I.- Datos Generales

Código	Título
EC0782	Aplicación de habilidades genéricas para la competitividad laboral

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que realizan actividades profesionales en los sectores económicos y sociales, mediante la aplicación de conocimientos para la toma de decisiones; el participar proactivamente en equipo en el medio laboral y aplicando estrategias para la mejora de un producto/proceso.

El presente estándar de competencia se refiere a una función para cuya realización no se requiere por disposición legal la posesión de un título profesional, cabe señalar adicionalmente que para certificarse en este estándar de competencia no deberá ser requisito o impedimento el poseer un título profesional.

Descripción general del Estándar de Competencia

Este EC contempla las funciones sustantivas de aplicar conocimientos profesionales para la toma de decisiones, generando alternativas de solución a problemas detectados en la organización/empresa; participando proactivamente en equipo, asignando roles y funciones de los miembros del equipo de acuerdo al trabajo asignado; utilizar la comunicación asertiva: verbal, escrita y no verbal en distintos niveles jerárquicos y aplicar con creatividad ideas para mejorar los resultados en el ámbito laboral, desarrollando planes estratégicos en relación a las necesidades de la organización/empresa.

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: 4

Desempeña diversas actividades tanto programadas poco rutinarias como imprescindibles que suponen la aplicación de técnicas y principios básicos. Recibe lineamientos generales de un superior.

Requiere emitir orientaciones generales e instrucciones específicas a personas y equipos de trabajo subordinados.

Es responsable de los resultados de las actividades de sus subordinados del suyo propio.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló

ANUIES-FESE

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
2 de septiembre de 2016	2 de noviembre de 2016

Periodo sugerido de revisión /actualización del EC:
4 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario

N/A

Ocupaciones asociadas

N/A

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC

Ingeniería en energías renovables

Ingeniería en materia aeroespacial

Ingeniería en nanotecnología

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

54 Servicios profesionales, científicos y técnicos

Subsector:

541 Servicios profesionales, científicos y técnicos

Rama:

5419 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos

Subrama:

54199 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos

Clase:

541990 Otros servicios profesionales, científicos y técnicos

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

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES
- Fundación Educación Superior Empresa FESE.

Relación con otros estándares de competencia

Estándares relacionados:

- EC0554 Trabajo en equipo
- EC0507 Liderazgo para la autonomía de gestión
- EC0489 Facilitación de procesos de innovación
- EC0553 Liderazgo para la autonomía de gestión
- EC0513 Aprender a aprender
- EC0614 Incubación y Desarrollo
- EC0565 Consultoría Familia Empresaria
- EC0566 Consultoría de negocios
- EC0422 Administración de las personas en las organizaciones
- EC0612 Aplicación de prácticas verdes en los centros de trabajo

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, pudiera realizarse de forma simulada si el área de evaluación cuenta con los materiales, insumos, e infraestructura, para llevar a cabo el desarrollo de todos los criterios de evaluación referidos en el EC.
Apoyos/Requerimientos:	• 1 Computadora/Laptop conectada al proyector/pantalla • 1 Proyector/pantalla para visualizar el desempeño del candidato • 1 Mesa de trabajo y 3 sillas • Sala de juntas iluminada • Papelería: lápices, folder, hojas, plumones, marcadores, engrapadora, borrador y plumas. • 2 Personas para la simulación de trabajo en equipo • 1 Impresora • Conexión a internet

Duración estimada de la evaluación

- 1 hora en gabinete y 4 horas en campo, totalizando 5 horas

Referencias de Información

- Gray, Alex. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution, 2016.
- Rodríguez Martínez Ana, Tesis Doctoral Orientación Profesional por Competencias para mejorar la empleabilidad, Universidad de Zaragoza, España, 2012. 317 pp.
- Santamaría Velasco Carlos Alberto, La Vinculación en el Sistema de Educación Superior en México, FESE-ANUIES, 2012, 385 pp
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Observatorio Laboral, en observatoriolaboral.gob.mx/

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Aplicación de habilidades genéricas para la competitividad laboral

Elemento 1 de 3

Aplicar conocimientos profesionales para la toma de decisiones en el medio laboral

Elemento 2 de 3

Participar proactivamente en equipo en el medio laboral

Elemento 3 de 3

Aplicar la innovación como estrategia para mejorar un producto, proceso / servicio

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E2453	Aplicar conocimientos profesionales para la toma de decisiones en el medio laboral

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Localiza el problema de la organización/empresa a partir de un plan de detección de necesidades:
   - Revisando la información para determinar la situación de la organización/empresa,
   - Identificando los lineamientos institucionales de la organización/empresa en la que labora,
   - Determinando los conocimientos a aplicar de acuerdo a su formación académica para obtener información que le permita resolver el problema, y
   - Anotando las particularidades del problema en el análisis FODA.

2. Genera alternativas de solución al problema detectado en la organización/empresa:
   - Proponiendo acciones de mejora para la organización/empresa,
   - Priorizando el bien común y los fines de la organización/empresa, y
   - Enunciando las alternativas de solución generadas en un plan de acción.

3. Menciona las acciones para la solución del problema:
   - Definiendo los resultados de las acciones, y
   - Estableciendo una reunión para el seguimiento de las acciones.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El análisis FODA elaborado:
   - Incluye los cuatro elementos desarrollados, y
   - Contiene las áreas de oportunidad.

2. El plan de acción elaborado:
   - Se encuentra sin errores ortográficos,
   - Incluye los elementos del plan de acción y están desarrollados en forma clara y coherente,
   - Contiene la selección de las estrategias de solución fundamentadas en el análisis FODA y las condiciones reales de la organización,
   - Incluye el calendario de actividades y recursos económicos, materiales y humanos para el cumplimiento de las estrategias de solución, e
   - Incluye un planteamiento del seguimiento de actividades para su cumplimiento efectivo.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Planeación estratégica	Comprensión

2. Modelos de toma de decisiones (TDD)	Aplicación
3. Técnicas de investigación documental	Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Iniciativa:	La manera en que realiza acciones para la mejora de los procesos de la organización/empresa.
2. Orden:	La manera en que establece/respeta prioridades y secuencias en los procedimientos para realizar una tarea.
3. Responsabilidad:	La manera en que realiza sus funciones de acuerdo a los lineamientos de la organización/empresa.

GLOSARIO

1. Actividades:	Acción o series de acciones emprendidas para producir los resultados inmediatos planeados
2. Análisis FODA:	También conocido como Matriz o Análisis DOFA/FODA, es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada.
3. Diagnóstico:	Etapa inicial del proceso de planeación que consiste en un análisis crítico de la entidad o dependencia y de su entorno a partir de la recolección, clasificación y análisis de los elementos que los conforman, con el objetivo de identificar sus logros, necesidades y problemas.
4. Organización:	Son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo.
5. Toma de decisión:	Una decisión es una resolución o determinación que se toma respecto a algo. Se conoce como toma de decisiones al proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas

Referencia	Código	Título
2 de 3	E2454	Participar proactivamente en equipo en el medio laboral

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Coordina el equipo de trabajo para obtener logros:
   - Utilizando al menos dos técnicas de trabajo en equipo,
   - Empleando la comunicación horizontal con los miembros colaboradores expresando mensajes en términos de inclusión,
   - Escuchando en forma activa a cada miembro de la organización,

- Evitando uso de estereotipos, pronombres/sobrenombres y comparaciones,
- Asumiendo su rol sin invadir las tareas de los demás miembros, y
- Desarrollando en consenso objetivos y un plan de trabajo.

2. Asigna los roles y funciones de los miembros del equipo de acuerdo al trabajo asignado:
   - Determinando las actividades en función de los objetivos desarrollados por el equipo,
   - Utilizando la comunicación oral a través de un lenguaje articulado y tono de voz acorde al medio donde se desempeña,
   - Asignando las funciones de los miembros de acuerdo con las actividades que cada uno realiza,
   - Convocando a los miembros del equipo a reuniones para informar el avance con respecto al trabajo asignado,
   - Manteniendo el control de las reuniones de trabajo, estableciendo reglas de participación, y
   - Compartiendo el reconocimiento por los logros obtenidos con todo el equipo, mediante una reunión.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El plan de trabajo elaborado:
   - Se encuentra sin errores ortográficos,
   - Está dirigido al jefe inmediato,
   - Incluye los elementos que conforman un plan de trabajo en su estructura y formato,
   - Incluye los objetivos/metas de la empresa/organización, e
   - Incluye la descripción de las estrategias a realizar con un cronograma de actividades por cada integrante del equipo.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Características del trabajo colaborativo y trabajo en equipo.	Comprensión
2. Elementos de liderazgo	Aplicación
3. Fundamentos de teoría de relaciones humanas en el medio laboral.	Comprensión
4. Técnicas de trabajo colaborativo	Aplicación

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad: La manera en la que brinda un trato cordial y respetuoso durante el proceso de comunicación.
2. Cooperación: La manera en que trabaja de forma conjunta para realizar una función o tarea que contribuya a los objetivos de trabajo.
3. Iniciativa: La manera en que presenta propuesta e ideas que contribuyan al trabajo de los demás.

4. Perseverancia:	La manera en que identifica sus debilidades y busca alternativas para cumplir las metas.
5. Tolerancia:	La manera en que respeta las opiniones, ideas y actitudes de los demás.

GLOSARIO

1. Comunicación horizontal:	Aquella que se establece entre miembros de un mismo nivel jerárquico.
2. Trabajo colaborativo:	Grupo de personas que trabajan de manera coordinada en el establecimiento de los objetivos y el cumplimiento de los mismos, adquiriendo responsabilidades compartidas.
3. Trabajo en equipo:	Grupo de personas que se organizan para realizar acciones en conjunto que les permitan alcanzar objetivos comunes. Cada integrante desempeña diferentes roles, así como cada una manifiesta diferentes grados de compromiso e implicación.

Referencia	**Código**	**Título**
3 de 3	E2455	Aplicar la innovación como estrategia para mejorar un producto, proceso/servicio.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Desarrolla un plan estratégico de innovación en relación a la necesidad que desea atender:
- Determinando posibilidades de innovación a partir del Análisis FODA,
- Obteniendo un diagnóstico recurriendo a las fuentes de información pertinentes sobre la situación específica a innovar, y
- Desarrollando una estrategia que presente un cambio en el proceso/producto/servicio.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:
PRODUCTOS

1. Plan de innovación/proyecto de mejora elaborado:
- Incluye información referente a las tendencias relevantes enfocadas en el producto/proceso/servicio,
- Contiene propuestas de acciones a seguir a corto, mediano y largo plazo, para la mejora del producto/proceso/servicio, y
- Describe las alianzas/prospectos que apoyen la propuesta de innovación.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Concepto de pensamiento innovador	Comprensión
2. Plan de innovación	Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:
ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Iniciativa: La manera en la que ofrece alternativas que permitan mejorar las situaciones o procesos de la empresa.
2. Perseverancia: La manera en la que muestra constancia en el cumplimiento de sus propósitos u objetivos.

GLOSARIO

1. Alianzas: Acuerdo/pacto entre dos o más organizaciones.
2. Innovación: Proceso en el cual se desarrolla un producto, proceso o servicio a partir de una idea, invención o reconociendo de necesidad.
3. Plan de innovación: Es una iniciativa donde se plasman los objetivos, mediante las oportunidades y fortalezas del producto, servicio u organización, a fin de mejorar y ser competitivo.