

*Hacia un **Sistema Nacional de Competencias de las Personas**, que contribuya a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de todos los mexicanos.*



Contenido

I. Contexto de México

II. Consejo Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)

III. Sistema Nacional de Competencias de México

IV. AMDA en el Sistema Nacional de Competencias.

V. Propuestas de Cooperación y colaboración

I. Contexto de México

La economía de México y su relevancia en el mundo

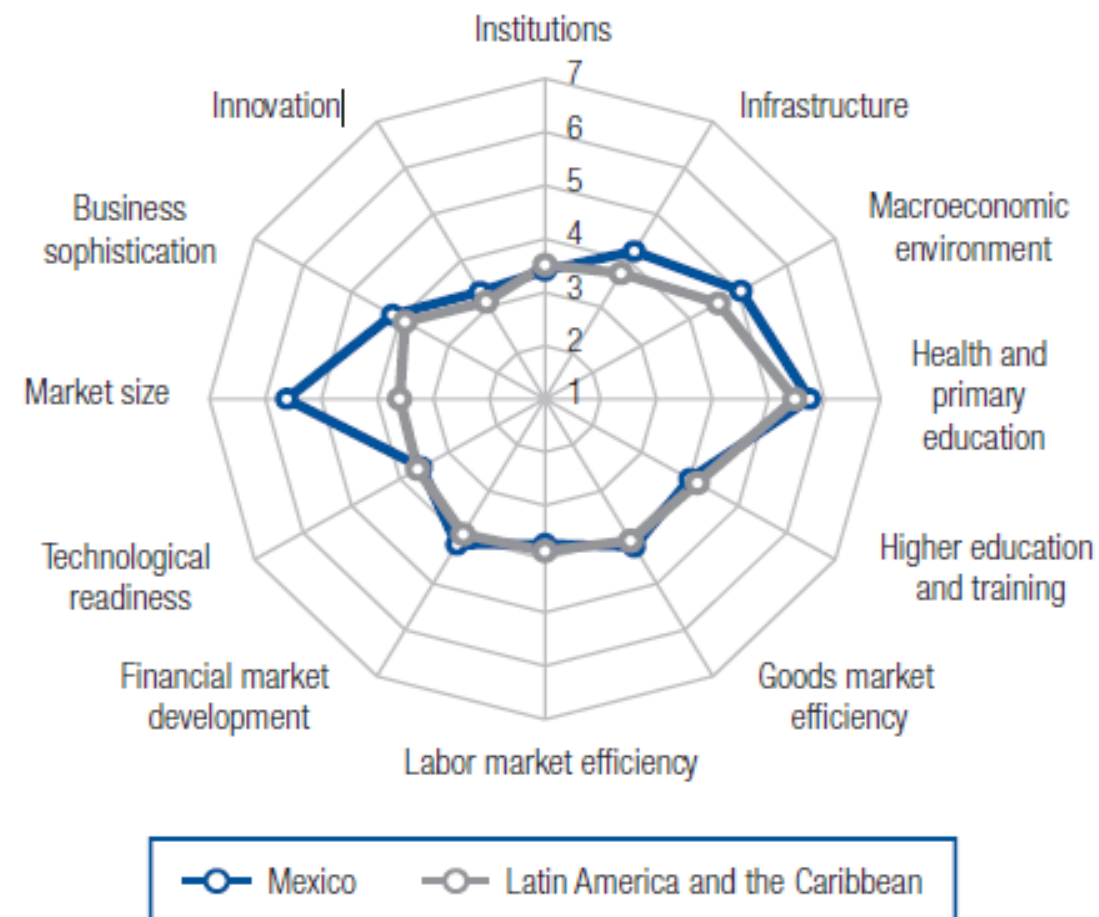
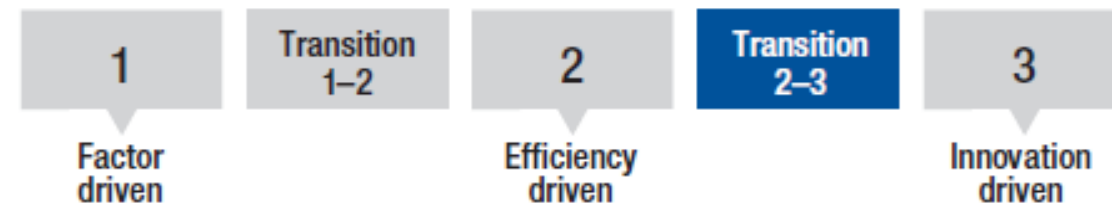
- **Número 14** en extensión territorial, **11** en población, y **11** en tamaño de economía.
- **Número 53**, en el índice *Doing Business* del banco Mundial, 38 lugares por encima del mejor posicionado de los *BRIC's* (*China se ubica en el lugar 91*)
- **Número 8** en el índice de confianza para inversión extranjera, elaborado por la consultora internacional AT Kearney, por encima de países como Canadá, Reino Unido, o Rusia.
- La mejor calificación entre los países de la OECD , en cuanto a **déficit público** como porcentaje del PIB con **2.5% - 3.0%**, el promedio OECD es de 7.5%
- Entre los mejor clasificados en cuanto a **deuda pública** como porcentaje del PIB, con un **índice de 34%**, el promedio OECD es de 96% .

INDICE GLOBAL DE COMPETITIVIDAD DE MEXICO

	Rank (out of 144)	Score (1-7)
GCI 2014-2015	61	4.3
GCI 2013-2014 (out of 148).....	55	4.3
GCI 2012-2013 (out of 144).....	53	4.4
GCI 2011-2012 (out of 142).....	58	4.3

INDICE GLOBAL DE COMPETITIVIDAD (MEXICO)	Rango
REQUIRIMIENTOS BÁSICOS (35.9%)	69
1. Instituciones	102
2. Infraestructura	65
3. Entorno macroeconómico	53
4. Salud y educación primaria	71
IMPULSORES DE EFICIENCIA (50%)	60
5. Educación superior y Capacitación	87
6. Eficiencia del mercado de bienes	86
7. Eficiencia del mercado laboral	121
8. Desarrollo del mercado financiero	63
9. Disposición tecnológica	79
10. Tamaño de mercado	10
FACTORES DE INNOVACIÓN Y SOFISTICACIÓN (14.1)	59
11. Sofisticación de negocios	58
12. Innovación	61

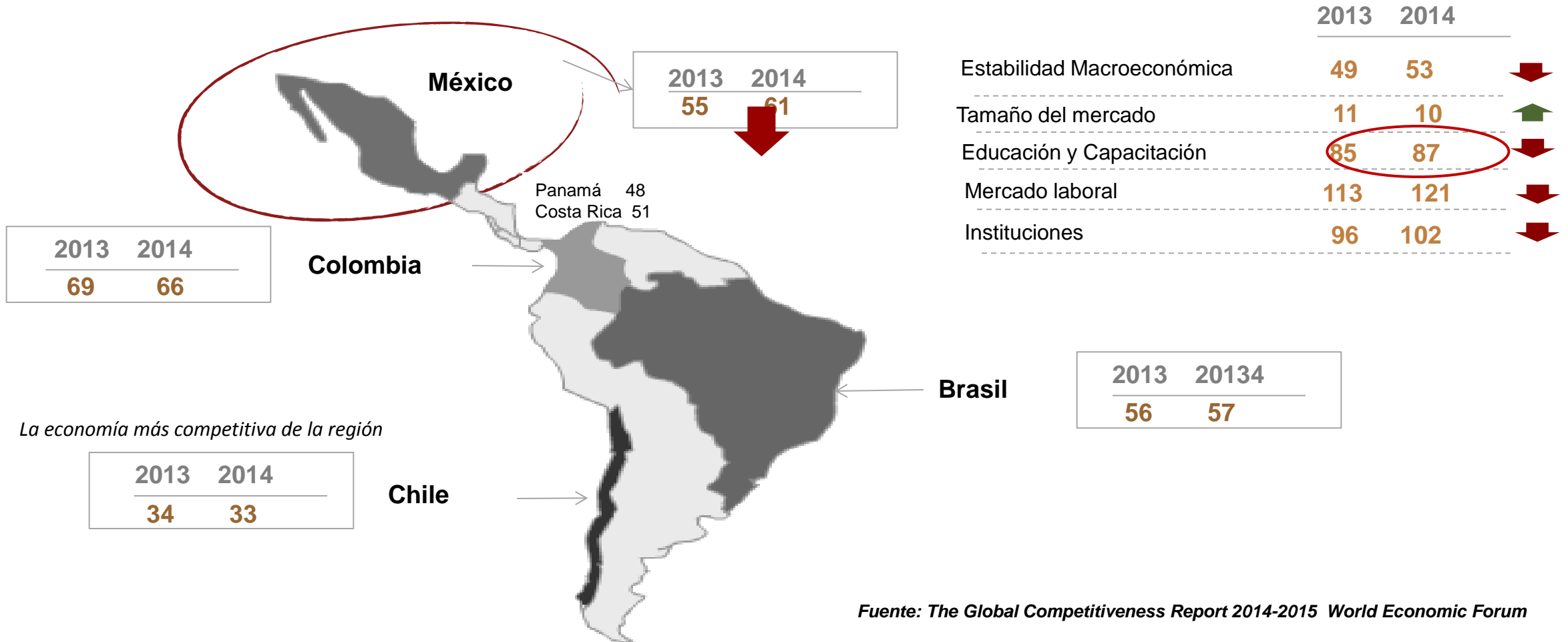
Stage of development



Fuente: The Global Competitiveness Report 2014-2015 World Economic Forum

Contexto competitivo de México

Índice de Competitividad del Foro Económico Mundial 2014, referido a 144 países.
(Latinoamérica)



Fuente: The Global Competitiveness Report 2014-2015 World Economic Forum

Escenarios de crecimiento de PIB de México, 2015

FUENTE	Pronóstico Anual	Enero	Febrero	Abril	Mayo	Junio
Fondo Monetario Internacional	3.5	3.2		3.0		
Banco Mundial	3.5	3.30				
OCDE	4.1	3.9				2.9
Banco de México	3.0 - 4.0		2.5 -3.5		2.0 - 3.0	
SHCP	3.7	3.2 -4.2			2.2 -3.2	

El crecimiento económico en promedio entre 1980 y 2013 fue del 2.4 por ciento; de 2001 a 2013, el crecimiento fue del 2.3 por ciento. En otros países: Corea (6.5%), China (9.9%) o India (6.1%), Estados Unidos (2.7%) y Canadá (2.4%), Chile (4.7%), Colombia (3.6%) y Brasil (2.5%)

Para lograr un crecimiento económico sostenido es necesario incrementar la productividad, a través del uso eficiente de los factores de producción de la economía, como la **fuerza laboral**, el capital físico, la energía y los bienes y servicios intermedios. Entre las principales causas de la baja productividad se encuentran, los elevados niveles de informalidad y el **bajo nivel de inversión en capital humano**.

PRODUCTIVIDAD LABORAL Y CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO

La productividad de un trabajador capacitado es en promedio un 23% más que un trabajador no capacitado. *(Konings, J. y Vanormelingen, S. The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence, 2010).*

La falta de capacitación del recurso humano, es un factor que inhibe la Productividad y la Competitividad en los sectores productores de bienes y servicios. Únicamente el 35% de la población económicamente activa ha tomado algún curso de capacitación relacionado con su trabajo, y sólo el 1.5 % se ha certificado en base a una Norma Técnica de Competencia Laboral.

Cuando las empresas extranjeras están analizando invertir en México, la consideración más importante es la disponibilidad y las competencias de la fuerza de trabajo local. *(Ernest & Young's. Global job creation A survey of the world's most dynamic entrepreneurs, 2012).*

II. Consejo Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)

CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS

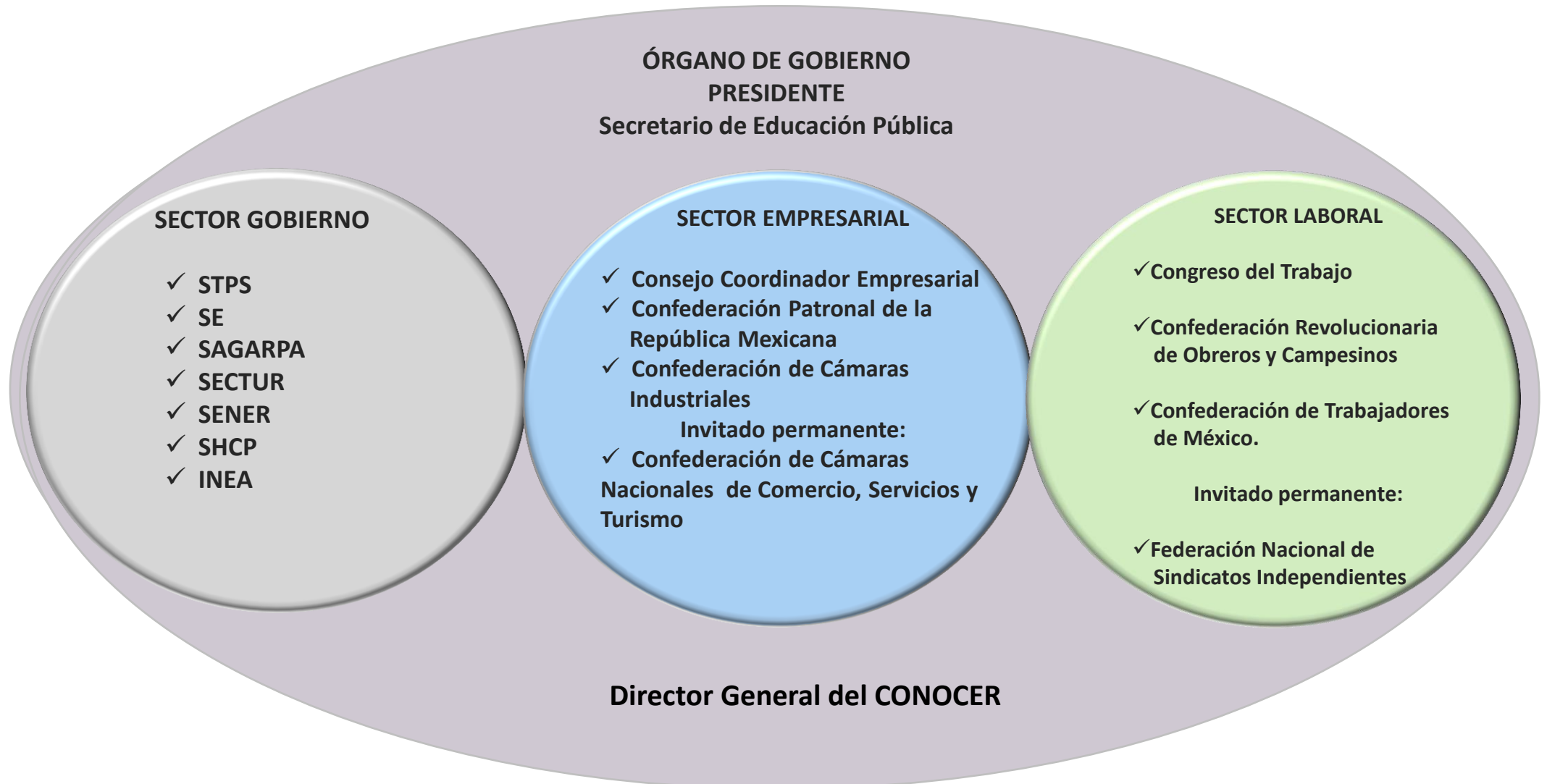
El CONOCER es una Entidad Paraestatal del Gobierno Federal que tiene como objeto:

“Auxiliar al Ejecutivo Federal a impartir formación para el trabajo, misma que procurará la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado”.

El CONOCER es responsable de coordinar y consolidar el **SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS (SNC)**, el cual esta conformado por el **Sistema de Normalización de competencia Laboral (SNCL)** y el sistema de **Certificación de Competencia Laboral (SCCL)** con la finalidad de promover:

- *Incrementar el nivel de competitividad económica de los sectores productores de bienes y servicios (Privados, públicos y sociales).*
- *Mejorar las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores.*
- *Promover la formación y capacitación para y en el trabajo.*
- *Coadyuvar al progreso social, educativo y cultural del país.*

El CONOCER es una entidad paraestatal del gobierno federal mexicano, sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con un órgano de gobierno tripartita.



Marco estratégico de las actividades del CONOCER.

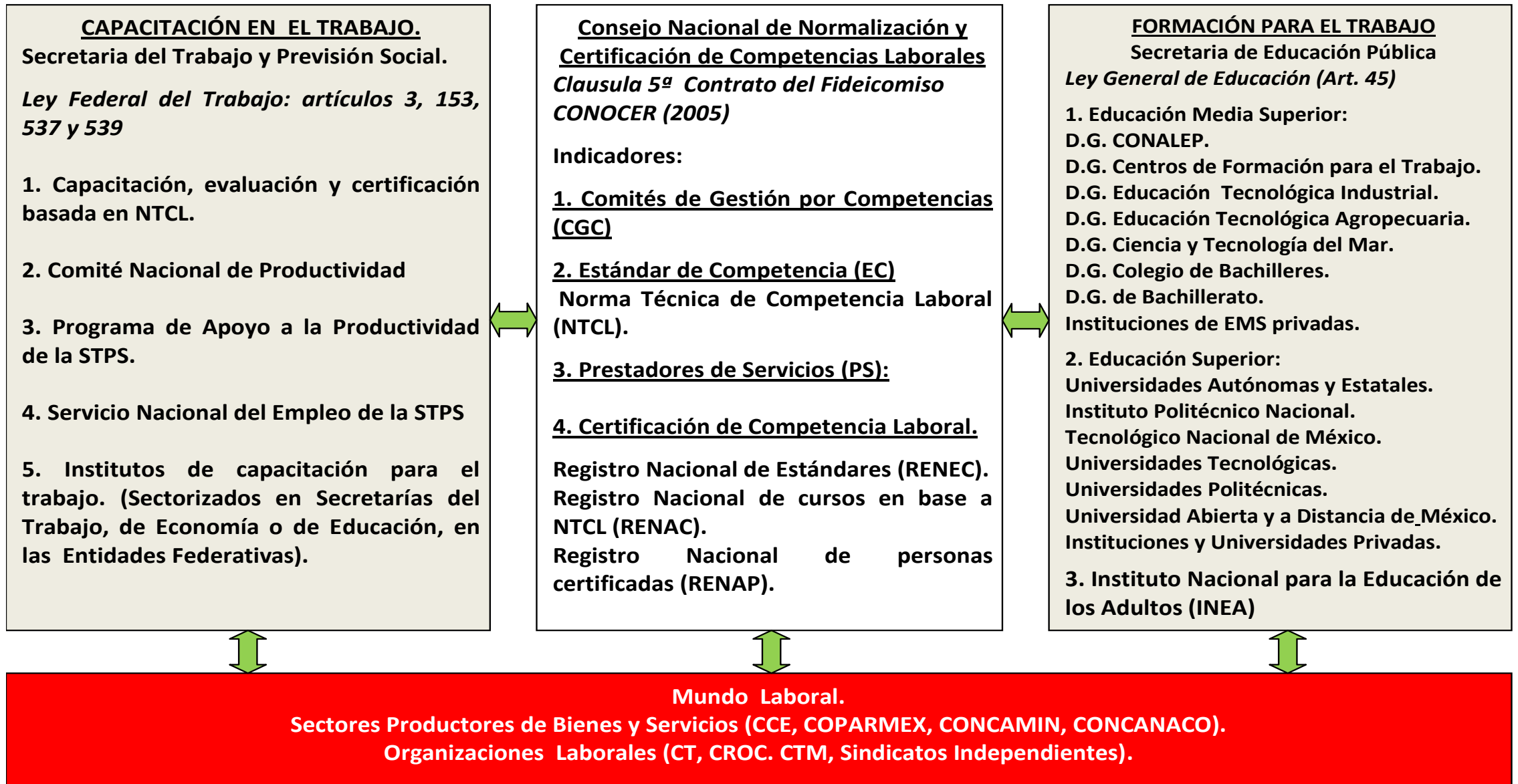
Las estrategias y actividades del CONOCER se han alineado al Plan Nacional de Desarrollo y a la estrategia transversal “Democratización de la Productividad”; al Programa Sectorial de Educación; a los lineamientos del Comité Nacional de Productividad (CNP); y a la Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y Competitividad de la Economía Nacional

El CONOCER, participa con el CNP en los cinco ejes transversales para elevar la productividad: a) Formalización de la Economía; **b) Capacitación y Certificación Laboral;** c) Apoyo a las PyMES y a Emprendedores; d) Innovación en Ciencia y Tecnología, y e) Incentivos Laborales para la Productividad y Calidad en los Centros de Trabajo.

NORMAS DE COMPETENCIAS DE PERSONAS, PROCESOS, BIENES Y SERVICIOS.



Articulación del CONOCER con la formación y capacitación y el Mundo Laboral



III. SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS (SNC)

PROPÓSITOS GENERALES DEL SNC

- I. Contribuir a elevar el nivel **de productividad y competitividad de la economía nacional**, mediante la promoción de la formación y capacitación y la certificación de competencias de los trabajadores en los sectores productores de bienes y servicios del país.
- I. Promover el fortalecimiento de la calidad de la fuerza laboral y empresarial del país a través de la **formación para el trabajo y la capacitación laboral** con base en normas de competencias, a fin de contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad y competitividad de los sectores productivos.
- III. Otorgar un **reconocimiento oficial a las competencias** que posee una persona, independientemente de la forma como las haya adquirido.
- IV. Impulsar la **vinculación sistemática de los sectores productivo, social y público del país con el sector educativo**, a través de la triple hélice Empresa-Gobierno Educación.
- V. Generar **información para los sectores laboral, empresarial, social, educativo y gubernamental**, sobre el estado del Sistema Nacional de Competencias.
- VI. **Producir información para el mercado laboral**, sobre la oferta de formación y capacitación y personas certificadas en competencias laborales.

Sistema Nacional de Competencias (SNC)

- Comité de Gestión por Competencias (CGC).
- **Estándares de Competencias.** (Normas).
- **Instrumentos de Evaluación.**

Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL)

- Promoción de **programas de formación y capacitación para y en el trabajo** basada en Estándares (Normas) de Competencias Laborales.
- **Registro de Cursos en STPS y SEP.**

Proceso de Normalización de Competencias

Proceso de Formación y Capacitación por Competencias

Proceso de Certificación de Competencias

Proceso de Evaluación de Competencias

- **Verificación** de los procesos de evaluación que realizan los Prestadores de Servicios: CE, EI, OC y ECE.
- **Emisión de certificados.**

Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL)

- **Acreditación** de Centros de Evaluación (CE); Evaluadores Independientes (EI), Organismos Certificadores (OC) y Entidades de Certificación y Evaluación (ECE).
- **Proceso de Evaluación.**

Sistema de Gestión de Calidad

Elementos clave del Sistema Nacional de Competencias Laborales (SNC)

Comités de
Gestión por
Competencias
(CGC)

Estándares de
Competencias
(Normas)
(EC)

Formación y capacitación
basada en competencias

Evaluación y Certificación
de Competencias
(ECE, CE, EI, OC)

Para apoyar la difusión e instrumentación de estos elementos se han elaborado diversas Guías Técnicas, entre ellas: Desarrollo de Mapas Funcionales; Integración de Grupos Técnicos; Desarrollo de Estándares de Competencias; Diseño y Elaboración de Cursos basados en EC; y Desarrollo de Instrumentos de Evaluación de Competencias.

Además se ofrecen 21 Cursos en línea, por ejemplo:

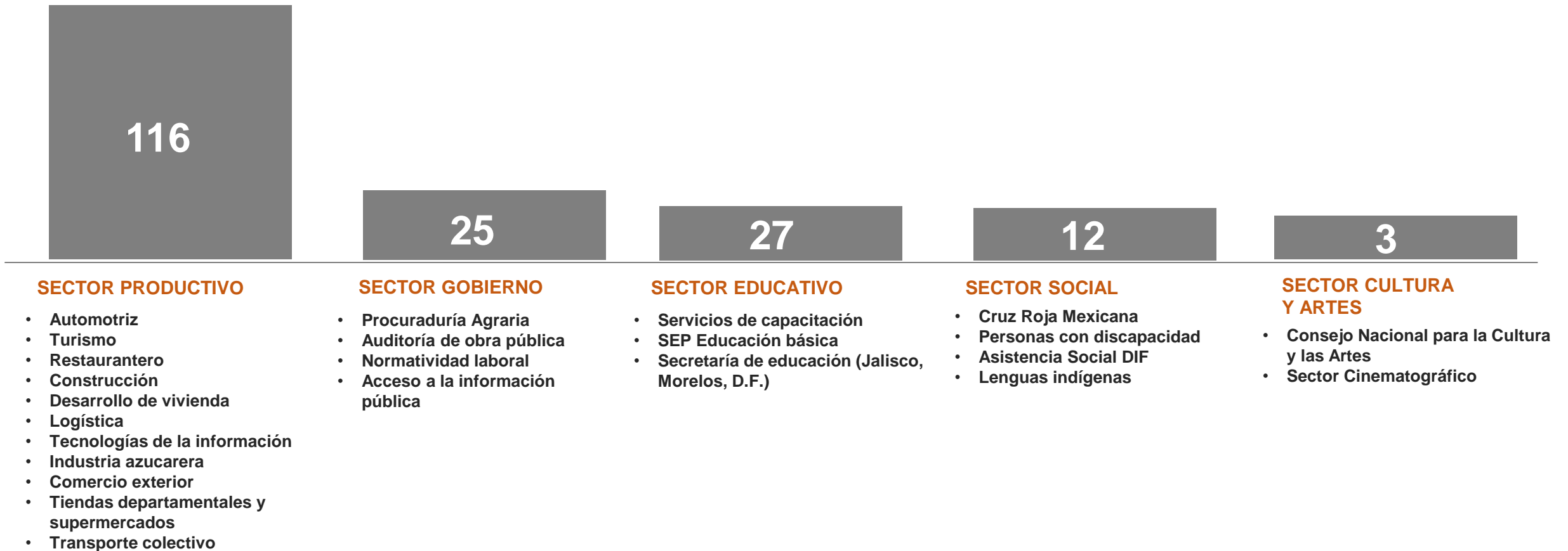
- Desarrollador de Estándares de Competencia.
- Evaluador de Competencias.
- Promotor del Sistema Nacional de Competencias en PYMES, Sindicatos y Grandes Empresas.
- Administrador de Entidad de Certificación y Evaluación.

Comités de Gestión por Competencias (CGC)

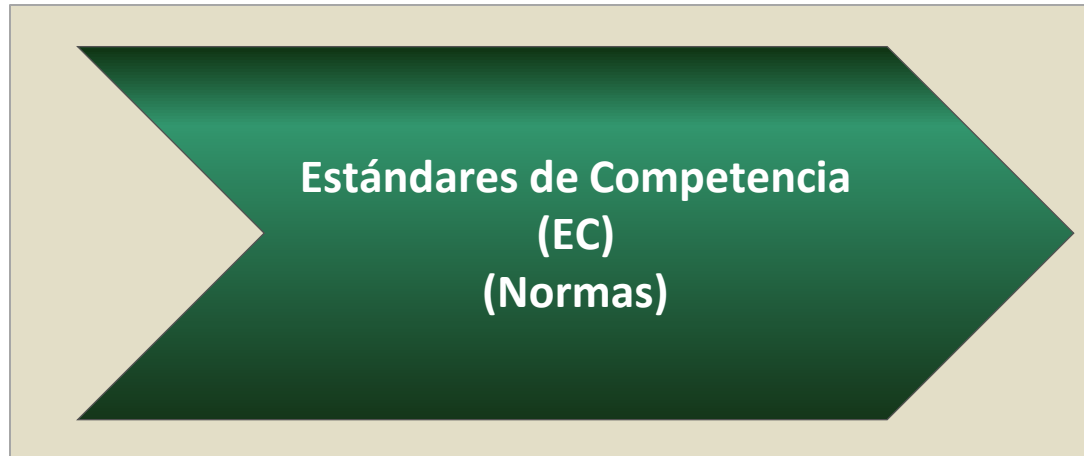


- Se conforman con personas de alto nivel que representan a sectores productivos, sindicales, gubernamentales y educativos, interesadas en normalizar competencias relacionadas con funciones productivas.
- Definen en coordinación con el CONOCER la agenda de capital humano para la productividad y competitividad de los sectores productores de bienes y servicios.
- Integran grupos técnicos para desarrollar los estándares de competencia con personas expertas en productividad, competitividad y competencias (Conocimientos, habilidades y actitudes), relacionadas con las funciones que se quieren normalizar (Generación de Estándares de Competencias).
- Los EC se ubican por actividad económica y laboral en base al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte SCIAN (TLC) y al Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones SINCO (INEGI, STPS, SE, SEP, CONOCER, ISSSTE e IMSS) respectivamente.
- Guías técnicas para: Desarrollo de Mapas Funcionales; Integración de Grupos Técnicos; Desarrollo de EC; y Desarrollo de Instrumentos de Evaluación. (www.conocer.gob.mx).
- Pueden incorporarse estándares de competencias internacionales.

Comités Sectoriales de Gestión por Competencias. El SNC cuenta con 183 a mayo de 2015



Estándares de Competencias (EC) (Normas)



- Los EC son el resultado de la normalización que coordinan los CGC.
- Los EC publicados en el Diario Oficial de la Federación, integran el Registro Nacional de Estándares de Competencias (RENEC).
- Los EC contienen entre otros aspectos: Funciones, unidades, elementos, instrumentos de evaluación y nivel de las competencias normalizadas.
- Los EC pueden ser referentes en la formación y capacitación para y en trabajo.
- Los EC pueden ser referentes de programas de estudio en la educación media superior y superior para mejorar su pertinencia con los requerimientos de los sectores productores de bienes y servicios.

Niveles de Estándares de Competencia

1. Competencias operativas, en este nivel las personas son competentes para: Aplicar dominios manuales y de rapidez, frecuentemente repetitivos; usar en forma segura y apropiada herramientas e instrumentos de medición simples. Por lo general tienen poca independencia y están sujetas a recibir instrucciones de trabajo.

2. Competencias técnicas, en este nivel las personas son competentes para: Aplicar con mayor precisión conocimientos técnicos sobre insumos, procesos relacionados con el mantenimiento y operación de sistemas de complejidad mediana; resolver problemas utilizando herramientas e instrumentos de medición más complejos; interpretar fórmulas, planos y especificaciones. Por lo general atienden órdenes de trabajo para la solución de problemas específicos y tienen mayor autonomía en su actividad técnica.

3. Competencias técnicas especializadas, en este nivel las personas son competentes para: Conducir y/o supervisar; ser responsables de motivar y capacitar a su equipo; realizar actividades técnicas específicas; tener dominio sobre el uso productivo de los insumos; programar presupuestar y coordinar actividades del equipo de trabajo; informar oportunamente sobre resultados, aprovechamientos, mejoras realizadas, necesidades y problemas identificados; proponer soluciones; reportar por lo general a una gerencia o a un cliente específico; cumplir y comprometer metas y resultados específicos.

4. Competencias profesionales, en este nivel las personas son competentes para: Gestionar procesos de producción de bienes y/o servicios; ser responsables de la planeación, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de actividades de un área específica dentro de una organización, o de una determinada actividad profesional independiente; aplicar dominios de creatividad para el diseño de productos y/o servicios, en su caso, de nuevas formas de producción y de mejora de los productos o servicios; manejar información estadística y tener la capacidad para investigar y comparar los resultados de su área o actividad profesional en áreas similares de los competidores; establecer sistemas de calidad y mejora continua; alinear los propósitos del área con los propósitos del sistema en su conjunto; y reportar resultados a la alta gerencia.

5. Competencias profesionales avanzadas, en este nivel las personas son competentes para: Dirigir una organización o áreas complejas dentro de un sistema; realizar diseños de productos o sistemas complejos, consultorías de procesos o de alta tecnología; tener una visión global y ser capaz de realizar diagnósticos con información multifactorial y en contextos o escenarios cambiantes; ser responsable de los resultados del sistema, de la coordinación y desarrollo de las partes; y actuar con mayor autonomía asumiendo retos personales e institucionales.

Registro Nacional de Estándares de Competencia

469 inscritos o en proceso de inscripción a mayo de 2015.

	SECTOR	No. EC
1	Administración pública	32
2	Agrícola y pecuario	49
3	Agua	21
4	Automotriz	10
5	Comercio	15
6	Construcción	61
7	Deportivo	7
8	Educación y formación de personas	22
9	Energía eléctrica	7
10	Financiero	9
11	Funciones del Sistema Nacional de Competencias	3
12	Laboral	6
13	Logística	13
14	Maquilas y manufacturas	2
15	Petróleo y gas	7
16	Procesamiento de alimentos	6
17	Química	4
18	Sector cultura y artes	1
19	Seguridad pública	36
20	Servicios profesionales y técnicos	67
21	Social	27
22	Sociedades cooperativas	1
23	Tecnologías de la información y comunicaciones	15
24	Transporte	17
25	Turismo y restaurantero	31
		469

Formación y capacitación basada en competencias



Formación y capacitación basada en
Estándares de Competencias

Lineamientos para la formación y capacitación basada en Estándares de Competencias:

- Promover programas de formación para el trabajo y capacitación laboral alineados a EC, en los sectores educativo, productivo y social del país.
- Impulsar, los cursos alineados con EC que impulsa y autoriza, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Fomentar en los niveles de gobierno Federal, Estatal y Municipal, programas de formación y capacitación para servidores públicos,.
- Concertar con instancias públicas, privadas y sociales, la transformación de su oferta de formación y capacitación para y en el trabajo, en programas con base en Estándares de Competencia.
- Elaborar y mantener actualizado el Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia (RENAC).

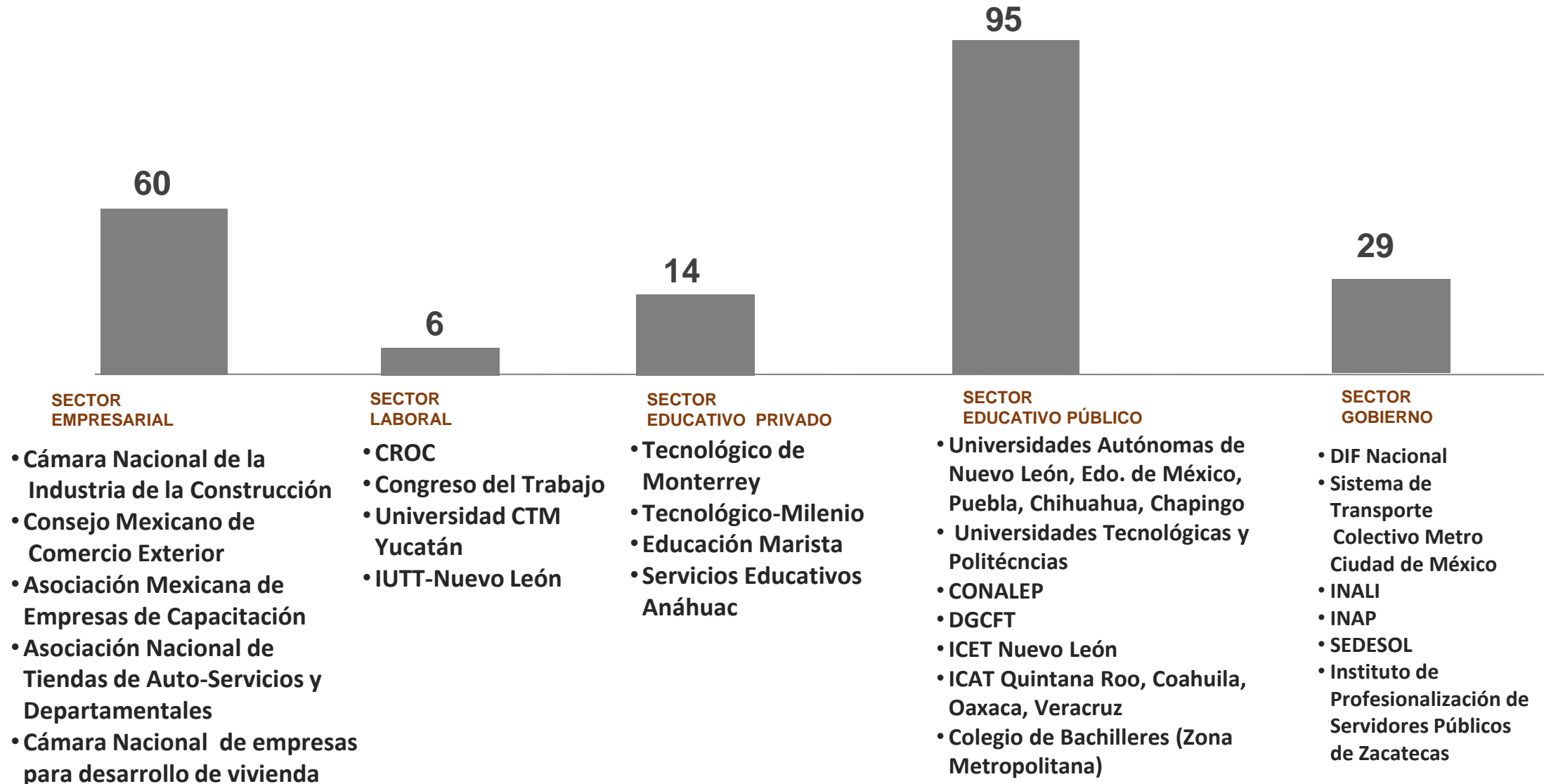
Evaluación y Certificación de Competencias (ECE, CE, EI, OC)



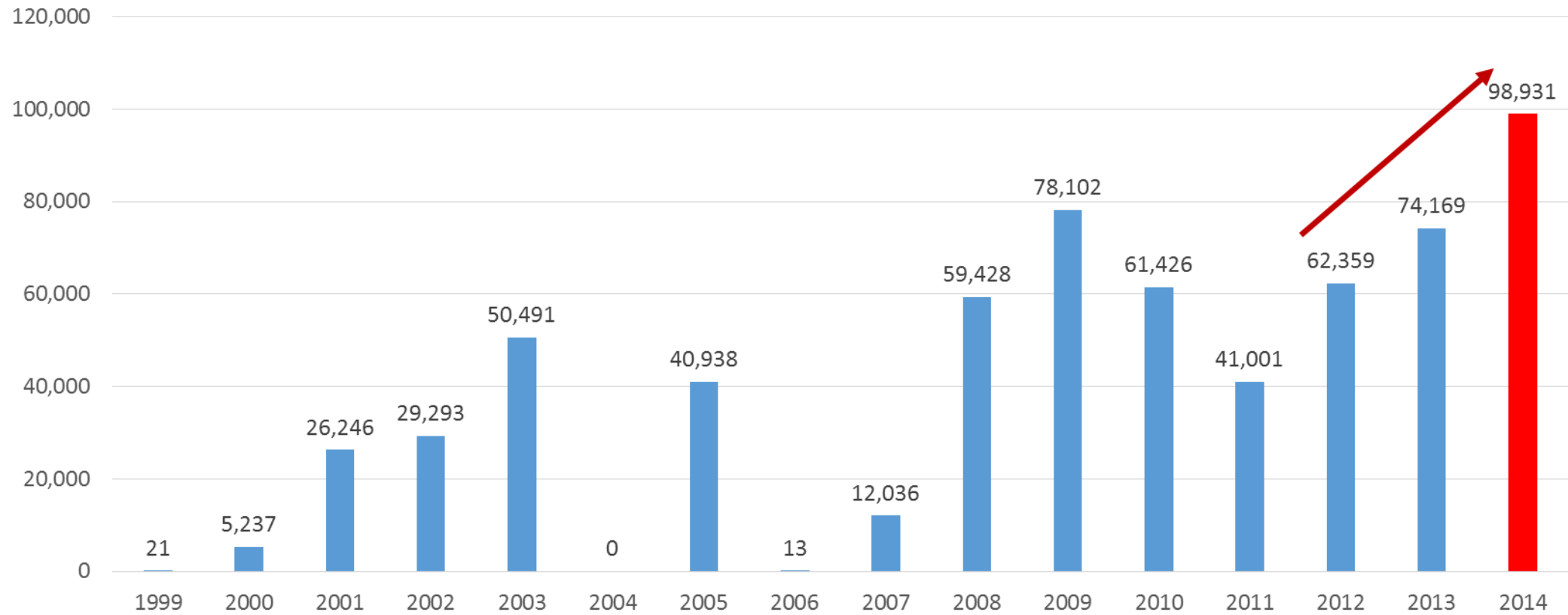
- El proceso de evaluación se realiza de acuerdo a los instrumentos que se definen en los estándares de competencias.
- Oferta amplia de soluciones de evaluación y certificación de competencias, a través de la Red de Prestadores de Servicios. (ECE, CE, EI, OC)
- Participan, sectores empresarial, laboral, gubernamental y educativo.
- Las certificaciones que obtienen personas y trabajadores son reconocidas por la autoridad educativa federal y los sectores productivos privados, públicos y sociales.
- El proceso de evaluación se supervisa por Organismos de Certificación y las ECE para asegurar la calidad de la certificación.

**Entidades de Certificación y Evaluación y Organismos Certificadores.
Acreditados 204, representan alrededor de 6,000 puntos para evaluar y certificar (febrero del 2015).**

*Algunas Entidades de Evaluación y Certificación operando en el marco del
Sistema Nacional de Competencias de México*



Emisión de certificados en el periodo 1999-2014



Estadística del 2007 al 31 de marzo de 2015

175

Comités de Gestión por Competencias (CGC)
6 CGC ene-mar 2015

198

Prestadores de Servicios Acreditados (PS)
7 PS ene-mar 2015

Estadística del 2007 al
31 de marzo de 2015

460

**Estándares de Competencia (EC) elaborados y
publicados en RENECE**
21 EC ene-mar 2015

501,048

Certificados de Competencia Emitidos (CCE)
13,583 en-mar 2015

IV. ASOCIACIÓN MEXICANA de DISTRIBUIDORES de AUTOMOTORES (AMDA) en el Sistema Nacional de Competencias (SNC)

COMITÉ DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS DE AMDA

- ✓ El dieciocho de junio de 2013 AMDA se constituyó como un Comité de Gestión por Competencias de la AMDA.
- ✓ La estructura esta conformada de la siguiente manera:

- **Presidente:**

Lic. Guillermo Prieto Treviño, Presidente Ejecutivo de la AMDA, A.C.

- **Vicepresidente:**

Ing. Guillermo Rosales Zárate, Director Ejecutivo de Relaciones Institucionales de la AMDA, A.C.

- **Vocales:**

Lic. Eduardo Arreguín Meza, Presidente del Comité de Camiones de AMDA, A.C.

C.P. Guillermo Falomir Russek, Presidente del Comité de Asociaciones Estatales de AMDA.

Lic. Rafael Lecumberri Sardina, Tesorero de AMDA, A.C.

Lic. Gil Sverdlin Florman, Integrante de la Junta de Gobierno de AMDA, A.C.

Lic. Andrés Ocejo Gómez, Integrante de la Junta de Gobierno de AMDA, A.C.

Lic. Alberto López de Nava, Integrante de la Junta de Gobierno de AMDA, A.C.

Lic. Pedro Zorrilla Velasco, Integrante de la Junta de Gobierno de AMDA, A.C.

Ing. Mario Duque Tozen, Secretario del Consejo Directivo de AMDA, A.C.



COMITÉ DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS AMDA

El CGC de AMDA ha desarrollado dos Estándares de Competencia:

- *EC0404, Venta de automotores en agencias distribuidoras*, publicado en el DOF el 07 de marzo de 2014, en el cual se han emitido 3 certificados.
- *EC0465, Asesoría de servicios postventa de automotores en agencias distribuidoras*, publicado en el DOF el 28 de marzo de 2014

ENTIDAD DE CERTIFICACIÓN Y EVALUACION DE COMPETENCIAS AMDA.

La AMDA se acreditó como Entidad de Certificación y Evaluación el 27 de Junio de 2014.

Objetivo fundamental del AMDA como parte de SNC:

Promover la formación, evaluación y certificación de las competencia laborales de trabajadores en el sector automotriz, a fin de potenciar y elevar los siguientes indicadores:

Genera el 3.5% del PIB Nacional y el 19.8% del manufacturero.

Genera impactos en 23 sectores industriales del país.

Sectores en los que se proyecta incidir:

Automotriz.

Comercio.

Educación y Formación de Personas.

Financiero.

Laboral.

Servicios Profesionales y Técnicos.

IV. Propuestas de cooperación y colaboración

Establecer una alianza estratégica del CONOCER con la AMDA para:

1. Promover el uso de los EC elaborados por el CGC-AMDA, en coordinación con el Programa Especial para la Productividad y la Competitividad (PEPyC), el Comité Nacional de Productividad y los Comités Estatales de Productividad.
2. Incrementar el número de trabajadores certificados en los EC actuales y los que se desarrollen en base a la demanda del sector.
3. Impulsar y apoyar programas de formación para en el trabajo en el ámbito de la educación media superior y superior, así como programas de capacitación laboral, a fin de mejorar la productividad laboral y la competitividad del sector.

4. Incorporar estándares o normas internacionales relacionadas con el sector, al sistema Nacional de Competencias, en coordinación con el Programa Especial para la Productividad y la Competitividad, el Comité Nacional de Productividad y los Comités Estatales de Productividad.
5. Promover el uso de EC, Instrumentos de Evaluación para la selección, reclutamiento, permanencia y promoción del personal del sector.
6. Impulsar y apoyar programas de formación para el trabajo y capacitación laboral del personal de las MIPyMES, que formen parte de las cadenas de producción del sector.
7. Elaborar un estudio del mercado laboral del sector que identifique la demanda de personal certificado y la oferta de formación para el trabajo y la capacitación laboral.

Gracias por su atención

Doctor Carlos León Hinojosa.

**Director General del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de
Competencias Laborales (CONOCER).**

[Carlos.leon@conocer,gob.mx](mailto:Carlos.leon@conocer.gob.mx)