

Hacia un **Sistema Nacional para la Competencia de las Personas** (1), que contribuya a la competitividad económica del país, al desarrollo educativo y al progreso social de todos los mexicanos.

un nuevo
Conocer
para México



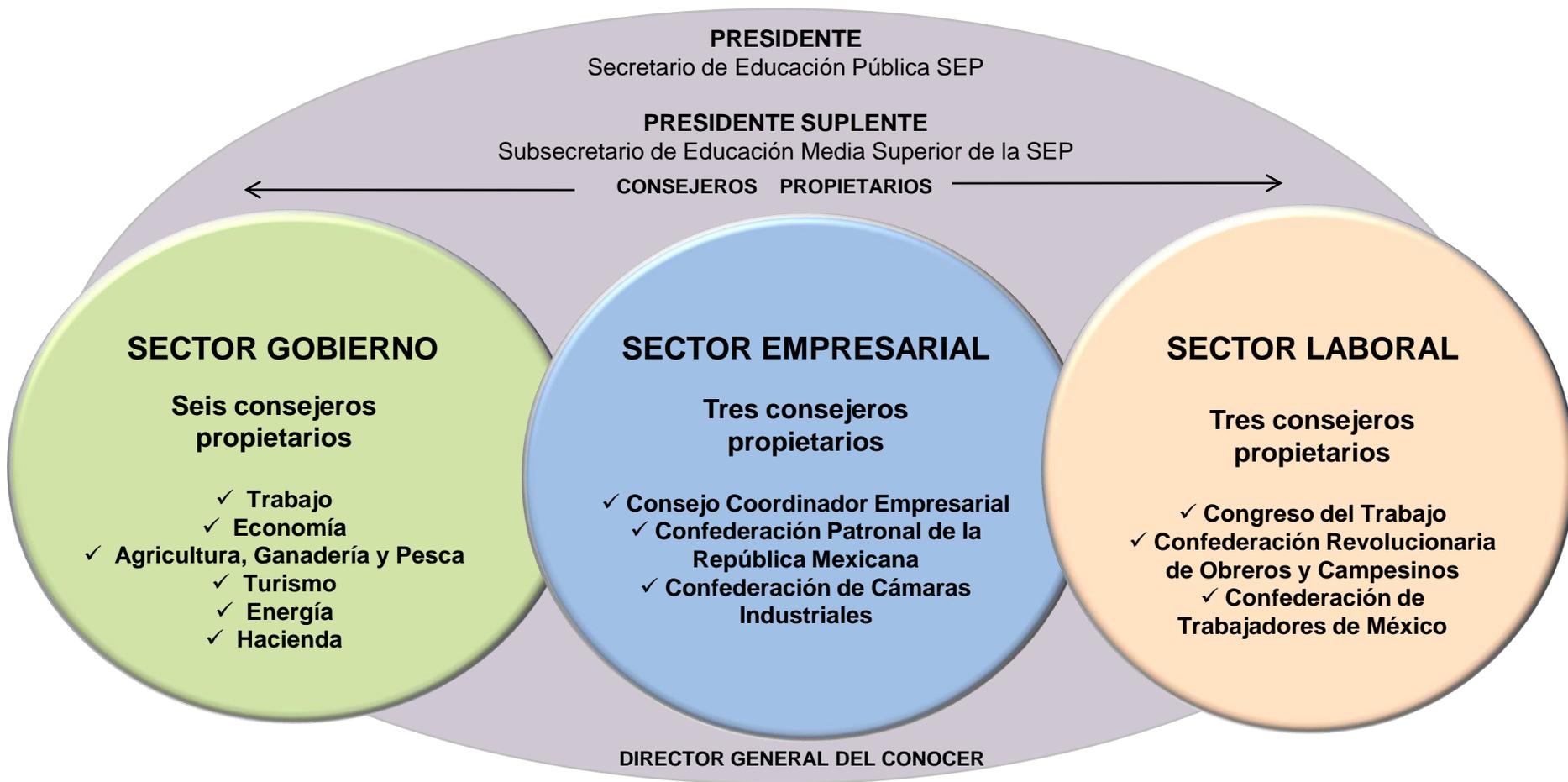
conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento



El CONOCER es un organismo del gobierno mexicano, sectorizado en la Secretaría de Educación, con una junta directiva tripartita.

El CONOCER es un Organismo del Gobierno Federal de México, con una junta directiva de alta relevancia y con participación tripartita



Su misión es contribuir a la competitividad económica de México con base en el Sistema Nacional de Competencias de las Personas ⁽¹⁾

El CONOCER es la Entidad del Gobierno Federal responsable, de promover, coordinar y consolidar en México un



**Sistema Nacional
de Competencias
de las Personas ⁽¹⁾**



...para contribuir a **un mayor nivel de competitividad** económica, **desarrollo educativo y progreso social** para todos los mexicanos.

El posicionamiento competitivo de México debe fortalecerse

Global Competitive Index World Economic Forum

Clasificación Global	
China	29
Chile	30
España	33
India	49
México	60
Rusia	63

México está 30 lugares por debajo de Chile que es el líder en la región y en 2008 cayó del lugar 52 al 60, mismo que mantiene en 2009

Fuente: World Economic Forum
The Global Competitiveness Report
2008-2009



Índices de Competitividad Global 2008

IMCO Instituto Mexicano para la Competitividad

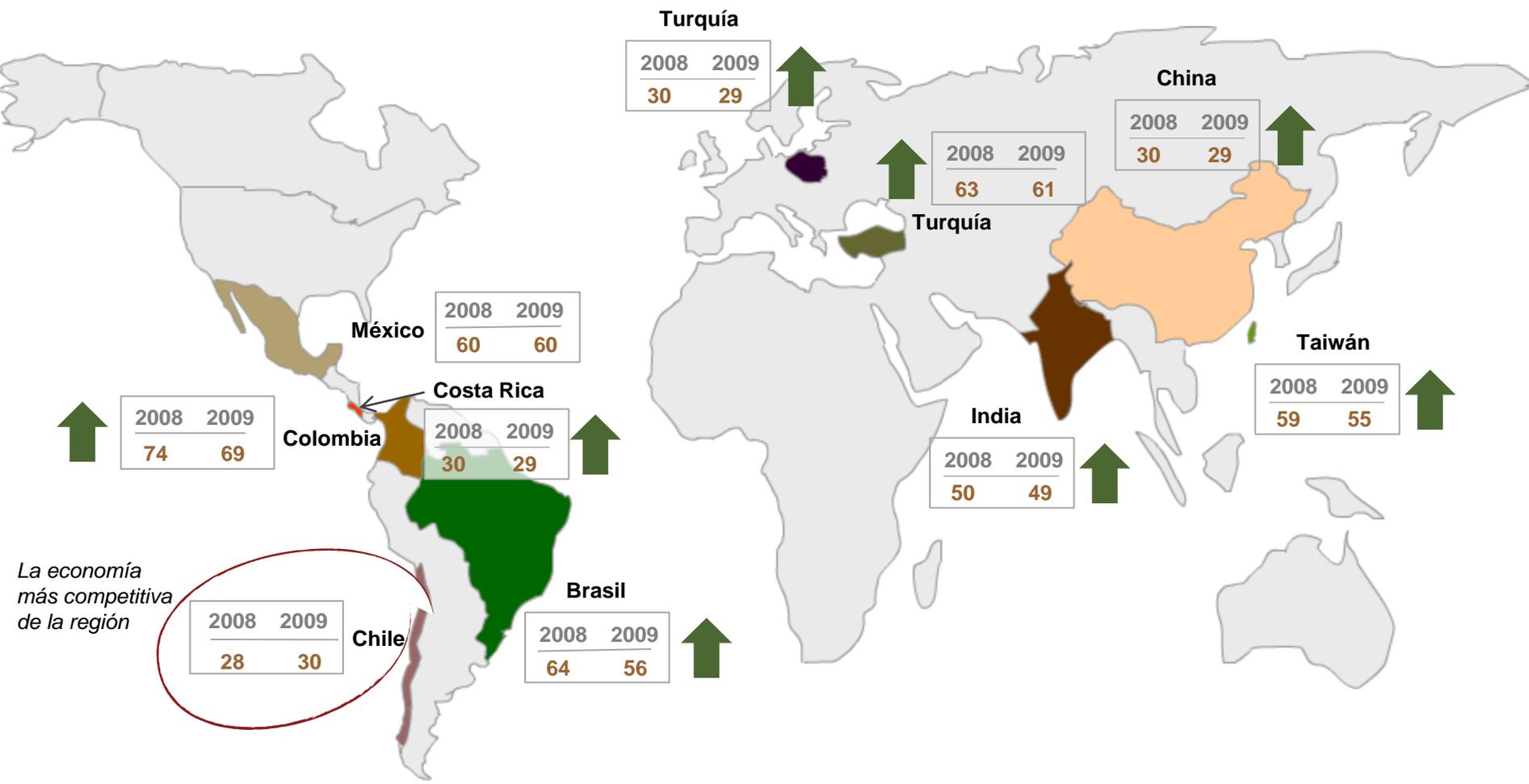
Clasificación Global	
Chile	18
Costa Rica	29
Brasil	30
Colombia	32
México	33

En 2004 México sólo era superado por Chile en la región, hoy es superado por cuatro países.

Fuente: Instituto Mexicano para la
Competitividad

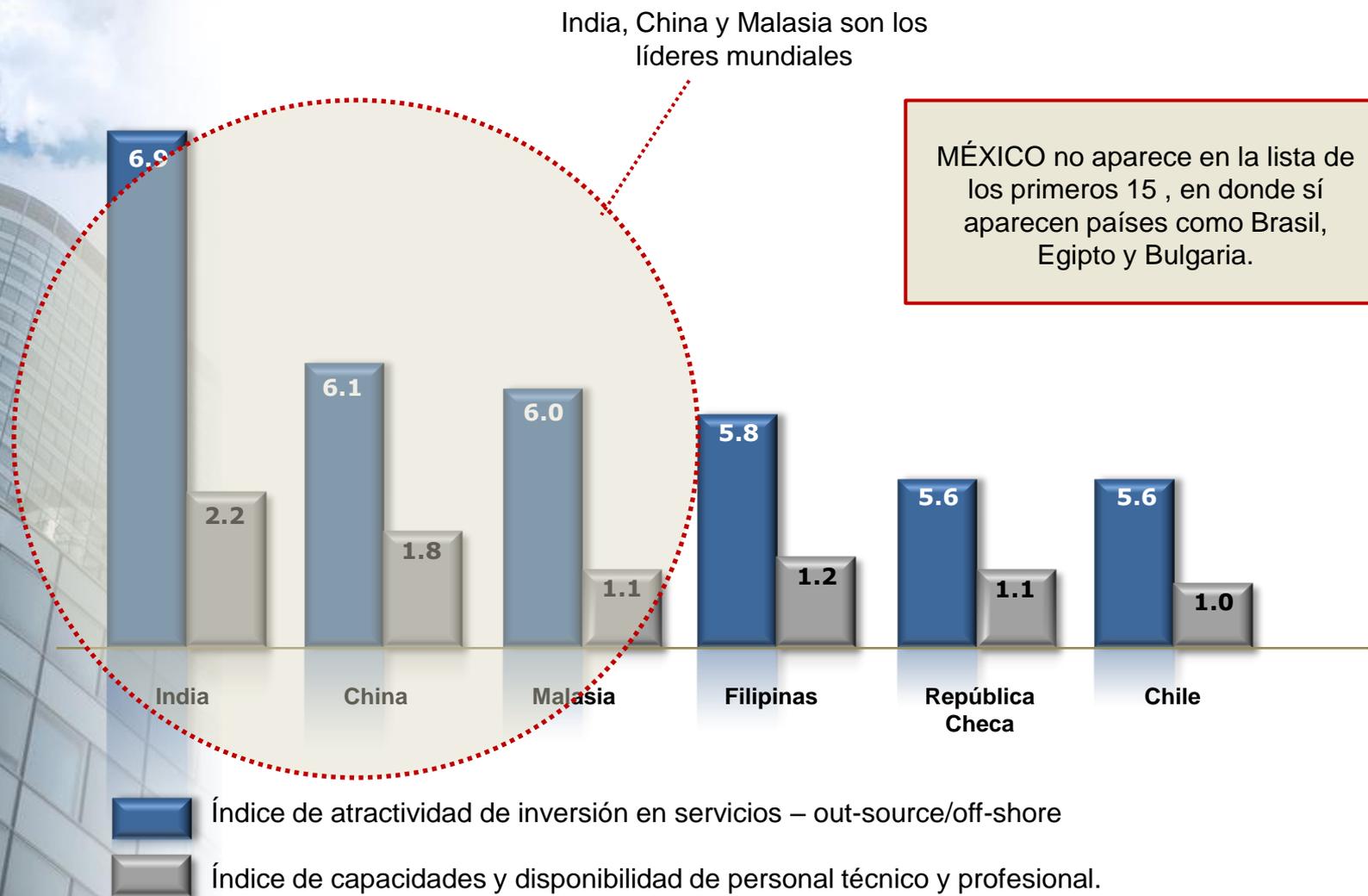
Para mantenerse en línea con los avances de otros países en el mundo

Índice de Competitividad del Foro Económico Mundial

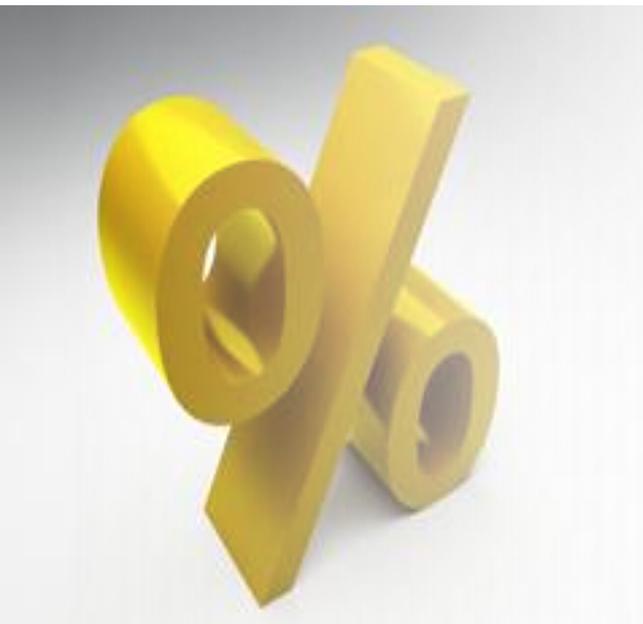


La economía más competitiva de la región

También debemos mejorar la valoración internacional, de las capacidades de nuestro personal técnico y trabajadores



Particularmente ante la crisis financiera mundial, siendo que México es uno de los países de la región con mayores impactos.



Crecimiento Económico Esperado		
	2009 (e)	2010 (e)
Panamá	2.3%	4.5%
Brasil	0.0%	4.0%
Chile	-1.5%	3.5%
Colombia	-0.5%	2.5%
México	-7.5%	2.5%
Argentina	-2.0%	1.0%

e: Esperado / Fuente: S&P

Las palancas de educación y formación en el trabajo son fundamentales para la competitividad económica ...

Los pilares de la competitividad económica de acuerdo al Foro Económico Mundial

Requerimientos Básicos

1. Instituciones
2. Estabilidad Macroeconómica
3. Salud y educación básica
4. Infraestructura



Son la clave para economías
Impulsadas por Factores básicos

Impulsores de eficiencia

5. Educación avanzada y entrenamiento
6. Eficiencia del mercado de trabajo
7. Eficiencia de mercados de bienes y servicios
8. Sofisticación de mercados financieros
9. Disponibilidad de tecnología
10. Tamaño de mercados



Son la clave para economías
Impulsadas por Eficiencia

Factores de Innovación y sofisticación

11. Sofisticación de negocios
12. Innovación



Son la clave para economías
Impulsadas por Innovación

... y deben guiarse por algunas tendencias mundiales de los Sistemas Nacionales de Competencias de Personas.

Algunas tendencias mundiales en cuanto a Sistemas Nacionales de Competencias de Personas

- Transitar desde un enfoque sólo de política pública de gobierno con énfasis en educación en el trabajo, hacia uno de **acción concertada entre los sectores de los trabajadores, empleadores, social, académico, y de gobierno** para la competitividad económica y el progreso social.
- Asegurar un enfoque de desarrollo con **alto nivel de interlocución** en los sectores productivo, social, académico y de gobierno.
- **Alinear la oferta educativa con los requerimientos de los sectores productivos**, a través de instrumentos de los Sistemas Nacionales de Competencias. Ejemplo: Registros Nacionales de Estándares de Competencia.
- Garantizar el **acceso a los sistemas nacionales de competencias a todos los trabajadores** incluyendo los de las grandes empresas, pymes, micro-empresas, los independientes y auto-empleados, del sector social y también de todos los niveles de gobierno.
- así como **a todos los estudiantes** que requieran certificación en competencias, para fortalecer sus posibilidades de integrarse de manera exitosa al mundo laboral.
- Evolucionar el paradigma de los educadores, desde uno de enseñanza y evaluación de conocimientos con base en exámenes “*Saber*”, hacia uno de **enseñanza y evaluación de competencias, con base en portafolios de evidencias “*Saber, Saber hacer y Saber ser*”**.
- Avanzar en la **homologación de certificaciones nacionales e internacionales**, para asegurar movilidad laboral dentro del país y entre países, con base en educación y formación en competencias de personas.

Desde el CONOCER apoyamos, a través de la consolidación de un Sistema Nacional de Competencias de las Personas ⁽¹⁾ en México

Las sociedades se hacen competitivas porque cuentan con personas competentes

La **formación de capital humano, así como su evaluación y certificación de competencia**, son fundamentales para **acelerar la competitividad económica y el desarrollo social**, y deben consolidarse en la agenda estratégica de los sectores laboral, empresarial, social, académico y de gobierno, para lograr los avances económicos y sociales que requiere nuestro país

- Los empleadores y los trabajadores **desarrollarán en conjunto** estándares de competencia de las personas. ⁽²⁾
- Los trabajadores se **capacitarán, se evaluarán y se certificarán**, en los estándares de competencia ⁽²⁾ – los trabajadores con conocimientos derivados de sus experiencia se evaluarán y se certificarán.
- Los trabajadores **incrementarán sus conocimientos, su productividad y su movilidad laboral**, a nivel nacional e internacional.
- Los empleadores obtendrán **mayor certidumbre** respecto de la calidad y productividad de la oferta laboral....
- ... y aumentarán su productividad, el **potencial de generación de valor** de sus negocios e inversiones, y en su caso la efectividad institucional de sus funciones sociales o de gobierno.
- La **calidad y productividad de la fuerza laboral y empresarial, del sector social y del gobierno**, se convertirán en factor clave de **decisiones de inversión** nacional e internacional.
- Se desarrollarán instrumentos adicionales para **fortalecer la alianza por la productividad** entre empresas y trabajadores.
- La oferta de educación técnico y profesional ,se **alineará con los estándares de competencia de las personas ⁽²⁾ desarrollados** por los sectores productivo, social y de gobierno.

(1) Se refiere al SNCL (Sistema Normalizado de Competencia laboral) y al SCCL (Sistema de Certificación de Competencia laboral), e incluye a ambos.

(2) Actualmente Normas Técnicas de Competencia Laboral NTCLs.

Con base en cinco factores clave de transformación estratégica

Factor Clave 1

Enfoque plural incluyendo: empresarios, trabajadores, gobierno y sector educativo, para lograr acuerdos estratégicos como país.



Con base en cinco factores clave de transformación estratégica

Factor Clave 1

Enfoque plural incluyendo: empresarios, trabajadores, gobierno y sector educativo, para lograr acuerdos estratégicos como país.

Factor Clave 2

Gestión con énfasis en la demanda, guiada por los requerimientos de los sectores productivos, social y de gobierno.

Con base en cinco factores clave de transformación estratégica

Factor Clave 1

Enfoque plural incluyendo: empresarios, trabajadores, gobierno y sector educativo, para lograr acuerdos estratégicos como país.

Factor Clave 2

Gestión con énfasis en la demanda, guiada por los requerimientos de los sectores productivos, social y de gobierno.

Factor Clave 3

Alto nivel de interlocución con trabajadores, empresarios, sector social, académico, y gobierno, para desarrollo de estándares de competencia ⁽¹⁾, relevantes y de impacto real.

Con base en cinco factores clave de transformación estratégica

Factor Clave 1

Enfoque plural incluyendo: empresarios, trabajadores, gobierno y sector educativo, para lograr acuerdos estratégicos como país.

Factor Clave 2

Gestión con énfasis en la demanda, guiada por los requerimientos de los sectores productivos, social y de gobierno.

Factor Clave 3

Alto nivel de interlocución con trabajadores, empresarios, sector social, académico, y gobierno, para desarrollo de estándares de competencia ⁽¹⁾, relevantes y de impacto real.

Factor Clave 4

Modelo nacional de evaluación y certificación, en el que promoveremos mayor oferta, más opciones para usuarios, desregulación de precios, e instrumentos que aseguren la excelencia del servicio.

- (1) Actualmente Normas Técnicas de Competencia Laboral NTCLs.
(2) Se refiere al SNCL (Sistema Normalizado de Competencia laboral) y al SCCL (Sistema de Certificación de Competencia laboral), e incluye a ambos.

Con base en cinco factores clave de transformación estratégica

Factor Clave 1

Enfoque plural incluyendo: empresarios, trabajadores, gobierno y sector educativo, para lograr acuerdos estratégicos como país.

Factor Clave 2

Gestión con énfasis en la demanda, guiada por los requerimientos de los sectores productivos, social y de gobierno.

Factor Clave 3

Alto nivel de interlocución con trabajadores, empresarios, sector social, académico, y gobierno, para desarrollo de estándares de competencia ⁽¹⁾, relevantes y de impacto real.

Factor Clave 4

Modelo nacional de evaluación y certificación, en el que promoveremos mayor oferta, más opciones para usuarios, desregulación de precios, e instrumentos que aseguren la excelencia del servicio.

Factor Clave 5

Establecimiento de mecanismos de **promoción y mercadeo**, así como **canales de atención a usuarios**, para que el Sistema Nacional de Competencias ⁽²⁾, sea ampliamente conocido y este disponible para todos los trabajadores, y todas las empresas del país incluyendo a las pymes y microempresas.

(1) Actualmente Normas Técnicas de Competencia Laboral NTCLs.

(2) Se refiere al SNCL (Sistema Normalizado de Competencia laboral) y al SCCL (Sistema de Certificación de Competencia laboral), e incluye a ambos.

Para lograr un sistema nacional e integral de competencias de las personas con tres niveles: estructural...

I. Nivel Estructural



Áreas de acción de cada nivel

- Rumbo del Sistema
- Marco Normativo
- Incentivos
- Promoción e impulso
- Regulación
- Validez Nacional
- Reconocimiento Oficial
- Convenios Sectoriales, / Nacionales / Estatales / Municipales / Internacionales

Para lograr un sistema nacional e integral de competencias de las personas con tres niveles: estructural, estratégico...

El CONOCER y su Órgano de Gobierno

Áreas de acción de cada nivel

I. Nivel Estructural



Comités Sectoriales de Gestión por Competencias (1)

II. Nivel Estratégico



- Agenda de capital humano para la competitividad
- Estándares de competencia (2)
- Vigencia de Estándares
- Incentivos y consecuencias
- Soluciones de evaluación y certificación
- Periodicidad de certificaciones

Para lograr un sistema nacional e integral de competencias de las personas con tres niveles: estructural, estratégico y operativo

El CONOCER y su Órgano de Gobierno

Áreas de acción de cada nivel

I. Nivel Estructural



Comités Sectoriales de Gestión por Competencias (1)

II. Nivel Estratégico



Gremios Empresariales y de los Trabajadores, Instituciones del Sector Social, del Gobierno, Sector Educativo y otros Prestadores de Servicios

III. Nivel Operativo



- Desarrollo de programas de formación alineados a estándares de competencias.(2)
- Evaluación con base en portafolios de evidencias.
- Certificación que genere credibilidad a los usuarios del sistema: empleadores y trabajadores.
- y que incremente movilidad laboral y salarial de trabajadores con base en productividad.

Cómo se obtienen los beneficios que ofrece el CONOCER

- Somos una asociación de empresas
- Somos una organización sindical
- Soy una empresa
- Soy una organización social o de gobierno

1



Establecer un **Comité de Gestión por Competencias**, (1) representativo y de alto nivel, de trabajadores y empresarios

2



Integrar **grupos técnicos con personal operativo**, -- no sólo de recursos humanos -- para desarrollar estándares de competencia (2)

3



Inscribir los estándares (2) en el **Registro Nacional de Estándares de Competencia del CONOCER** (3)

4



Definir soluciones de **Capacitación, evaluación y certificación**

5



Promover la **certificación** de trabajadores y su inscripción en el **Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas** (4)

Implementar soluciones de capacitación, evaluación y certificación con instituciones públicas o privadas a la red de prestadores de servicios del CONOCER (**acuerdos entre particulares**)

Ofrecemos una renovada propuesta de valor a nuestros usuarios (1).

- Impulso a los procesos de construcción de la agenda de capital humano para la competitividad, de sectores clave de nuestra economía.
- Asesorías y formación presencial y en línea, para que los sectores productivos, social y de gobierno, desarrollen estándares de competencia generadores de valor
- Múltiples opciones para que los propios sectores productivos , social y de gobierno, diseñen soluciones de formación, evaluación y certificación que aseguren la calidad que estos requieren.
- Certificados de las competencias de las personas, con validez oficial , alcance nacional y reconocimiento de las autoridades educativas del país y con los sellos requeridos por los sectores productivos, social y de gobierno, para asegurar certidumbre de empleadores, y movilidad laboral y salarial de trabajadores.
- Posibilidad de utilizar estándares de competencia (2) desarrollados en México o en otros países, así como la participación en convenios internacionales que el CONOCER haga con otros países --- certificaciones con validez internacional.
- Información respecto a:
 - ✓ Estándares de competencias registrados en el CONOCER
 - ✓ Demanda de certificaciones a nivel nacional.
 - ✓ Personas con competencias certificadas.
 - ✓ Cursos de capacitación alineados a estándares de competencia.
 - ✓ Opciones de evaluación y certificación.
- Diversos cursos y alternativas de capacitación, para funciones individuales del Sistema Nacional de Competencias de las Personas (3).
- Foros y espacios para transferencia de conocimiento y mejores practicas nacionales e internacionales.

(1) Estos beneficios estarán disponibles para nuestros usuarios, una vez que las instancias y autoridades competentes, aprueben las modificaciones necesarias a las reglas de operación del CONOCER.

(2) Actualmente Normas Técnicas de Competencia Laboral NTCLs.

(3) Se refiere al SNCL (Sistema Normalizado de Competencia laboral) y al SCCL (Sistema de Certificación de Competencia laboral), e incluye a ambos.

Y estamos poniendo en marcha acciones decididas y comprometidas para ubicar a nuestros usuarios en el centro de la gestión de la institución

En el **CONOCER** atendemos y servimos a nuestros usuarios:

- Organizaciones sindicales
- Confederaciones y asociaciones empresariales
- Trabajadores
- Empresas
- Trabajadores, empresas, productores y organizaciones del Sector Rural y Campesino
- Organizaciones sociales y civiles
- Instituciones de gobierno

con **niveles de excelencia**, con base en procesos eficientes y modernos y con **tecnología de vanguardia**, como nuestro nuevo Portal de Internet que puedes visitar en:

www.conocer.gob.mx

Centro de Atención Telefónica **01 800 288 26 66**

ANEXOS



El Registro Nacional de Estándares de Competencia ⁽¹⁾ ofrecerá importantes beneficios para quienes lo utilicen

Los Comités de Gestión por Competencias ⁽²⁾, que inscriban sus estándares ⁽³⁾ en el **Registro Nacional de Estándares de Competencias** ⁽⁴⁾, podrán:

- ✓ Ofrecer a los trabajadores, certificados de la **Secretaría de Educación Pública a través del CONOCER, con alcance y validez nacional.**
- ✓ Tener acceso a **programas de capacitación de bajo costo.**
- ✓ Inscribir o disponer de **estándares de competencia nacionales ⁽³⁾ e internacionales**, y obtener los beneficios de **convenios de certificación internacionales**, que realice el CONOCER

El acceso y consulta del Registro nacional de Estándares de Competencia ⁽⁴⁾, será gratuito y para todo el público, a través de nuestro portal electrónico, que puede visitarse en www.conocer.gob.mx

(1) El Registro Nacional de Estándares de Competencia estará en operación, una vez que las instancias y autoridades competentes, aprueben las modificaciones necesarias a las reglas de operación del CONOCER

(2) Actualmente Comités de Normalización

(3) Actualmente Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCLs)

(4) Actualmente Base Nacional de NTCLs - La inscripción en la Base Nacional de NTCLs debe cumplir con los requerimientos normativos necesarios para ello.

El Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas,⁽¹⁾ será de beneficio para trabajadores y empleadores en todos los sectores

Los certificados del CONOCER, quedarán inscritos en el **Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (1)**, lo que generará importantes beneficios

- ✓ Los trabajadores de los sectores productivo, social y de gobierno, contarán con un **mecanismo ágil y sencillo** para acceder a la información de sus certificaciones.
- ✓ Los empleadores, tendrán **mayor certidumbre para realizar sus contrataciones y podrán contactar trabajadores** con competencias certificadas.
- ✓ Este Registro Nacional, ofrecerá a todos los sectores **información estratégica**, que permitirá lograr consensos y diseñar mejores políticas públicas:

El acceso y consulta del Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (1) (que se operara en coordinación con la STPS), será gratuito y para todo el público, a través de nuestro portal electrónico www.conocer.gob.mx y/o el de la STPS.