



Diagnóstico del Programa Presupuestario E028 “Normalización y Certificación en Competencias Laborales”

Noviembre 2021

Barranca del Muerto No. 275, 1er. piso, Col. San José Insurgentes, CP. 03900, Benito Juárez, Ciudad de México.
Tel: (55) 2282 0200 www.conocer.gob.mx





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: Estándar de Competencia

ECE: Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias

EMS: Educación Media Superior

ES: Educación Superior

IES: Instituciones de Educación Superior

OC: Organismo Certificador

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





INDICE

	Página
4.1 Antecedentes	6
4.2 Identificación, definición y descripción del problema	7
4.2.1 Definición del problema	7
4.2.2 Estado actual del problema	9
4.2.3 Evolución del problema	11
4.2.4 Experiencias de atención	13
4.2.5 Árbol del problema	19
4.3 Objetivos	21
4.3.1 Árbol del objetivo	21
4.3.2 Determinación de los objetivos del programa	22
4.3.3 Aportación del programa a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y de la Institución	22
4.4 Cobertura	24
4.4.1 Identificación y caracterización de la población potencial	24
4.4.2 Identificación y caracterización de la población objetivo	25
4.4.3 Cuantificación de la población objetivo	26
4.4.4 Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo	26
4.5 Análisis de alternativas	26
4.6 Diseño del programa propuesto o con cambios sustanciales	27
4.6.1 Modalidad del programa	27





4.6.2	Diseño del programa	28
4.6.2.1	Previsión para la integración y operación del padrón de beneficiarios	29
4.6.3	Matriz de indicadores	29
4.7	Análisis de similitudes y complementariedades	30
4.8	Presupuesto	34
5.	Referencias	37





4.1 Antecedentes

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

4.2 Identificación, definición y descripción del problema





4.2.1 Definición del problema

México necesita contar con personas más competentes, es decir, trabajadores, empresarios, docentes, estudiantes y servidores públicos con mejores conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes 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.





4.2.2 Estado actual del problema

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.

4.2.3 Evolución del problema

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.

4.2.4 Experiencias de atención

El concepto de Sistemas de Competencias Laborales, tienen su origen en la década de los años ochenta, como solución estratégica para vincular necesidades del sector productivo con los conocimientos académicos, así como de la necesidad de encontrar un esquema que permitiera homologar condiciones laborales.





En México, los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencias Laborales surgen del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) impulsado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), además de contar con el financiamiento del Banco Mundial.

Con la formalización del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) en 1995, el Sistema Nacional de Competencias (SNC), inicia su labor como aquel instrumento del Gobierno de México para contribuir a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social, al fortalecer las competencias laborales de las personas.

Así, una de las tareas primordiales del SNC, es la promoción y difusión de la certificación de competencias, a través de la Integración de Comités de Gestión por Competencias, del desarrollo de Estándares de Competencia, y el fortalecimiento de una estructura de alcance nacional, con participación en todos los sectores productivos.

La integración del SNC, en sus tres niveles: Estructural, Estratégico y Operativo, ha permitido su consolidación y de esta manera el incremento de mayores personas certificadas, y participes de sus beneficios.

La evolución que ha tenido este sistema, demuestra la capacidad de adaptación a los cambios causados por la pandemia del COVID-19 generada por el SARS-CoV-2, así como la pronta operación de evaluaciones a distancia y la evolución del centro de virtual del conocimiento.

Los múltiples beneficios que otorga el SNC, se centran en fortalecer al sector empresarial y su contratación de personal competente; la movilidad laboral de los trabajadores en sus sectores; la contribución a la oferta educativa específica, con apego a los requerimientos de los sectores productivos; mejora del diálogo entre empleadores y trabajadores.

Actualmente el desempeño de actividades de promoción y difusión del Sistema Nacional de Competencias, trabaja en la consolidación de una cultura de la certificación como el instrumento diferenciador a nivel laboral.

La Evaluación y Certificación de Competencias en los Países de la Alianza del Pacífico





La creciente migración intrarregional en América Latina, que en gran parte se debe a razones de trabajo, pone como uno de los desafíos la creación de condiciones para que a las personas migrantes les sean reconocidas sus competencias laborales y profesionales, como instrumento que facilite su inserción laboral y/o la continuidad de estudios en los países de destino. Para lo anterior, resulta fundamental la existencia de sistemas de reconocimiento, validación, evaluación y certificación de competencias laborales y profesionales, como de reconocimiento de títulos profesionales, tanto en cada uno de los países como a nivel de toda la región.

Los cuatro países que integran la Alianza del Pacífico cuentan con sistemas consolidados de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas, que tienen entre diez años de desarrollo (en los casos de ChileValora y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, MTPE), más de diecisiete años en el caso de la evaluación y certificación de competencias laborales al interior del Servicio Nacional de Formación, SENA en Colombia y veintiséis años (en el caso del CONOCER de México). Sin embargo, solo en dos casos, ChileValora y CONOCER, sus marcos normativos reconocen la existencia de un sistema nacional de certificación de competencias laborales, aunque con distintas denominaciones. En los otros dos, SENA y MTPE de Perú, no se reconoce hasta ahora la existencia de un sistema nacional de certificación de competencias laborales como tal o este se encuentra en fase de construcción, como en el caso de Colombia.

Colombia se encuentra en proceso de construcción de los subsistemas de evaluación y certificación de competencias laborales y de normalización, al interior de la implementación del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, expedido por la Ley 1955/2019 que, en su artículo 194, crea un Sistema Nacional de Cualificaciones.

En este marco, la Evaluación y Certificación de Competencias es un Subsistema del SNC que, como se señaló, se encuentra en etapa de construcción y reglamentación en el país (se proyecta su implementación plena en el 2022) y se constituye a través del reconocimiento de aprendizajes previos en la tercera vía de cualificación, que incluye los aprendizajes obtenidos de manera informal, de forma empírica y autónoma en el lugar de trabajo, en la comunidad y como parte del diario vivir.





Además, en el país, la evaluación y certificación de competencias laborales es ofrecida tanto por el SENA como por otros 26 organismos certificadores que han sido acreditados ante el ONAC en la norma NTC-ISO/IEC17024 y autorizada para realizar procesos de evaluación y certificación de personas en distintos esquemas de certificación, en el marco del Subsistema Nacional de la Calidad. Sin embargo, el SENA es el principal ente certificador de competencias laborales en el país, cuya acción genera más del 95% del total de certificaciones de competencia expedidas en Colombia, por lo que en este informe se describirá lo que ha sido y sigue siendo la experiencia que ha impulsado el SENA en materia de procesos de evaluación y certificación de competencias, siendo el organismo público nacional que ha liderado este proceso en el país.

En Perú, la Ley 29381 del año 2009 sobre la Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece bajo su competencia la normalización y certificación de competencias laborales como “áreas programáticas de acción” de este Ministerio. Ese mismo año, el MTPE mediante Decreto Supremo N° 001-2009-TR, instituye el Programa Especial de Reconversión Laboral (PERLAB) denominado también Programa REVALORA PERU, actualmente IMPULSA PERÚ, que en su artículo 11, establece que la certificación de competencias laborales se desarrollará en el marco de este Programa y se regulará progresivamente mediante Resolución Ministerial.

En México, en cambio, existe desde 1995, un Sistema Nacional de Competencias (SNC) que se compone de un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) y un Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), que son coordinados y regulados por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER.

En Chile, la Ley 20.267 del 2008 crea un Sistema Nacional de Certificación de competencias Laborales como política pública que es conducida por la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora.

Resultados de los Sistemas e Iniciativas de Certificación de Competencias Laborales.

En cuanto a los resultados alcanzados, sólo fue posible realizar algunas comparaciones debido a limitaciones encontradas en la manera en que fueron informados los datos por parte de las instituciones dificultando la comparación (diferencias en los períodos informados, en las categorías utilizadas para agrupar los datos, en la fuente y respaldo de los datos y en la completitud de la información solicitada).

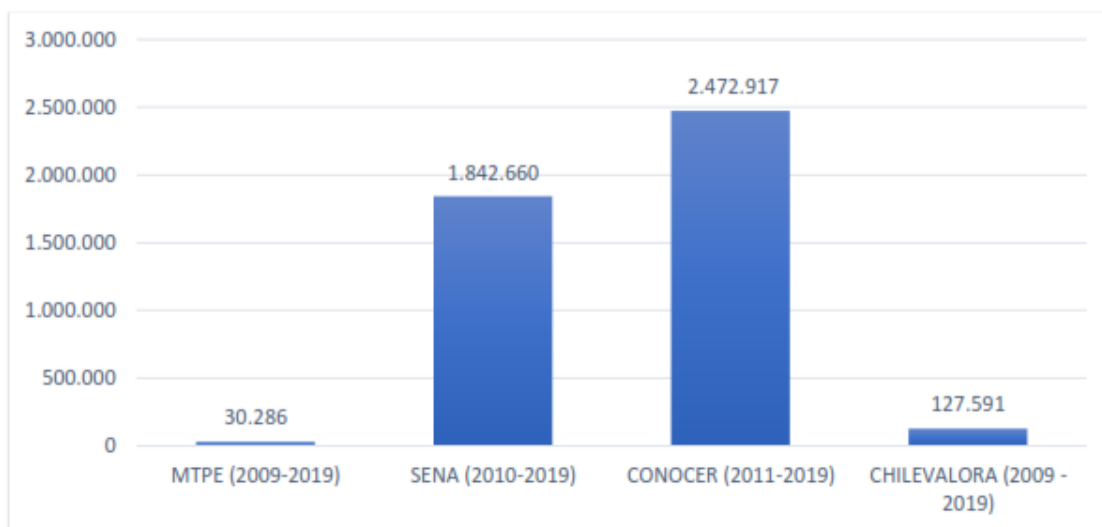




Algunos resultados destacados son, en materia de certificaciones otorgadas, que existe una alta dispersión entre los países que se explica en parte por el número de años que llevan funcionando los sistemas o programas. CONOCER alcanza 2.472.917 certificados emitidos informados para el período 2011-2019 (esto es, para ocho de los veinticinco años que existe como sistema); SENA informa 1.842.660 certificados emitidos en el período 2010-2019 (esto es, para diez de los diecisiete años que lleva certificando); ChileValora, 127.591 certificados emitidos en el periodo 2009-2019 (que consideran todo su período de existencia más las certificaciones que por ley tuvo que reconocer de la fase demostrativa anterior), y el MTPE un total de 30.286 certificaciones otorgadas en el período 2009-2019 (que corresponde a diez de los once años de existencia del programa).

El siguiente gráfico muestra las personas certificadas por cada institución en relación con sus años de funcionamiento.

Certificaciones otorgadas por las Instituciones según período informado.



Fuente: elaboración propia con datos de CONOCER, ChileValora, SENA y MTPE.

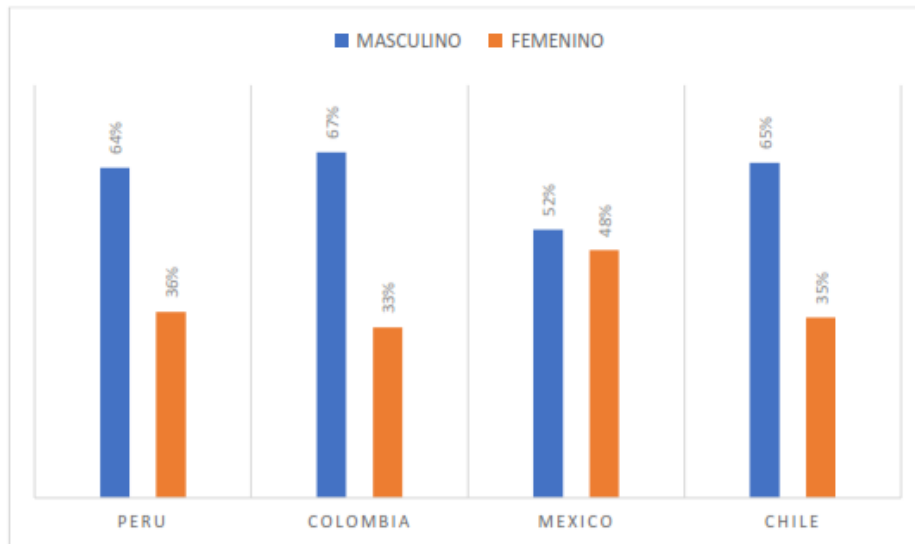
La presencia de población masculina es significativamente superior a la femenina, los hombres representan más del 60% de la población certificada en tres de las cuatro instituciones (SENA, ChileValora y MTPE de Perú).





Resulta necesario indagar las causas que pueden explicar la menor presencia de las mujeres en la certificación de competencias. Por ejemplo, sesgo de género en el tipo de estándares o perfiles que certifican los hombres y las mujeres; diferencias sectoriales que sean significativas; incentivos a la certificación, información y condiciones de acceso a los sistemas, entre otros.

Sexo de las personas de acuerdo a las certificaciones entregadas



Fuente: elaboración propia con datos de CONOCER, ChileValora, MTPE y SENA.

Con relación a los sectores económicos que concentran el mayor número de certificaciones otorgadas, para efectos de poder establecer alguna comparación, se preguntó a las instituciones, cuáles son los diez sectores que explican el mayor número de certificaciones entregadas en sus respectivos sistemas.

En CONOCER, los diez (10) sectores que presentan un mayor número de certificaciones emitidas son: Tecnologías de la Información (41%); Servicios Profesionales y Técnicos (30%); Educación y Formación de Personas (8%); Social (5%); Agrícola y Pecuario (4%); Turismo (3%); Construcción (3%); Administración Pública (2%); Transporte (2%); y Funciones del Sistema Nacional de Competencias (2%).





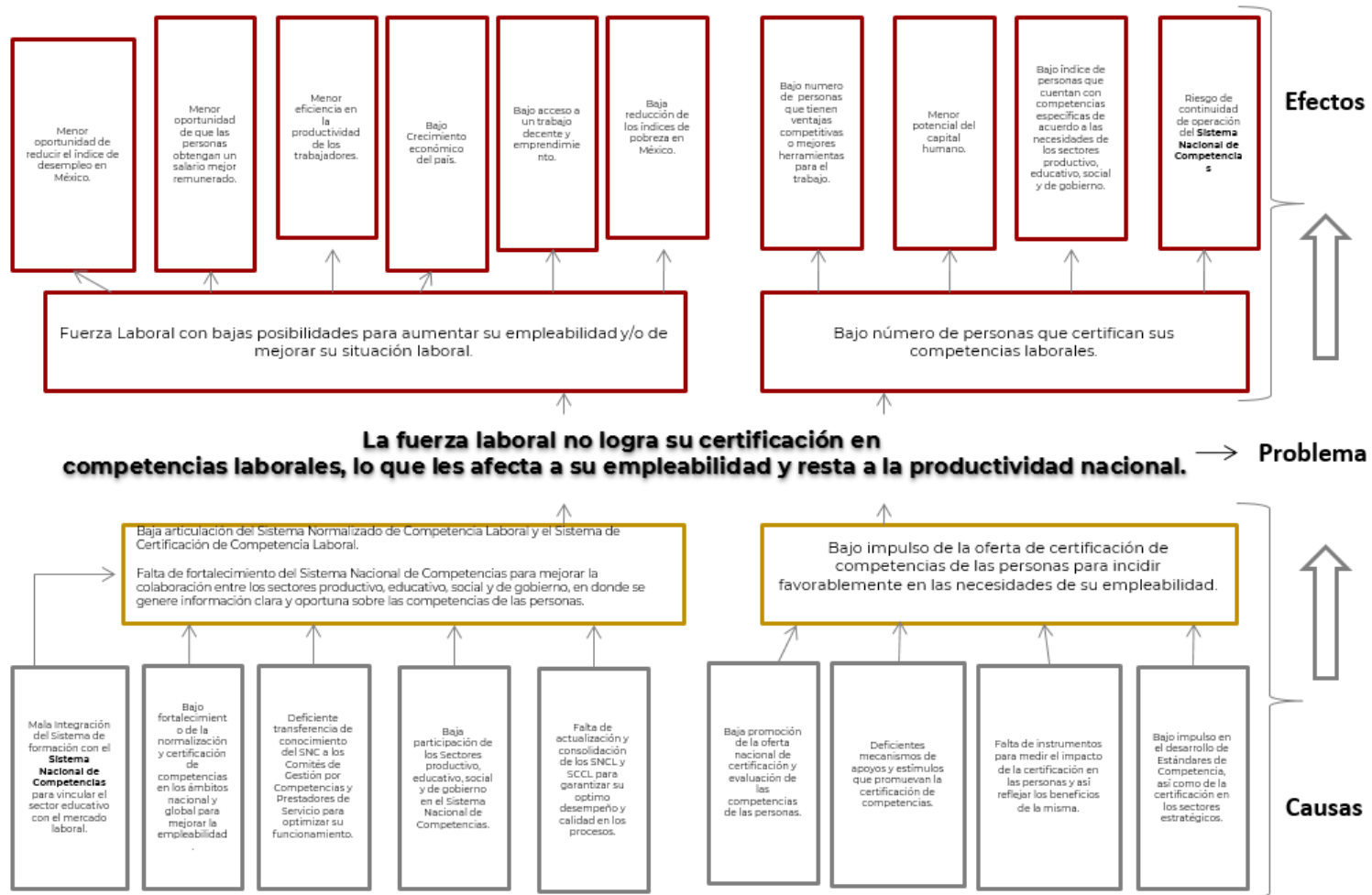
En ChileValora, Los diez (10) sectores más certificados, que equivalen al 98% de personas certificadas son, en porcentaje de certificados: Gastronomía, Hotelería y Turismo (19%); Construcción (16%), Agrícola y Ganadero (16%); Comercio (12%); Transporte y Logística (11%); Elaboración de Alimentos y Bebidas (9%); Manufactura Metálica (6%); Minería Metálica (5%); Acuícola y Pesquero (3%) y, por último, Actividades Profesionales Científicas y Técnicas (1%).

En el MTPE, los diez (10) sectores más certificados, que equivalen al 91% del número total de personas certificadas por sector económico, son en orden decreciente: Actividades de Alojamiento y Servicios de Comida (31%); Industria Manufacturera (22%); Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (16%); Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (10%); Comercio (9%); Construcción (7%); Explotación de Minas y Canteras (2%); Otras Actividades de Servicios (2%); Electricidad (1%) y Salud Humana y de Asistencia Social (0%).

En el SENA, Los diez (10) sectores que presentan un mayor porcentaje de personas certificadas en el período 2017-2019 , y que equivalen al 65% del total de certificaciones entregadas en estos tres años son, en orden decreciente: Gestión administrativa (14%), Transporte (10%), Servicios a la Salud (8%), Sector Educativo (6%), Seguridad y Vigilancia Privada (6%), Minería (5%), Procesamiento de Alimentos (5%), Agua Potable y Saneamiento Básico (4%), Gas (4%), y Construcción e Infraestructura (3%).

4.2.5 Árbol del problema





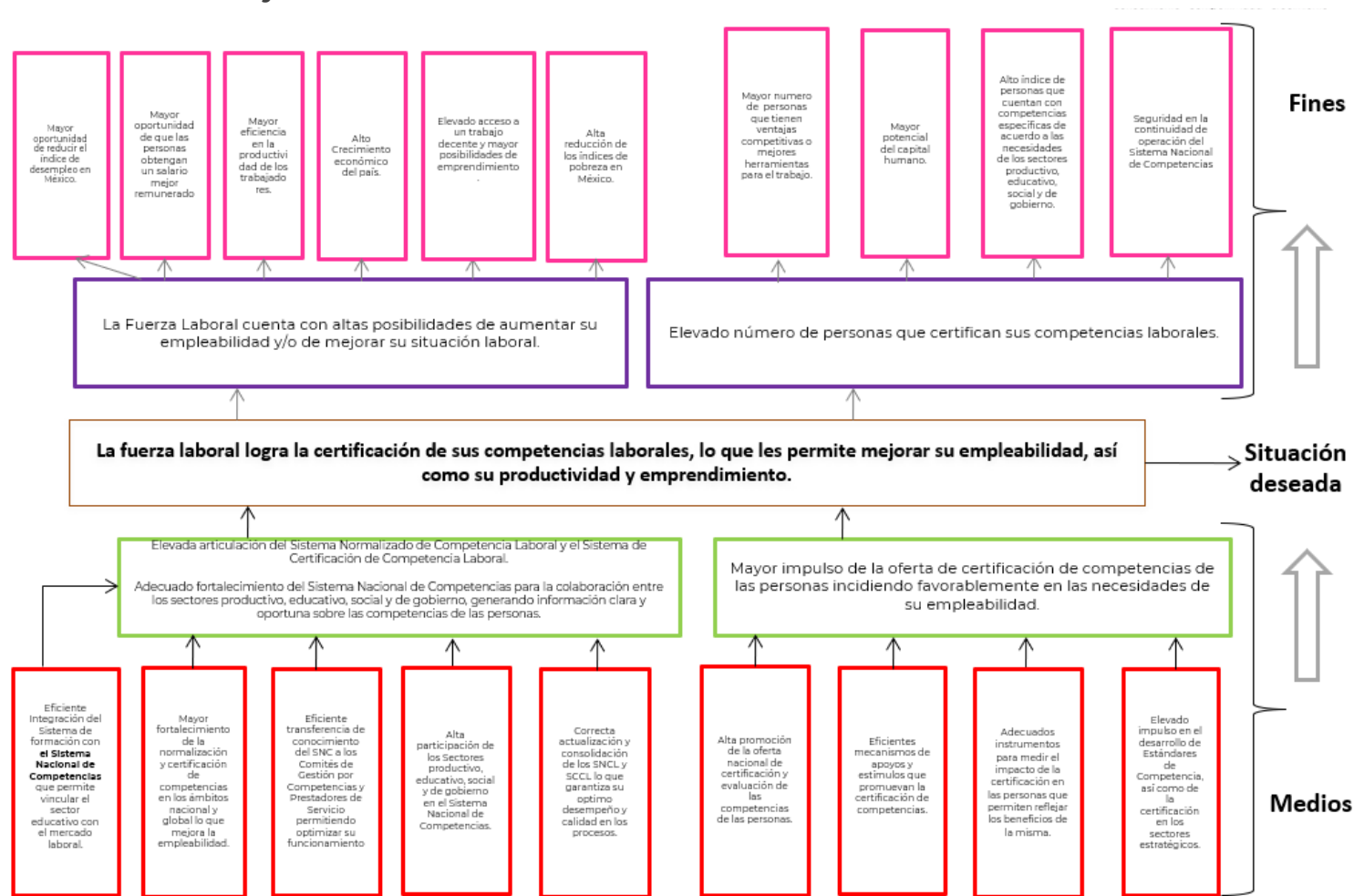
UR L9T: Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral





4.3 Objetivos

4.3.1 Árbol del objetivo





4.3.2 Determinación de los objetivos del programa

Objetivo general del programa

La fuerza laboral logra la certificación de sus competencias laborales, lo que les permite mejorar su empleabilidad, así como su productividad y emprendimiento.

Objetivo general de la Unidad Responsable

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 específicos de la Unidad Responsable.

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.

4.3.3 Aportación del programa a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y de la Institución

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.

Vinculación con el Programa Sectorial de Educación 2020-2024

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:
 - Crear programas piloto que busquen incidir en las acciones señaladas en el PSE, los cuales posteriormente se podrían replicar a mayor escala.
 - Identificar acciones/programas de éxito a nivel internacional (mejores prácticas) que se podrían implementar en el país.

4.4 Cobertura

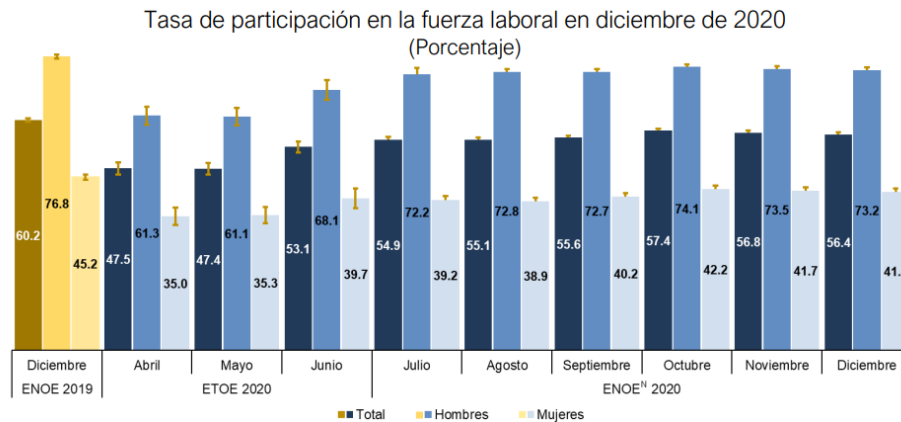
4.4.1 Identificación y caracterización de la población o área de enfoque potencial

Se entenderá por población potencial a la población total que presenta la necesidad y/o problema que justifica la existencia del programa y que por lo tanto pudiera ser elegible para su atención.



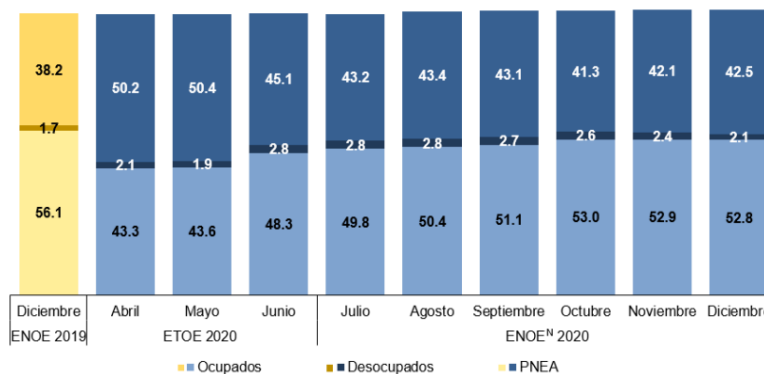
De acuerdo a las cifras reportadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2020 el total de la población potencial es de 97, 196, 537;

Se considera población potencial para certificar sus competencias laborales a la Población en edad de trabajar (15 años y más), ya sea población económicamente activa (PEA) y población económicamente no activa (PNEA).



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2020, INEGI.

Población de 15 y más años, por condición de ocupación e inactividad en diciembre de 2020 (Millones de personas)



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2020, INEGI.

4.4.2 Identificación y caracterización de la población o área de enfoque objetivo

Se entenderá por población objetivo a la población que el programa tiene planeado o programado atender en un periodo determinado para cubrir la población potencial, y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad.





De acuerdo a la metodología para la elaboración de Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), y a la planeación anual 2020 del CONOCER, se determinó el número de personas a certificar sus competencias laborales en 2020.

4.4.3 Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo

El total de la población objetivo estimada es de 100,000 personas a certificar sus competencias laborales en 2020.

Al cierre del 2020 se reportó un total de 108, 874 personas certificadas por el CONOCER.

Cabe señalar que los datos proporcionados relativos a población objetivo, si bien forman parte de los sistemas de esta Entidad, el CONOCER no atiende directamente a dicha población objetivo, la información registrada obedece a los datos proporcionados por la Red de Prestadores de Servicios del Sistema Nacional de Competencias, la cual se obtiene al final de los procesos de capacitación y evaluación, para la identificación de datos en la generación de los certificados de competencia.

4.4.4 Frecuencia de actualización de la población o área de enfoque potencial y objetivo

Las cifras proporcionadas de la población o área de enfoque potencial y objetivo, se actualizan anualmente de acuerdo a las cifras reportadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y a la metodología para la elaboración de Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), y a la planeación anual del CONOCER.

4.4.5 Análisis de alternativas

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:

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.

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.

4.6 Diseño del programa propuesto o con cambios sustanciales

4.6.1 Modalidad del programa

Con base en el Anexo 2 “Clasificación de los programas presupuestarios” de la SHCP, los programas de la modalidad E “Prestación de Servicios Públicos” realizan actividades del sector público, que realiza en forma directa, regular y continua, para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en sus diferentes esferas jurídicas, a través de las siguientes finalidades:

- I) Funciones de gobierno.





- II) Funciones de desarrollo social.
- III) Funciones de desarrollo económico.

La finalidad del Programa Presupuestario E028 Normalización y Certificación de Competencias Laborales, es el desarrollo social.

4.6.2 Diseño del programa

El CONOCER coordina y promueve el Sistema Nacional de Competencias, para que México cuente con empresarios, trabajadores, docentes, estudiantes y servidores públicos más competentes.

El SNC está integrado por tres piezas clave: Comités de Gestión por Competencias, Instrumentos de transferencia del Conocimiento y estructura Nacional de Evaluación y Certificación. El CONOCER promueve la integración de Comités de Gestión por Competencia, en los que trabajan líderes de los trabajadores y directivos de los sectores productivos, social o de gobierno del país.

Esto asegura un alto nivel de interlocución y representatividad que permite el diálogo para definir la agenda del capital humano para la competitividad y productividad del sector al que representan, desarrollando estándares de competencia y definiendo soluciones de capacitación, evaluación y certificación, que realmente tengan impacto en las actividades prioritarias de los diferentes sectores a nivel nacional.

Los estándares de competencia desarrollados por los Comités de Gestión por Competencias, se inscriben en el Registro Nacional de Estándares de Competencias (RENEC), y quedan disponibles como referentes nacionales certificables por la autoridad educativa del país. Así también, en el RENECE genera señales de mercado claras al sector educativo, para que con base en los estándares de competencia, el sector educativo, desarrolle y valide estructuras de aprendizaje y curriculares.

La estrategia del CONOCER, también incluye un modelo de evaluación y certificación creíble que genera certidumbre a los usuarios del Sistema Nacional de Competencia, y en el podrán elegir sobre una muy amplia gama de opciones, e inclusive proponer opciones diferentes a las disponibles en la Red de prestadores de servicio del CONOCER.

En el modelo de evaluación y certificación, participan Instituciones académicas de alto prestigio, centros de formación y educación de confederaciones y asociaciones empresariales, organizaciones de trabajadores, empresas líderes, así como organismos públicos o privados con reconocimiento a nivel nacional.





4.6.2.1 Previsiones para la integración y operación del padrón de beneficiarios

Aun cuando la finalidad del Programa Presupuestario E028 Normalización y Certificación de Competencias Laborales, es el desarrollo social, la Institución no cuenta con Padrón de Beneficiarios, en virtud de que el CONOCER no presta el servicio en forma directa, asimismo el artículo 75, de las Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias, señala que el CONOCER no podrá eximir a ningún participante en el Sistema Nacional de Competencias del pago de las cuotas o regalías por los productos o servicios.

4.6.3 Matriz de Indicadores para Resultados

Nivel: Fin

Objetivo: Contribuir a mejorar las oportunidades de la fuerza laboral

Nombre del indicador: F01.1 Tasa de variación de los certificados de competencia laboral emitidos.

Nivel: Propósito

Objetivo: La fuerza laboral certifica sus competencias laborales o educativas.

Nombre del indicador: P01.1 Tasa de variación de personas que logran la certificación en competencias laborales con respecto al año anterior.

Nivel: Componente 1

Objetivo: Estándares (Normas) de Competencias en el Diario Oficial de la Federación publicados por el CONOCER.

Nombre del indicador: C01.1 Porcentaje de Estándares (normas) de Competencias publicados.

Nivel: Actividad 1

Objetivo: Instalación y/o renovación de Comités de Gestión por Competencias.

Nombre del indicador: A01.1 Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.

Nivel: Actividad 2

Objetivo: Verificación del Expediente de acreditación de Instituciones postulantes.

Nombre del indicador: A01.2 Porcentaje de expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.

Nivel: Componente 2

Objetivo: Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.





Nombre del indicador: C02.1 Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.

Nivel: Actividad 1

Objetivo: Aprobación por parte del Comité Técnico del CONOCER de los Proyectos de Estándares de Competencia desarrollados.

Nombre del indicador: A02.1 Porcentaje de Estándares de Competencia aprobados.

Nivel: Actividad 2

Objetivo: Asesorar a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos Certificadores.

Nombre del indicador: A02.2 Porcentaje de asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos Certificadores.

4.7 Análisis de similitudes o complementariedades

Para establecer similitudes y complementariedades con otros programas de la Administración Pública Federal se aplicaron los siguientes criterios:

- a) Objetivo General del Programa
- b) Población Objetivo del Programa

Con base en estos criterios, se encontraron 2 programas con similitudes. El programa E005 "Formación Y Certificación Para El Trabajo" y E009 "Programa de Formación de Recursos Humanos basada en Competencias", toda vez que la intervención que buscan atender es mejorar la empleabilidad y competitividad de las personas mayores de 15 años que sepan leer y escribir y a los alumnos de educación media superior técnica, profesional técnico y técnico bachiller respectivamente.

Sin embargo la población objetivo del programa E028 "Normalización y Certificación en Competencias Laborales" no está focalizada en un grupo en específico, ya que de acuerdo a sus reglas generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias establece lo siguiente:

"Artículo 6. Todas las personas físicas o morales, mexicanas o extranjeras, podrán acceder a los beneficios del Sistema Nacional de Competencias."

"Artículo 22. Los Estándares de Competencia deberán cumplir con los siguientes criterios rectores:





... III. Libre acceso: No representar una barrera de entrada al mercado de trabajo..."

"Artículo 40. La certificación de competencias debe cumplir con los siguientes criterios rectores:

I. Libre Acceso: Toda persona que desee certificar sus competencias tendrá derecho a hacerlo, sin más condiciones que las derivadas de la o las competencias a certificar; por lo que no podrán ser excluidos por razones de género, nacionalidad, edad, escolaridad, capacidades diferentes, grupo lingüístico, cultural o racial o por cualquier otra razón."

Por lo anterior cualquier persona física o moral puede acceder al Sistema Nacional de Competencias, y potencialmente obtener sus beneficios, de esta manera, se minimiza el riesgo de duplicidad de apoyos a los mismos beneficiarios.





Anexo 2.

Complementariedades y coincidencias entre programas

Nombre del programa	Dependencia/ entidad	Propósito	Población o área de enfoque objetivo	Cobertura Geográfica	¿Este programa presentaría riesgos de similitud con el programa propuesto?	¿Este programa se complementarían con el programa propuesto?	Explicación
Normalización y Certificación en Competencias Laborales	Secretaría de Educación Pública	La fuerza laboral certifica sus competencias laborales o educativas.	La fuerza laboral para el CONOCER son los Trabajadores del sector privado o del sector público, trabajadores independientes, empresarios, organizaciones sindicales, empresas, asociaciones empresariales, industriales o comerciales, instituciones públicas o privadas, organizaciones sociales y cualquier otra persona física o moral que puede acceder al Sistema Nacional de Competencias, y potencialmente obtener sus beneficios.	Nacional e Internacional	No	Si	El programa busca que la fuerza laboral logre la certificación de sus competencias laborales para mejorar su empleabilidad, productividad y emprendimiento, mediante el otorgamiento de certificaciones y evaluación de las competencias laborales con base en estándares nacionales publicados por el CONOCER. De acuerdo a las Reglas generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias se establece lo siguiente para definir la población objetivo que se busca atender: "Artículo 6. Todas las personas físicas o morales, mexicanas o extranjeras, podrán acceder a los beneficios del Sistema Nacional de Competencias." "Artículo 22. Los Estándares de Competencia deberán cumplir con los siguientes criterios rectores: ... III. Libre acceso: No representar una barrera de entrada al mercado de trabajo..." "Artículo 40. La certificación de competencias debe cumplir con los siguientes criterios rectores: I. Libre Acceso: Toda persona que desee certificar sus competencias tendrá derecho a hacerlo, sin más condiciones que las derivadas de la o las competencias a certificar; por lo que no podrán ser excluidos por razones de género, nacionalidad, edad, escolaridad, capacidades diferentes, grupo lingüístico, cultural o racial o por cualquier otra razón."





Nombre del programa	Dependencia/ entidad	Propósito	Población o área de enfoque objetivo	Cobertura Geográfica	¿Este programa presentaría riesgos de similitud con el programa propuesto?	¿Este programa se complementaría con el programa propuesto?	Explicación
Formación Y Certificación Para El Trabajo	Secretaría de Educación Pública	La población de 15 años y más que sabe leer y escribir, se forma para y en el trabajo, adquiriendo competencias, habilidades y destrezas que les permiten desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado mediante alguna ocupación o algún oficio calificado	Personas mayores de 15 años que sepan leer y escribir y requieran adquirir competencias laborales o certificarlas, se encuentren ocupadas en el sector económico informal, desocupadas, así como las personas no económicamente activas que se encuentren disponibles, con nivel de educación básica completa o incompleta. Y que se encuentren dentro de la zona de influencia de los planteles	Nacional	No	Si	El Programa contribuye a fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México mediante la formación de personas con alto sentido de responsabilidad social que participen productiva y competitivamente en el mercado laboral. El Programa busca atender a las personas de 15 años y más, que no cuentan con las competencias que demanda el mercado laboral para participar productiva y competitivamente. También orienta su atención a las personas con discapacidad; adultos mayores; desempleados; jóvenes de 15 a 29 años que no estudian, no trabajan y no se capacitan, así como a la población de municipios con muy alto y alto nivel de marginación y personas en situación de exclusión. La formación se imparte mediante acciones de capacitación que tiene una duración mínima de 40 horas y máxima de 400 horas, de tal manera que todo el año se abren cursos. En agosto se inicia el ciclo escolar y a partir de ahí los cursos pueden durar de un 1 mes a más de 6 meses. Al término de cada curso se entrega a la persona capacitada un diploma o constancia.
Programa de Formación de Recursos Humanos basada en Competencias	Secretaría de Educación Pública	Los alumnos de educación media superior técnica, profesional técnico, técnico bachiller y capacitación para el trabajo cuentan con planes y programas de estudio actualizados, con el fin de que adquieran las competencias señaladas en el perfil de egreso, y considerando las necesidades del sector productivo.	Alumnos inscritos en los diferentes subsistemas que participan en el Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias (PROFORHCOM); CONALEP, UEMSTAyCM, UEMSTIS y DGCFT	Nacional	No	Si	El Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias (PROFORHCOM) Fase III tiene como objetivo mejorar las competencias de los egresados de la Educación Media Superior (EMS) para contribuir a ampliar la empleabilidad de los egresados de este nivel educativo, la formación profesional y la capacitación para el trabajo en México.





4.8 Presupuesto

4.8.1 Impacto presupuestario y fuentes de financiamiento

Como entidad paraestatal de la Administración Pública Federal, el CONOCER en su calidad de fideicomiso está sujeto a las leyes y normas específicas que regulan al Sector Público.

Los ingresos presupuestales que recibe el Fideicomiso son otorgados por el Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Educación Pública, los cuales se presentan por partida específica y son utilizados para gastos de operación, así como para la adquisición de bienes y servicios que permiten dar cumplimiento a las metas y objetivos programados.

Asimismo, obtiene ingresos autogenerados por concepto de cuotas y regalías de los Prestadores de Servicio; rendimientos generados por la inversión de éstos que son destinados también al apoyo de las actividades sustantivas de la operación de la entidad a fin de promover la consolidación del Sistema Nacional de Competencias (SNC). Los ingresos por intereses generados en la inversión de los recursos fiscales son enterados mensualmente a la Tesorería de la Federación.

Anexo 1.

Ficha con datos generales del programa propuesto o con cambios sustanciales

11. Educación Pública

Modalidad del programa:	E	Denominación del programa:	Normalización y Certificación en Competencias Laborales
--------------------------------	---	-----------------------------------	---

Unidad Administrativa Responsable (UR) del Programa

Denominación de la UR	Función respecto al programa propuesto
L9T	Ejecutor

Impacto presupuestario y fuentes de financiamiento.

(Especificar el monto del presupuesto estimado para el ejercicio fiscal en el que iniciaría operaciones el programa propuesto o con cambios sustanciales).





Capítulo	Monto en pesos corrientes
1000 Servicios personales	45,561,315.00
2000 Materiales y suministros	2,118,042.00
3000 Servicio generales	38,640,204.00
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	200,000.00
5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles	
6000 Inversión pública	
7000 Inversiones financieras y otras provisiones	
8000 Participaciones y aportaciones	
9000 Deuda pública	
TOTAL	86,519,561.00

Fuente u origen de los recursos.

(Especificar la fuente de los recursos mediante los cuales se financiaría el programa propuesto con cambios sustanciales).

Fuente de Recursos	Porcentaje respecto del presupuesto estimado
Recursos Fiscales	65
Otros recursos (especificar fuente(s))	35
Total	100.0

Población

Definición de la población o área de enfoque objetivo

Para el CONOCER son los Trabajadores del sector privado o del sector público, trabajadores independientes, empresarios, organizaciones sindicales, empresas, asociaciones empresariales, industriales o comerciales, instituciones públicas o privadas, organizaciones sociales y cualquier otra persona física o moral que puede acceder al Sistema Nacional de Competencias, y potencialmente obtener sus beneficios.





Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo

126,014,024 personas

Estimación de la población a atender en el año 2021

100,000 personas

Estimación de metas en año 2021 de del programa para los indicadores de nivel fin, propósito, componente y actividad de la MIR.

Nivel	Nombre del Indicador	Meta estimada
Fin	F01.1 Tasa de variación de los certificados de competencia laboral emitidos.	150,000 Certificados
Propósito	P01.1 Tasa de variación de personas que logran la certificación en competencias laborales con respecto al año anterior.	100,000 Personas
Componente 1	C01.1 Porcentaje de Estándares (normas) de Competencias publicados.	115 Normas
Actividad 1	A01.1 Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados y/o renovados.	35 Comités
Actividad 2	A01.2 Porcentaje de expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente.	115 Expedientes
Componente 2	C02.1 Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencia (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados.	40 Acuerdos
Actividad 1	A02.1 Porcentaje de Estándares de Competencia aprobados.	60 Diagnósticos
Actividad 2	A02.2 Porcentaje de asesorías a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias y Organismos Certificadores.	80 Asesorías





Referencias

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) (Sitio web). Informe Comparativo de los Sistemas Nacionales de Certificación de Competencias Laborales. 200914 RESUMEN EJECUTIVO COMPARATIVO AP: https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2021/02/200914_RESUMEN_EJECUTIVO_COMPARATIVO_AP.pdf

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) (Sitio web). Sistema Nacional de Competencias, por una cultura de la certificación: <https://conocer.gob.mx/blog/sistema-nacional-de-competencias-por-una-cultura-de-la-certificacion/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (Nueva edición) (ENOE-N) (Sitio Web): https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_trim4_2020.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Fichas Iniciales de Monitoreo y Evaluación 2019-2020 de los Programas y las Acciones Federales de Desarrollo Social: https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/FIMyE_19-20.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (Sitio Web). [Sistema de Monitoreo de la Política Social. Módulo de indicadores de los programas y acciones de desarrollo social 2020:](http://sistemas.coneval.org.mx/SIMEPS/Programas.aspx?ciclo=2020&ramo=11&siglas=SEP&t=b) <http://sistemas.coneval.org.mx/SIMEPS/Programas.aspx?ciclo=2020&ramo=11&siglas=SEP&t=b>

PROGRAMA Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Diario Oficial de la Federación, 27 de abril 2021: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616875&fecha=27/04/2021

PROGRAMA Sectorial Derivado Del Plan Nacional De Desarrollo 2019-2024, Programa Sectorial de Educación 2020-2024. Diario Oficial de la Federación, 06 de julio 2020: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596202&fecha=06/07/2020

REGLAS Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias. Diario Oficial de la Federación, 27 de noviembre 2009: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5121843&fecha=27/11/2009

