fueron de libre designación, en 2023 con base en el registro de las estructuras, se tienen 5 plazas de designación directa y las restantes 100 plazas son de libre designación, asimismo se informa que el CONOCER no se encuentra sujeto al Servicio Profesional de Carrera.

Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2024, se tuvieron 5 plazas de designación directa y las restantes 100 plazas son de libre designación, asimismo se informa que el CONOCER no se encuentra sujeto al Servicio Profesional de Carrera.

En el periodo del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024, y de acuerdo al último registro y aprobación por parte de la Secretaría de la Función Pública, correspondiente al 1 de enero de 2024 y al oficio N° 711-4-2/283/2024, de fecha 08 de abril de 2024 de la Coordinación Sectorial de Organización y Desarrollo de la Secretaría de Educación Pública, se estima continuar con la estructura aprobada de 105 plazas, desglosadas en 4 mandos superiores de confianza, 61 mandos medios de confianza, 17 enlace de confianza y 23 operativas de confianza, asimismo se estima que continuarán ocupadas 100 plazas, en tanto sean reanudadas las contrataciones y puedan ocuparse la totalidad. No se tiene contemplado personal contratado por honorarios, ni de carácter eventual. El impacto

presupuestario, en el periodo reportado se estima que será de 12.8 mdp. En materia de pasivos contingentes, se tienen tres juicios laborales en proceso con un importe estimado de 6.6 mdp.

b) La relación de puestos de libre designación, designación directa, en su caso, los de gabinete de apoyo, área de apoyo técnico y sujetos a la normativa que regule el servicio profesional de carrera que corresponda.

En el mismo periodo, se tienen 5 plazas de designación directa y las restantes 100 plazas son de libre designación, no se cuenta con gabinete de apoyo ni área de apoyo técnico, asimismo, el CONOCER no se encuentra sujeto al Servicio Profesional de Carrera.

Entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2024, se estima que continuarán contempladas 5 plazas de designación directa y las restantes 100 plazas serán de libre designación, no se cuenta con gabinete de apoyo ni área de apoyo técnico, asimismo se informa que el CONOCER no se encuentra sujeto al Servicio Profesional de Carrera.

Se puede revisar la relación de plazas en el ANEXO VI.

c) La referencia a las condiciones generales de trabajo o del contrato colectivo de trabajo o sus equivalentes.

Se cuenta con el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) siendo la última modificación la aprobada en la cuarta sesión ordinaria 2023, realizado el pasado 06 de diciembre del mismo año, asimismo se cuenta con el Reglamento Interior de Trabajo emitido el 12 de marzo de 2018.

VI. Los recursos materiales

a) La situación de los bienes muebles e inmuebles.

En el ejercicio 2018 se tenía un inventario de 1090 bienes, sin embargo no se contaba con resguardos de activo fijo firmados por el personal, durante los ejercicios 2019 y 2020 no se realizó inventario de bienes muebles, lo que resultó en una observación por parte del despacho de auditores externos, a la que dio seguimiento el Órgano Interno de Control, misma que fue solventada durante el ejercicio 2021, implementando diferentes medidas al respecto; En 2021 se tuvo un servicio de "Levantamiento, Conciliación del Inventario Físico de Bienes Muebles del Conocer de acuerdo con lo establecido en el artículo 129 de la Ley General de Bienes Nacionales", a partir del inventario físico de bienes muebles se obtuvo el resultado de un total de 2461 bienes inventariados al realizarse la conciliación da un resultado de 507 bienes faltantes por el monto de 7.8 mdp; considerados en la base de datos original no se encontraron físicamente durante el levantamiento del inventario, durante la verificación, hubo un total de 1,898 bienes que sí estaban físicamente y no se encontraban en la base de datos de 1,090 bienes, de los bienes localizados en el inventario se encontró un total de 620 bienes absolutos o no funcionales de lo anterior, el inventario final y real de bienes del conocer es de 1,841. Para 2021 el inventario final fue de 2496 bienes muebles, se dieron de baja 620, con solicitud de baja del inventario por obsolescencia o descompuesto, lo que dio lugar a un inventario final de 1876 bienes.

En conclusión al levantamiento de bienes muebles 2022, se obtuvo un conteo de 1876 bienes, los cuales presentaron duplicidades, contabilización de consumibles, e inclusive de algunos bienes arrendados, al realizar la conciliación, se arrojó un total de 1090 bienes, de los cuales de los cuales se realizó una baja por 476 bienes, por obsolescencia y no funcionalidad, dando un inventario final de 614 bienes procediéndose a la actualización de los resguardos, mismos que fueron impresos como relación de bienes y no de manera individual, en cumplimiento a los lineamientos en materia de austeridad.

En 2023, se realizó un inventario durante los meses de octubre a diciembre, tomando como base el inventario de 614 bienes de 2022, mismo que no arrojó cambios, procediendo a la actualización de los resguardos correspondientes.

En el periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2024, se concluyó el Inventario de Bienes Muebles correspondiente al primer semestre del Ejercicio 2024, realizando un conteo final de 614 bienes muebles, se integró listado de bienes, el Inventario no reportó cambios con respecto del inventario presentado en 2023, se actualizaron en su totalidad los resguardos de las personas servidoras públicas adscritas a la Entidad.

En el periodo del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024, se considera iniciar el levantamiento del segundo semestre del Ejercicio Fiscal

2024, a efecto de actualizar el Inventario de bienes muebles de la Entidad, actualizando los resguardos de las personas servidoras públicas, considerando que se presentará un avance estimado del 70.0% en el periodo indicado.

En cuanto a los bienes inmuebles, se informa que el CONOCER no cuenta con inmuebles a su cargo, derivado que sus instalaciones se encuentran en un inmueble administrado por la Secretaría de Educación Pública, ocupando el primero y tercer piso del edificio ubicado en Barranca del Muerto No. 275, Colonia San José Insurgentes, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03900 en la Ciudad de México. Y se comparten dos bodegas ubicadas una en calle Ignacio Allende No. 56, Colonia del Carmen, Alcaldía Coyoacán, en Ciudad de México y la otra en calle Sor Juana Inés de la Cruz No. 33, Colonia San Lorenzo, Municipio de Tlalnepanitla de Baz en el Estado de México, mismas que se encuentran a cargo de la Dirección de Edificios de la SEP.

b) Las contrataciones públicas, precisando, su estado, vigencia, montos, garantías vigentes, pagos efectuados y pendientes.

Durante el periodo de diciembre de 2018 a diciembre de 2023, con el objetivo de cumplir los compromisos establecidos en el Programa Nacional de Combate a la Corrupción, Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 y lo establecido en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, las contrataciones públicas se realizaron en su mayoría mediante procedimientos de licitación pública, procurado la participación en mayor medida de las micro, pequeñas y medianas empresas. Se implementaron estrategias en el año 2019 para cumplir con el porcentaje (70/30) establecido en el artículo 42 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, tendencia que continuó en los años siguientes.

Durante el periodo reportado se procuró la adhesión a compras consolidadas que se tradujeron en ahorros importantes en conceptos como vales de despensa, suministro de combustible, pasajes aéreos y mensajería, entre otros; esta modalidad de contratación presenta la oportunidad de tener las mejores condiciones para el Estado por la contratación de mayor volumen.

De 2019 a 2023 se llevaron a cabo 172 contrataciones por un monto de 133,7 mdp, de las cuales 73,9 mdp se contrataron mediante procedimientos de licitación pública, 18,2 mdp correspondieron a invitación a cuando menos tres personas, 9,2 mdp corresponden al artículo 1° de la LAASSP, 4,7 mdp correspondieron a compras consolidadas, a adjudicación directa corresponden 25.9 mdp y 1.8 mdp a convenios modificatorios.

De los 72 contratos de 2023 al 31 de diciembre se habían pagado 51.6 millones de pesos, quedando pendiente de pago 1.27 millones de pesos.

Al 31 de diciembre de 2023 se encontraban vigentes 10 garantías, de las cuales 10 corresponden al cumplimiento de contratos y 0 de vicios ocultos, cuyo monto global era por la cantidad de 0.15 mdp; asimismo, debido a diversas actualizaciones realizadas en el sistema CompraNet, la unidad compradora de la secretaría, durante el periodo comprendido de 2019 a 2023, contaba con 49 incidencias de captura relativas a la calidad de la información, mismas que fueron atendidas.

Al 31 de diciembre de 2023 se tenían vigentes tres contratos plurianuales por 0.5 millones, teniendo un total de 120 investigaciones de mercado correspondientes a solicitudes de contratación de servicios, arrendamientos y adquisición de bienes para atender las necesidades de las unidades administrativas del CONOCER.

En el periodo reportado del 1 de enero al 30 de junio de 2024, a efecto de continuar con el objetivo de cumplir los compromisos establecidos en el Programa Nacional de Combate a la Corrupción, Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 y lo establecido en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, las contrataciones públicas se realizaron en su mayoría mediante procedimientos de licitación pública, procurando la participación en mayor medida de las micro, pequeñas y medianas empresas. Se continuaron implementando estrategias para cumplir con el porcentaje (70/30) establecido en el artículo 42 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. Asimismo, se le dio continuidad a la adhesión a compras consolidadas que se tradujeron en ahorros importantes en conceptos como vales de despensa, suministro de combustible, pasajes aéreos y mensajería, entre otros; esta modalidad de contratación presenta la oportunidad de tener las mejores condiciones para el Estado por la contratación de mayor volumen. En el periodo reportado se realizaron 37 contrataciones de las cuales se encuentran 35 vigentes y 2 presentaron terminación anticipada por parte del proveedor (cuyo monto fue de 1,19 mdp), las contrataciones públicas vigentes ascienden a un monto total de 29.2 mdp, de las cuales 17.5 mdp corresponden a procedimientos de Licitación Pública Nacional, 2.1 mdp corresponden a compras consolidadas, 2.5 mdp al artículo 1° de la LAASSP, 2.0 mdp a invitación a cuando menos

tres personas y 4.9 mdp a adjudicación directa. En el mismo periodo se encuentran vigentes 25 garantías de cumplimiento cuyo monto asciende a 2.2 mdp. Los pagos efectuados en el periodo corresponden a 2.1 mdp quedando pendiente de pago un monto total de 27.0 mdp.

En el periodo del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024, se proyecta realizar 3 contrataciones para los servicios de Tecnologías de la Información, por un monto estimado de 8.5 mdp, por medio del procedimiento de dictamen a la excepción a la licitación pública por encontrarse en los supuestos del artículo 41 fracción III de la LAASSP (ver relación en Anexo VI. Dirección de Administración; ART 10-FR VI-INCISO b), para lo cual se contempla someter estos 3 casos de contratación en el próximo Comité de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del ejercicio 2024, como lo marca el artículo 22 de la LAASSP.

VII. Tecnologías de la información

De diciembre del 2018 al 31 de diciembre del 2023 los sistemas de información del CONOCER, implementados y a los cuales se les brinda mantenimiento o renovación son:

- 1.- Sitio Web Institucional del CONOCER,
- 2.- Módulo de evaluación,
- 3.- Sistema Integral de Información (SII),
- 4.- Registros Nacionales RENAC, RENECE y RENAP,
- 5.- Módulo de citas por videollamadas,
- 6.- Centro Virtual de Conocimiento (CVC),
- 7.- Sistema de evaluaciones en línea,
- 8.- Sistema de Capacitación y Evaluación a distancia (CyE),
- 9.- Intranet,
- 10.- Normateca;

En noviembre del 2023 se implementó un nuevo Sistema de Planificación de Recursos Gubernamentales (Government Resource Planning, GRP por sus siglas en inglés).

Durante diciembre del 2018 y el periodo del 2019 se cuenta con las licencias y software contratados, para una adecuada operación del CONOCER, dentro de las licencias encontramos, paquetería de office 2013, Renovación Producción Support Coverage Academic, VMware VSphere 6, Enterprise for 1 processor, Renovación Producción Support Coverage, Academic, VMware VCenter Server 6 Standard for VSphere 6 (per instance). Renovación de Google Suite y Google Vault Government, renovación de licenciamiento de firewall, licencia de powtoons Pro, Adobe Creative Cloud, software shutterstock, renovación de software Survey Monkey, renovación de Prezi Plus, renovación chat Click desk, GSuite .

De enero 2019 a diciembre del 2023, las licencias renovadas son: Adobe Acrobat Pro DC, Nitro Productivity Suite, Stream Yard Basic Annual, licenciamiento de Google Workspace, iStock by Getty Images.

De diciembre del 2018 a diciembre del 2023 se implementó el certificado de seguridad (SSL Security Socket Layer) para el sitio Web Institucional del CONOCER, el cual provee certeza al público general, al ingresar a un portal seguro y confiable. Las características del certificado se describen a continuación: Nombre común (CN) Sectigo RSA Domain Validation Secure Server CA Organización (O)Sectigo Limited.

En el mismo periodo, el servicio de internet contratado coadyuvó, en la correcta operación institucional y la intranet del CONOCER se encuentra a disposición del personal que laboraba en la institución.

En 2022 inició la implementación el Marco de Gestión de Seguridad de la información (MGSI) con diversos controles, políticas y procedimientos que permiten elevar el nivel de seguridad de la información, con base en los lineamientos establecidos por la Coordinación de Estrategia Digital Nacional (CEDN). A la fecha se ha cumplido al 100.0% con los controles requeridos.

Asimismo, a partir de 2021 se ha registrado el Portafolio de Proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación (POTIC). En 2024 se registraron los siguientes proyectos:

- 1.- CONOCER-2024-O-001406 Fortalecimiento a la Seguridad de la Información
- 1.1 Servicio de seguridad perimetral

2.- CONOCER-2024-O-001404 Infraestructura de TIC para la operación administrativa y sustantiva

1. Arrendamiento de equipo de cómputo (escritorio y portátil)

2. Arrendamiento de equipo de impresión y fotocopiado

3.- CONOCER-2024-O-001365 Desarrollo e implementación de Sistemas Institucionales

3.1 Servicio de desarrollo, renovación, mejora, actualización y mantenimiento de software para la plataforma tecnológica del CONOCER.

4.- CONOCER-2024-O-001364 Operación de las Comunicaciones y Conectividad Institucional

1. Arrendamiento de equipo de telecomunicaciones

2. Transición a protocolo de Internet versión 6 (IPv6)

3. Servicios de telefonía e infraestructura de respaldo

La disponibilidad de servicios y trámites electrónicos gubernamentales

Desde 2018 a la fecha, el CONOCER no provee de trámites electrónicos gubernamentales.

Respecto a la disponibilidad de los servicios para los colaboradores del CONOCER, los servicios de cómputo de escritorio y portátil, la base instalada de equipos de cómputo de diciembre del 2018 al 31 de diciembre del 2022 estaba constituida por un 100.0% de equipos propios, para el año 2023 la base instalada de equipos de cómputo pasó a ser un 70.0% propios y un 30.0% arrendados.

En cuanto al servicio de impresión y digitalización la distribución es de 80.0% equipos multifuncionales e impresoras arrendados y 20.0% equipamiento propio legado.

El correo electrónico institucional provee de una plataforma robusta y colaborativa para la comunicación efectiva, por medio de licenciamiento.

Se ha realizado el monitoreo permanente de la disponibilidad del 100.0% de las plataformas tecnológicas desde diciembre del 2018 a la fecha, tales como equipos de cómputo, impresión, digitalización y fotocopiado de documentos, acceso a internet, correo electrónico, telefonía local, larga distancia y celular, videoconferencias colaborativas.

Durante el periodo enero-junio de 2024 se concluyó al 100.0% con la documentación y registro de los controles de seguridad correspondientes al Marco de Gestión de Seguridad de la Información (MGSI), Informe incorporado en la Herramienta de Gestión de Políticas de TIC's (HGPTIC), con base en lo establecido. Se solventaron las observaciones al Portafolio de Proyectos en materia de TIC's 2024 (POTIC).

En la HGPTIC se registraron las respuestas a las observaciones remitidas por la Coordinación de Estrategia Digital Nacional, sobre la documentación correspondiente a los controles de seguridad del MGSI; asimismo y derivado del visto bueno al POTIC, se iniciaron las gestiones para las contrataciones de los proyectos, comenzando con la adquisición de insumos consumibles para el equipamiento informático y de refacciones para reparar y brindar mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos propiedad del CONOCER. Se resolvieron en promedio 200 peticiones mensuales (vía correo electrónico) de los diversos Prestadores de Servicio del CONOCER. Se brindó seguimiento a las diversas actualizaciones de información para su carga y publicación en el portal institucional para atender las solicitudes de Transparencia de las áreas sustantivas.

Continuamente se brinda soporte técnico a los usuarios (internos y externos) de la plataforma tecnológica, así como mantenimiento a los sistemas de información con la finalidad de contar con los servicios necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este periodo se adquirieron 15 Licencias de Adobe Pro-DC (12 licencias Asignadas) for teams y 1 Licencia de Adobe Stock (1 licencia Asignada) ambas licencias de productos Adobe tienen vigencia de Abril de 2024 (día 18) a Abril 2025 (día 18) mismas que se encuentran en operación; así mismo, se adquirieron 100 licencias de Antimalware XCITIUM las cuales se encuentran en su fase de implementación con un avance total del 70 % las cuales tienen vigencia del mes de Abril de 2024 (día 15) a Abril 2025 (día 15), 1 licencia del software CANVA para diseño y edición de presentaciones con vigencia de julio 2024 a julio 2025.

Durante el mes de julio se continuó brindando soporte técnico a los usuarios internos y externos de la plataforma tecnológica, así como mantenimiento a los sistemas de información con la finalidad de mantener la disponibilidad, confiabilidad y seguridad, coadyuvando en brindar los servicios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se actualizó y cargó la información en el portal institucional del CONOCER en respuesta a las peticiones, en materia de Transparencia, de las áreas sustantivas.

Respecto a los proyectos tecnológicos inscritos en el Portafolio de Proyectos (POTIC 2024), se obtuvo el dictamen técnico favorable por parte de la Coordinación de Estrategia Digital Nacional (CEDN), para la contratación del servicio de “Desarrollo, renovación, mejora, actualización y mantenimiento de software para la plataforma tecnológica del CONOCER, SII”.

Se concluyó la instalación y configuración de licencias de Antimalware XCITIUM en los equipos de cómputo de los colaboradores del CONOCER y de la infraestructura informática (servidores).

Para los meses de agosto y septiembre continuarán las gestiones y solicitudes ante la CEDN, a fin de obtener los dictámenes técnicos favorables para el resto de los proyectos del POTIC 2024. Y las actividades preponderantes de soporte técnico y atención a usuarios por medio de la mesa de servicio (tickets).

VIII. Convenios, procesos y procedimientos

a) La situación de logros relevantes de los instrumentos jurídicos.

Del ejercicio 2019 a 2024 se firmaron 13 convenios con el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, considerado organismo internacional con autonomía de gestión, de conformidad con el convenio de cooperación entre los países de América Latina y el Caribe, para el diseño de diferentes herramientas, guías y manuales de estándares de evaluación por un importe de 26.8 millones de pesos con la finalidad de coadyuvar a los objetivos institucionales del CONOCER

Del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2024, para la incorporación de Estándares de Competencia de Marca al Registro Nacional de Estándares de Competencia y su utilización para la emisión de certificados, se firmaron convenios con las siguientes empresas e instituciones:

ITESM

IMP

CERTIPORT

EDUIT

ETC IBEROAMÉRICA

GRET

IPMA México

PEMEX

ARSAN CONSULTING GROUP S.A. DE C.V.

SIEMENS INDUSTRY SOFTWARE

En 2021, se firmó un convenio con el Instituto Nacional de Migración lo que permitió llevar a cabo el programa “México reconoce tu experiencia” cuyos logros se enuncian en el rubro III de este informe.

También en 2021 se firmó un convenio con la Secretaría de Desarrollo del Estado de Morelos para realizar el proyecto CRECE Morelos que, de igual manera, se especifica en el rubro III de este informe.

Con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos se firmó un convenio en 2021 para establecer las bases de colaboración para identificar actividades que favorezcan la certificación de competencias laborales en los procesos educativos, con lo que se consiguió el desarrollo de diversos Estándares de Competencia.

En 2023 se firmó un convenio con el Instituto Nacional de Geriátría con el fin de conjuntar esfuerzos para desarrollar e implementar un programa de formación y certificación de personas cuidadoras, basado en un marco homologado y actualizado de competencias, estableciendo alianzas estratégicas y adaptándose a las necesidades y variaciones del mercado laboral, en beneficio de quienes cuidan a personas mayores. Como consecuencia de este convenio ya se actualizaron varios Estándares de Competencia de esta materia y se espera que la colaboración con el INGER continúe incluso en la siguiente administración.

Para consolidar el tema de la certificación en el modelo de Educación Dual se firmó el convenio de colaboración para la segunda etapa del proyecto de la Alianza para la Educación Dual con los socios DIHK (Cámara de comercio alemana), CCE y COPARMEX. A través DEL sistema de formación profesional dual se ha mejorado la competitividad y la transformación medioambiental socialmente justa de las empresas y aumentado la empleabilidad de la población joven de México.

b) Los procesos de desincorporación de entidades paraestatales, en sus diferentes modalidades, mencionando los impactos presupuestales y laborales de los mismos, explicando las razones de haber llevado a cabo dichos procesos.

No aplica. La Dirección de Administración informa que en el CONOCER no se llevan a cabo procesos de desincorporación de entidades paraestatales.

c) La relación de litigios o procedimientos en trámite ante otras autoridades, el monto estimado al que asciende de ser el caso, las acciones realizadas, su estado y la prioridad de atención.

Actora: Castillo Basurto Laura Irene

Expediente: 3510/20

Cuantificación al 30 de septiembre de 2024

3,395,403 mdp (monto aproximado que se actualiza conforme al tiempo transcurrido en las etapas del juicio laboral que nos ocupa)

Estatus en espera de que sea emitida la resolución respectiva (Lauda).

Actora: Juana Ángeles Valencia Magana

Expediente: 2978/20

Cuantificación al 30 de septiembre de 2024

928,726 mdp (monto aproximado que se actualiza conforme al tiempo transcurrido en las etapas del juicio laboral que nos ocupa)

Estatus en espera de que sea emitida la resolución respectiva (Lauda).

Actora: Tania Maria Torres Bayardo

Expediente: 2088/15

Cuantificación al 30 de junio de 2024

2,555,771 mdp (monto aproximado que se actualiza conforme al tiempo transcurrido en las etapas del juicio laboral que nos ocupa)

Estatus para enero de 2024 el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emplazó a juicio al CONOCER. Después de que en el año de 2014 fuera declarada la incompetencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje número 14.

Se lleva a cabo el desahogo del procedimiento laboral correspondiente.

Relación de denuncias penales carpeta de investigación

1 FED/CDMX/SZC/0003430/2017

2 FED/CHIH/0001887/2021

3 FED/CDMX/SPE/0007111/2021

4 FED/PUE/PDL/0000063/22

5 FED/CDMX/SPE/0005639/2023

6 FED/NL/ESC/0000610/2022

7 FED/CDMX/SPE/0003527/2022

8 FED/NL /2427/2023

9 FED/CDMX/SPE/0001429/2024

10 FED/MEX/TEX/0000550/2024

11 FED/CDMX/SZN/0000238/2024

IX. Relación de las observaciones de auditorías realizadas por las diferentes instancias de fiscalización que se encuentren en proceso de atención

Al 30 de junio de 2024 no existen observaciones determinadas por la Auditoría Superior de la Federación al CONOCER.

Se informa que las observaciones realizadas por la Oficina de Representación, al ejercicio 2023 y la del presente periodo, han sido solventadas.

Se encuentra en proceso de desarrollo una auditoría financiera al CONOCER por parte de un despacho de auditores externos.

Se estima que en el periodo del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024, no se tendrán observaciones determinadas por la Auditoría Superior de la Federación, derivado del histórico que se ha presentado. Asimismo, se informa que una observación determinada por la

Oficina de Representación en el CONOCER a la Coordinación de Operación y Servicios a Usuarios durante el segundo trimestre del ejercicio 2024, se estima sea atendida al 100.0% en el mes de agosto. De igual manera se estima que continuará en proceso de desarrollo la auditoría financiera que se está realizando al CONOCER por parte de un despacho de auditores externos.

X. Identificación y situación en que se encuentre la clasificación del archivo institucional

Durante el ejercicio 2018 el Archivo General de la Nación (AGN), proporcionó al CONOCER, asesoría de capacitación para la elaboración del Catálogo de Disposición Documental, se tuvieron sesiones y reuniones con diferentes entidades de Gobierno para informe y capacitación para poder llevar a cabo la elaboración de los Instrumentos de Control Archivístico, se realizó el nombramiento del Coordinador de Archivos del CONOCER.

En el ejercicio 2019, se tuvieron reuniones con los responsables del Archivo de Trámite de cada una de las áreas, se analizó el proceso de la elaboración de Fichas Técnicas de Valoración Documental, se determinaron los valores documentales, vigencias, plazos de conservación y disposición documental de las series y que, en conjunto, conforman el catálogo de disposición documental, se envió al AGN, el Catálogo de Disposición Documental, Cuadro de Clasificación Archivística y las Fichas de Valoración Documental, asimismo se informó al AGN los nombramientos del Coordinador de Archivo, Responsables del Archivo de Trámite y Responsables del Archivo de Concentración, y se llevó a cabo la notificación del Sistema Institucional de Archivos del CONOCER al AGN.

En el transcurso de 2020 se llevó a cabo la instalación del Grupo Interdisciplinario de Valoración Documental, en su primera Sesión Ordinaria, en la cual se presentaron los Titulares, Suplentes y sus cargos, así como la aprobación de las reglas de Operación, se envió respuesta al AGN, sobre observaciones al Catálogo de Disposición Documental, Cuadro de Clasificación Archivística y Fichas de Valoración Documental, para su revisión y validación. Se efectuaron las siguientes actividades: carga al portal del CONOCER del Programa Anual de Desarrollo Archivístico, actualización del Sistema Institucional de Archivos (SIA), asesoría para elaboración del Catálogo de Disposición Documental por parte del AGN al CONOCER y capacitación en materia de Archivo a los Responsables de Archivo de Trámite de las áreas del CONOCER.

Durante el año 2021, se realizó el nombramiento del Coordinador de Archivos conforme al artículo 28 de la Ley General de Archivos, se llevó a cabo la capacitación a los Responsables de Archivo de Trámite (RAT) en la utilización del Catálogo de Disposición Documental y la práctica correcta de los procesos de archivos. Asimismo se realizaron las siguientes acciones: aprobación de la Guía de Procesos Técnicos en el Archivo de Trámite, elaboración del Programa Anual de Desarrollo Archivístico que incluye la difusión de las guías de procedimientos archivísticos de los archivos de trámite y concentración entre los funcionarios y servidores públicos de la entidad, como técnica didáctica para el cumplimiento del marco normativo en materia de organización de archivos, y la organización de los archivos de trámite y concentración con base en los instrumentos de control y los procedimientos archivísticos, para cumplir con el marco normativo de archivos y la Entidad eficiente sus actividades, así como el seguimiento a los Instrumentos de Control Archivístico ante el AGN.

En el año 2022 se dio respuesta al AGN a solicitud de información respecto a donaciones de papel de desecho a la CONALITEG, el CONOCER hizo de su conocimiento que no se tenía algún trámite de retiro o donación de papel que haya sido solicitado a la CONALITEG, asimismo se realizaron las siguientes actividades: envió al AGN de los Instrumentos de Control Archivístico, elaboración del informe del Programa Anual de Desarrollo Archivístico 2021, la presentación del Programa Anual de Desarrollo Archivístico, ejercicio 2022, se dieron asesorías a los responsables de Archivo de Trámite del CONOCER, y se realizó la inscripción al Registro Nacional de Archivos.

En el ejercicio 2023 se desarrollaron las siguientes actividades: elaboración del Informe del Programa Anual de Desarrollo Archivístico, ejercicio 2022, presentación del Programa Anual de Desarrollo Archivístico 2023, envió nuevamente de Instrumentos de Control Archivísticos al AGN, la actualización del Sistema Institucional Archivos (SIA) ante el AGN, el refrendo del Registro Nacional de Archivos, la capacitación para el llenado en plataforma de INEGI para el Censo Nacional de Gobierno Federal 2023 enviando información del CONOCER en tiempo y forma, la capacitación a los responsables de los Archivos de Trámite y Archivo de Concentración, y el seguimiento a la validación de Instrumentos de Control Archivístico.

En el periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2024, se realizaron la Primera y la Segunda Sesiones Ordinarias del Grupo Interdisciplinario de Valoración Documental, los días 23 de enero y 23 de mayo, respectivamente.

Se dio cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública respecto a

los instrumentos archivísticos.

Se enviaron los Instrumentos de Control Archivístico del CONOCER al Archivo General de la Nación (AGN), para su registro y validación.

El Director General de la Entidad nombró a la nueva Coordinadora de Archivos, notificando el nombramiento al AGN.

Se capacitó a los Responsables de Archivo de Trámite del CONOCER (12 áreas) en el curso "Introducción a la Ley General de Archivos" impartido por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI).

Se gestionó que el personal responsable del archivo se capacite en los cursos "Cumplimiento de la Ley General de Archivos y Normativa en Materia de Archivos" y "Procesos Técnicos del Archivo de Trámite", impartidos por el AGN.

Se brindan asesorías en materia de archivos a los responsables del archivo de trámite, por parte de la Responsable de Archivo de Concentración.

Al 30 de junio de 2024, el Archivo General de la Nación aún no valida los Instrumentos de Control Archivístico del CONOCER.

En el periodo del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024, se estima que se realizará el segundo refrendo de la información cargada en el Registro Nacional de Archivos. Asimismo se tienen programadas las siguientes actividades: recibir asesoría virtual impartida por el Archivo General de la Nación (AGN) sobre las observaciones que hicieron al Catálogo de Disposición Documental del CONOCER; envío del oficio-solicitud al AGN para la adopción del Sistema Automatizado de Gestión y Archivo (SAGA) en la Entidad, licencia que será compartida de forma gratuita para todas las entidades de la APF; envío de los Instrumentos de Control Archivístico del CONOCER al AGN para su registro y validación.

De igual manera se tiene programado realizar la Tercera Sesión Ordinaria 2024 del Grupo Interdisciplinario de Valoración Documental de la Institución; así como realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo la capacitación de los Responsables de Archivo de Trámite y Archivo de Concentración por parte del AGN de manera virtual del curso "Conservación de archivos y administración de riesgos".

XI. Informe del grado de cumplimiento de las disposiciones en materia de datos abiertos, ética e integridad pública, padrones de beneficiarios de programas gubernamentales y transparencia y acceso a la información pública

Datos Abiertos

Los trabajos encaminados a la publicación de Datos Abiertos comenzaron a partir del establecimiento de la Política de Transparencia, Gobierno Abierto y Datos Abiertos por la Secretaría de la Función Pública el 29 de junio de 2021 y con la designación del CONOCER de su enlace ejecutivo de Datos abiertos y a su Administrador de Datos abiertos. Durante ese mismo año se trabajó en identificar los conjuntos o bases de datos que genera el CONOCER. Con base en la identificación, se elaboró el inventario de bases de datos del CONOCER. Posteriormente, se hizo un análisis para priorizar la publicación de la base de datos abiertos, priorizando la base más consultada, el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).

Para cargar el RENEc en datos.gob.mx, se documentaron los datos, para lo cual se desarrolló primero el diccionario de datos y se estructuró la base de acuerdo a los criterios de la política para su posterior carga.

Adicionalmente, se hizo una campaña en redes sociales, promocionando la consulta de datos abiertos del CONOCER. En 2022, el CONOCER obtuvo el 100.0% de cumplimiento en impulsar el uso de datos abiertos en la evaluación de la Secretaría de la Función Pública, como se puede constatar en la siguiente liga:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/809133/revDGTGA20230224_Informe_PTGADA_01-03-23_RV08.03.2023.r.pdf

En 2023, se agregó el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia (RENAC) y se ha estado actualizando regularmente el RENEc en la plataforma Adela, que da servicio al portal datos.gob.mx. En 2024, se actualizaron las bases de datos ya existentes, así como su documentación correspondiente para la evaluación que se realizará en julio y que medirá de julio de 2023 a julio de 2024. Los resultados de esta última evaluación no se conocerán hasta noviembre.

Ética e integridad pública

En diciembre de 2018, el CONOCER no contaba con Comité de Ética, ni con un programa activo de trabajo, por lo cual, con el propósito de fomentar la ética pública, prevenir conductas que podrían ser susceptibles de constituir discriminación, violencia o vulnerar derechos humanos y libertades fundamentales, así como advertir actos de corrupción, en 2019 el Consejo Nacional de Normalización y

Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) integró por primera vez su Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), con ocho miembros titulares propietarios y seis suplentes, mismos a quienes les fue tomada la protesta como miembros integrantes para el periodo 2019-2021.

En 2019, se tuvo una única sesión del CEPCI, en la cual, además de instalar el comité, se presentó y aprobó el plan de trabajo para 2020

Para 2020 el CEPCI tuvo tres sesiones ordinarias, a la vez que dio seguimiento a su plan de trabajo, el cual tuvo los siguientes indicadores y objetivos:

Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.

Objetivo: Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.

Al finalizar el año 2020, al menos 15.0% de las personas servidoras públicas del CONOCER han recibido una o más capacitaciones y sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.

Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Objetivo: Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al Atender en tiempo y forma al menos 80.0% de las actividades cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo. de gestión del CEPCI.

Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.

Objetivo: Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del CONOCER en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses. Implementar al menos 90.0% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

Indicador general de eficacia en la atención de denuncias.

Objetivo: Atender las denuncias que se presenten al CEPCI del CONOCER. Al finalizar el año 2020, al menos 85.0% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.

Objetivo: Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta. Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50.0% del total.

En 2021, en una sesión extraordinaria del CEPCI, se aprobó el Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. En total durante el 2021, el CEPCI sesionó en tres ocasiones de manera ordinaria y dos veces de forma extraordinaria. En estas sesiones se atendieron temas como el funcionamiento del CEPCI, la integración de cinco subcomités y el plan de trabajo 2021.

Para 2022 se tuvieron cuatro sesiones ordinarias y cuatro extraordinarias y dentro de las acciones realizadas por el CEPCI en ese año destacan la elección y aprobación de la "Persona Consejera" de la Entidad y el seguimiento puntual a las quejas y denuncias presentadas ante el Comité.

De igual forma, en 2023 el CEPCI trabajó en la Actualización del Código de Conducta y en la aprobación del Posicionamiento de Cero Tolerancia a los actos de corrupción en el CONOCER. En 2023 el Programa de Trabajo del Comité de Ética, que estuvo enfocado hacia la capacitación, sensibilización, difusión, denuncias, gestión y mejoras de procesos, tuvo un avance del 97.0%. En 2024, el CEPCI ha sesionado en tres ocasiones y desde marzo ya cuenta con un Plan de Trabajo 2024 aprobado.

El CEPCI obtuvo en 2021 una calificación satisfactoria de 77 puntos en su evaluación anual por parte de la Función Pública, mientras que en 2022 y 2023 se consiguieron calificaciones de 93 y 92 puntos respectivamente, consideradas como excelentes.

Transparencia

El CONOCER mantuvo su compromiso de garantizar el derecho al acceso a la información pública y, por lo tanto, se ha asegurado que cada trimestre se cargue puntualmente la información correspondiente a las distintas fracciones de los artículos 70, 71 y 77 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 68 y 69 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Por parte del INAI no se ha verificado el cumplimiento de las obligaciones de transparencia de manera anual, sino que ha sido

aleatorio, en 2020 se obtuvo una calificación de 96.1%, la cual aumentó a 100.0% tras atender observaciones, mientras que, en 2023, se obtuvo una calificación de 85.3%, la cual aumentó a 96.6% tras resolver las observaciones del INAI y finalmente a 99.0% después de una última revisión. En 2024 la evaluación se realizó en el mes de junio, por lo cual, al 30 de junio no se cuenta aún con el dictamen del INAI.

En cuestión de capacitación, con el nombramiento del enlace de capacitación ante el INAI en 2021, se establecieron los programas de capacitación en materia de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales. En 2022 se superó ampliamente la meta establecida, ya que se tiene registro de 115 constancias de cursos en la materia del personal adscrito al CONOCER.

El CONOCER obtuvo una calificación de 96.8% del Índice de Acciones de Capacitación en 2022 y de 100.0% en 2023. Este índice mide el desarrollo de los programas anuales de capacitación, la participación en reuniones de la Red de Transparencia, así como el cumplimiento a los compromisos acordados en dichas reuniones. En 2024 se ha continuado el trabajo con la Red por una Cultura de Transparencia en el Ámbito Federal y se participó en el taller de planeación 2024, en el que se solicitó por parte del INAI la elaboración del programa de capacitación en materia de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales para 2024, mismo que ya fue aprobado por el Comité de Transparencia del CONOCER y enviado al INAI.

Adicionalmente, desde el 2021 con la publicación de Política de Transparencia, Gobierno Abierto y Datos Abiertos por la Secretaría de la Función Pública se trabajó en la homologación de la sección de Transparencia del portal institucional de acuerdo a los requerimientos de dicha política y se ha actualizado puntualmente de manera mensual.

Durante el 2024 se ha continuado con la carga de las obligaciones de transparencia de manera puntual y atendiendo las recomendaciones y solicitudes del INAI, lo cual se mantendrá trabajando hasta el 30 de septiembre y posteriormente en la nueva administración.

Acceso a la información

En el periodo del 1 de diciembre de 2018 a 31 de diciembre de 2023 el CONOCER recibió un total de 199 solicitudes de información, 58 de ellas corresponden al 2019, 29 se recibieron en el 2020, 38 en 2021, 27 en 2022 y 47 en 2023. En lo que va de 2024, se han recibido 32 solicitudes de información. Cabe destacar que estas solicitudes se atendieron en su totalidad, en su debido tiempo y forma. Los asuntos de mayor recurrencia fueron: Información generada o administrada por el sujeto obligado, particularmente estadísticas, estructura orgánica y actividades de la institución.

Tomando en cuenta el comportamiento habitual de la recepción de solicitudes de información, se estima recibir aproximadamente 10 solicitudes adicionales hasta el 30 de septiembre, con lo que se alcanzaría un total estimado de 241 solicitudes del 1° de diciembre de 2018 al 30 de septiembre de 2024.

El CONOCER no cuenta con padrones de beneficiarios.

XII. Prospectivas y recomendaciones

Educación Dual

Como socio de la Alianza para la Educación Dual Profesional, proyecto de la cooperación alemana en México, coordinado por la DIHK (Confederación de Cámaras de Industria y Comercio de Alemania) y financiado por el Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania – BMZ (por sus siglas en alemán) y la agencia sequa gGmbH, el CONOCER ha trabajado en la implementación de la certificación de competencias dentro del marco de la Educación Dual.

La Alianza para la Educación Dual promueve e informa sobre la Formación Dual, apoyando en la formación y multiplicación del modelo en cada vez más entidades, la creación de criterios de calidad para buscar la participación de organismos empresariales.

En la primera fase, el CONOCER actualizó dos Estándares de Competencia en materia de logística y de mantenimiento de sistemas electromecánicos con nuevos instrumentos de evaluación.

La segunda fase, empezó en diciembre de 2023 y terminará en 2026 y tiene como objetivo que los socios locales, CCE, COPARMEX y CONOCER sean capaces de fortalecer e institucionalizar el ecosistema empresarial y de calidad de la educación media superior dual en México.

Es de suma importancia para el desarrollo del modelo de Formación Dual y la incorporación de la certificación de competencias

laborales que se dé continuidad a esta colaboración.

Alianza del Pacífico

Dar continuidad al segundo mandato presidencial de la Alianza del Pacífico (AP) dirigido a la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales del Grupo Técnico Laboral, “trabajar estrechamente con las instituciones nacionales de certificación de competencias laborales en definir el sistema operativo para la homologación de las certificaciones que otorgan con base a las conclusiones del estudio comparativo desarrollado en el mandato de Lima. Para esto, se ha estado trabajando en dos vías:

Homologación: proceso de aprobación formal de certificaciones de competencias laborales emitidas por los países de la AP y que tiene como respaldo un acuerdo de entendimiento, un análisis de equivalencia de estándares y de procesos de certificación entre los países. Sobre esta línea, el Grupo de Homologación deberá continuar trabajando con representantes de los cuatro países para desarrollar un procedimiento con los pasos a seguir para lograr la homologación de Estándares de Competencia.

Reconocimiento: aceptar como legítimas y válidas las certificaciones de competencias laborales obtenidas en un país de origen pero que no tienen un estándar homologado (equivalente) en el país de destino y que tiene como respaldo un acuerdo de entendimiento. Tras el pilotaje operativo, es necesario dar seguimiento a la operación del proceso de reconocimiento de certificados de competencias emitidos en los países de la AP.

Convenio con el Instituto Nacional de Geriátrica.

Se debe dar seguimiento al convenio entre el INGER y el CONOCER que tiene como objeto establecer las bases, mecanismos y compromisos de colaboración bajo los cuales el “CONOCER” y “INGER” conjuntarán esfuerzos para desarrollar e implementar un programa de formación y certificación de personas cuidadoras, basado en un marco homologado y actualizado de competencias, estableciendo alianzas estratégicas y adaptándose a las necesidades y variaciones del mercado laboral, en beneficio de quienes cuidan a personas mayores.

Evaluaciones a distancia

Como quedó evidenciado por la pandemia, así como por los cambios de comportamiento y la adopción de nuevas tecnologías es fundamental que el CONOCER adopte cada vez más prácticas para realizar evaluaciones en línea y a distancia.

Para esto es necesario seguir trabajando en metodologías y aplicaciones para facilitar las evaluaciones a distancia, así como actualizar la Normativa correspondiente.

Actividades y acciones que deberán atenderse dentro de los 90 días naturales de la siguiente administración.

La Dirección de Asuntos Jurídicos, la Dirección de Administración, la Dirección de Planeación, Presupuesto y Finanzas, la Dirección de Mercadeo, Comunicación y Canales de Atención y la Coordinación de Promoción y Desarrollo, identifican diversas actividades, acciones y compromisos a los que hay que dar seguimiento y ejecutar en los meses de octubre, noviembre y diciembre. Estas acciones se detallan en el Anexo VII.

ANEXO VII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS ASUNTOS, ACCIONES Y COMPROMISOS RELEVANTES AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024 QUE PUEDAN AFECTAR LA GESTIÓN DEL CONOCER

XIII. Asuntos que consideren pertinentes o relevantes

Reestructura del CONOCER

Dar continuidad a las acciones para la actualización de la estructura orgánica y perfiles de puesto del CONOCER.

Dar continuidad a las acciones para la actualización de los instrumentos y proyectos normativos del CONOCER.

Adquisiciones

Dar solución a las incidencias emitidas en el sistema COMPRANET.

Vinculación con la Sociedad

Fortalecer los vínculos con cámaras empresariales y otros entes para incrementar el número de entidades certificadoras y certificaciones en materia de competencias laborales.

Continuar con las medidas, capacitación y difusión en materia de igualdad de género y no discriminación.

Recursos materiales

Realizar la conciliación y actualización de activo fijo y conciliar con la contabilidad.

A T E N T A M E N T E

6d e0 a5 c3 4e d4 88 0d b5 eb 57 a1 d7 5b 9e 62

JOSE OMAR VILLARREAL OCHOA
COORDINADOR DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

FOLIO 414831

FECHA DE LA FIRMA 30/08/2024

CADENA ORIGINAL cb e6 77 06 22 2f a5 37 96 45 d2 ad 96 61 a7 75