I.- Datos Generales

Código	Título
EC0581	Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Propósito del Estándar de Competencia
Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan como integrantes de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

El presente Estándar de Competencia es de carácter nacional y servirá como referencia para evaluar y certificar la competencia de las personas que se desempeñan en la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, del plan de capacitación de la empresa, así como la implementación y seguimiento de los bonos de productividad.

Para alcanzar la competencia en este Estándar de Competencia, se requieren, en promedio 576 horas de experiencia laboral o 288 horas de experiencia con 40 horas de capacitación.

Descripción general del Estándar de Competencia
El Estándar describe el desempeño del personal involucrado con la integración y operación de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en un centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Dos
Desempeña actividades programadas que, en su mayoría son rutinarias y predecibles. Depende de las instrucciones de un superior. Se coordina con compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
Comité de Gestión por Competencias de la Productividad y Competitividad Laboral.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
18 de mayo de 2015	11 de junio de 2015

Periodo sugerido de revisión/actualización del EC:
3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)
Grupo unitario
1121 Presidentes y directores generales en instituciones públicas
1122 Presidentes y directores generales en instituciones y empresas privadas
1132 Directores de organizaciones sindicales
1133 Directores de organizaciones empresariales

Ocupaciones asociadas
Delegado de institución pública.
Director general de institución pública.
Presidente de institución pública.
Gerente general de empresa privada.
Gerente regional de empresa privada.
Administrador general de empresa privada.
Líder sindical.
Asesor o representante sindical.
Tesorero sindical.
Secretario general de sindicato.
Delegado sindical. Presidente de cámara empresarial.
Representante de industriales.
Representante empresarial.
Líder empresarial.

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC
Integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)
Sector:
93 Actividades legislativas gubernamentales de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales.
Subsector:
931 Actividades legislativas, gubernamentales y de impartición de justicia.
Rama:
9316 Actividades administrativas de instituciones de bienestar social.
Subrama:
93161 Actividades administrativas de instituciones de bienestar social.
Clase:
31610 Actividades administrativas de instituciones de bienestar social.

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal.
- Confederación de Trabajadores de México.

- Federación de Trabajadores del Estado de Coahuila, CTM.
- Formación Integral en Desarrollo del Talento Humano, SC.

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- Para demostrar la competencia en este EC, se recomienda que se lleve a cabo en el lugar de trabajo y durante su jornada laboral, sin embargo puede realizarse de manera simulada en área acondicionada para la realización.

Apoyos/Requerimientos:

- Para aplicar este EC es necesario contar como mínimo con el siguiente material: formatos oficiales emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ": DC-1 Informe sobre la constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, formato DC-2 Elaboración del plan y programas de capacitación, adiestramiento y productividad, formato DC-3 Constancia de competencias o de habilidades laborales, formato DC-4 Lista de constancias de competencias o de habilidades laborales;" Acta de Constitución de la Comisión, programa de capacitación y adiestramiento, acta de establecimiento de bonos de productividad y formatos de asesoría.

Duración estimada de la evaluación

- 4 horas en gabinete y 3 horas en campo, totalizando 7 horas.

Referencias de Información

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Acuerdo con el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.
- Reglamentos internos de trabajo.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia	Elemento 1 de 2
Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.	Integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Elemento 2 de 2
Operar las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 2	E1842	Integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El Documento que especifica la integración de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad elaborado:

- Señala el número total de integrantes, con base en lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo,
- Determina el número de integrantes representantes del patrón con base en lo establecido en el articulo 153-E de la Ley Federal del Trabajo,
- Indica el número de integrantes representantes de los trabajadores con base en lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo,
- Señala el nombre/puesto de cada uno de los integrantes representantes del patrón con base en lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo,
- Menciona el nombre/puesto de cada uno de los integrantes representantes de los trabajadores con base en lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo,
- Especifica las funciones de la comisión con base en lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo,
- Precisa los roles que desempeña cada uno de los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, con base en lo establecido en el párrafo segundo del artículo 7 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Describe las funciones de sus integrantes con base en el artículo 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Asienta la forma de sesionar con base en el artículo 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Declara la adopción de acuerdos con base en el artículo 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Señala la incorporación y/o sustitución de nuevos integrantes con base en el artículo 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Indica la existencia/no existencia de subcomisiones, con base en lo establecido en el párrafo tercero del artículo 7 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,

- Específica el uso de firmas digitales con base en la fracción II del artículo 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Describe la forma en que se garantiza el uso de firmas digitales con base en la fracción II del artículo 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, y
- Contiene el nombre y firma del total de integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad con base en lo establecido en el párrafo segundo del artículo 7 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.

2. El Formato DC-1 Informe sobre la constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad elaborado:

- Corresponde al formato vigente publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio del 2013,
- Contiene los datos en apego a los campos e instrucciones que el propio formato solicita, y
- Señala el número total de integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, con un número par, congruente con el documento que especifica la integración de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, con base en lo establecido en el articulo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. El objeto de la capacitación y el adiestramiento establecidos en los artículos 153-B y 153-C de la Ley Federal del Trabajo.	Conocimiento
2. La Definición de productividad referida en el artículo 153–I de la ley Federal del Trabajo.	Conocimiento

GLOSARIO

1.	Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad:	Grupo de trabajo responsable de vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento así como acciones tendientes a incrementar la productividad.
2.	Empresa:	Unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios.
3.	Patrón:	Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
4.	Trabajador:	Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Referencia	Código	Título
2 de 2	E1843	Operar las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Revisa el plan y los programas de capacitación y adiestramiento:
   - Solicitando el plan y los programas de capacitación y adiestramiento al responsable de su resguardo,
   - Contrastando los contenidos del plan con respecto a lo establecido en el artículos 9, 10, 11 y 12 del del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
   - Verificando que las constancias de competencias o de habilidades laborales (DC-3) estén autentificadas por los representantes del patrón y de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículos 24 y 25 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
   - Verificando que se cuenta con el acuse de envío a la autoridad Federal de las listas de competencia o habilidades laborales (DC-4) conforme a lo establecido en el artículo 26 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
   - Informando al responsable de la empresa las fortalezas/áreas de oportunidad /sugerencias de mejora detectadas durante el análisis del plan y los programas de capacitación y adiestramiento, y
   - Solicitando el nombre y firma de recibido del responsable de la empresa en el reporte del Análisis del plan y los programas de capacitación y adiestramiento.

2. Realiza un listado con las necesidades de cambios en maquinaria/equipo/organización del trabajo/ relaciones laborales:
   - Determinando el área/áreas en donde realizará el recorrido para la recolección de la información,
   - Solicitando la participación de los trabajadores para la recolección de la información sobre el estado actual de la maquinaria/equipo/organización del trabajo/ relaciones laborales, con base en las características que presente el centro de trabajo, y
   - Recolectando la información en campo referente al estado actual de la maquinaria/equipo/organización del trabajo/ relaciones laborales, con base en las características que presente el centro de trabajo.

3. Revisa que el expediente contenga los documentos de la constitución y operación de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad:
   - Constatando que se encuentre el documento que especifica la integración de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, con base en los artículos 7 y 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,

- Confirmando que se encuentre el Formato DC-1 Informe sobre la Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, con base en el artículo 8 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Asegurando que se encuentre el Formato DC-2 Elaboración del Plan y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, con base en los artículos 10, 11 y 12 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Cotejando que se encuentren los acuses de recibido por el trabajador/trabajadores del Formato DC-3 Constancias de Competencias o de Habilidades Laborales, con base en los artículos 24 y 25 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Cerciorando que se encuentre el acuse de recibido por la Autoridad Federal del Formato DC-4 Listas de Constancias de Competencias o de Habilidades Laborales, con base en el artículo 26 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
- Comprobando que se encuentre el Programa de Productividad elaborado por la empresa, con base en el artículo 153-J de la Ley Federal del Trabajo, y
- Confirmando que se encuentre el Esquema de reparto equitativo de los beneficios de la productividad elaborado por la empresa, con base en el artículo 153-J, fracción IX de la Ley Federal del Trabajo.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El reporte del Análisis del plan y los programas de capacitación y adiestramiento elaborado:
   - Indica el nombre de la Empresa de acuerdo al documento que especifica la integración de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad,
   - Señala el domicilio de la Empresa de acuerdo al documento que especifica la integración de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad,
   - Contiene una valoración sobre el cumplimiento de los requisitos que deben integrar el plan y programas de capacitación y adiestramiento, con respecto a lo establecido en los artículos 9, 10, 11 y 12 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores,
   - Describe las sugerencias de mejora derivadas del análisis del plan y los programas de capacitación y adiestramiento,
   - Muestra el nombre y firma de quien realiza el análisis del plan y los programas de capacitación y adiestramiento elaborado, y
   - Contiene nombre y firma de recibido por parte del área responsable de la empresa.

2. El reporte de las necesidades de cambios en maquinaria/equipo/organización del trabajo/ relaciones laborales elaborado:
   - Contiene el Nombre/Razón Social del Centro de Trabajo,
   - Incluye el RFC del Centro de Trabajo,
   - Menciona el domicilio del Centro de Trabajo,

- Indica el giro del Centro de Trabajo,
- Señala el número de trabajadores del Centro de Trabajo,
- Indica la fecha de elaboración del reporte,
- Menciona el área/áreas de recorrido,
- Describe la necesidad/necesidades identificadas en maquinaria/equipo/organización del trabajo/ relaciones laborales, durante el recorrido,
- Incluye las propuestas de mejora de la necesidad/necesidades identificadas en maquinaria/equipo/organización del trabajo/ relaciones laborales, durante el recorrido,
- Menciona los beneficios esperados de acuerdo a las propuestas de mejora de la necesidad/necesidades identificadas en maquinaria/equipo/organización del trabajo/ relaciones laborales, durante el recorrido,
- Incluye el nombre y firma de quien elabora el reporte de las necesidades de cambios en maquinaria/equipo/organización del trabajo/ relaciones laborales elaborado, y
- Contiene nombre y firma del total de integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad con base en lo establecido en el párrafo segundo del artículo 7 del Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Medición de la productividad: • Factores que influyen en la productividad. • Calculo de la productividad. • líneas bases de medición. • Indicadores de productividad.	Conocimiento
2. Medidas para elevar la productividad: • Elementos del diagnóstico de la productividad. • Características de un programa de productividad.	Conocimiento
3. Reparto equitativo de los beneficios de la productividad: • Objetivos de la evaluación del programa de productividad. • Objetivos de la cuantificación de resultados. • Objetivos del análisis de los resultados. • Características de un esquema de distribución de beneficios de la productividad. • Cumplimiento de los acuerdos de productividad.	Conocimiento