



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**conocer**

conocimiento • competitividad • crecimiento

## **Programa Institucional 2021-2024**

**Consejo Nacional de Normalización y Certificación de  
Competencias Laborales**

# **AVANCE Y RESULTADOS 2022**

PROGRAMA DERIVADO DEL  
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024

## Índice

---

<b>1.- Marco normativo.....</b>	<b>3</b>
<b>2.- Resumen ejecutivo.....</b>	<b>5</b>
<b>Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.....</b>	<b>5</b>
<b>3.- Avances y Resultados.....</b>	<b>9</b>
<b>Objetivo prioritario 1. Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC .....</b>	<b>9</b>
<b>Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas .....</b>	<b>14</b>
<b>Objetivo prioritario 3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.....</b>	<b>21</b>
<b>Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía .....</b>	<b>27</b>
<b>4. Anexo.....</b>	<b>33</b>
<b>Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros .....</b>	<b>33</b>
<b>Objetivo prioritario 1.- Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.....</b>	<b>33</b>
<b>Objetivo prioritario 2.- Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.....</b>	<b>39</b>
<b>Objetivo prioritario 3.- Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.....</b>	<b>45</b>
<b>Objetivo prioritario 4.- Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.....</b>	<b>51</b>
<b>5- Glosario .....</b>	<b>58</b>
<b>6.- Siglas y abreviaturas.....</b>	<b>60</b>

# 1

## MARCO NORMATIVO

---

## **1.- Marco normativo**

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en los numerales 40 y 44, de los *Criterios para elaborar, dictaminar, aprobar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los cuales señalan lo siguiente:

*40.- Las dependencias y entidades serán responsables de cumplir los programas en cuya ejecución participen y de reportar sus avances.*

*44.- Asimismo, deberán integrar y publicar anualmente, en sus respectivas páginas de Internet, en los términos y plazos que establezca la Secretaría, un informe sobre el avance y los resultados obtenidos durante el ejercicio fiscal inmediato anterior en el cumplimiento de los Objetivos prioritarios y de las Metas de bienestar contenidas en los programas.*

# 2

## RESUMEN EJECUTIVO

## 2.- Resumen ejecutivo

### **Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024**

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) integra, opera y regula en toda la República Mexicana el Sistema Nacional de Competencias (SNC) el cual se conforma por dos sistemas:

**1. El Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL):** Que tiene como propósito promover la definición de normas o estándares de competencia laboral. Estos estándares definen las expectativas de desempeño de un individuo en el lugar de trabajo y precisan 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 Comités de Gestión por Competencias (CGC).

**2. El Sistema de Certificación de Competencia Laboral (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.

Para enfrentar con éxito los desafíos impuestos por mercados cada vez más competitivos, México requiere de trabajadores, empresarios, docentes y servidores públicos más calificados. El SNC facilita los mecanismos para que las organizaciones, instituciones públicas y privadas cuenten con personas más desarrolladas en cuanto a competencias.

Es por esto que el CONOCER continúa con su mandato principal para impulsar y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, así como el de promover la formación para el trabajo y la capacitación laboral por competencias.

Sus funciones están orientadas a captar y sistematizar la demanda de las competencias laborales relevantes para los sectores productores de bienes y servicios tanto privados como públicos, social y educativo; asegurar la calidad en la certificación de las personas y ser el referente para los sistemas de formación y capacitación por competencias.

## **I. PROMOCIÓN Y DESARROLLO**

Las funciones principales están orientadas a captar y sistematizar la demanda de las competencias laborales relevantes para los sectores productivos; 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 específico, la Coordinación de Promoción y Desarrollo (CPD) continúa con el mandado de propiciar la integración y/o actualización de CGC y el acompañamiento en el desarrollo/actualización de Estándares de Competencia (EC).

En este contexto, la CPD trabajó durante el periodo reportado en el impulso del SNC, mediante la asesoría continua a sectores estratégicos para la integración y renovación de CGC que fomenten y propongan el desarrollo de referentes útiles para el sector que representan y de esta manera, contribuir a los objetivos de la institución.

En el 2022 se instalaron y/o renovaron 30 CGC, cumpliendo al cien por ciento la meta establecida para el año. Para llegar a esta cifra se celebraron reuniones con los principales directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, con la finalidad de promover la conformación de comités pertinentes a las necesidades de los sectores del país. De los 30 CGC 20 son nuevos y diez fueron renovados.

El cumplimiento de la meta al cien por ciento demuestra el afán que diversos sectores han mostrado en incorporarse al SNC, así como la intensa labor de promoción y asesoría que realiza la CPD para que dichas organizaciones participen en los CGC.

Durante el cuarto trimestre de 2022 se asesoraron ocho organizaciones del sector Productivo, cuatro del sector Administración Pública, dos del sector Social, cinco del sector Educativo y una del sector Cultura y Artes. Cabe hacer mención que cada uno de los Comités instalados cuenta, como parte de sus integrantes, con una institución educativa, resultado de la asesoría con respecto al tema.

En 2022 se desarrollaron y/o se incorporaron 95 EC los cuales se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF). Para continuar desarrollando nuevos EC, se han atendido las necesidades estratégicas de las diferentes organizaciones que integran los CGC, mejorando la asesoría metodológica, la formación y acompañamiento en la generación de EC y sus correspondientes Instrumentos de Evaluación de Competencia (IEC). Con esta cifra se supera la meta establecida para el periodo (90).

La asesoría y acompañamiento se han incrementado sustancialmente por las necesidades de estandarización que han manifestado los diferentes CGC que se incorporan al CONOCER, así como las organizaciones que ven un alto valor en el desarrollo de EC que permitan la certificación de sus trabajadores.

## **II. OPERACIÓN Y SERVICIO A USUARIOS**

En el periodo enero – diciembre de 2022, el Comité de Acreditación Inicial (CAI), aprobó la procedencia de 63 solicitudes de acreditación como Prestador de Servicios (52 Entidades de Certificación y Evaluación (ECE) y 11 Organismos Certificadores (OC)); se obtuvo un avance de 105%, en relación con la meta programada para el año 2022.

Durante el 2022 se atendieron 214 Prestadores de Servicios (PS) en 340 eventos de Transferencia de Conocimientos en las modalidades presencial, virtual así como se efectuaron asesorías, lo que representa un aumento de 35% respecto al número de PS atendidos durante el mismo periodo de 2021.

En el periodo enero – diciembre 2022, CONOCER cuenta con un total acumulado de 558 PS activos en el SNC: 467 ECE y 91 OC. La meta programada para el ejercicio 2022 es de 40 acreditaciones de PS, se han acreditado 48 nuevos PS, lo que representa un cumplimiento de 120% de la meta establecida.

El número de certificados emitidos al cierre de diciembre de 2022, alcanzó la cifra de 253,058 certificados emitidos, lo que representa un avance de 97% en el cumplimiento de la meta proyectada de 261,000 certificados. En comparativa con el año inmediato anterior, para el mismo periodo, se mostró un incremento en la emisión de certificados de 8.98%.

Al 31 de diciembre de 2022 se tiene una cifra de 2,273,276 personas con competencias certificadas en uno o más EC, inscritas en el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP), cabe señalar que, de enero a diciembre de 2022, se sumaron 188,497 personas certificadas a este Registro.



# 3

## AVANCES Y RESULTADOS

### **3.- Avances y Resultados**

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

El SNC ofrece sus servicios a todas las personas físicas o morales, mexicanas o extranjeras, trabajadores del sector privado, del sector público o independientes, empresarios, organizaciones sindicales, empresas, asociaciones empresariales, industriales o comerciales, instituciones públicas o privadas, organizaciones sociales.

En este contexto, se determinó la atención prioritaria para que los sistemas de normalización y de certificación de competencias se encuentren articulados para optimizar la eficacia de sus servicios. Se pretende que los sistemas optimicen su articulación para que tengan un mayor impacto en la empleabilidad de las personas, la productividad y la competitividad de los sectores, que den como resultado mejores condiciones de vida para las y los mexicanos.

#### **Resultados**

Derivado de estas estrategias se logró cumplir con las siguientes actividades de operación:

Se montaron contenidos instruccionales en plataformas de capacitación a distancia, tutoriales para los sistemas de operación y módulo de evaluación.

Seguimiento al proceso ante el Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI) de la revisión de manuales operativos por parte del Órgano Interno de Control (OIC) en CONOCER.

Emisión de criterios operativos y su difusión a través de circulares, elaboración de lineamientos para la realización de evaluaciones de competencia, dictaminación e implementación de auditorías por medios digitales y a distancia, con lo que se fortaleció la operación de todo el SNC.

Firma del convenio de colaboración con el municipio de Benito Juárez en el Estado de Quintana Roo con el objeto de promocionar la certificación de competencias en el sureste mexicano.

En 2022 se instalaron y/o renovaron 30 CGC (CGC), 20 integrados y diez fueron renovados. Cumpliendo al cien por ciento la meta establecida para el año. Para

Llegar a esta cifra se celebraron reuniones con los principales directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, con la finalidad de promover la conformación de comités pertinentes a las necesidades de los sectores del país. Con esto se consolida la cobertura del SNC en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno que demandan personas competentes.

Con el objetivo de fortalecer la articulación de los procesos de normalización, se enviaron a los integrantes del COMERI, cuatro proyectos normativos para actualizar la normativa de la CPD.

Del mismo modo, como parte del seguimiento para la certificación bajo la norma ISO 9001-2015, se realizó la difusión del Sistema de Gestión de Calidad y se inició la implementación de medición de indicadores de desempeño.

## **Actividades relevantes**

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

En 2022 se desarrollaron los estudios “Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del CONOCER como base para el desarrollo de políticas públicas”, “Análisis sobre la pertinencia de la regulación de la capacitación alineada a EC por el CONOCER y sus alcances en el SNC”, “Estudio sobre el SNC en el marco del T-MEC” y “Metodología para la planeación y determinación anual de las metas de certificación del CONOCER”.

Asimismo, se difundió entre la Red de Prestadores de Servicio y público en general los estudios “Importancia e Impacto de la Certificación de Competencias Laborales y el Análisis del Impacto Potencial de un Incentivo para aquellas Personas que Capaciten, Evalúen y Certifiquen en Competencias Laborales”.

Adicionalmente, como parte de las acciones realizadas, se desarrolló el Informe de instituciones acreditadas, en razón de su ubicación geográfica y sector.

También se trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), a través de los canales oficiales de difusión.

Se revisó y validó la matriz de relación entre ocupaciones y EC del sector turismo.

Asimismo, se realizó la integración de veinte Comités de Gestión por Competencias en los sectores de servicios, construcción, servicios profesionales, educativo,

información en medios masivos, minería, comercio, seguridad, social, salud y legislativo, que permiten ampliar el espectro de opciones de certificación, manteniendo un abanico cada vez más plural y a la vanguardia, permitiendo abarcar un mayor número de funciones en el mercado laboral y consolidando así la cobertura del SNC. (Ver Anexo 1).

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

Se actualizaron el Manual de Procedimientos Operativos de Promoción y Desarrollo, el Lineamiento que establece la operación del Comité de Validación de los Comités de Gestión por Competencias y de los Estándares de Competencia (COVACEC), los cuales están en revisión por el COMERI.

Se actualizaron la Guía Técnica para la integración de Grupos Técnicos, desarrollo de Mapas Funcionales (MF), Desarrollo de EC y elaboración de IEC y la Guía Técnica para la Baja de EC del RENECE, de Acuerdo con el Artículo 33 de las Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias, las cuales están en revisión por el COMERI.

Se actualizó el EC EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en EC, cuyo certificado es un requerimiento para poder realizar evaluaciones dentro del modelo del CONOCER.

Se continuaron los esfuerzos para obtener la certificación bajo la norma ISO 9001:2015, por lo cual se realizó una auditoría interna y se hicieron talleres de difusión del Sistema de Gestión de Calidad y cursos de capacitación para auditores internos.

En cumplimiento con los requerimientos de la norma ISO 9001:2015 se definieron y comenzaron a medir indicadores de desempeño de los procesos que se encuentran dentro del alcance del Sistema de Gestión de Calidad.

Como parte de los esfuerzos para fortalecer el desarrollo de EC en sectores estratégicos, se trabajó en materia de servicios de salud y asistencia social en el desarrollo de seis EC; asimismo, se desarrollaron siete EC con el CGC de Petróleos Mexicanos (Pemex) en materia de operación de equipo de perforación y operación y vigilancia en instalaciones petroleras.

De igual forma, en materia de seguridad, se colaboró con ocho CGC para el desarrollo de 23 Estándares en materia de procuración de justicia, atención a usuarios y registro de actuaciones en Tribunales Laborales, aplicación de procedimientos internos para la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA),

ejecución de procedimientos en investigación fiscal y procedimientos de seguridad de la Guardia Nacional.

Se realizó un Análisis para identificar las funciones competencias específicas relevantes para la empleabilidad y productividad a nivel nacional, sectorial y regional, en el Sector Turismo en México, el cual ya se encuentra terminado y próximamente será publicado.

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

Participación de los procesos de acreditación inicial y emisión de certificados como parte del modelo de gestión de calidad.

Implementación de la guía en modalidad en línea para los procesos de atención a auditorías contractuales y supervisiones por parte del CONOCER.

Puesta en marcha de la guía en modalidad en línea para los procesos de registro de cursos en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación Basados en Estándares de Competencia (RENAC).

Seguimiento al proceso ante el COMERI de la revisión de manuales operativos por parte del OIC en CONOCER.

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

Se firmó el convenio de colaboración con el municipio de Benito Juárez en el estado de Quintana Roo con el objeto de promocionar la certificación de competencias en el sureste mexicano.

En 2022 se publicó el acuerdo secretarial de la educación dual, y se instaló el Comité de la Educación Dual en donde el CONOCER ocupa un asiento con voz y voto. Adicionalmente se iniciaron las gestiones para el arranque del proyecto Alianza para la Educación Dual. Asimismo, se sostuvieron diversas reuniones de trabajo con Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria (CAMEXA), el Consejo Coordinador Empresarial y el gobierno alemán, incluyendo sesiones informativas sobre los detalles del funcionamiento del modelo de Educación Dual en Alemania, así como varias sesiones para determinar los mensajes adecuados para hacer atractivo el modelo a empresas, escuelas, estudiantes y padres de familia.

En el 2022 se instalaron y/o renovaron 30 CGC , en los cuales se verificó que al menos una institución educativa de nivel medio superior o superior formara parte de las vocalías de los mismos, a fin de incentivar la certificación, la generación de cursos basados en EC y la alineación de la currícula educativa de dichas instituciones a las necesidades del mercado, expresados en los EC.

Asimismo, se trabajó con la Dirección General de Concentración y Capacitación laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en la revisión de EC para promover la certificación en áreas de manufactura, comercio, ventas, autoservicio y atención al público, construcción y para atender temas de Proigualdad.

### Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Porcentaje de Estándares de competencia publicados en el DOF	154.9 (2018)	100.0	112.7	109.6	105.6	100.0
Parámetro 1	Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados	112.5 (2018)	182.5	100.0	102.9	100.0	100.0
Parámetro 2	Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER	154.9 (2018)	100.0	112.7	109.6	105.6	100.0

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

## **Objetivo prioritario 2. Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas**

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

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

### **Resultados**

Derivado de estas estrategias implementadas se logró cumplir con las siguientes actividades de operación: Se montaron los contenidos en plataformas de capacitación a distancia, tutoriales para los sistemas de operación y módulo de evaluación.

Seguimiento al proceso ante el COMERI de la revisión de manuales operativos por parte del OIC en CONOCER.

Se integraron 20 CGC y se renovaron 10, promoviendo al SNC con el objetivo de consolidar su cobertura en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, al acudir a reuniones con directivos y líderes de organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas, logrando Comités en sectores de servicios, construcción, servicios profesionales, educativo, información en medios masivos, minería, comercio, seguridad, social, salud y legislativo. Dando mayor alcance al desarrollo de Estándares en funciones laborales antes no contempladas, manteniendo así, ofertas vanguardistas de certificación.

A través de la revisión y validación de la matriz de relación entre ocupaciones y Estándares se pretende agilizar la búsqueda de acuerdo con la ocupación, en el sector turístico, es decir, que si una persona se encuentra interesada en conocer qué

certificaciones pudieran reforzarlo con colocar la ocupación se desplegará el listado de estándares relacionados con su ocupación.

Como parte del fortalecimiento del SNC se continuó con la actualización de los Manuales, Lineamiento y Guías Técnicas de la CPD, buscando la mejora continua y brindar un mejor servicio; y se capacitó al personal en ISO 9001:2015 en aras de obtener la certificación y con mejorar la excelencia en atención y servicio.

Se instauró el Comité de la Educación Dual donde se cuenta con voz y voto, participando en reuniones con los principales actores involucrados como CAMEXA. El Consejo Coordinador Empresarial y el gobierno alemán, con la intención de promover dicho modelo.

## **Actividades relevantes**

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

El departamento de registros trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el RENECE, de la mano de la Dirección de Mercadeo, Comunicación y Canales de Atención (DMCCA), a través de los canales oficiales de difusión.

Se tuvieron varios acercamientos con distintas cámaras y asociaciones para promocionar y vincular al SNC:

- Confederación de Cámaras Industriales
- Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresas
- Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias
- Asociación de Internet MX
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción
- Asociación de Cerveceros Artesanales e Independientes
- Asociación Nacional de Transformadores de Acero, A.C.

También se realizó la integración de veinte nuevos CGC en los sectores de servicios, construcción, servicios profesionales, educativo, información en medios masivos, minería, comercio, seguridad, social, salud y legislativo, que permiten ampliar el espectro de opciones de certificación, manteniendo un abanico cada vez más plural



y a la vanguardia, permitiendo abarcar un mayor número de funciones en el mercado laboral y consolidando así la cobertura del SNC. (Ver Anexo 1).

De igual manera, se promovió la incorporación de los EC en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) con la participación en diversas Sesiones en 2022 del Comité Consultivo de Normalización de la Secretaría de Economía.

Como parte de la colaboración que se tiene con APEC, se ha trabajado con Australia en un Programa piloto de las Normas Laborales de APEC aplicables al sector de viajes, turismo y hotelería en la Alianza del Pacífico. En 2022 se logró avanzar en el mapeo de estándares ocupacionales para contar con los materiales necesarios para la planeación de talleres en los países participantes y con ello concluir la primera fase del piloto.

Por otro lado, en el marco del Memorándum de Entendimiento que se tiene entre el CONOCER y Australia, particularmente con *PricewaterhouseCoopers Consulting Australia* (*PwC Consulting Australia*), se concluyó la primera fase del proyecto sobre Competencias para el Sector Minero, que consistió en la elaboración de un reporte del contexto del sector minero en México y la identificación de necesidades de estandarización de competencias requeridas por el sector.

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

Se participó en los procesos de acreditación inicial y emisión de certificados como parte del modelo de gestión de calidad.

Asimismo, se implementó la guía en modalidad en línea para los procesos de atención a auditorías contractuales y supervisiones por parte del CONOCER.

Adicionalmente se puso en marcha la guía en modalidad en línea para los procesos de registro de cursos en el RENAC.

Con el objetivo de impulsar la gestión del recurso humano por competencias en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, se llevaron a cabo *webinars* y sesiones presenciales con diversos CGC para promover la certificación de competencias laborales del personal que trabaja en dichos sectores. Se participó en el 37° Congreso Internacional de Farmacias; el 1° Congreso Internacional para el Cuidado de la Salud; la 7a Feria Virtual de Orientación Educativa; y Conferencia sobre la Certificación de Competencias Laborales en el Marco de la Formación para la vida y el Trabajo.

En el marco de la Alianza del Pacífico, se formó el Grupo de Homologación con representantes de los cuatro países y se celebraron varias reuniones de trabajo para la presentación y análisis de las metodologías de normalización de cada país. Se empezó a desarrollar un procedimiento con los pasos a seguir para lograr la homologación y se han revisado Estándares y normas relacionadas con el trabajo con andamios del CONOCER y sus equivalentes de Chile, Colombia y Perú.

También en el marco de la Alianza del Pacífico se diseñó el procedimiento para el pilotaje de reconocimiento de certificados de competencia laboral entre los cuatro países y se recibieron las primeras solicitudes de reconocimiento por parte de Perú.

En mayo de 2022, se realizó la videoconferencia “La promoción de las certificaciones de competencias laborales en América del Norte” en conjunto con la Secretaría de Economía (SE) y a la que fueron invitados representantes de las principales cámaras y asociaciones de diversos sectores productivos. A raíz de esa videoconferencia se han tenido varios acercamientos con distintas cámaras y asociaciones:

- Confederación de Cámaras Industriales.
- Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresas.
- Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias.
- Asociación de Internet MX.
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.
- Asociación de Cerveceros Artesanales e Independientes.
- Asociación Nacional de Transformadores de Acero, A.C.

Asimismo, se firmó el séptimo convenio específico de colaboración entre el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales y el Instituto Latinoamericano para la Comunicación Educativa (ILCE), con el cual se realizó la actualización de curso de capacitación alineado al Estándar de Competencia EC0074 Coordinación de grupos técnicos de expertos para el desarrollo del EC.

Cómo parte de sus actividades, el CONOCER colaboró con el CGC del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) en el desarrollo de dos EC, Asesoría para facilitar procesos educativos dirigidos a personas jóvenes y adultas y promoción y seguimiento de los servicios educativos dirigidos a personas jóvenes y adultas.

Por otra parte, se trabajó con el CGC del Instituto Nacional de Migración (INM) en el desarrollo de tres EC, Resolución de solicitudes de trámites migratorios relativos a la estancia, visas y empleadores establecidos en la normatividad migratoria dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos; Expedición de Tarjeta de Residente/Visitante de la condición de estancia autorizada con base en la normatividad de migración dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos;

y Traslado de personas extranjeras con situación migratoria irregular dentro del marco de respeto de los derechos humanos.

### **Estrategia prioritaria 2.3.- Mejorar la transferencia de conocimiento del SNC a los Comités de Gestión por Competencias y Prestadores de Servicios optimizando su funcionamiento**

Cómo parte de la estrategia de optimización, se llevó a cabo la implementación de la guía en modalidad en línea para los procesos de atención a auditorías contractuales y supervisiones por parte del CONOCER.

Puesta en marcha de la guía en modalidad en línea para los procesos de registro de cursos en el RENAC.

Actualización de materiales para la transferencia del conocimiento para PS, con la finalidad de armonizarlos con la nueva versión del EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en EC.

### **Estrategia prioritaria 2.4.- Promover que la certificación de competencias sea insumo en el diseño de políticas públicas de las personas para socializar los beneficios del SNC**

Durante el 2022 se desarrollaron los estudios “Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del CONOCER como base para el desarrollo de políticas públicas”, “Estudio sobre el SNC en el marco del T-MEC” y “Análisis sobre la pertinencia de la regulación de la capacitación alineada a EC por el CONOCER y sus alcances en el SNC”.

Se tuvo participación en la Sexta reunión ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados con la finalidad de promover la adición en el artículo 153-F, de la Ley Federal del Trabajo, la certificación de competencias en las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; de igual forma se participó en el grupo de trabajo del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) sobre empleos y medios de vida por parte de la Organización Mundial del Trabajo.

Se difundió a través de la página oficial del CONOCER el estudio “Análisis del Impacto Potencial de un Incentivo para aquellas Personas que Capaciten, Evalúen y Certifiquen en Competencias Laborales”.

Asimismo, se publicó en nuestra página la consultoría denominada el impacto de la certificación en México.

Como parte de las actividades realizadas para el diseño e implementación de políticas públicas que promuevan la certificación de las competencias en materia de seguridad, primeramente, se integró el CGC de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y se desarrollaron los siguientes dos EC: Implementación de técnicas y métodos en la investigación de gabinete para la atención de fenómenos delictivos y conductas antisociales; Aplicación del Protocolo Nacional de Coordinación Interinstitucional para la Protección de NNA Víctimas de Violencia en el Actuar del Policía Primer Respondiente. Asimismo, se realizó la integración del CGC del Sistema de Justicia Penal.

Por otra parte, se trabajó con el CGC de la Fiscalía General del estado de Guanajuato en el desarrollo de dos EC: Ejecución del procedimiento de investigación en la inspección del lugar del hecho, y Extracción y preservación de la información de video digital por circuitos cerrados de televisión, como medio de prueba en el Proceso Penal.

A raíz de la firma del Convenio de colaboración entre el CONOCER y el Instituto Nacional de Migración (INM) y derivado de la instalación de la Mesa Interinstitucional para la Atención Integral a Familias Mexicanas en Retorno, continuó el Programa de Promoción para la Certificación de Competencias Laborales de las y los Migrantes Repatriados, denominado “México reconoce tu experiencia”. Se desarrolló una ruta de trabajo y se participó en las reuniones del Grupo Derecho a la Educación para la Atención de las Familias Mexicanas en Retorno.

## Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados	162.5 (2018)	182.5	112.5	132.5	120	100.0
Parámetro 1	Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente	121.7 (2018)	100.0	58.3	100.0	105	100.0
Parámetro 2	Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC	121.7 (2018)	115.0	100.0	100.0	103.1	100.0

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

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

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

En los 27 años de existencia del CONOCER, se ha buscado incrementar la cobertura del SNC, por una parte, a través de integrar CGC que desarrollen más EC y por otra mediante la acreditación de más PS, para que apliquen las evaluaciones a las personas que buscan la certificación de sus competencias. En esta nueva etapa se pondrá especial atención en la calidad tanto de los procesos de normalización como en los procesos de certificación, dotando de mayores herramientas a las personas y robusteciendo los procesos.

### **Resultados**

Fueron asesoradas 165 instituciones posibles postulantes a PS.

Asimismo, se acordaron descuentos en las cuotas de emisión de certificados.

Durante 2022, se participó en la Mesa Interinstitucional para la Atención Integral a Familias Mexicanas en Retorno.

Adicionalmente, se realizaron los estudios denominados “Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del CONOCER como base para el desarrollo de políticas públicas”; “Análisis sobre la pertinencia de la regulación de la capacitación alineada a EC por el CONOCER y sus alcances en el SNC” y “Estudio sobre el SNC en el marco del T-MEC”.

Como resultado de los trabajos con Australia, referentes con APEC, se tuvieron avances en el mapeo de estándares ocupacionales en el sector turismo. Asimismo, se avanzó en la primera fase del proyecto sobre Competencias del Sector Minero. En la Alianza del Pacífico se comenzó el desarrollo de un procedimiento para lograr la homologación, así como el pilotaje para el reconocimiento de certificados en los

4 países. Se continuó con la participación en foros y talleres en el Marco internacional con EEUU y Canadá a través del Foro del T-Mec y NASCO.

Con la Secretaría de Economía se participó en iniciativa que busca “Explorar oportunidades para crear certificaciones conjuntas de competencia y armonizar los programas de entrenamiento técnico en campos selectos”

Se desarrollaron Estándares en materia de seguridad que se plantean como política pública, así como en temas relacionados con migración y migrantes, atendiendo temas de derechos humanos, salud, educación y asistencia social.

De igual forma, se continuaron las mejoras del SNC con la actualización del Curso EC0074 en el Centro Virtual, en colaboración con el Instituto Latinoamericano para la Comunicación Educativa.

## **Actividades relevantes**

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

Fueron asesoradas 165 instituciones posibles postulantes a PS.

Asimismo, se revisaron 63 proyectos de participación de PS previo al inicio de su TDC, con la finalidad de encausar sus objetivos.

Cómo parte de las estrategias implementadas, se realizó un análisis de las Instituciones de Educación Superior (IES) de orden público para integrarlos a la Red de PS.

De igual manera, se promovió la certificación a través de la vinculación con los programas de educación con la firma de un convenio con el INEA para establecer las bases de colaboración con el fin de identificar actividades que favorezcan la certificación de competencias laborales en los procesos educativos.

Gracias a las asesorías que se llevaron a cabo con los CGC del deporte, se impulsó el desarrollo/actualización de EC en diferentes disciplinas deportivas prioritarias para el Gobierno Federal. (Ver anexo 2).

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

Se acordaron descuentos en las cuotas de emisión de certificados.

En 2022, el CONOCER participó en la Mesa interinstitucional para la atención integral a familias mexicanas en retorno.

Asimismo, se dio seguimiento al convenio suscrito entre el Instituto Nacional de Migración y el CONOCER, dando como resultado 246 ciudadanos repatriados certificados.

Por otro lado, se cuenta con la propuesta del Convenio a celebrarse con la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados.

Adicionalmente, se realizaron los estudios denominados: “Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales como base para el desarrollo de políticas públicas”, “Estudio sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del T-MEC” y “Análisis sobre la pertinencia de la regulación de la capacitación alineada a EC por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales y sus alcances en el Sistema Nacional de Competencias”.

Por otra parte, se realizó la difusión del estudio denominado “Análisis del Impacto Potencial de un Incentivo para aquellas Personas que Capaciten, Evalúen y Certifiquen en Competencias Laborales”.

Durante el año, se realizaron 11 campañas orgánicas, difundidas con gran aceptación entre el público que sigue las redes sociales del CONOCER, con ello se logró la optimización de recursos y un alcance de entre más de 46 mil seguidores.

<b>Campañas realizadas durante 2022</b>	
<b>Mes</b>	<b>Campaña</b>
Enero	"Definimos juntos CONOCER"
Febrero	"México reconoce tu experiencia"
Marzo	"Somos diferentes, seamos incluyentes"
Abril	"Yo elijo certificarme"
Mayo	"Por una certificación segura"
Junio	"No te quedes atrás, elije certificarte"
Julio	"No te quedes atrás, elije certificarte"
Agosto	"Certificación para todos"
Septiembre	-----
Octubre	"Tu trabajo te respalda"



Noviembre	“Tu trabajo te respalda”
Diciembre	“Tu regreso con más oportunidades de educación”

El 2022 la comunicación permitió una nueva forma de interacción entre el CONOCER y los usuarios, así se consolidó el sistema de videollamada para dar atención y orientación a quienes se interesan en iniciar un proceso de certificación de competencias laborales, además de iniciar las visitas presenciales.

Se colaboró con el Instituto Nacional de Migración y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior para el Programa de Promoción para la Certificación de Competencias Laborales de las y los Migrantes Repatriados, denominado “México reconoce tu experiencia”. Se desarrolló una ruta de trabajo y se participó en las reuniones del Grupo Derecho a la Educación para la Atención de las Familias Mexicanas en Retorno.

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

Se realizaron los estudios denominados “Diagnóstico Multidimensional sobre la percepción en México de la certificación de competencias y el posicionamiento del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales como base para el desarrollo de políticas públicas” y “Metodología para la planeación y determinación anual de las metas de certificación del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales”.

Por otra parte, se realizó la difusión del estudio denominado “Análisis del Impacto Potencial de un Incentivo para aquellas Personas que Capaciten, Evalúen y Certifiquen en Competencias Laborales”.

Asimismo, el departamento de registros trabaja en una propuesta cuya finalidad sea la promoción de los EC de reciente carga en el RENECE, de la mano de la DMCCA, a través de los canales oficiales de difusión.

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

Durante el 2022, se llevó a cabo el seguimiento oportuno a los certificados emitidos por los PS que solicitaron descuentos en su emisión.

Asimismo, se realizó la renovación de diez Comités de Gestión por Competencias en los sectores de petróleo y gas, construcción, educativo, comercio, seguridad, social y agricultura, que permiten ampliar el espectro de opciones de certificación, manteniendo un abanico cada vez más plural y a la vanguardia, permitiendo abarcar un mayor número de funciones en el mercado laboral y consolidando así la cobertura del SNC. (Ver Anexo 1).

Se hizo una revisión y análisis con los CGC para la actualización de 11 EC en los sectores de servicios, actividades legislativas, transporte, servicios profesionales, educativos, inmobiliarios, salud y asistencia social.

Con la participación del CONOCER, los Comités de Gestión por Competencias del Ecosistema STEM, de *Manpowergroup* y del Sector Empresarial, se realizó el “Encuentro Mujeres en STEM para enfrentar exitosamente la Cuarta Revolución Industrial Tecnológica”.

El CONOCER contactó a los Comités de Gestión por Competencias de Asistencia Social y de Geriátría respecto a la posibilidad de desarrollar nuevos EC relacionados con personas cuidadoras. Derivado de esto, se empezaron los trabajos para dos nuevos Estándares: Prestación de servicios de atención para el desarrollo en la primera infancia en centros de atención infantil/establecimientos de asistencia social con un enfoque de cuidado cariñoso y sensible y Prestación de apoyo básico centrado en la persona mayor con dependencia.

En el evento: “Segunda Oportunidad Encuentro Nacional ONU MUJERES; Conversatorio: Promoviendo la Educación y Capacitación para el Trabajo como herramienta para el empoderamiento de las mujeres: Experiencias, aprendizajes y oportunidades”, el CONOCER tuvo la oportunidad de exponer la necesidad de hacer una mayor promoción y difusión de los EC que promueven la equidad de género, el empoderamiento y el cuidado de la mujer.

El CONOCER participó en el primer Congreso Internacional para el Cuidado de la Salud a cargo del Comité de Gestión por Competencias para el Cuidado de la Salud. En el evento se expusieron y compartieron resultados del impacto en el desempeño profesional de los PS certificados en los distintos EC del Sector Salud.

## Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos	25.2 (2018)	36.0	94.2	42.0	25.9	5.0
Parámetro 1	Tasa de crecimiento de personas certificadas	97.2 (2018)	33.0	108.9	31.7	31.5	5.0
Parámetro 2	Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC)	100 (2018)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

## **Objetivo prioritario 4. Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía**

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

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

### **Resultados**

Seguimiento al proceso ante el COMERI de la revisión de manuales operativos por parte del OIC en CONOCER.

Se desarrollaron estándares en apoyo a la educación para los adultos, que buscan brindar mejor promoción y seguimiento, así como asesorías a las personas interesadas en la certificación en Educación básica en colaboración con el CGC del INEA. En materia de educación se participó con el Instituto Nacional de Migración (INM) para detectar rutas que apoyen a las familias migrantes mexicanas en retorno. Se participa en reuniones con Comités con temas de energéticos, asistencia social y proigualdad.

### **Actividades relevantes**

#### **Estrategia prioritaria 4.1.- Mejorar los procesos externos e internos, así como la normatividad institucional para optimizar el servicio de los usuarios**

El CONOCER durante el 2022 llevó a cabo la revisión y análisis del anteproyecto de Decreto por el que se crea el Consejo Nacional para la Competencia de las Personas (Anteproyecto) remitido por la Coordinadora de Normatividad de la Subsecretaría

de Educación Media en el mes de diciembre del 2021, con el propósito de realizar una propuesta acorde a las necesidades presentes del Sistema Nacional de Competencias.

En la Cuarta Sesión Ordinaria de 2022 del Comité Técnico del CONOCER, se aprobó las modificaciones al Estatuto Orgánico del CONOCER derivado de lo siguiente:

- La cancelación de ocho plazas entre las que destacan la Dirección General Adjunta de Administración y Finanzas y la Dirección de Excelencia en el Servicio a Usuarios y Registros.
- Las modificaciones que corresponden al cambio de denominación de las entonces Direcciones Generales Adjuntas de Operación y Servicios a Usuarios y de Promoción y Desarrollo para designarse ahora como Coordinaciones.

Se envió la propuesta final de manuales de la COSU, la cual fue autorizada por todos los integrantes, se encuentra en espera de que el OIC en CONOCER brinde su visto bueno final.

Con el propósito de actualizar los procedimientos de la DMCCA, se realizó la actualización de los manuales correspondientes para ser sometidos a revisión por parte del COMERI.

### **Estrategia prioritaria 4.2.- Vincular al CONOCER con instituciones nacionales e internacionales para tener acceso a las mejores prácticas en materia de certificación de competencias laborales**

Durante el año se participó en el grupo de trabajo del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS) sobre empleos y medios de vida por parte de la Organización Mundial del Trabajo.

También se elaboró el estudio denominado “Estudio sobre el Sistema Nacional de Competencias en el marco del T-MEC”.

Bajo los lineamientos de imagen institucional, dictadas por la Dirección de Comunicación Social de la Secretaría de Educación Pública, se realizó el cambio de identidad gráfica correspondiente al 2022 bajo el lema: “Año de Ricardo Flores Magón, precursor de la revolución mexicana”, así como la promoción de las campañas de difusión del Gobierno de México.

<b>Campañas de difusión del Gobierno de México 2022</b>
Blindaje electoral
Valor del mes
En mayo declaramos todos
Proigualdad
Anticorrupción
Apoyo de difusión a todas las campañas de los organismos dependientes de la SEP

Durante el periodo enero-diciembre de 2022 se emitieron 50 boletines informativos, que describen las acciones relevantes del CONOCER y se obtuvieron 1,629 impactos en medios de comunicación.

Asimismo, la DMCCA realizó una cobertura completa a las acciones de la institución, del monitoreo de medios que se realiza diariamente se registró un incremento de 17.3% en diversos medios de comunicación, es importante destacar que estas notas informativas hacen referencia a los beneficios, procesos y logros de la certificación de las competencias laborales, respecto al mismo periodo anterior.

El principal valor de las redes sociales en la difusión de las acciones del CONOCER, se centra en el gran alcance, la retroalimentación del público usuario ha constituido un espacio clave de información, de atención inmediata, de orientación y espacio de diálogo, a través de la programación diaria y la publicación de las campañas orgánicas que promueven la certificación de competencias laborales.

<b>Número de seguidores al cierre de 2022</b>		
<b>Red Social</b>	<b>Seguidores</b>	<b>Incremento en porcentaje comparado con 2021</b>
<i>Facebook</i>	56 mil 742	29.98
<i>Twitter</i>	12 mil 673	12.15
<i>You Tube</i>	2 mil 960	36.27
<i>Instagram</i>	5 mil 086	5.4

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

Como parte del trabajo interno, se atendieron en tiempo y forma las solicitudes de las diversas Coordinaciones y Direcciones del CONOCER, tanto en propuestas gráficas como de logística para el desarrollo de eventos institucionales, sin olvidar la

gestión para el trámite de emisión de cédulas y certificados, así como la entrega de información mensual de los apartados de transparencia y acceso a la información.

Se realizó puntualmente el Monitoreo de Medios CONOCER, y la elaboración de la síntesis informativa, con el fin de contar con un panorama a nivel nacional e internacional, de los temas de certificación de competencias laborales, además de incluir temas relevantes del sector educativo, económico, y de la fuerza laboral, que pueda ser de utilidad para las Coordinaciones de la institución. Esta labor evidenció los resultados de las acciones que promueve la institución, durante el 2022, se ha registrado un 95% notas positivas y un 5% notas neutras.

Con el objetivo de fomentar el sentido de pertenencia entre la “Familia CONOCER”, se realizaron dinámicas de integración, con una respuesta contundente por el personal, que fomentó la comunicación horizontal, además de promover una cultura de igualdad de género, equidad, colaboración, liderazgo y trabajo en equipo.

Dinámicas de integración 2022
Video conmemorativo día de las madres
Donación de juguetes a casa hogar
Integración CONOCER
Diseño de catrina
Diseño de árbol navideño

A través del correo institucional se difundieron mensajes que apoyaron la adquisición de conocimientos entre los colaboradores, en temas de Proigualdad, medidas de higiene, recomendaciones culturales, anticorrupción, blindaje electoral; además de las felicitaciones por aniversario de cada uno de los integrantes de la institución.

Con el fin de contribuir a la formación integral de los colaboradores se realizaron dos videoconferencias “Activación física” y “Por una cultura del ahorro”; de las cuales se contó con el 100% de participación.

Se continuaron los esfuerzos para obtener la certificación bajo la norma ISO 9001:2015, por lo cual se realizó una auditoría interna y se hicieron talleres de difusión del Sistema de Gestión de Calidad y cursos de capacitación para auditores internos.

En cumplimiento con los requerimientos de la norma ISO 9001:2015 se definieron y comenzaron a medir indicadores de desempeño de los procesos que se encuentran dentro del alcance del Sistema de Gestión de Calidad.

## Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 4

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER	100.0 (2018)	N/A	N/A	100.0	100.00	100.0
Parámetro 1	Campañas implementadas para la difusión del SNC	90.0 (2018)	N/A	N/A	90.0	95.0	100.0
Parámetro 2	Encuesta de calidad en el servicio	70.0 (2018)	90.6	97.8	91.9	92.3	100.0

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.



# 4

## ANEXO

## 4. Anexo

### Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros

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

#### 1.1 Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 1

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

Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
154.9	100.0	112.7	109.6	105.6	100.0
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
<p>Se tiene un número considerable de EC publicados, se continuará con la labor de desarrollo y actualización, sin embargo, se busca la promoción a través del aseguramiento de la calidad y pertinencia de los EC así como generar mecanismos de promoción como políticas públicas, Marco Mexicano de Cualificaciones, Matriz de EC vs Ocupaciones, etc.</p> <p>Cabe señalar que para el ejercicio 2018, se reprogramó la meta, sin embargo, esto no fue suficiente ya que se registró un aumento considerable en relación con ejercicios anteriores.</p>					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	1.- Número de EC definidos y publicados en el DOF en el año n	Valor variable 1	95	Fuente de información variable 1	Registro Nacional de Estándares de Competencia
Nombre variable 2	2.- Número de EC a publicar en el DOF en el año n	Valor variable 2	90	Fuente de información variable 2	Registro Nacional de Estándares de Competencia
Sustitución en método de cálculo	$NEC\ 2022 = (95/90)100$ ECD2022: ECP2022:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.

- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.

- p/: Cifras preliminares.

### Parámetro 1 del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
Nombre	1.2 Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias (CGC) instalados				
Objetivo prioritario	Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.				
Definición	Mide el número acumulado de los CGC constituidos, para atender los requerimientos en materia de competencias laborales a través de la elaboración de EC, en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	$NCGCIn = \text{Porcentaje de Comités de Gestión por Competencias instalados en el año } n = \frac{CGCIn}{CGCPn} \cdot 100$ CGCIn: Número de Comités de Gestión por Competencias constituidos en el año n CGCPn: Comités de Gestión por Competencias programados a ser constituidos en el año n				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
112.5	182.5	100.0	102.9	100.0	Constante
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		

En 2019 se contaba con 314 Comités de Gestión por Competencias (CGC) los cuales son grupos de personas, empresas u organizaciones representativas de un sector productivo, educativo, social o de gobierno, que por su número de trabajadores, por su participación en el mercado laboral y/o por el reconocimiento de alcance nacional en el sector, validado por el CONOCER, funge como la instancia responsable para promover el modelo de Gestión por Competencias en las organizaciones del sector que representan. Deben integrarse a partir de tres criterios principalmente: Alcance, representatividad y alto nivel de interlocución.

A través de los CGC se desarrollan los Estándares de Competencia.

En el 2013 se contaba con 146 CGC y 369 Estándares de Competencia publicados, por tal motivo se buscaba el incremento en el número de los mismos.

En esta administración se busca la consolidación, por lo que la propuesta es la actualización y reforzamiento de los CGC (sin dejar de integrar nuevos de acuerdo con las necesidades) con énfasis en la calidad en el desarrollo de Estándares de Competencia.

Motivo por el cual se plantea la meta decreciente en cuanto a CGC.

**APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022**

<b>Nombre variable 1</b>	1.- CGC constituidos en el año n	<b>Valor variable 1</b>	30	<b>Fuente de información variable 1</b>	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
<b>Nombre variable 2</b>	2.- CGC programados a ser constituidos en el año n	<b>Valor variable 2</b>	30	<b>Fuente de información variable 2</b>	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$NCGCI2022 = (30/30)100$ CGCI2022: CGCP2022:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

## Parámetro 2 del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
<b>Nombre</b>	1.3 Porcentaje de Estándares de Competencia (EC) aprobados por el Comité Técnico del CONOCER				
<b>Objetivo prioritario</b>	Mejorar la articulación del SNCL y el SCCL para optimizar la eficacia del SNC.				
<b>Definición</b>	Mide la aprobación por parte del Comité Técnico del CONOCER, conforme a los principios de participación, transparencia y pertinencia, establecidos por el CONOCER, en los sectores productivos, educativos, social y de gobierno.				
<b>Nivel de desagregación</b>	Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual		
<b>Tipo</b>	Gestión	<b>Acumulado o periódico</b>	Periódico		
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero-Diciembre		
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero		
<b>Tendencia esperada</b>	Constante	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
<b>Método de cálculo</b>	ECCT = Porcentaje de Estándares de Competencia aprobados por Comité Técnico del CONOCER en el año n = $(ECAn/ECPn)100$ ECAn: Número EC aprobados en el año n ECPn: Número de EC programados a ser aprobados en el año n				
<b>Observaciones</b>					
SERIE HISTÓRICA					
<b>Valor de la línea base (2018)</b>	<b>Resultado 2019</b>	<b>Resultado 2020</b>	<b>Resultado 2021</b>	<b>Resultado 2022</b>	<b>Meta 2024</b>
154.9	100.0	112.7	109.6	105.6	Constante
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		

<p>Se tiene un número considerable de EC publicados, se continuará con la labor de desarrollo y actualización, sin embargo, se busca la promoción a través del aseguramiento de la calidad y pertinencia de los EC así como generar mecanismos de promoción como políticas públicas, Marco Mexicano de Cualificaciones, Matriz de EC vs Ocupaciones, etcétera.</p>					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	1.- Número de EC aprobados por el Comité Técnico en el año n	Valor variable 1	95	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
Nombre variable 2	2.- Número de EC programados a ser aprobados por el Comité Técnico en el año n	Valor variable 2	90	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
Sustitución en método de cálculo	$ECCT2022 = (95/90)100$ ECA2022: ECP2022:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

**Objetivo prioritario 2.- Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.**

### 2.1 Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR			
Nombre	2.1 Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados		
Objetivo prioritario	Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.		
Definición	Mide la eficacia en el logro de la acreditación de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y de los Organismos Certificadores (OC), en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Período de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral
Método de cálculo	$NPSAn = \text{Porcentaje de Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) y Organismos Certificadores (OC) acreditados en el año } n = \frac{PSAn}{PSPn} \cdot 100$ <p>PSAn: Prestadores de Servicio acreditados en el año n PSPn: Prestadores de Servicio a ser acreditados en el año n</p>		
Observaciones	Entidades de Certificación y Evaluación y Evaluación de Competencias (ECE); y Organismos Certificadores (OC).		



SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
162.5	182.5	112.5	132.5	120.0	100.0
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	1.- Prestadores de Servicios (ECE y OC) acreditados en el año n	Valor variable 1	48	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Nombre variable 2	2.- Prestadores de Servicios (ECE y OC) programados a ser acreditados en el año n	Valor variable 2	40	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Sustitución en método de cálculo	$NPSA2022 = (48/40)100$ ECA2022: ECP2022:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

## 2.2 Parámetro 1 del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
Nombre	2.2 Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente				
Objetivo prioritario	Fortalecer el SNC para mejorar la colaboración entre los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, generando con ello información clara y oportuna sobre las competencias de las personas.				
Definición	Mide el porcentaje de expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente conforme a las "REGLAS Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias", de los sectores productivos, educativo, social y de gobierno.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Gestión	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	NEFn = Porcentaje de expedientes de Instituciones verificados favorablemente en el año n $= (EVFn/EPVn)100$ EVFn: Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente en el año n EPVn: Expedientes de Instituciones postulantes programados a ser verificados en el año n				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
121.7	100.0	58.33	100.0	105.0	100.0
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	1.- Expedientes de Instituciones postulantes verificados favorablemente en el año n	Valor variable 1	63	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Nombre variable 2	2.- Expedientes de Instituciones postulantes programados a ser verificados en el año n	Valor variable 2	60	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Sustitución en método de cálculo	$NEF2022 = (63/60)100$ EVF2022: EPV2022:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

### 2.3 Parámetro 2 del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
<b>Nombre</b>	2.3 Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC				
<b>Objetivo prioritario</b>	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.				
<b>Definición</b>	Mide la eficacia en la impartición de asesorías impartidas por el CONOCER a las instituciones de los sectores productivos, educativas, sociales y de gobierno que solicitan su incorporación al SNC.				
<b>Nivel de desagregación</b>	Nacional	<b>Periodicidad o frecuencia de medición</b>	Anual		
<b>Tipo</b>	Gestión	<b>Acumulado o periódico</b>	Periódico		
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Periodo de recolección de los datos</b>	Enero-Diciembre		
<b>Dimensión</b>	Eficacia	<b>Disponibilidad de la información</b>	Enero		
<b>Tendencia esperada</b>	Constante	<b>Unidad responsable de reportar el avance</b>	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
<b>Método de cálculo</b>	<p>NAISn = Porcentaje de asesorías impartidas a Instituciones solicitantes para ser postuladas al Comité de Acreditación Inicial como ECE y OC en el año n= (AISn/APSn)100</p> <p>AISn: Asesorías impartidas a Instituciones solicitantes en el año n</p> <p>APSn: Asesorías programadas a ser impartidas a Instituciones solicitantes en el año n</p>				
<b>Observaciones</b>					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
121.7	115.0	100.0	100.0	103.12	Constante
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	1.- Asesorías impartidas a Instituciones solicitantes en el año n	Valor variable 1	165	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Nombre variable 2	2.- Asesorías programadas a ser impartidas a Instituciones solicitantes en el año n	Valor variable 2	160	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Sustitución en método de cálculo	$NAIS2022 = (165/160)100$ AIS2022: APS2022:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

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

### 3.1 Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
Nombre	3.1 Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral emitidos				
Objetivo prioritario	Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.				
Definición	Mide la variación del número de Certificados de Competencia Laboral Emitidos en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, con relación al año anterior.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero a Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	$NCERn = \text{Tasa de crecimiento de Certificados de Competencia Laboral Emitidos en el año } n = ((CERn/CERn-1)-1)100$ <p>CERn: Certificados emitidos anualmente por el CONOCER en el año n            CERn-1: Certificados emitidos anualmente por el CONOCER en el año n-1</p>				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024

25.2	-63.5	-44.6	42.0	25.9	5.0
<b>Nota sobre la Línea base</b>			<b>Nota sobre la Meta 2024</b>		
Cabe señalar que para el ejercicio 2018, se reprogramó la meta, sin embargo, esto no fue suficiente ya que se registró un aumento considerable en relación con ejercicios anteriores.					
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022</b>					
<b>Nombre variable 1</b>	1.- Certificados emitidos anualmente por el CONOCER en año n	<b>Valor variable 1</b>	253,058	<b>Fuente de información variable 1</b>	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
<b>Nombre variable 2</b>	2.- Certificados emitidos anualmente por el CONOCER en el año n-1	<b>Valor variable 2</b>	200,940	<b>Fuente de información variable 2</b>	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$NCER\ 2022 = ((253,058/261,000)-1)100$ CER2022: CER2021:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

### 3.2 Parámetro 1 del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
Nombre	3.2 Tasa de crecimiento de personas certificadas				
Objetivo prioritario	Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.				
Definición	Mide la variación del número de personas que logran la certificación en competencias laborales, en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, con relación al año anterior.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Personas	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	$NPCERn = \text{Tasa de crecimiento de personas certificadas en el año } n = \left( \frac{PCERn}{PCERn-1} - 1 \right) 100$ PCERn= Personas certificadas en el año n PCERn-1= Personas certificadas en el año n-1				
Observaciones	Cabe señalar que para el ejercicio 2018, se reprogramó la meta, sin embargo, esto no fue suficiente ya que se registró un aumento considerable en relación con ejercicios anteriores.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
97.2	-66.7	-40.6	31.7	31.5	5.0
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		



APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	1.- Número de personas certificadas en el año n	Valor variable 1	188,487	Fuente de información variable 1	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Nombre variable 2	2.- Número de personas certificadas en el año n-1	Valor variable 2	143,353	Fuente de información variable 2	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
Sustitución en método de cálculo	$NPCER\ 2022 = ((188,487 / 143,353) - 1) 100$ PCER2022: PCER2021:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

### 3.3 Parámetro 2 del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
Nombre	3.3 Porcentaje de Auditorías a PS (ECE y OC)				
Objetivo prioritario	3. Impulsar la oferta de certificación de competencias de las personas para incidir favorablemente en las necesidades de su empleabilidad.				
Definición	Mide las auditorías realizadas a la operación de las ECE y de los OC, en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno, para asegurar su excelencia.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Marzo		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	$NAUDn = \text{Porcentaje de auditorías realizadas a PS (ECE y OC) en el año } n = \frac{AUDRn}{AUDPn} \times 100$ donde: AUDRn: Número Auditorías realizadas a PS (ECE y OC) en el año n AUDPn: Número de Auditorías programadas a PS (ECE y OC) que operaron en el año n-1				
Observaciones	Detección de observaciones e incumplimientos.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
100.0	100.0	100.0	100.0	101.0	Constante
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
La operación de los PS (ECE y OC) se audita en el ejercicio inmediato posterior					

**APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022**

<b>Nombre variable 1</b>	1.- Auditorías realizadas a PS (ECE y OC) en el año n	<b>Valor variable 1</b>	562	<b>Fuente de información variable 1</b>	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
<b>Nombre variable 2</b>	2.- Auditorías programadas a PS (ECE y OC) que operaron en el año n-1	<b>Valor variable 2</b>	556	<b>Fuente de información variable 2</b>	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$NAUD2022 = (n/n)100$ AUDR2022: AUDP2021:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

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

### 4.1 Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
Nombre	4.1 Porcentaje de convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER				
Objetivo prioritario	Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.				
Definición	Mide el número de convenios de colaboración suscritos con organismos internacionales, nacionales y bolsas de trabajo.				
Nivel de desagregación	Global	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	$NCO_n = \text{Porcentaje de Convenios de colaboración para mejorar la vinculación del CONOCER en el año } n = \left(\frac{COS_n}{COP_n}\right)100$ donde: COSn: Número de convenios de colaboración suscritos en el año n COPn: Número de convenios de colaboración programados en el año n				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
<b>APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022</b>					
<b>Nombre variable 1</b>	1.- Convenios de colaboración suscritos en el año n	<b>Valor variable 1</b>	1	<b>Fuente de información variable 1</b>	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios y Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
<b>Nombre variable 2</b>	2.- Convenios de colaboración programados a suscribir en el año n	<b>Valor variable 2</b>	1	<b>Fuente de información variable 2</b>	Dirección General Adjunta de Operación y Servicio a Usuarios y Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo
<b>Sustitución en método de cálculo</b>	$NCO2022 = (1/1)100$ COS2022: COP2022:				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

## 4.2 Parámetro 1 del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
Nombre	4.2 Campañas implementadas para la difusión del SNC				
Objetivo prioritario	Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.				
Definición	Mide el número de campañas de difusión implementadas por la entidad para la población.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	X= Resultado de las campañas implementadas para la difusión del SNC en el año n.				
Observaciones	Las campañas de difusión son realizadas en las plataformas digitales oficiales de la entidad, por lo que se medirá el alcance a través del reporte de estas plataformas con relación a los suscriptores y seguidores.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
90.0	N/A	N/A	90.0	95.0	Constante
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					

Nombre variable 1	1.- Porcentaje de alcance en las campañas implementadas en el año n	Valor variable 1	95.0	Fuente de información variable 1	Reporte de plataformas digitales, DMCCA
Sustitución en método de cálculo	X2022 =95.0				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

### 4.3 Parámetro 2 del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR					
Nombre	4.3 Encuesta de calidad en el servicio				
Objetivo prioritario	Mejorar la eficiencia del CONOCER para ofrecer un servicio integral a la ciudadanía.				
Definición	Mide el grado de satisfacción en el servicio a través de encuestas a usuarios e interesados en formar parte del SNC.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Período de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Calidad	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	L9T.- Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral		
Método de cálculo	CS=Resultado de la encuesta de calidad en el servicio en el año n.				
Observaciones	La encuesta de calidad en el servicio genera información sobre el nivel de satisfacción de las personas en los servicios que ofrece el CONOCER, tanto para los usuarios que forman parte del SNC, así como del público en general interesado en integrarse.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
70.0	90.6	97.8	91.9	92.3	Constante
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			



**APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022**

Nombre variable 1	1.- Porcentaje de satisfacción obtenida a través de la Encuesta de calidad en el servicio en el año n	Valor variable 1	92.3	Fuente de información variable 1	Encuesta de calidad en el servicio
Sustitución en método de cálculo	CS2022=92.3				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

# 5

## GLOSARIO

## 5- Glosario

**Contrato de Fideicomiso:** Contrato de creación del Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER).

# 6

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

## 6.- Siglas y abreviaturas

**CAI:** Comité de Acreditación Inicial

**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

**COMERI:** Comité de Mejora Regulatoria Interna

**CPD:** Coordinación de Promoción y Desarrollo

**DMCCA:** Dirección de Mercadeo, Comunicación y Canales de Atención

**DOF:** Diario Oficial de la Federación

**EC:** Estándares de Competencia

**ECE:** Entidades de Certificación y Evaluación

**EMS:** Educación Media Superior

**ES:** Educación Superior

**IEC:** Instrumentos de Evaluación de Competencia

**IES:** Instituciones de Educación Superior

**OC:** Organismos Certificadores

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

**PND:** Plan Nacional de Desarrollo

**PS:** Prestadores de Servicios

**PSE:** Programa Sectorial de Educación

**RENAP:** Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas

**RENAC:** Registro Nacional de Cursos de Capacitación Basados en Estándares de Competencia

**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