



**REUNIÓN DE TRABAJO CON EL DR. RODOLFO TUIRÁN
SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
12 FEBRERO 2013**

Estatuto Orgánico del CONOCER

(Contrato de Fideicomiso 29/04/05)

El objeto del CONOCER es auxiliar al Ejecutivo Federal en las atribuciones que la LGE establece, a fin de

1

- Impartir formación en y para el trabajo,
- misma que procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas,
- que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado,
- mediante alguna ocupación o algún oficio calificados

Para lo cual proyectará, organizará y promoverá en todo el país, el desarrollo de

2

Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL), establecido en los términos de la Ley General de Educación, mediante la definición de normas técnicas de competencia laboral

Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) establecido en términos de la Ley General de Educación, en virtud de la cual se acredite el cumplimiento de las normas técnicas del SNCL.



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

	DEBILIDADES
Buen funcionamiento general, personal interesado, capaz y comprometido con misión	Carencia de visión y objetivos estratégicos No atención a la impartición de formación para y en el trabajo Discontinuidad entre los CGC y los ICE
Atención a la generación y formulación de - Estándares (Normas) de Competencia, - Establecimiento de - Comités de Gestión de Competencias, ICE - Entes Certificadores y Evaluadores, ICE - Emisión de Certificados de Competencia - Centro Virtual	Sólo se responde a la demanda Sin evaluación de su impacto en la formación de Capital Humano, la innovación y competitividad Sin atender a la superación continua permanente interna y externa Sin articular o generar un Sistema Nacional de Competencias Sin contribuir a la impartición de formación para y en el trabajo o a la articulación de las instituciones de EMS en torno a esa formación Sin conseguir una gestión por competencias que dinamice las estructuras y organizaciones de la fuerza de trabajo
Productividad explicable y adecuada a las funciones presentes - Comités de Gestión de Competencias: 126 (90% Productivo) - Estándares de Competencia: 298 - Instrumentos de Evaluación: 150 - Certificados de Competencia: 300 mil (+140 mil)	Sin embargo, no se atiende - Población objetivo - Entidades federativas - Sectores de actividad, ramos de ocupación - Ciudades o municipios - Niveles de complejidad
Organización salarial y funcional (Cambios en proceso: 6 marzo 2013) - Consejo Nacional para la Normalización y Certificación de Competencias Laborales Consejo Nacional para la Competencia de las Personas - Normas de Competencia Laboral Estándares de Competencia	1. Ausencia operativa de - las instituciones orientadas a la formación para y en el trabajo - la Secretaría de Desarrollo Social Dudas sobre - la pertinencia de la figura de fideicomiso para una entidad gubernamental - la pertinencia de la estructura organizativa para tareas necesarias - la pertinencia de niveles salariales para acciones necesarias
Infraestructura adecuada a productos	Director General, no es para el resto de personal: - Dos áreas comunes para 30 personas t/u, poca luz natural - Sin comedor, teléfonos celulares, salas de reunión, privados,... Necesidad certificación ISO y afiliación a organismos internacionales
Nivel de desempeño adecuado a operación y productos presentes Nuevo Sistema Digital Integral	Probable saturación, incapacidad de crecimiento Poca capacidad para dar valor agregado a las "bases de datos" y contribuir a estudios útiles para el desarrollo sectorial, regional o nacional

En resumen, el CONOCER:

1. No está cumpliendo con el primero de los dos objetivos para los que fue creado
 2. Está en las etapas iniciales para el cumplimiento del segundo de los dos objetivos para los que fue creado
-

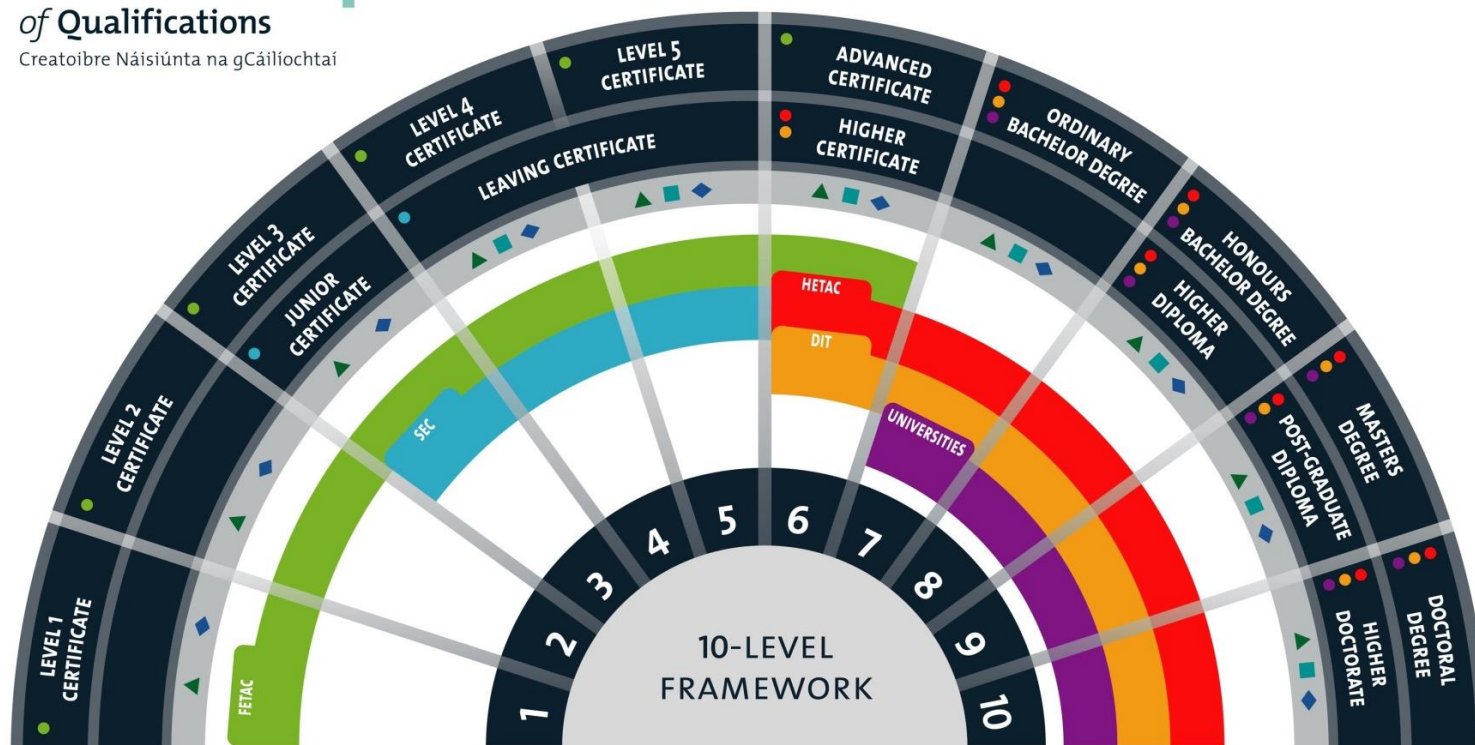
Ello se debe a:

1. La dificultad del modelo inicial: 1995-2000
 2. La inactividad del CONOCER durante varios años
 3. Que la puesta en operación del modelo actual está aún en proceso; falta consolidarlo y extenderlo
 4. La resistencia a la adopción del modelo de competencias
 5. El menosprecio de los esquemas de formación para el trabajo (incluyendo en ellos los de formación técnica y vocacional)
-

EJEMPLOS DE OBJETIVOS A LOGRAR

1. Expandir y consolidar el Sistema Nacional de Competencias para que dicho Sistema transite hacia el desarrollo de una educación más relevante a los requerimientos de los empleadores.
2. Desarrollar propuestas innovadoras para impulsar la corresponsabilidad público-privada, que prevean medios de autofinanciamiento e incentivos para el desarrollo de estándares que sean relevantes para el sector productivo.
3. Ampliar el Sistema de Competencias hacia temáticas en sectores de vanguardia como las tecnologías de la información, la logística y las fuentes sustentables de generación de energía.
4. Masificar el proceso de evaluación y certificación, y desarrollar mecanismos que permitan que los estándares del CONOCER tengan valor para las tareas de reclutamiento, gestión y desarrollo de recursos humanos en el sector productivo.
5. Apoyar el desarrollo de cuadros técnicos en la temática del desarrollo y certificación de competencias.
6. Fortalecer el análisis de tendencias productivas y de modelos de gestión que puedan ser aplicados en la práctica de los sectores educativo y productivo.
7. Diseñar y poner en marcha programas de apoyo financiero para trabajadores y estudiantes.
8. Ampliar las equivalencias de certificados de competencia con el sector educativo formal.
9. Promover redes internacionales de Comités de Gestión por Competencias y Entidades de Certificación y Evaluación con el fin de retroalimentar y adoptar mejores prácticas para la experiencia mexicana.
10. Asegurar el fortalecimiento del diseño institucional y hacer más eficaz el ejercicio de recursos para el diseño de iniciativas sectoriales.
11. Impulsar nuevas formas de interacción para fortalecer las dinámicas de asociación entre sectores productivos y educativos

MARCO DE CUALIFICACIONES IRLANDÉS



KEY

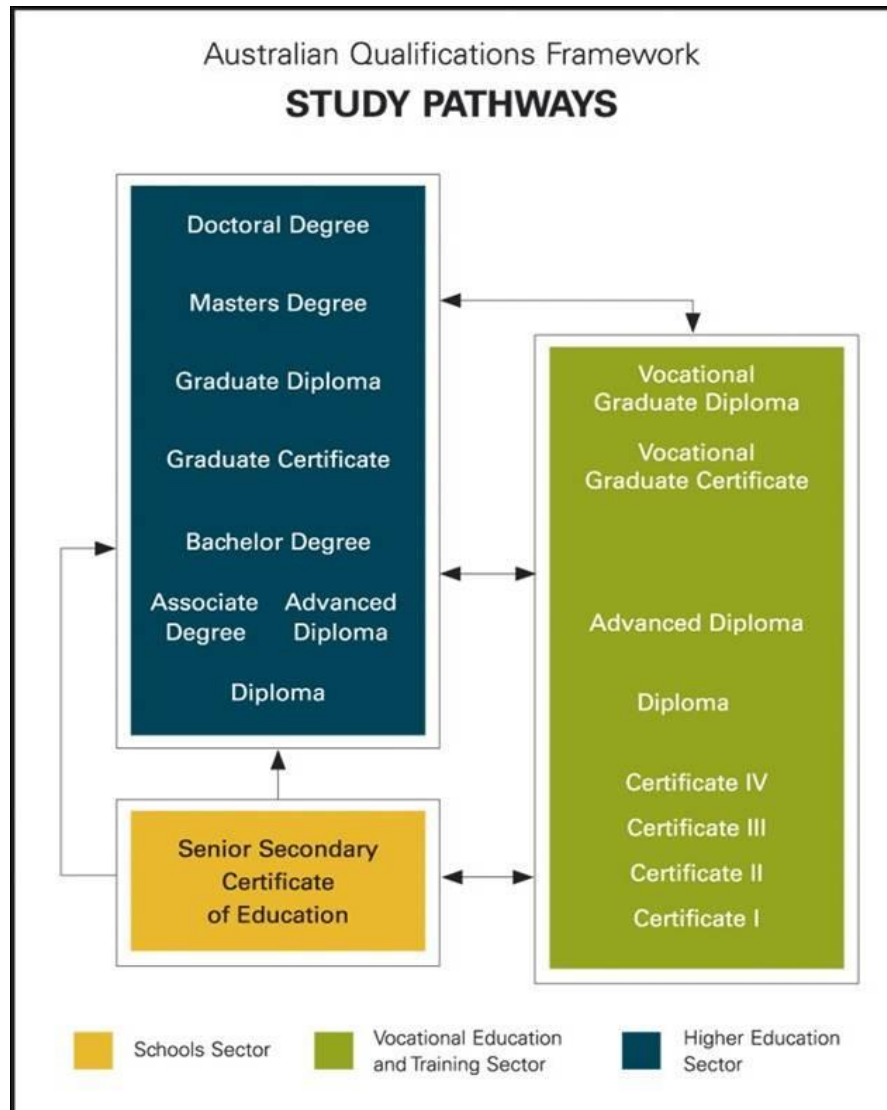
- FETAC - Further Education and Training Awards Council
- SEC - State Examinations Commission (Department of Education & Science)
- HETAC - Higher Education and Training Awards Council
- DIT - Dublin Institute of Technology
- Universities

AWARDS IN THE FRAMEWORK

There are four types of award in the National Framework of Qualifications:

- Major Awards: are the principal class of awards made at a level
- ▲ Minor Awards: are for partial completion of the outcomes for a Major Award
- Supplemental Awards: are for learning that is additional to a Major Award
- ◆ Special Purpose Awards: are for relatively narrow or purpose-specific achievement

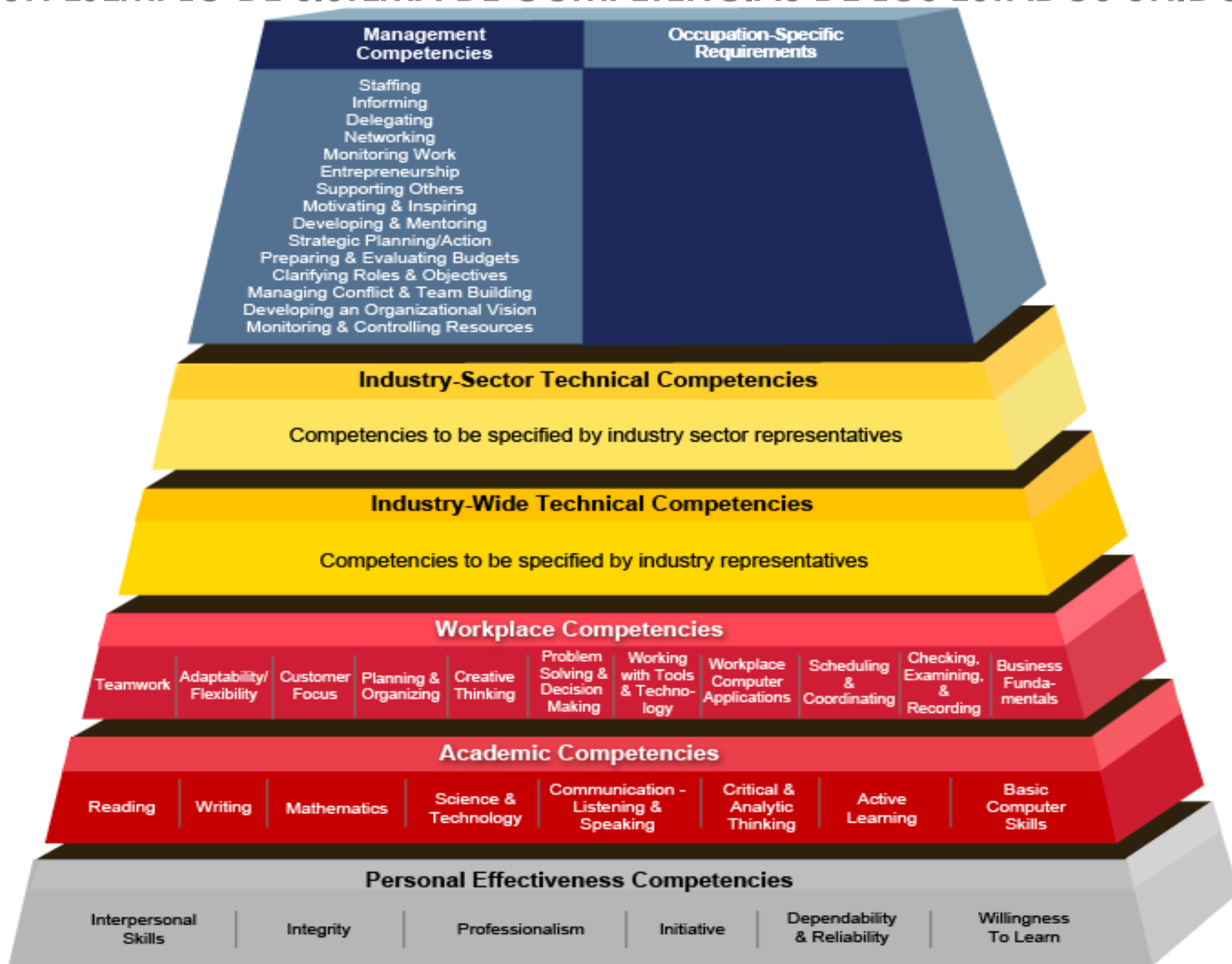
MARCO DE CUALIFICACIONES AUSTRALIANO



MARCO DE CUALIFICACIONES ESCOCÉS

SCQF Levels	SQA Qualifications			Qualifications of Higher Education Institutions	Scottish Vocational Qualifications
12			↑	DOCTORAL DEGREE	
11				INTEGRATED MASTERS DEGREE / MASTERS DEGREE POST GRADUATE DIPLOMA POST GRADUATE CERTIFICATE	SVQ5
10				HONOURS DEGREE GRADUATE DIPLOMA GRADUATE CERTIFICATE	
9			PROFESSIONAL DEVELOPMENT AWARD	BACHELORS / ORDINARY DEGREE GRADUATE DIPLOMA GRADUATE CERTIFICATE	SVQ4
8		HIGHER NATIONAL DIPLOMA	↓	DIPLOMA OF HIGHER EDUCATION	
7	ADVANCED HIGHER SCOTTISH BACCALAUREATE	HIGHER NATIONAL CERTIFICATE		CERTIFICATE OF HIGHER EDUCATION	SVQ3
6	HIGHER		↑		
5	INTERMEDIATE 2 CREDIT STANDARD GRADE				SVQ2
4	INTERMEDIATE 1 GENERAL STANDARD GRADE	NATIONAL CERTIFICATE	NATIONAL PROGRESSION AWARD		SVQ1
3	ACCESS 3 FOUNDATION STANDARD GRADE				
2	ACCESS 2		↓		
1	ACCESS 1				

UN EJEMPLO DE SISTEMA DE COMPETENCIAS DE LOS ESTADOS UNIDOS

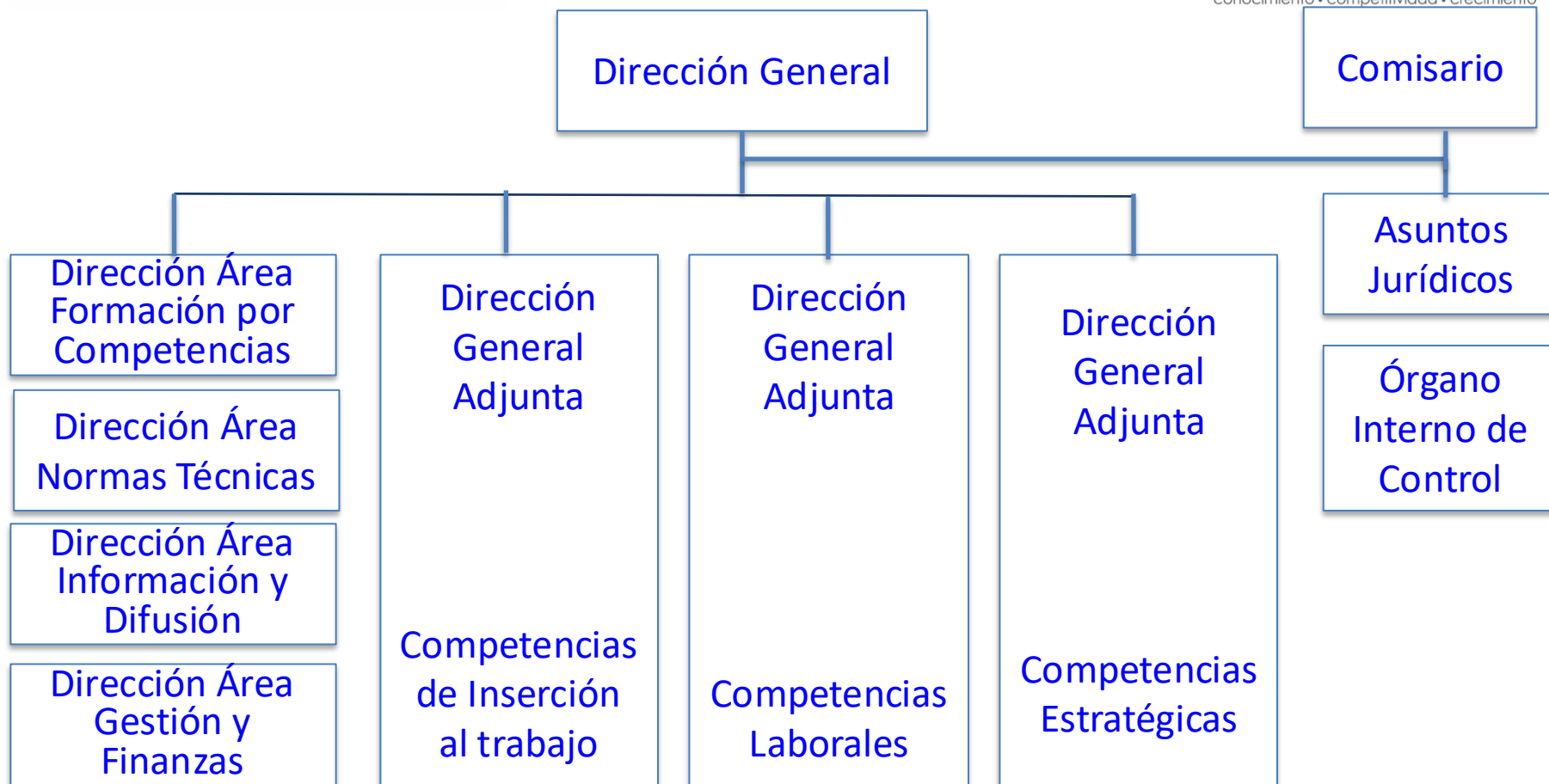


Para generar ***un sistema nacional de competencias que incida de manera efectiva en el desarrollo nacional*** es necesario:

Construir un sistema sólido y auto-referenciado de formación para el trabajo

Para ello, el CONOCER debe:

1. Incluir entre sus estándares (o normas) y certificados de competencia, los de capacitación y evaluación por competencias
2. Asegurar que su acción atienda a, al menos, tres tipos de competencias
 1. Inserción al trabajo
 2. Laborales
 3. Estratégicas
3. Contar con el mandato, las funciones, organización e infraestructura apropiadas para lo anterior, y contar con mandos medios y superiores bien preparados y remunerados



ACUERDOS:

1. Detener la modificación al Contrato del Fideicomiso CONOCER
2. Detener la modificación a la reestructuración de la organización
3. Realizar un ejercicio de Planeación Estratégica a lo largo de líneas presentadas
 - Estándares de Formación por Competencias (PROFORDEMS)
 - Competencias para Inserción al Trabajo (PROFORDEMS)
 - Competencias Laborales (PROFORHCOM)
 - Competencias Estratégicas (Tabasco y Sinaloa - PROFORHCOM)
4. Apoyar elevación y modificación de estructura mandos medios y superiores
 - Crear 3 DGAs y una DA al más alto nivel posible
 - Crear 4 plazas de nivel subdirección
 - Crear 4 plazas de jefes de Depto
5. Apoyar desarrollo infraestructura y espacios de trabajo

El Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias (PROFORHCOM) Fase II se concentra en apoyar a la RIEMS y aun cuando las intervenciones del Programa sólo representan un porcentaje de la inversión total asociada a la RIEMS, éstas apoyan cuatro aspectos considerados clave para la transformación hacia un sistema basado en competencias:

- La articulación curricular como paso para la portabilidad de competencias;
- El desarrollo de competencias genéricas, disciplinarias y profesionales;
- La formación docente basada en competencias; y
- La participación de los sectores productivos en el proceso de definición de las competencias.

Actividades para el desarrollo de un Estándar de Competencia

