I.- Datos Generales

Código	Título
EC0862	Implementación de estrategias para promover la certificación de competencias

Propósito del Estándar de Competencia
Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan como coordinadores de proyectos de certificación de Competencias Laborales.

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.

Descripción general del Estándar de Competencia
El Estándar de Competencia considera los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la implementación de estrategias de promoción de la certificación de competencias, dicha implementación involucra el diseño del Plan de Certificación de competencia laboral, la coordinación de la implementación y evaluación del Plan diseñado.

También establece los conocimientos con los que se debe contar para realizar la función, así como las actitudes relevantes en su desempeño.

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: Cuatro
Desempeña diversas actividades tanto programas, poco rutinarias como impredecibles 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 y del suyo propio.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
14 de noviembre de 2016	30 de noviembre de 2016
Periodo sugerido de revisión/actualización del EC:	
2 años	

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

Grupo unitario

2111 Administradores y especialistas en recursos humanos y sistemas de gestión.
2112 Especialistas y consultores en mercadotecnia, publicidad, comunicación y comercio exterior.

Ocupaciones asociadas
Administrador de empresas y asesor administrativo

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:

5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica.

Subrama:

54161 Servicios de consultoría en administración.

54169 Otros servicios de consultoría científica y técnica.

Clase:

541610 Servicios de consultoría en administración. MÉX.

541690 Otros servicios de consultoría científica y técnica.

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 Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial A.C. (AMECAP).
- Centro de Formación Pedagógica e Innovación Educativa A.C. (CEFOPED).
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).
- Excelencia Laboral, S.C. (EXCELA).
- Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE).

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

1. En situación real o simulada, de manera presencial o a distancia, en el caso de la simulación la presentación deberá ser con un equipo real de trabajo, con una duración mínima de 30 minutos y utilizando el Plan de Certificación de competencia laboral que se presenta como evidencia de producto.

2. Los documentos requeridos por el estándar son:
   - El Informe de la Demanda del mercado de certificación de competencia laboral.
   - El Informe de la Oferta del mercado de certificación de competencia laboral.
   - El Proyecto de Plan de Certificación de competencia laboral.
   - El Mecanismo de Seguimiento del Plan de Certificación de competencia laboral.
   - El Informe de Seguimiento del Plan de Certificación de competencia laboral.

- El informe final del Plan de Certificación de competencia laboral.
- Las acciones de mejora al Plan de Certificación de competencia laboral.

3. El documento Plan de Certificación de competencia laboral acordado, deberá ser elaborado como resultado del desempeño de la presentación del Plan de Certificación de competencia laboral.

Apoyos/Requerimientos:

- Equipo de trabajo de mínimo tres integrantes.
- Área para llevar a cabo la comunicación del Plan de Certificación.
- Medios de comunicación habilitados para la situación a distancia.
- Papelería en general.

Duración estimada de la evaluación

- 2 horas en gabinete y 1 hora en campo, totalizando 3 horas

Referencias de Información

- Reglas Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias
- Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS (ECE/OC/CE/EI) Interno
- Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS (ECE/OC/CE/EI) Externo
- Manual de Evaluación de Competencia y Verificación Interna
- http://es.wikihow.com/crear-un-plan-de-trabajo, 29 de junio 2016.
- http://www.deguate.com/infocentros/gerencia/admon/12.htm#.V3Qj92clvF4, 29 de junio 2016.
- http://www.elderecho.com/tribuna/contable/costes_directos-costes_indirectos_11_685180004.html.
- http://www.enciclopediafinanciera.com/definicion-costos-fijos.html.
- http://www.feaps.org/que-hacemos/organizacion/calidad/buenas-practicas.html, 29 de junio 2016.
- Método SMART para fijar objetivos.
- Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide), Project Management Institute, Inc. (PMI).

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia
Implementación de estrategias para promover la certificación de competencias.

Elemento 1 de 3
Diseñar el Plan de Certificación de competencia laboral.

Elemento 2 de 3
Coordinar la implementación del Plan de Certificación de competencia laboral.

Elemento 3 de 3
Evaluar el Plan de Certificación de competencia laboral.

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E2667	Diseñar el Plan de Certificación de competencia laboral.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El Informe de la Demanda del mercado de certificación de competencia laboral, elaborado:
   - Contiene los sectores productivos/económicos/ sociales/ nacionales/ regionales/ locales susceptibles de certificación de competencia laboral,
   - Establece el objetivo del Informe de la Demanda de acuerdo con los sectores productivos/económicos/ sociales nacionales/ regionales/ locales a atender,
   - Contiene la caracterización de la población susceptible de ser certificada en el sector productivo/ económico/ social seleccionado,
   - Contiene la percepción económica promedio de la población susceptible de ser certificada en el sector productivo/económico/social seleccionado,
   - Especifica las necesidades de interés y apoyo potencial para la certificación en los sectores productivos/económicos/sociales de acuerdo con el objetivo del Informe de la Demanda,
   - Describe los beneficios de la certificación para los trabajadores, los empleadores y el sector al que pertenecen, y
   - Describe los antecedentes que tiene el sector/población en materia de competencia laboral.

2. El Informe de la Oferta del mercado de certificación de competencia laboral, elaborado:
   - Contiene costos fijos, variables, directos e indirectos de la certificación en el sector productivo/económico/social seleccionado,
   - Establece el objetivo del Informe de la Oferta de acuerdo con los sectores productivos/ económicos/ sociales nacionales/ regionales/ locales a atender,
   - Especifica cuántos, cuáles y dónde se ubican los competidores en el mercado de la certificación de competencia laboral,
   - Contiene nombre y descripción de certificaciones existentes en el mercado y la organización que la oferta de acuerdo con los objetivos del Informe de la Oferta, y
   - Contiene las ventajas competitivas de la ECE/ OC/ CE/ EI con relación a la oferta de certificación obtenida.

3. El Proyecto de Plan de Certificación de competencia laboral, elaborado:
   - Contiene el objetivo general del Proyecto de Implementación del Plan de Certificación de competencia laboral,
   - Contiene el titulo de los estándares de competencia a ofertar por la ECE/ OC,
   - Contiene los objetivos específicos, metas e indicadores a cumplir con el Plan de Certificación de competencia laboral,
   - Contiene las actividades que se desarrollarán en el Plan de Certificación de competencia laboral de acuerdo con los objetivos,
   - Enlista los responsables de ejecutar las actividades del Plan de Certificación de competencia laboral y los respectivos entregables,
   - Establece los tiempos de ejecución de cada una de las actividades establecidas en el Plan de Certificación de competencia laboral,

- Contiene los recursos humanos, materiales y financieros que se requerirán para operar el Plan de Certificación de competencia laboral, y
- Contiene las estrategias de venta a implementar para cumplir el Plan de Certificación de competencia laboral.

4. El Mecanismo de Seguimiento del Plan de Certificación de competencia laboral, elaborado:
- Está establecido de manera documental física/ electrónica,
- Contiene el periodo y frecuencia de medición de los avances del Plan de Certificación de competencia laboral,
- Contiene el apartado para registrar los indicadores,
- Describe las acciones preventivas/ correctivas a implementar, y
- Contiene la firma del responsable del registro.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Funciones de los actores del modelo del Sistema Nacional de Competencias.	Conocimiento
2. Título Quinto, de las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias.	Conocimiento

GLOSARIO

1. Caracterización de la población:	Se refiere a los atributos de género, edad, aspectos socioculturales, económicos y laborales, así como el nivel educativo que distinguen al grupo al cual va dirigido el Plan de Certificación.
2. Costos directos:	Se asocian con el producto de una forma muy clara, sin necesidad de ningún tipo de reparto. Se producen cuando las empresas establecen mecanismos de control para conocer con exactitud la cantidad de coste que va al producto, servicio / sección. Dentro de estos, los más habituales son: ✓ Materias Primas: son los materiales que hemos consumido para fabricar el producto. ✓ Mano de Obra Directa: son las personas relacionadas directamente con el producto debido a que se encargan de su elaboración.
3. Costos fijos:	Gastos de la actividad que no dependen del nivel de bienes y servicios producidos por la empresa. Los costos fijos no están fijados de manera permanente, cambiarán con el tiempo, pero no varía con la cantidad de producción para el período en cuestión.
4. Costos indirectos:	Corresponden a los recursos que son necesarios para desarrollar las actividades de producción, comercialización / apoyo, pero que no se puede identificar medir exactamente cuánto de ellos contiene cada producto.
5. Costos variables:	Gastos que cambian en proporción a la actividad de una empresa. El costo variable es la suma de los costos marginales en todas las

		unidades producidas. Los costos variables se denominan a veces a nivel de unidad producida, ya que los costos varían según el número de unidades producidas.
6.	Metas:	Para el Plan de Certificación de competencia laboral considera la población a impactar.
7.	Objetivo del estudio :	Se refiere a los fines hacia los cuales se dirigen las actividades, representa no sólo el punto final de la planeación, sino también el lugar hacia donde se encamina la organización, dirección y control del Plan, los objetivos se derivan de la meta, tiene la misma intención, pero son más concretos, se caracterizan por ser: específicos, medibles, realizables, realistas y limitados en tiempo.
8.	Plan de Certificación de competencia laboral:	Es una herramienta que permite ordenar y sistematizar información relevante para realizar un trabajo. Esta especie de guía propone una forma de interrelacionar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos disponibles.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E2668	Coordinar la implementación del Plan de Certificación de competencia laboral.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Presenta el Plan de Certificación de competencia laboral a los responsables de implementar el proyecto:

- Comunicando los elementos del Plan de Certificación de competencia laboral de manera oral y de acuerdo con lo establecido en el mismo,
- Dando a conocer las metas y actividades del Plan de Certificación de competencia laboral asignadas en el proyecto,
- Informando las fechas límite y entregables del Plan de Certificación de competencia laboral asignados en el proyecto,
- Presentando la distribución de los recursos del Plan de Certificación de competencia laboral asignados en el proyecto,
- Atendiendo las dudas presentadas,
- Confirmando la comprensión de lo presentado mediante el uso de técnicas de retroalimentación, y
- Acordando los ajustes planteados durante la presentación del Plan de Certificación de competencia laboral.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El Plan de Certificación de competencia laboral, acordado:

- Presenta el mecanismo de validación de los involucrados,
- Presenta el de control de cambios con información actualizada,
- Incluye metas, actividades y responsables,

- Contiene fechas límite y entregables, y
- Contiene la distribución de recursos.

2. El Informe de Seguimiento del Plan de Certificación, integrado:
- Contiene el registro de avance de los objetivos, metas e indicadores respecto al Plan de Certificación,
- Contiene el registro de avance de las actividades respecto al Plan de Certificación,
- Contiene el registro de cumplimiento de los tiempos y entregables establecidos respecto al Plan de Certificación,
- Contiene el registro de cumplimiento en la aplicación de los recursos respecto al Plan de Certificación,
- Describe las fortalezas y áreas de oportunidad de la implementación del Plan de Certificación,
- Corresponde al mecanismo de seguimiento establecido en el Plan de Certificación, e
- Incluye las acciones de mejora para el reforzamiento del Plan de Certificación.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Fundamentos de gestión de proyectos	Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad: La manera en que atiende sin interrupciones los ajustes planteados por los responsables de implementar el proyecto.
2. Orden: La manera en que presenta secuencialmente los componentes del Plan de Certificación.

GLOSARIO

1. Mecanismo de validación: Medio físico / electrónico por medio del cual se demuestra que el Plan de Certificación de competencia laboral fue difundido y aprobado por los involucrados.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E2669	Evaluar el Plan de Certificación de competencia laboral

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El informe final del Plan de Certificación, documentado:
- Contiene el comparativo, gráfico y por escrito, de las metas alcanzadas con respecto a las metas planteadas en el Plan de Certificación,
- Incluye el registro de cumplimiento de los indicadores planteados en el Plan de Certificación de competencia laboral,
- Incluye el grado de cumplimiento de los tiempos y entregables establecidos en el Plan de Certificación de competencia laboral,

- Contiene comparativo de la aplicación de los recursos con respecto a lo planeado en el Plan de Certificación de competencia laboral,
- Contiene la relatoría de las acciones relevantes presentadas durante la implementación del Plan de Certificación de competencia laboral, y
- Está presentado de manera física / electrónica.

2. Las acciones de mejora al Plan de Certificación de competencia laboral, elaboradas:
- Describen las buenas prácticas identificadas durante la implementación del Plan de Certificación de competencia laboral,
- Describen las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas en la implementación,
- Establecen las estrategias para atender las áreas de oportunidad identificadas, y
- Están presentadas de manera física / electrónica.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Características de una buena práctica.	Comprensión