

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

Al margen un logotipo, que dice: CONOCER.

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

PROGRAMA INSTITUCIONAL DERIVADO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024

1. Índice

- 2.- Fundamento normativo de elaboración del Programa**
- 3.- Siglas y acrónimos**
- 4.- Origen de los recursos para la instrumentación del Programa**
- 5.- Análisis del estado actual**
- 6.- Objetivos prioritarios**
 - 6.1.-** Relevancia del Objetivo prioritario 1: Mejorar la articulación del SNCL y el SSCL para optimizar la eficacia del SNC.
 - 6.2.-** Relevancia del 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.
 - 6.3.-** Relevancia del Objetivo prioritario 3: Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.
 - 6.4.-** Relevancia del Objetivo prioritario 4: Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.
 - 6.5.-** Vinculación de los Objetivos prioritarios del Programa Institucional 2021-2024 del CONOCER con el Programa Sectorial de Educación 2020-2024
- 7.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales**
- 8.- Metas para el bienestar y Parámetros**
- 9.- Epílogo: Visión hacia el futuro**

2.- Fundamento normativo de elaboración del Programa

La planeación del Programa Institucional 2021-2024 del CONOCER se lleva a cabo tomando como base las siguientes disposiciones jurídicas:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es garante y protectora de los derechos humanos, entendidos como el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de las personas, mismas que se encuentran establecidas dentro del orden jurídico nacional, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, conllevando con ello a la tutela, entre otros, del derecho a la educación, el derecho al trabajo y el derecho en el trabajo.

Al respecto, el artículo 3o. de la CPEUM establece que "Toda persona tiene derecho a la educación" y que "Corresponde al Estado la rectoría de la educación, la impartida por éste, además de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica." Asimismo, los derechos laborales que se encuentran contemplados en los artículos 5o. y 123 de la CPEUM, en el caso del derecho al trabajo y en el trabajo, respectivamente, estipulan que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..." y "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...". Además, el derecho a la educación y el derecho al trabajo se contemplan en instrumentos internacionales, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por otra parte, el artículo 26 Constitucional dispone que "El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación", para lo cual habrá un Plan Nacional de Desarrollo (PND) al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal.

Aunado a lo anterior, la Ley de Planeación, en sus artículos 4o. y 5o., establece que es responsabilidad del Ejecutivo Federal conducir la planeación nacional del desarrollo con la participación democrática de la sociedad y elaborar el PND. Del mismo modo la fracción II del artículo 17 de la citada Ley, indica que las entidades paraestatales deberán elaborar sus respectivos programas institucionales atendiendo a las previsiones contenidas en el programa sectorial correspondiente; este instrumento, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley referida, precisará los objetivos nacionales, la estrategia y las prioridades del desarrollo integral, equitativo, incluyente, sustentable y sostenible del país, establecerá los lineamientos de política de carácter global, sectorial y regional, y registrará el contenido de los programas que se generen en el sistema nacional de planeación democrática, entre otros aspectos.

De la misma forma, el artículo 47 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, señala que las entidades paraestatales, para su desarrollo y operación, deberán sujetarse a la Ley de Planeación, al PND, a los programas sectoriales que se deriven del mismo y a las asignaciones de gasto y financiamiento autorizadas, y dentro de tales directrices formularán sus programas institucionales.

El PND 2019-2024 aprobado por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de julio de 2019, establece tres Ejes Generales: 1. Política y Gobierno, 2. Política Social y 3. Economía. Asimismo, define 12 principios rectores: 1)

Honradez y honestidad; 2) No al gobierno rico con pueblo pobre; 3) Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie; 4) Economía para el bienestar; 5) El mercado no sustituye al Estado; 6) Por el bien de todos, primero los pobres; 7) No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera; 8) No puede haber paz sin justicia; 9) El respeto al derecho ajeno es la paz; 10) No más migración por hambre o por violencia; 11) Democracia significa el poder del pueblo; y 12) Ética, libertad, confianza.

Adicionalmente, la educación de calidad es uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de la ONU, con la promesa de no dejar a nadie atrás. Parte integral del compromiso adquirido por el Estado mexicano es el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 "Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos".

En ese marco, la SEP suscribe el Acuerdo Educativo Nacional, el cual reconoce a la interculturalidad como uno de los atributos de la educación en el siglo XXI y promueve la convivencia armónica entre personas y comunidades para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos en un marco de inclusión social. Además, ha instrumentado como prioridad su estrategia base para la educación en México, que es la construcción de la Nueva Escuela Mexicana (NEM), la cual sellará el legado de la Cuarta Transformación en el país.

Para ello, la SEP elaboró el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2020-2024, teniendo como base los principios rectores del PND, así como aquellas prioridades, disposiciones y previsiones que, por su naturaleza, le corresponden al sector educativo. En este sentido, el derecho a la educación está considerado dentro del Eje General 2. Política Social del PND 2019-2024, el cual articulará las acciones del gobierno federal en el ámbito educativo. La definición de los objetivos y estrategias prioritarias del PSE 2020-2024, así como las acciones puntuales para su logro, tiene como referente la Reforma Constitucional en materia educativa que se publicó en el DOF el 15 de mayo de 2019, así como el contenido de la Ley General de Educación, todo ello con el propósito fundamental de garantizar el derecho a la educación de excelencia con inclusión y equidad. Asimismo, el CONOCER es la entidad responsable de coordinar la publicación, ejecución y seguimiento al presente Programa Institucional 2021-2024.

3.- Siglas y acrónimos

CGC: Comité de Gestión por Competencias

CONOCER: Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, también denominado como Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

DOF: Diario Oficial de la Federación

EC: Estándares de Competencia

ECE: Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias

EMS: Educación Media Superior

ES: Educación Superior

IES: Instituciones de Educación Superior

OC: Organismos Certificadores

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PS: Prestadores de Servicio

PSE: Programa Sectorial de Educación

RENEC: Registro Nacional de Estándares de Competencia

SCCL: Sistema de Certificación de Competencia Laboral

SEP: Secretaría de Educación Pública

SGC: Sistema de Gestión de Calidad

SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público

SNC: Sistema Nacional de Competencias

SNCL: Sistema Normalizado de Competencia Laboral

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

4.- Origen de los recursos para la instrumentación del Programa

La totalidad de las acciones que se consideran en este Programa, incluyendo aquellas correspondientes a sus Objetivos prioritarios, Estrategias prioritarias y Acciones puntuales, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación u operación de dichas acciones y el seguimiento y reporte de las mismas, se realizarán con cargo al presupuesto autorizado de los ejecutores de gasto participantes en el Programa, mientras éste tenga vigencia.

5.- Análisis del estado actual

La SEP y STPS emitieron un acuerdo mediante el cual se establecieron los "Lineamientos generales para la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral" que comprenden conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación; este acuerdo fue publicado en el DOF el 2 de agosto de 1995.

Con base en este acuerdo, el 2 de agosto de 1995 se celebró el "Contrato de Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral", el cual no tenía carácter de entidad paraestatal. En la Cláusula séptima de este contrato se estableció "El FIDEICOMISO, en los términos del artículo 80, de la Ley de Instituciones de Crédito contará con un Comité Técnico que se denominará Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral".

Con fecha 29 de abril de 2005, la SHCP en su carácter de Fideicomitente único de la Administración Pública Federal (APF) Centralizada, y Nacional Financiera, S.N.C., como Fiduciaria, con la comparecencia de la SEP, suscribieron el contrato

constitutivo del Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) y de Certificación de Competencia Laboral (SCCL). El nuevo organismo es considerado una entidad paraestatal y también es denominado Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias laborales, identificado por las siglas CONOCER.

En el año de 2006, el CONOCER inició sus actividades, con un órgano de gobierno tripartita, que incluye representantes de trabajadores, empresarios y gobierno federal: por parte del sector laboral, se encuentra la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el Congreso del Trabajo; por parte del sector empresarial, se encuentra el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Confederación Nacional de Cámaras Industriales (CONCAMIN); y por parte del Gobierno, participan la SEP, STPS, Economía (SE), Turismo (SECTUR), Energía (SENER), Agricultura y Desarrollo Rural (SADER), SHCP, así como el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA).

El objeto del CONOCER, en términos de lo dispuesto en la cláusula quinta del Contrato del Fideicomiso de 2005 es: "Auxiliar al Ejecutivo Federal en las atribuciones que la Ley General establece, a fin de 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", para lo cual realizará las siguientes actividades:

- A. Proyectar, organizar y promover en todo el país de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del SNCL, establecido en los términos de la Ley General de Educación mediante la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral, y
- B. Proyectar, organizar, y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del SCCL, establecido en los términos de la Ley Federal de Educación, en virtud del cual se acredite, conforme al régimen de certificación que al efecto establezca la SEP, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, el cumplimiento de los estándares (normas técnicas) del SNCL.

El CONOCER tiene entre sus facultades integrar, operar y regular en la República Mexicana el SNC, el cual se conforma por dos sistemas:

1. El SNCL: Tiene como propósito promover la definición de Estándares de Competencia Laboral. Estos estándares definirán las expectativas de desempeño de un individuo en el lugar de trabajo y precisarán los conocimientos, habilidades y destrezas que se requieran para satisfacerla.

Para asegurar su relevancia y alcance nacional, dichos estándares serán determinados de manera conjunta por los trabajadores y empleadores de las distintas ramas de la actividad económica, organizados en CGC.

2. El SCCL: Promueve el establecimiento de mecanismos de evaluación y certificación que dan certeza sobre la competencia laboral de los trabajadores y egresados de las instituciones de educación que ofrecen programas de formación y capacitación basada en competencias para y en el trabajo.

Esta certificación es voluntaria y es realizada por los PS acreditados ante el CONOCER.

México necesita contar con personas más competentes, es decir, trabajadores, empresarios, docentes, estudiantes y servidores públicos con mejores habilidades que les permitan desarrollarse mejor en sus actividades con la finalidad de generar mejores condiciones de vida. El SNC a través del CONOCER, facilita los mecanismos para cumplir con este objetivo.

El SNC lleva a cabo diversas acciones generadoras de valor para los trabajadores, educadores, estudiantes, migrantes, servidores públicos y empleadores de México, entre ellas cabe destacar:

- La integración/renovación de CGC que son el grupo de personas, empresa o empresas, organización u organizaciones, representativas de los sectores productivo, educativo, social o de gobierno, por su número de trabajadores, por su participación en el mercado laboral y/o por el reconocimiento de alcance nacional del sector, reconocido por el CONOCER, que funge como la instancia responsable para promover el modelo de gestión por competencias en las organizaciones del sector que representan.
- El desarrollo/actualización/incorporación de EC que describen en términos de resultados los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe tener para realizar sus funciones con un alto nivel de desempeño.
- La integración del RENECE.
- La expansión de la oferta de formación, evaluación y certificación de competencias laborales de las personas para dar a México una estructura robusta y de alcance nacional, con una amplia participación del sector educativo público y privado, el sector empresarial, social y laboral.
- La transferencia del conocimiento de mejores prácticas sobre la normalización, evaluación y certificación de competencias a los diferentes actores del SNC.
- El desarrollo de estudios sectoriales para la generación de inteligencia en el fortalecimiento del recurso humano con base en las competencias de laborales.
- El SNC es un acuerdo nacional entre los líderes del sector empresarial y de los trabajadores, así como de los sectores productivos, educativo, social, académico y de gobierno para contar con estructuras y mecanismos de alcance nacional que permitan desarrollar estándares de competencia relevantes para lograr su certificación; impulsar la productividad de las personas para generar mejores condiciones de vida en la población mexicana.

Análisis de las actividades del CONOCER

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. En este sentido, 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.

En 2019 se instalaron 30 CGC, logrando un total de 309, y se llevaron a cabo reuniones con los principales directivos, líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, con la finalidad de promover la conformación de dichos comités pertinentes a las necesidades de los diversos sectores del país. En el mismo año se publicaron 113 EC, sumando 1,338 en total.

Como parte de las acciones para lograr incrementar el número de EC se han atendido las necesidades de las diferentes organizaciones que integran los CGC, referentes a mejorar la asesoría metodológica, la formación y acompañamiento en la generación de EC y sus correspondientes Instrumentos de Evaluación, así como el aseguramiento de la calidad a través de la supervisión de la aplicación de las Pruebas Piloto.

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 el impacto 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.

Los EC son utilizados en menor medida para el diseño o actualización de planes y programas de estudio por lo que no se ha logrado la pertinencia adecuada en cuanto a formación y capacitación se refiere.

En el año 2019 se acreditaron 73 PS, lo que significó que el SNC cuente con 439 PS acreditados, lo que representa alrededor de 7,698 puntos de evaluación y certificación de competencias a nivel nacional. Respecto a los certificados de competencias, en 2019 se emitieron 255,496 para alcanzar un total de 2,472,917 certificados, de los cuales 48% fueron otorgados a mujeres y 52% hombres.

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 normatividad 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.

En este sentido es necesaria la actualización, a través de 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. En este sentido 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.

En cuanto a las funciones de planeación, evaluación, programación y presupuesto, se tienen avances importantes; por lo que es necesario continuar con el fortalecimiento de las acciones inherentes al desarrollo de los sistemas de información que integran las funciones sustantivas y adjetivas, con la finalidad de simplificar los trámites que se realizan como parte de los procesos de normalización y certificación de competencias. Adicionalmente, se considera pertinente continuar con las acciones jurídicas y administrativas que permitan que la institución esté a la vanguardia en los cambios que impulsa la Cuarta Transformación en el contexto nacional y a nivel global, así como a los nuevos retos y desafíos que afronta la regulación y operación del SNC.

Aun cuando el CONOCER ha establecido estrategias para mejorar el clima laboral, es necesario que la entidad fortalezca la adecuada integración del personal a nivel estratégico, táctico y operativo para generar un ambiente laboral con sentido de pertenencia, compromiso y orgullo con las políticas enmarcadas en el ámbito de la Cuarta Transformación, lo que redundará en un mejor desempeño de las acciones del CONOCER para el logro de sus objetivos y metas.

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.", a través de:

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

- Reducir el costo del certificado en un 99% para poblaciones vulnerables y estudiantes del sistema público nacional.
- Impulsar que las universidades se incorporen como PS del CONOCER para certificar las competencias de sus alumnos, personal docente y administrativo.
- Promover la alineación de los programas y planes de estudio con los EC registrados ante el CONOCER.

- 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 a través de 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 a través del SNC se buscará que las personas cuenten con las herramientas necesarias para emplearse en el mercado laboral, contando con un alto nivel de desempeño.

Sin lugar a dudas, a través de las competencias de las personas se fortalecería el mercado interno, con especial atención a los sectores prioritarios del Gobierno de México, a la investigación, a la ciencia y a la educación.

Aunado a lo anterior, el Gobierno Federal propone impulsar la reactivación económica con el fin de lograr un mayor crecimiento económico. Para lo cual se requiere del fortalecimiento del mercado interno, buscando incrementar el salario de los trabajadores y los empleos formales. En este sentido, el SNC coadyuvaría fortaleciendo las habilidades de las personas, generando estándares pertinentes a las necesidades productivas y fortaleciendo la oferta de certificación, para que las personas sean eficientes en sus trabajos, y esto genere mayores beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, logrando además mayor atracción de inversión extranjera directa y buscando a su vez que sea beneficiada la población más necesitada.

Articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC

El desequilibrio de esfuerzos entre ambos sistemas, tanto en las prioridades para desarrollar EC, como la focalización de la certificación solo en ciertos sectores ha generado que no se logre el acercamiento deseado a la población potencialmente determinada y por consecuencia la contención en su crecimiento e impacto.

Ante el crecimiento exponencial en el desarrollo de EC disponibles para la emisión de certificados, es necesario revisar e integrar criterios de ambos sistemas a fin de contribuir a incentivar su uso.

Por tal motivo, se pretende que los dos sistemas que conforman el SNC posicionen sus esfuerzos para que cada iniciativa de estandarización promovida por los sectores productivo, educativo, social y de gobierno llegue a implementarse de manera favorable con los trabajadores y sean un referente para capacitación, evaluación o certificación.

SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno

Ante la problemática de que las personas no cuentan con información clara y oportuna de las necesidades relacionadas a la demanda actual y futura del mercado laboral, ocasionando que no tengan referentes de los mínimos requeridos para que puedan desempeñarse exitosamente en el campo del trabajo, la participación de los empleadores, trabajadores, instituciones educativas y gubernamentales es de vital importancia para alinear los esfuerzos que permitan aumentar las posibilidades de empleabilidad de las personas.

Mediante la identificación de las mejores prácticas en el desempeño de una actividad productiva y éstas reflejadas en los EC, se convierten en una importante señal de como las instituciones educativas puedan modificar planes y programas de estudio y dotar de mayor pertinencia a la oferta educativa.

El CONOCER busca que los sectores productivos, educativo, social y de gobierno reconozcan al SNC, como el medio que logra una interacción detallada de las funciones laborales en las que se requiere enfatizar la calidad de la fuerza laboral para poder ser referente y opción en la mejora del alcance de un nuevo modelo educativo, de la determinación de apoyo y seguimiento

a proyectos sociales, de la medición de productividad en los sectores productivos y de la concientización y valoración de una nueva generación de servidores públicos conscientes de su trascendencia para hacer realidad un cambio de cultura laboral en el país.

Oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad

Si bien la promoción de la certificación laboral en los sectores productivo, educativo, social y de gobierno ha sido una tarea prioritaria en el CONOCER, es una realidad que ésta debe fortalecerse en aras de lograr concientizar a los diversos actores del mercado laboral sobre la importancia de contar con personal certificado en las diferentes competencias y con ello hacer efectivo el que la certificación cumpla uno de sus propósitos como lo es la movilidad y empleabilidad, con lo que se espera contribuir a elevar el nivel de productividad y competitividad de la economía nacional.

Ante la apertura a nivel mundial en los mercados, la población que no cuenta con documentos para avalar sus conocimientos se ve afectada, por lo cual es necesario contar con opciones que permitan su crecimiento y facilitar su inserción laboral, en ese sentido la certificación de competencia es una opción confiable que permitirá aumentar las oportunidades de empleabilidad y movilidad laboral con el fin de cubrir la demanda de los sectores.

Eficiencia del CONOCER para ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía

El crecimiento exponencial en el desarrollo de EC, la conformación de CGC y la acreditación de PS, conformados por instituciones de todos los ámbitos para participar en el SNC, se vislumbra como un medio válido y reconocido para aumentar la productividad, competitividad y empleabilidad de las personas, lo que ha generado la creciente necesidad de establecer modernos y cada vez más efectivos mecanismos de aseguramiento para que los productos y servicios ofertados por el CONOCER en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno sean generadores de valor y trasciendan en la vida de los trabajadores.

Por otro lado, la falta de actualización de la normatividad impide un desempeño adecuado que vaya acorde con los avances tecnológicos y las demandas sociales de atención ciudadana, es por ello que una de las prioridades de esta entidad es brindar servicios que cubran estas necesidades, por lo cual es fundamental mejorar los procesos internos para fortalecer los sistemas de Normalización y de Certificación.

Objetivos prioritarios y los problemas públicos asociados

El Programa Institucional 2021-2024 del CONOCER plantea cuatro Objetivos prioritarios para contribuir a la transformación del Sistema Educativo Nacional durante la presente administración, éstos contienen sus respectivas estrategias, acciones puntuales, metas y parámetros. Dichos Objetivos prioritarios responden a los siguientes problemas públicos:

Problemas públicos	Objetivos prioritarios del Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales
Insuficiente vinculación entre la Estandarización desarrollada por los sectores productivo, educativo, social y de gobierno, a través de los CGC, y la implementación, cobertura y alcance de los proyectos de certificación que tiene la Red de Prestadores de Servicios.	1.- Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.
Las personas no cuentan con información clara y oportuna sobre las competencias relacionadas a la demanda actual y futura del mercado laboral, por lo que no existen las condiciones para aumentar sus posibilidades de empleabilidad.	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.
Falta de oportunidades para la integración de las personas al mercado laboral ya que no cumplen con las necesidades que los sectores requieren de contar con personal calificado.	3.- Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.
La falta de actualización normativa en el CONOCER, de acuerdo con los avances tecnológicos, exigen procesos de mejora continua en la prestación de los productos y servicios que ofrece a la ciudadanía.	4.- Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.

6.- Objetivos prioritarios

Los cuatro Objetivos prioritarios que se presentan a continuación, 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.

6.1.- Relevancia del Objetivo prioritario 1: Mejorar la articulación del SNCL y el SSCL 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 un mayor impacto 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.

El mejoramiento del SNCL y el SCCL que en su conjunto darían como resultado una optimización de la eficacia del SNC, considera 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"; en segundo lugar, los objetivos y metas del PSE 2020-2024 y en tercer lugar el análisis del estado actual del CONOCER.

De acuerdo con Manpower Group(1), el sector empresarial identificó que más del 50% de las vacantes tienen complicaciones para ser cubiertas, ya que las personas no cuentan con las competencias necesarias para dichas posiciones, casi el doble de lo que era hace una década.

Al cierre del año 2019, el CONOCER contaba con 1,338(2) competencias certificables en todos los sectores productivos del país y 7,698(3) instituciones acreditadas para brindar la atención y poner la certificación de competencias al alcance de los trabajadores como opción de movilidad laboral o empleabilidad.

En el año 2019 se acreditaron 73 PS, lo que significó que el SNC cuente con 439 PS acreditados, lo que representa alrededor de 7,698 puntos de evaluación y certificación de competencias a nivel nacional. Respecto a los certificados de competencias, en 2019 se emitieron 255,496 para alcanzar un total de 2,472,917 certificados, de los cuales 48% fueron otorgados a mujeres y 52% a hombres, concentrándose en su gran mayoría en las zonas centro y noreste del país(4).

6.2.- Relevancia del 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.

El CONOCER debe dar una mayor respuesta a los actores de la economía nacional, propiciando una coordinación efectiva entre los mismos, buscando fortalecer la colaboración entre las diferentes dependencias de los gobiernos Federal, Estatal y Municipal, los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, organizaciones de trabajadores e instituciones educativas.

En ese sentido, el CONOCER buscará posicionarse como la entidad articuladora en cuanto a generación de valor a partir de las competencias laborales de las personas, ya que mediante el establecimiento de un lenguaje común entre empleadores, trabajadores, formadores y funcionarios gubernamentales que tengan como punto central la competencia de las personas, se podrán establecer mecanismos de diálogo social para impulsar la productividad, competitividad y empleabilidad, para así mejorar la pertinencia de los programas educativos.

De acuerdo con los estudios de la OCDE(5), en función de las perspectivas del mercado laboral, así como la capacidad del país para desarrollar competencias de manera eficiente, éstas desempeñan una función importante en las decisiones de la población en materia educativa. Por lo que, al aumentar sus habilidades y destrezas, las personas con menores ingresos tendrían la posibilidad de elevar sus salarios.

Si bien el CONOCER al cierre de 2019 contaba con 1,338(6) competencias certificables en todos los sectores productivos del país y 7,698(7) instituciones acreditadas, se requiere continuar desarrollando EC, así como ampliar la red de PS, para poder atender las necesidades cambiantes del mercado laboral.

6.3.- Relevancia del Objetivo prioritario 3: Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.

La consolidación de la oferta de certificación para las personas es indispensable, asegurando la pertinencia a las demandas de los sectores, con la finalidad de que las personas incrementen su empleabilidad a través de la certificación de competencia laboral que haga frente a la realidad laboral actual y puedan contar con elementos que se adecuen a los cambios en los esquemas de gestión del trabajo. Por lo que contar con CGC actualizados que desarrollen EC pertinentes y una Red de Prestadores de Servicio asequible para la ciudadanía permitirá lograr este objetivo.

En los 25 años de existencia del CONOCER, se ha buscado incrementar la cobertura del SNC, por una parte, a través de integrar CGC que desarrollen más EC y por otra mediante la acreditación de más PS, para que apliquen las evaluaciones a las personas que buscan la certificación de sus competencias. En esta nueva etapa se pondrá especial atención en la calidad tanto de los procesos de normalización como en los procesos de certificación, dotando de mayores herramientas a las personas y robusteciendo los procesos.

En lo que corresponde al desarrollo de EC, al cierre de 2011 se contaba con 157 EC acumulados (cifra que considera tanto EC nuevos como actualizados) y para 2019 se alcanzaron 1,338(8) EC (lo que representa un incremento del 852%). Asimismo, en lo que concierne a los CGC, al cierre de 2011 se tenían 99 y para el cierre de 2019 se alcanzaron 309 Comités (que representa un aumento del 312%)(9).

La creciente demanda de la certificación de competencias en México, registrada durante los últimos años, a partir de la publicación de las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias a finales de 2009 y su implementación a partir de 2010, ha generado en consecuencia la necesidad de contar con un mayor número de PS,

que provean de los servicios de evaluación y certificación al público demandante, pasando de contar en 2011 con tan solo 50 ECE y 14 OC(10) acreditados en el primer año de operación bajo las nuevas Reglas, a 386 ECE y 53 OC al cierre de 2019(11), lo que se traduce en un crecimiento en la acreditación total de PS del 686% en un periodo de ocho años, correspondiendo un promedio de 86% de incremento anual.

Asimismo, en este periodo se registró un crecimiento del orden de 792% en total de Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes acreditados, pasando de 917 en 2011 a 7,689 al cierre de 2019, correspondiendo a un promedio de crecimiento anual del 99%(12).

Es en este escenario que la necesidad de incrementar los controles que aseguren la calidad de los servicios proporcionados por las ECE/OC acreditados por el CONOCER será una prioridad que se deberá atender durante los siguientes años, cuyo reto será garantizar la excelencia en el servicio a los usuarios del SNC a través de mecanismos de aseguramiento de la calidad eficientes y eficaces que incidan en la certificación de la población objetivo al proporcionarles seguridad de que su certificación se realizó con los más altos estándares de calidad, generando mayor certidumbre en los procesos de evaluación y certificación.

La certificación de competencias se presenta como una alternativa para mejorar la práctica profesional del personal docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, directivo y de supervisión, revalorizándose así a las maestras y los maestros, como profesionales de la educación, con pleno respeto a sus derechos, en sus funciones docente, directivas o de supervisión.

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

El avance de la tecnología exige una adecuación en los sistemas de atención a usuarios que permita generar alternativas para cubrir las necesidades ciudadanas y propiciar un ambiente confiable y de calidad en los servicios, en este sentido, el CONOCER busca actualizar su normativa brindando nuevas modalidades para atender a la población que puede encontrar en la certificación de competencias de las personas una oportunidad para la inserción, movilidad o crecimiento en el mercado laboral.

Con este objetivo se busca mejorar y hacer más eficientes los procesos mediante la innovación metodológica, el establecimiento de mecanismos de calidad y la modernización normativa, para ofrecer un mejor servicio a los usuarios del SNC. Incrementar el posicionamiento del CONOCER tanto en el ámbito nacional como el internacional, buscando ser el referente en el desarrollo de EC, evaluación y certificación de las competencias de las personas.

Sobre este aspecto, corresponde al CONOCER consolidar procesos relacionados con el uso de las tecnologías de la información. El modelo de evaluación de competencias a distancia, cuyos lineamientos se emitieron por este Consejo como una respuesta a la emergencia sanitaria que el Gobierno de México declaró por causa de fuerza mayor, ocasionada por la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), ha demostrado en estos primeros meses de su implementación ser una solución confiable que pudiera ser considerada más allá de una solución transitoria como un procedimiento inclusive necesario en ciertas evaluaciones de algunos EC ya que al primer semestre de 2020 se han recibido 240 propuestas para evaluar competencias a distancia(13), en ese sentido y en aras de optimizar procesos al amparo del desarrollo tecnológico se busca afianzar el desarrollo del grupo de dictamen a distancia, entre otros.

6.5.- Vinculación de los Objetivos prioritarios del Programa Institucional 2021-2024 del CONOCER con el Programa Sectorial de Educación 2020-2024

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, a través del desarrollo de conocimientos y habilidades, teóricos y prácticos, que a su vez permitan facilitar la inserción laboral.

Objetivos prioritarios del Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales	Objetivos prioritarios del Programa Sectorial de Educación 2020-2024
1.- Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.	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. 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. 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.
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.	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. 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. 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.
3.- Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3.- Revalorizar a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio.</p> <p>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.</p>
4.- Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.	<p>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.</p> <p>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.</p>

7.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales

Las estrategias planteadas en el presente programa buscan fortalecer la vinculación entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno para incrementar la participación del CONOCER en los mismos; mejorar las prácticas para la integración e instalación de CGC, para cumplir con la demanda y expectativas de Estándares de Competencia requeridos por dichos sectores, así como ampliar la representatividad sectorial de las ECE y OC, generando mayor interés en el uso de los Estándares de Competencia.

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

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

Acción puntual
1.1.1.- Diseñar la matriz de relación entre perfiles ocupacionales y EC.
1.1.2.- Consolidar la cobertura del SNC en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno que demandan personas competentes.
1.1.3.- Realizar ejercicios de medición de los impactos de la Certificación en las personas y en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno.
1.1.4.- Implementar una estrategia para la promoción de los nuevos EC con la Red de Prestadores de Servicio y los CGC.

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

Acción puntual
1.2.1.- Fortalecer la articulación de los procesos de normalización con los procesos de evaluación con fines de certificación.
1.2.2.- Revisar, analizar y actualizar la conformación de los CGC.
1.2.3.- Analizar y actualizar la metodología para desarrollar los EC y sus Instrumentos de Evaluación.
1.2.4.- Reforzar la calidad de los procesos de normalización.

1.2.5.- Fortalecer el desarrollo de EC en los sectores estratégicos, niveles y regiones que demandan personas competentes.
1.2.6.- Realizar ejercicios para identificar la demanda de certificaciones de competencias relevantes en los sectores productivo, educativo, social y de gobierno.

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

Acción puntual
1.3.1.- Consolidar el proceso de acreditación de los PS (Centros de Evaluación, Evaluadores Independientes, Organismos Certificadores y Entidades de Certificación y Evaluación de competencias).
1.3.2.- Fortalecer los mecanismos de excelencia de la calidad de los procesos de evaluación.
1.3.3.- Fortalecer la operación de los prestadores de servicios en sectores estratégicos, niveles y regiones que demandan personas competentes.
1.3.4.- Actualizar los procedimientos de comunicación del CONOCER con los Prestadores de Servicios.
1.3.5.- Optimizar la metodología para diversificar la modalidad en la emisión de certificados.
1.3.6.- Reforzar la calidad de los procesos de certificación.

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

Acción puntual
1.4.1.- Articular el sistema de formación y capacitación por competencias con los procesos de normalización, evaluación y certificación para dotar a la población de competencias que mejoren sus posibilidades de empleo y permitan acceder a mejores niveles de vida.
1.4.2.- Promover el diseño y desarrollo del currículo educativo de los programas de formación y capacitación por competencias a través de la vinculación del sector educativo con el productivo a partir del desarrollo de esquemas de coordinación y cooperación entre ambos sectores.
1.4.3.- Impulsar la creación de modelos metodológicos para el diseño curricular de la oferta de formación y capacitación con base en EC, coadyuvando en la consolidación del Sistema de Educación Dual en la EMS y permitiendo desarrollar habilidades para la incorporación al mercado de trabajo.
1.4.4.- Fortalecer la participación del sector educativo en los CGC.
1.4.5.- Continuar colaborando en la actualización e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones, para incentivar la acreditación de competencias adquiridas a partir de la experiencia laboral, la formación para el trabajo o de forma autodidacta.
1.4.6.- Promover el diseño y desarrollo curricular de programas de formación y capacitación con base en EC para y en el trabajo, articulados con el Sistema Nacional de Ocupaciones (SINCO) y el Servicio Nacional de Empleo que coordina la STPS.
1.4.7.- Colaborar en la elaboración de cursos de formación y capacitación basados en Estándares de Competencia con los sectores de la economía nacional.

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.

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

Acción puntual
2.1.1.- Incidir en las agendas de productividad y competitividad en cada uno de los sectores estratégicos identificados.
2.1.2.- Promover la incorporación de los Estándares de Competencia en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y las Normas Mexicanas (NMX) coordinadas por la SE.
2.1.3.- Impulsar una mayor participación de los sectores en el SNC.
2.1.4.- Promover proyectos de productividad, competitividad y empleabilidad en colaboración con instituciones que participan en el SNC.
2.1.5.- Apoyar a través del SNC los proyectos de transformación de las IES, orientados a objetivos comunes que vinculen la docencia, investigación, difusión cultural y extensión con las necesidades de los grupos sociales y sectores productivos de todas las regiones del país.

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

Acción puntual
2.2.1.- Impulsar en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, la gestión del recurso humano por competencias.
2.2.2.- Generar intercambio de información con diversos marcos nacionales de cualificaciones.
2.2.3.- Promover la homologación de la certificación de competencias con otros países.
2.2.4.- Actualizar y ampliar los cursos en línea que ofrece el CONOCER.
2.2.5.- Fomentar la certificación de acuerdo con las características de cada región como aquellas orientadas al turismo sostenible, al cuidado del medio ambiente y al emprendimiento.
2.2.6.- Robustecer la consolidación de la coordinación eficaz de la SEP con las instituciones de bienestar y seguridad social para fortalecer la atención al desarrollo infantil temprano, con énfasis en las necesidades educativas y afectivas de las niñas y niños.

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.

Acción puntual
2.3.1.- Actualizar el contenido de los cursos para la transferencia de información y conocimiento a los usuarios.
2.3.2.- Ampliar la oferta de cursos para la transferencia de información y conocimiento a los usuarios.

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.

Acción puntual
2.4.1.- Participar en el diseño e implantación de políticas públicas que promuevan la certificación de las competencias y la mejora de la competitividad, productividad y empleabilidad de los sectores productivos educativo, social y de gobierno.
2.4.2.- Impulsar la certificación de las personas que serán capacitadas en materia de construcción, adecuación, rehabilitación y ampliación de la infraestructura de los planteles educativos, con la finalidad de reforzar sus competencias y dotarlos de documentos que incidan en su empleabilidad.
2.4.3.- Consolidar la cobertura del SNC en zonas geográficas y sectores prioritarios del Gobierno Federal.

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

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

Acción puntual
3.1.1.- Consolidar la oferta nacional de evaluación y certificación con base en los EC.
3.1.2.- Afianzar la calidad en la acreditación de PS con base en un proyecto de valor.
3.1.3.- Promover la certificación a través de la vinculación con los programas de educación superior, coadyuvando en el aseguramiento de la excelencia educativa.
3.1.4.- Fomentar la inclusión del SNC en el desarrollo del Sistema Nacional de Educación Superior que facilitará la gobernabilidad, la coordinación entre autoridades e IES, la planeación integral, el desarrollo institucional, la complementariedad y la colaboración entre subsistemas.
3.1.5.- Impulsar la integración/renovación de CGC relacionados con diferentes disciplinas deportivas prioritarias para el Gobierno Federal, el desarrollo/actualización de EC y la certificación de las personas.

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

Acción puntual
3.2.1.- Gestionar mecanismos de apoyo y estímulos concretos, que incorporen acuerdos con los diferentes órdenes de gobierno, instituciones educativas y organizaciones empresariales y sindicales.
3.2.2.- Implementar una campaña de difusión permanente que oriente al público sobre las ventajas de la certificación de competencias.
3.2.3.- Gestionar mecanismos de apoyo y estímulos en materia de certificación para coadyuvar con los programas prioritarios del Gobierno federal.

3.2.4.- Impulsar el fortalecimiento del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior a través del SNC.

3.2.5.- Fomentar la valoración de la certificación como referente aplicable a los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento del magisterio.

3.2.6.- Fomentar acciones interinstitucionales que faciliten la incorporación laboral a través de la certificación de competencias laborales de las personas repatriadas, solicitantes de asilo o migrantes extranjeros.

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

Acción puntual
3.3.1.- Establecer instrumentos para medir la certificación de competencias como proceso generador de valor.
3.3.2.- Establecer instrumentos para analizar el uso de los EC inscritos en el RENECE, con la finalidad de fomentar el uso de aquellos que se encuentren en rezago.
3.3.3.- Realizar un análisis para la Implementación de una estrategia de incentivos a favor del trabajador y el empleador.

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

Acción puntual
3.4.1.- Actualizar los CGC, considerando la pertinencia respecto a las demandas de competencia requeridas por los sectores productivos del país.
3.4.2.- Evaluar los EC, considerando las competencias demandadas por los sectores productivo, educativo, social y de gobierno del país.
3.4.3.- Impulsar la certificación de las personas cuidadoras, maestras y maestros en los centros educativos y de cuidado infantil.
3.4.4.- Promover la certificación de docentes, asesores técnicos pedagógicos, directivos, y supervisores de educación básica y media superior con énfasis en competencias disciplinares, pedagógicas, didácticas, digitales y de promoción a la lectura.
3.4.5.- Impulsar la generación de EC y la certificación que incidan en la incorporación de un mayor número de mujeres en carreras en áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
3.4.6.- Promover la certificación para tutores de la EMS y ES.

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.

Acción puntual
4.1.1.- Garantizar la continuidad del Contrato de Fidecomiso mediante la realización de las acciones jurídicas y administrativas necesarias, para cumplir con los requerimientos de los diversos sectores, así como los nuevos retos y desafíos que afronta la operación del SNC.
4.1.2.- Mantener actualizada la normatividad de la entidad para dar respuesta a las necesidades y retos que se presentan en la sociedad en materia de certificación de competencias de las personas.
4.1.3.- Generar la normatividad que establezca los lineamientos para la publicidad de la Red de Prestadores de Servicios y de los CGC.

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.

Acción puntual
4.2.1.- Celebrar convenios de colaboración y cooperación con organismos nacionales e internacionales relacionados con la certificación las competencias de las personas.
4.2.2.- Instrumentar una estrategia de comunicación social externa en coordinación con las áreas de comunicación social de la SEP.
4.2.3.- Celebrar convenios con diferentes Bolsas de Trabajo para fomentar la empleabilidad de las personas certificadas.

4.2.4.- Celebrar convenios de colaboración y cooperación con instituciones nacionales e internacionales para el fortalecimiento de la calidad y pertinencia educativa.

4.2.5.- Participar en la generación de las condiciones para la oportuna emisión, validación, registro y disponibilidad de certificados, diplomas, títulos o grados académicos para su consulta que establezca la SEP.

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

Acción puntual
4.3.1.- Redefinir procesos para la operación del SGC.
4.3.2.- Establecer un programa estratégico de comunicación interna para reforzar la comunicación horizontal y vertical.

8.- Metas para el bienestar y Parámetros

Las Metas para el bienestar y Parámetros en el presente programa, son el mecanismo de medición para el logro de los Objetivos prioritarios y buscan, entre otros aspectos, que las personas logren la certificación de sus competencias laborales, lo que les permitirá mejorar su empleabilidad, así como su productividad y emprendimiento.

Metas para el bienestar y Parámetros
<p>Meta para el bienestar 1.1: Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF</p> <p>Parámetro 1.2: Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados</p> <p>Parámetro 1.3: Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por del Comité Técnico del CONOCER</p>
<p>Meta para el bienestar 2.1: Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados</p> <p>Parámetro 2.2: Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente</p> <p>Parámetro 2.3: Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC</p>
<p>Meta para el bienestar 3.1: Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos</p> <p>Parámetro 3.2: Tasa de crecimiento de personas certificadas</p> <p>Parámetro 3.3: Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC)</p>
<p>Meta para el bienestar 4.1: Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER</p> <p>Parámetro 4.2: Campañas implementadas para la difusión del SNC</p> <p>Parámetro 4.3: Encuesta de calidad en el servicio</p>

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	1.1 Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF		
Objetivo prioritario	Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.		
Definición o descripción	Mide el número acumulado desde 2014, de Estándares de Competencias desarrollados por los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, publicados en el DOF, los cuales permiten certificar las competencias laborales de las personas que realizan actividades en el mercado de trabajo con un alto nivel de desempeño.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral
Método de cálculo	$NECn = \text{Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF en el año } n = \frac{ECDn}{ECPn} \cdot 100$ <p>donde: ECDn: Número de Estándares de competencia publicados en el DOF en el año n ECPn: Número de Estándares de competencia a publicar en el DOF en el año n</p>		

Observaciones						
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- Número de EC definidos y publicados en el DOF en el año n	Valor variable 1	254	Fuente de información variable 1	Registro Nacional de Estándares de Competencia	
Nombre variable 2	2.- Número de EC a publicar en el DOF en el año n	Valor variable 2	164	Fuente de información variable 2	Registro Nacional de Estándares de Competencia	
Sustitución en método de cálculo	NEC 2018 = (254/164)100 ECD2018: 254 ECP2018: 164					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	154.9		Se tiene un número considerable de EC publicados, se continuará con la labor de desarrollo y actualización, sin embargo, se busca la promoción a través del aseguramiento de la calidad y pertinencia de los EC así como generar mecanismos de promoción como políticas públicas, Marco Mexicano de Cualificaciones, Matriz de EC vs Ocupaciones, etc. Cabe señalar que para el ejercicio 2018, se reprogramó la meta, sin embargo, esto no fue suficiente ya que se registró un aumento considerable en relación con ejercicios anteriores.			
Año	2018					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
100.0						
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ND	ND	ND	ND	165.0	260.0	154.9
METAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

Parámetro 1 del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	1.2 Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados					
Objetivo prioritario	Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.					
Definición o descripción	Mide el número acumulado de los CGC constituidos, para atender los requerimientos en materia de competencias laborales a través de la elaboración de EC, en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno.					
Nivel de desagregación	Nacional		Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión		Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje		Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia		Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante		Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	NCGCIn = Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias instalados en el año n= (CGCIn/CGCPn)100 CGCIn: Número de Comités de Gestión por Competencias constituidos en el año n CGCPn: Comités de Gestión por Competencias programados a ser constituidos en el año n					
Observaciones						
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- CGC constituidos en el año n	Valor variable 1	45	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo	
Nombre variable 2	2.- CGC programados a ser constituidos en el año n	Valor variable 2	40	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo	
Sustitución en método de cálculo	NCGCI2018 = (45/40)100 CGCI2018: 45 CGCP2018: 40					
VALOR DE LÍNEA BASE						
Línea base			Nota sobre la línea base			

Valor	112.5					
Año	2018					
<p>En 2019 se contaba con 314 Comités de Gestión por Competencias (CGC) los cuales son grupos de personas, empresas u organizaciones representativas de un sector productivo, educativo, social o de gobierno, que por su número de trabajadores, por su participación en el mercado laboral y/o por el reconocimiento de alcance nacional en el sector, validado por el CONOCER, funge como la instancia responsable para promover el modelo de Gestión por Competencias en las organizaciones del sector que representan.</p> <p>Deben integrarse a partir de tres criterios principalmente: Alcance, representatividad y alto nivel de interlocución. A través de los CGC se desarrollan los Estándares de Competencia.</p> <p>En el 2013 se contaba con 146 CGC y 369 Estándares de Competencia publicados, por tal motivo se buscaba el incremento en el número de los mismos.</p> <p>En esta administración se busca la consolidación, por lo que la propuesta es la actualización y reforzamiento de los CGC (sin dejar de integrar nuevos de acuerdo con las necesidades) con énfasis en la calidad en el desarrollo de Estándares de Competencia. Motivo por el cual se plantea la meta decreciente en cuanto a CGC.</p>						
SERIE HISTÓRICA DEL PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ND	ND	ND	ND	100.0	123.3	112.5

Parámetro 2 del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO					
Nombre	1.3 Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER				
Objetivo prioritario	Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.				
Definición o descripción	Mide la aprobación por parte del Comité Técnico del CONOCER, conforme a los principios de participación, transparencia y pertinencia, establecidos por el CONOCER, en los sectores productivos, educativos, social y de gobierno.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	<p>ECCT = Porcentaje de Estándares de Competencia aprobados por Comité Técnico del CONOCER en el año n = $(EAn/ECPn)100$</p> <p>EAn: Número EC aprobados en el año n</p> <p>ECPn: Número de EC programados a ser aprobados en el año n</p>				
Observaciones					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de EC aprobados por el Comité Técnico en el año n	Valor variable 1	254	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
Nombre variable 2	2.- Número de EC programados a ser aprobados por el Comité Técnico en el año n	Valor variable 2	164	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
Sustitución en método de cálculo	<p>ECCT2018 = $(254/164)100$</p> <p>ECA2018: 254</p> <p>ECP2018: 164</p>				
VALOR DE LÍNEA BASE					
Línea base			Nota sobre la línea base		
Valor	154.9		Se tiene un número considerable de EC publicados, se continuará con la labor de desarrollo y actualización, sin		

Año	2018				embargo, se busca la promoción a través del aseguramiento de la calidad y pertinencia de los EC así como generar mecanismos de promoción como políticas públicas, Marco Mexicano de Cualificaciones, Matriz de EC vs Ocupaciones, etcétera.		
SERIE HISTÓRICA DEL PARÁMETRO							
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
ND	ND	ND	ND	165.0	260.0	154.9	

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	2.1 Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados					
Objetivo prioritario	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.					
Definición o descripción	Mide la eficacia en el logro de la acreditación de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y de los Organismos Certificadores (OC), en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual			
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero			
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral			
Método de cálculo	<p>NPSAn = Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados en el año n = (PSAn/PSPn)100</p> <p>PSAn: Prestadores de Servicio acreditados en el año n</p> <p>PSPn: Prestadores de Servicio a ser acreditados en el año n</p>					
Observaciones	Entidades de Certificación y Evaluación y Evaluación de Competencias (ECE); y Organismos Certificadores (OC).					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- Prestadores de Servicios (ECE y OC) acreditados en el año n	Valor variable 1	65	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios	
Nombre variable 2	2.- Prestadores de Servicios (ECE y OC) programados a ser acreditados en el año n	Valor variable 2	40	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios	
Sustitución en método de cálculo	<p>NPSA2018 = (65/40)100</p> <p>ECA2018: 65</p> <p>ECP2018: 40</p>					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	162.5					
Año	2018					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
100.0						
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ND	ND	120.0	105.0	147.5	105.0	162.5
METAS						
2020	2021	2022		2023	2024	
100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	

Parámetro 1 del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	
Nombre	2.2 Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente

Objetivo prioritario	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.		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente conforme a las "REGLAS Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias", de los sectores productivos, educativo, social y de gobierno.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Gestión	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral
Método de cálculo	NEFn = Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente en el año n = (EVFn/EPVn)100 EVFn: Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente en el año n EPVn: Expedientes de Instituciones postulantes programados a ser verificados en el año n		
Observaciones			

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE

Nombre variable 1	1.- Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente en el año n	Valor variable 1	73	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Nombre variable 2	2.- Expedientes de Instituciones postulantes programados a ser verificados en el año n	Valor variable 2	60	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Sustitución en método de cálculo	NEF2018 = (73/60)100 EVF2018: 73 EPV2018: 60				

VALOR DE LÍNEA BASE

Línea base		Nota sobre la línea base	
Valor	121.7		
Año	2018		

SERIE HISTÓRICA DEL PARÁMETRO

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ND	ND	ND	ND	NA	N/A	121.7

Parámetro 2 del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO

Nombre	2.3 Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC		
Objetivo prioritario	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.		
Definición o descripción	Mide la eficacia en la impartición de asesorías impartidas por el CONOCER a las instituciones de los sectores productivos, educativo, social y de gobierno que solicitan su incorporación al SNC.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico

Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero			
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral			
Método de cálculo	<p>NAISn = Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC en el año n= (AISn/APSn)100 AISn: Asesorías impartidas a Instituciones solicitantes en el año n APSn: Asesorías programadas a ser impartidas a Instituciones solicitantes en el año n</p>					
Observaciones						
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- Asesorías impartidas a Instituciones solicitantes en el año n	Valor variable 1	73	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios	
Nombre variable 2	2.- Asesorías programadas a ser impartidas a Instituciones solicitantes en el año n	Valor variable 2	60	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios	
Sustitución en método de cálculo	<p>NAIS2018 = (73/60)100 AIS2018: 73 APS2018: 60</p>					
VALOR DE LÍNEA BASE						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	121.7					
Año	2018					
SERIE HISTÓRICA DEL PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	121.7

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	3.1 Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos		
Objetivo prioritario	Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.		
Definición o descripción	Mide la variación del número de Certificados de Competencia Laboral Emitidos en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, con relación al año anterior.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero a Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral
Método de cálculo	<p>NCERN = Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral Emitidos en el año n = ((CERN/CERN-1)-1) 100 CERN: Certificados emitidos anualmente por el CONOCER en el año n CERN-1: Certificados emitidos anualmente por el CONOCER en el año n-1</p>		

Observaciones						
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- Certificados emitidos anualmente por el CONOCER en año n	Valor variable 1	658362	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios	
Nombre variable 2	2.- Certificados emitidos anualmente por el CONOCER en el año n-1	Valor variable 2	525976	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios	
Sustitución en método de cálculo	$NCER\ 2018 = ((658,362/525,976)-1)100$ CER2018: 658,362 CER2017: 525,976					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	25.2		Cabe señalar que para el ejercicio 2018, se reprogramó la meta, sin embargo, esto no fue suficiente ya que se registró un aumento considerable en relación con ejercicios anteriores.			
Año	2018					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
5.0						
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
52.0	19.0	33.0	105.0	68.0	54.0	25.2
METAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0		

Parámetro 1 del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	3.2 Tasa de crecimiento de personas certificadas					
Objetivo prioritario	Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.					
Definición o descripción	Mide la variación del número de personas que logran la certificación en competencias laborales, en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, con relación al año anterior.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual			
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico			
Unidad de medida	Personas	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero			
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral			
Método de cálculo	$NP CERn = \text{Tasa de crecimiento de personas certificadas en el año } n = ((PCERn/PCERn-1)-1)100$ PCERn= Personas certificadas en el año n PCERn-1= Personas certificadas en el año n-1					
Observaciones						
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- Número de personas certificadas en el año n	Valor variable 1	425353	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios	

Nombre variable 2	2.- Número de personas certificadas en el año n-1	Valor variable 2	437562	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios	
Sustitución en método de cálculo	NPCER 2018= (425,353/437,562)100 PCER2018: 425,353 PCER2017: 437,562					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	97.2		Cabe señalar que para el ejercicio 2018, se reprogramó la meta, sin embargo, esto no fue suficiente ya que se registró un aumento considerable en relación con ejercicios anteriores.			
Año	2018					
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	97.2

Parámetro 2 del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO					
Nombre	3.3 Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC)				
Objetivo prioritario	3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.				
Definición o descripción	Mide las auditorías realizadas a la operación de las ECE y de los OC, en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, para asegurar su excelencia.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Marzo		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	NAUDn = Porcentaje de auditorías realizadas a PS (ECE y OC) en el año n = (AUDRn/AUDPn)100, donde: AUDRn: Número Auditorías realizadas a PS (ECE y OC) en el año n AUDPn: Número de Auditorías programadas a PS (ECE y OC) que operaron en el año n-1				
Observaciones	Detección de observaciones e incumplimientos.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Auditorías realizadas a PS (ECE y OC) en el año n	Valor variable 1	227	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Nombre variable 2	2.- Auditorías programadas a PS (ECE y OC) que operaron en el año n-1	Valor variable 2	227	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Sustitución en método de cálculo	NAUD2018 = (227/227)100 AUDR2018: 227 AUDP2017: 227				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	100.0			La operación de los PS (ECE y OC) se audita en el ejercicio inmediato posterior.		
Año	2018					
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	4.1 Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER		
Objetivo prioritario	Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.		
Definición o descripción	Mide el número de convenios de colaboración suscritos con organismos internacionales, nacionales y bolsas de trabajo.		
Nivel de desagregación	Global	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral
Método de cálculo	<p>NCO_n = Porcentaje de Convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER en el año n = (COS_n/COP_n)100, donde:</p> <p>COS_n: Número de convenios de colaboración suscritos en el año n</p> <p>COP_n: Número de convenios de colaboración programados en el año n</p>		
Observaciones			

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE

Nombre variable 1	1.- Convenios de colaboración suscritos en el año n	Valor variable 1	2	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios y Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
Nombre variable 2	2.- Convenios de colaboración programados a suscribir en el año n	Valor variable 2	2	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios y Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
Sustitución en método de cálculo	<p>NCO₂₀₁₈ = (2/2)100</p> <p>COS₂₀₁₈: 2</p> <p>COP₂₀₁₈: 2</p>				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS

Línea base			Nota sobre la línea base				
Valor	100.0						
Año	2018						
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024				
100.0							
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO							
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	100.0	
METAS							
2020	2021	2022	2023	2024			
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

Parámetro 1 del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	4.2 Campañas implementadas para la difusión del SNC					
Objetivo prioritario	Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.					
Definición o descripción	Mide el número de campañas de difusión implementadas por la entidad para la población.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición		Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico		Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos		Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia		Disponibilidad de la información		Enero	
Tendencia esperada	Constante		Unidad responsable de reportar el avance		L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral	
Método de cálculo	X= Resultado de las campañas implementadas para la difusión del SNC en el año n.					
Observaciones	Las campañas de difusión son realizadas en las plataformas digitales oficiales de la entidad, por lo que se medirá el alcance a través del reporte de estas plataformas con relación a los suscriptores y seguidores.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- Porcentaje de alcance en las campañas implementadas en el año n	Valor variable 1		90.0	Fuente de información variable 1	Reporte de plataformas digitales, DMCCA
Sustitución en método de cálculo	X2018 = 90.0					
VALOR DE LÍNEA BASE						
Línea base				Nota sobre la línea base		
Valor	90.0					
Año	2018					
SERIE HISTÓRICA DEL PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	90.0

Parámetro 2 del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO				
Nombre	4.3 Encuesta de calidad en el servicio			
Objetivo prioritario	Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.			
Definición o descripción	Mide el grado de satisfacción en el servicio a través de encuestas a usuarios e interesados en formar parte del SNC.			
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición		Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico		Periódico

Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre			
Dimensión	Calidad	Disponibilidad de la información	Enero			
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral			
Método de cálculo	CS=Resultado de la encuesta de calidad en el servicio en el año n.					
Observaciones	La encuesta de calidad en el servicio genera información sobre el nivel de satisfacción de las personas en los servicios que ofrece el CONOCER, tanto para los usuarios que forman parte del SNC, así como del público en general interesado en integrarse.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- Porcentaje de satisfacción obtenida a través de la Encuesta de calidad en el servicio en el año n	Valor variable 1	70.0	Fuente de información variable 1	Encuesta de calidad en el servicio	
Sustitución en método de cálculo	CS2018= 70.0					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	70.0					
Año	2018					
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	70.0

9.- Epílogo: Visión hacia el futuro

En el marco del Acuerdo Educativo Nacional y con una visión a corto, mediano y largo plazo, el CONOCER seguirá avanzando y consolidando la certificación de las competencias de las y los mexicanos para incorporarse al mercado de trabajo formal, con seguridad social y equidad salarial respetando los marcos normativos y promoviendo acciones de políticas públicas que serán garantes de una justa conciliación en la vida laboral.

En ese sentido, el CONOCER deberá ser reconocido como la entidad pública del Gobierno de México, rectora y promotora de la Normalización y Certificación de las Competencias Laborales de las personas contribuyendo al fortalecimiento de la productividad, competitividad y empleabilidad nacional, coadyuvando al mismo tiempo con el óptimo desempeño de la Nueva Escuela Mexicana.

Para el año 2024, nuestro país contará con un mecanismo que ayudará a acceder a las oportunidades del mercado laboral mediante mecanismos de certificación de competencias laborales que garantizarán el acceso a las oportunidades de trabajo, al conocimiento y uso de la tecnología, así mismo ser uno de los pilares de la Cuarta transformación que contribuya al desarrollo económico e impulso fundamental en el sector laboral, logrando tener un país con más personas certificadas para competir a nivel mundial.

Se proyecta que para el año 2040 el Sistema Nacional de Competencias, encabezado por el CONOCER, se posicione como una política pública transversal, que permita ser la pieza clave en la reinserción laboral de las personas a través de la certificación de competencias laborales para el fortalecimiento de la competitividad y productividad de los diversos sectores en los que se desenvuelven, así como de considerarse el referente nacional e internacional de la oferta educativa y laboral en la certificación de las competencias laborales.

Ciudad de México, a 4 de enero de 2021.- El Director General del CONOCER, **Rodrigo Alejandro Rojas Navarrete**.- Rúbrica.

1 Escasez de Talento 2020. Lo que los Trabajadores Quieren: Resolviendo la escasez de talento. Manpower Group, 2020, disponible en:

https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/4f424404-3bed-4d9c-8090-390dd23da1f1/Estudio_Escasez_de_Talento_lo_que_los_trabajadores_quieren.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-4f424404-3bed-4d9c-8090-390dd23da1f1-m.PGDh

2 De acuerdo con las cifras disponibles en el RENECE, para su consulta en:

<https://conocer.gob.mx/registro-nacional-estandares-competencia/>

3 Informe de labores de Gestión 2019 del CONOCER, presentado al Órgano de Gobierno, en la Primera Sesión Ordinaria 2020.

4 De acuerdo con la información disponible en el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP), para su consulta en:

<https://conocer.gob.mx/registro-nacional-personas-competencias-certificadas/>

5 Getting it Right: Prioridades estratégicas para México, OCDE (2108) disponible en:

<https://dx.doi.org/10.1787/9789264292871-es>

6 De acuerdo con las cifras disponibles en el RENECE, para su consulta en:

<https://conocer.gob.mx/registro-nacional-estandares-competencia/>

7 Informe de labores de Gestión 2019 del CONOCER, presentado al Órgano de Gobierno, en la Primera Sesión Ordinaria 2020.

8 EC publicados históricamente en el Diario Oficial de la Federación.

- 9 Informe de Actividades 2019 del CONOCER, presentado al Órgano de Gobierno, en la Primera Sesión Ordinaria 2020.
- 10 Acervo histórico del CONOCER.
- 11 Informe de Actividades 2019 del CONOCER, presentado al Órgano de Gobierno, en la Primera Sesión Ordinaria 2020.
- 12 Ídem.
- 13 Información de la Dirección General Adjunta de Operación y Servicios a Usuarios (DGAOSU).