



**CONOCER**

# **Modelo de Competencias Laborales México**

Agosto 2004

# **1. Tendencias de Cambio y Capacitación**

- **Globalización**
- **Cambios en la tecnología y en la organización de la producción y el trabajo**
- **Nuevo paradigma  
“Educación - Capacitación”**

# Entorno



- **Apertura Comercial**
  - **Avance Tecnológico**
  - **Flexibilización**
  - **Estabilidad**
  - **Desregulación**
  - **Infraestructura**
- Interna / Externa**

# Globalización



1. Nuevas tecnologías
2. Nuevos actores
3. Organización de la producción a escala mundial
4. Creciente poder de los mercados financieros
5. Falta de sincronización entre el desarrollo de la economía y del empleo
6. Cambios en la demanda y ciclos más cortos de vida de los productos

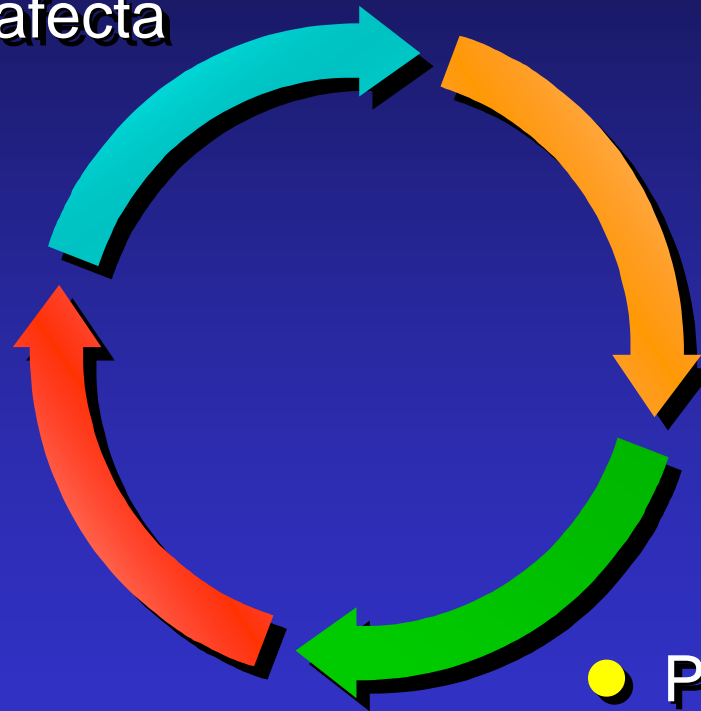
# Tendencias de Cambio

- Inseguridad económica que afecta a la demanda, por lo tanto círculo vicioso

- Empleo atípico

- Desempleo, subempleo y precarización

- Polarización de ingresos y jornadas de trabajo

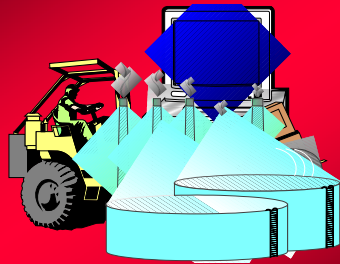


# Los individuos, empresas y sociedad desarrollan:

## Capacidad de:

- Innovación
- Adaptación
- Aprendizaje continuo

## Inversión



## Recursos Humanos



## Proceso Productivo

- Desarrollo tecnológico
- Organización
- Formación de recursos humanos (educación y capacitación)

**Competitividad**

- Desarrollo tecnológico
- Organización
- Formación de recursos humanos (educación y capacitación)

**Competitividad**

Crecimiento económico

Mejores condiciones laborales

**Empleo-Bienestar**

# Perfil del Nuevo Patrón Productivo

Transición de una economía de oferta a una de demanda

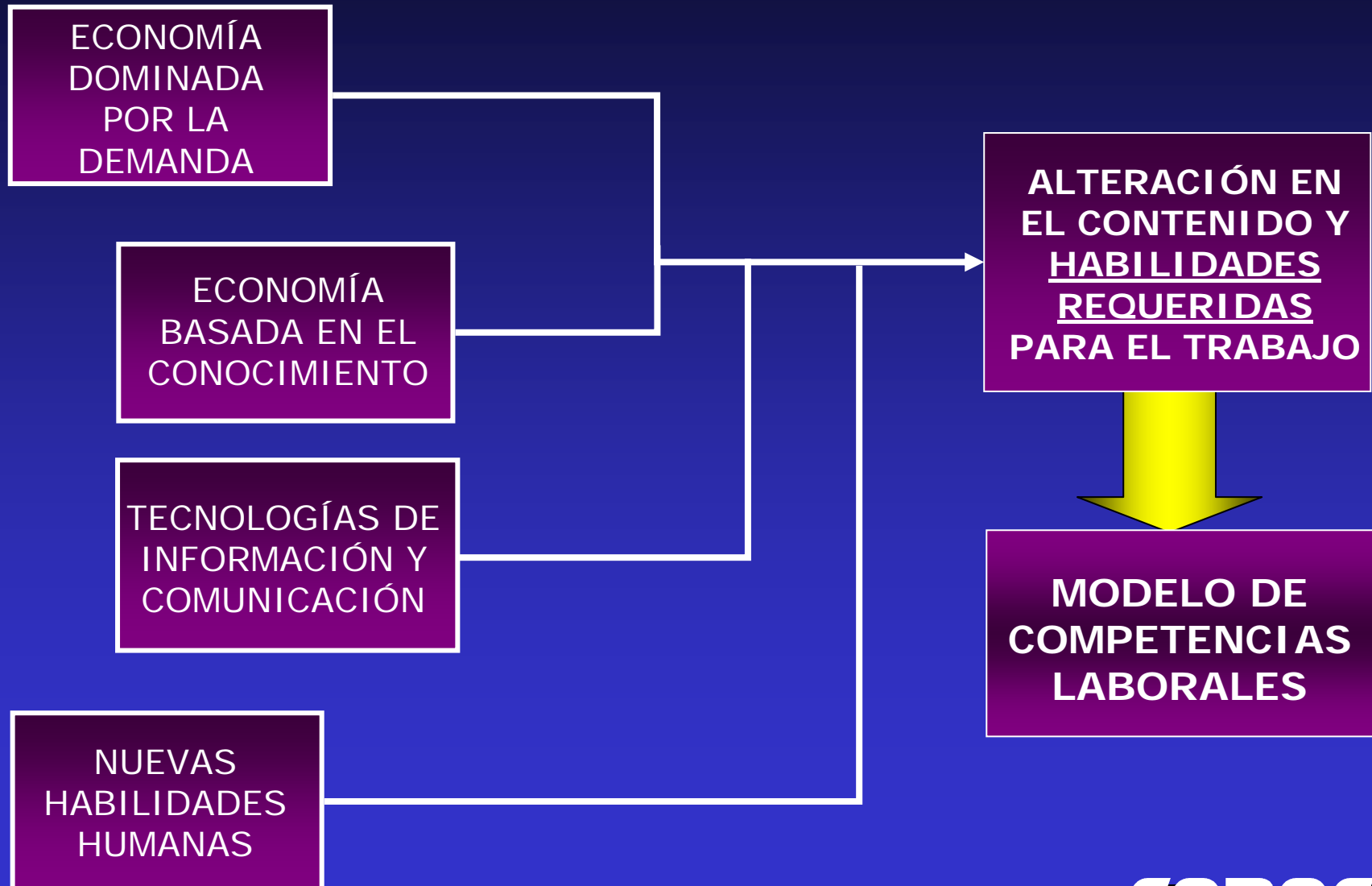
Cambio de una economía de escala a una de diversificación

- Descorporatización
- Descentralización
- Flexibilización
- Integración

Tecnología dura

Tecnología blanda

# Gestión del Talento Humano por el Modelo de Competencias

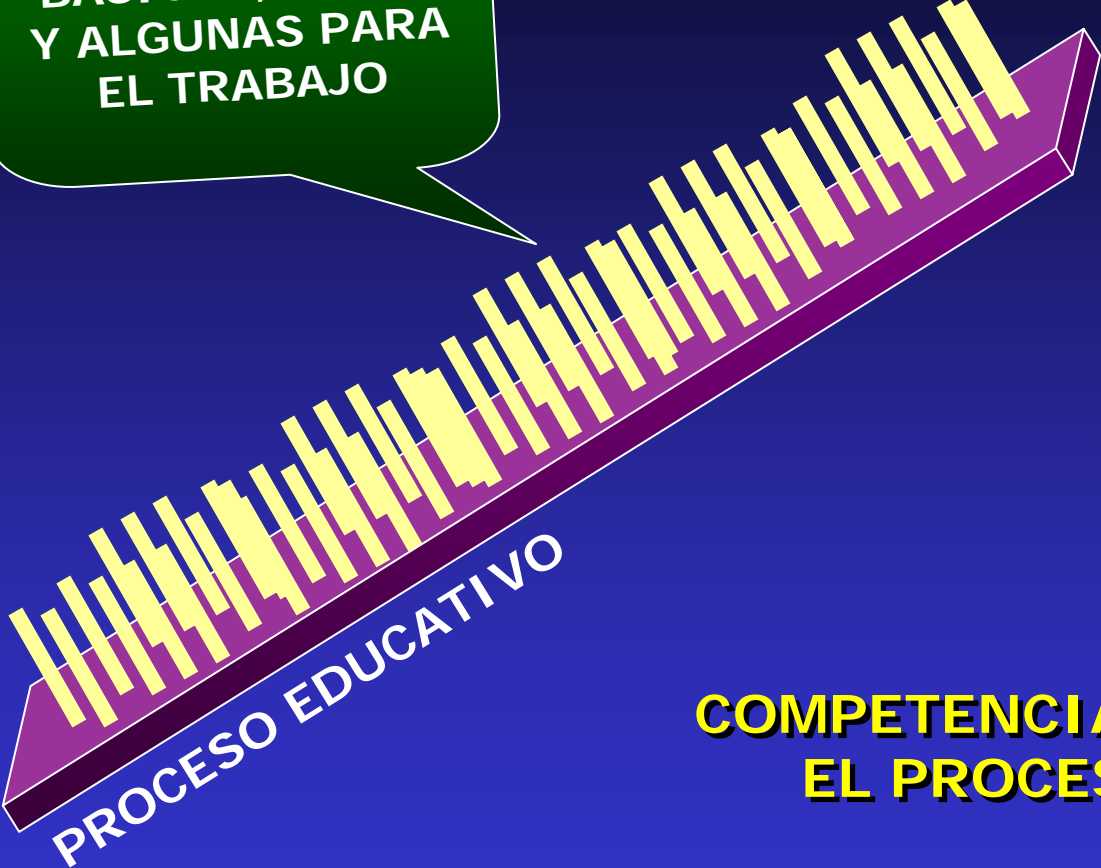


# Concepto de Competencia

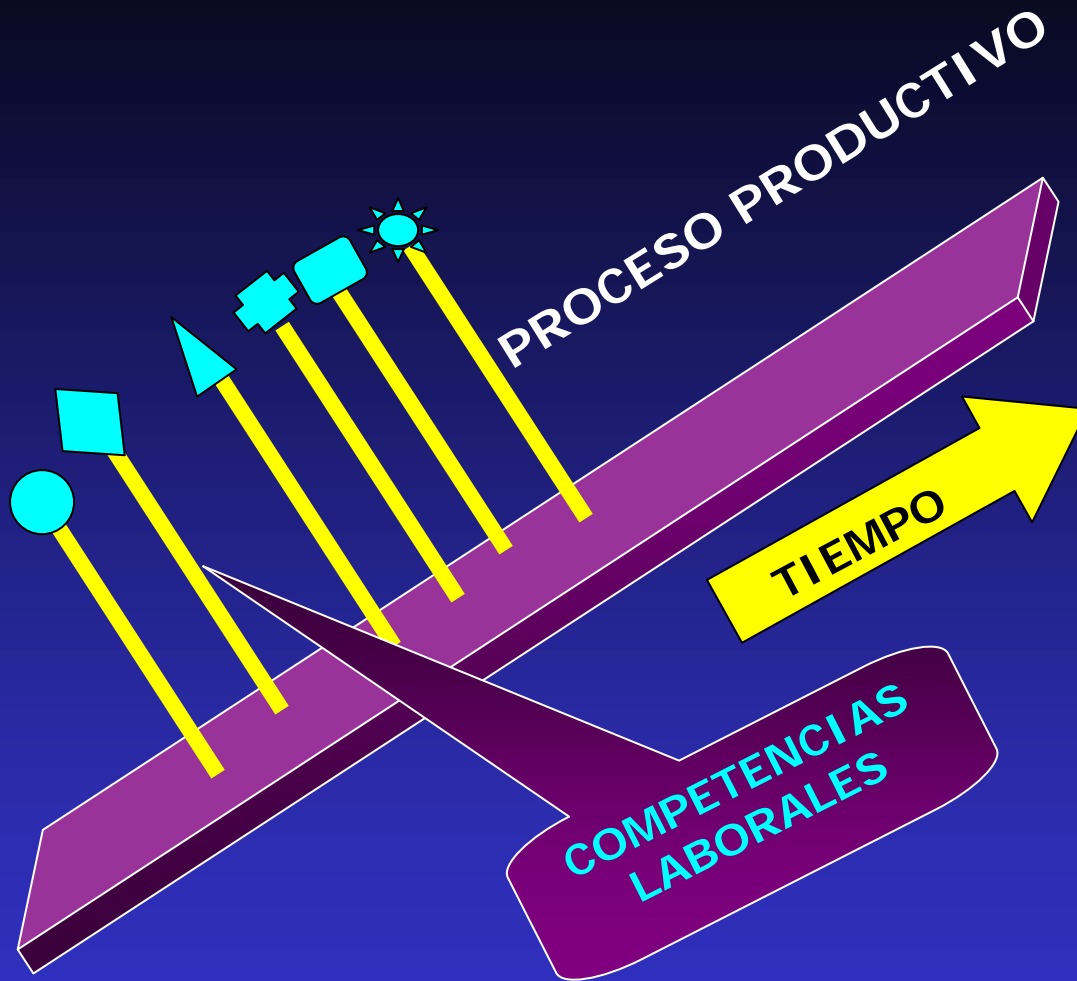
Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

SABER  
SABER HACER  
SABER SER

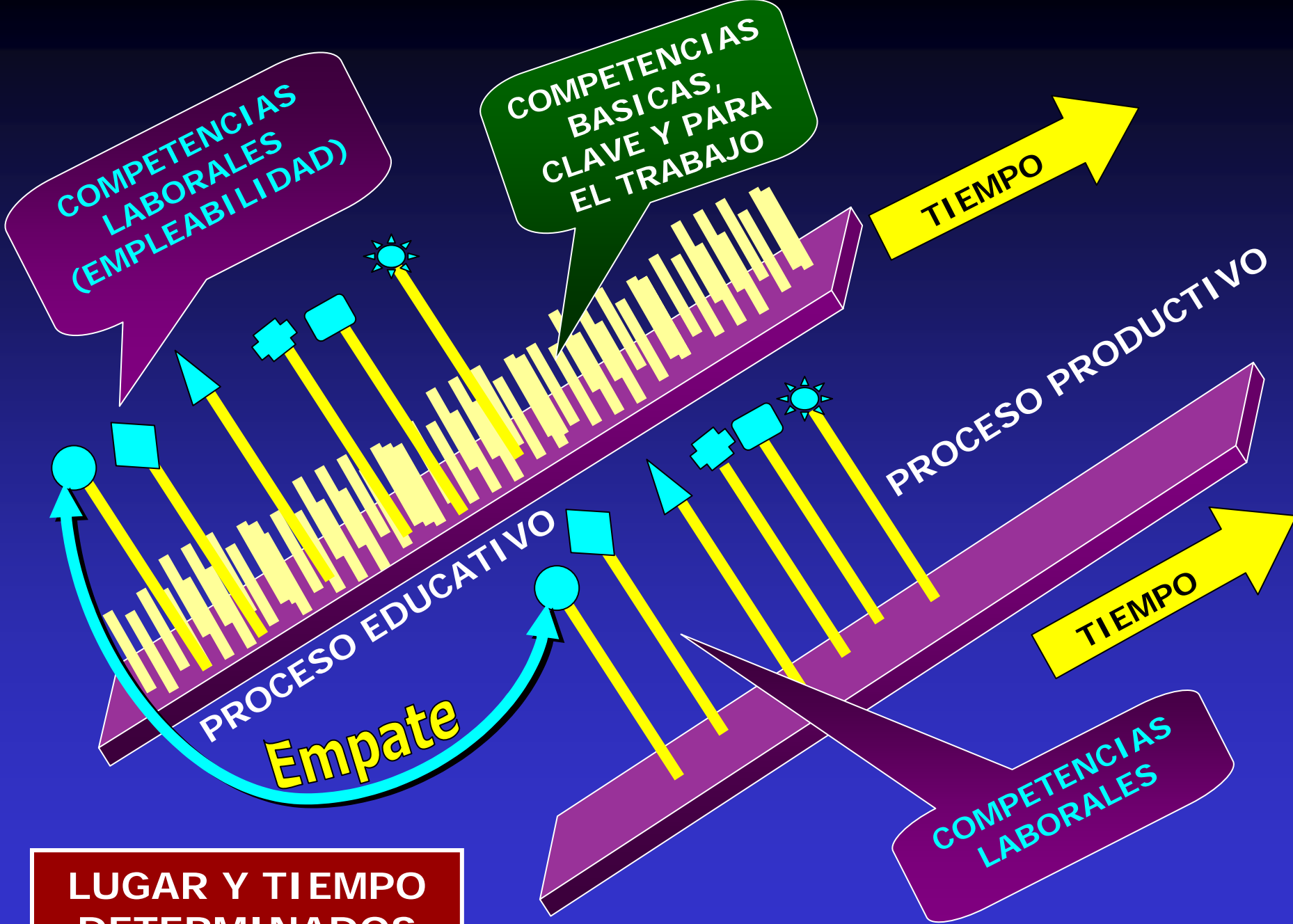
**COMPETENCIAS  
BASICAS, CLAVE  
Y ALGUNAS PARA  
EL TRABAJO**



**COMPETENCIAS GENERADAS EN  
EL PROCESO EDUCATIVO**



**COMPETENCIAS REQUERIDAS POR  
LOS SECTORES PRODUCTIVOS**



LUGAR Y TIEMPO DETERMINADOS

# Tipos de Competencia

SEP

SOCIEDAD

## Competencias Básicas:

Lectura, Escritura,  
Manejo de Números

## Competencias Clave:

Cívicas, Familiares,  
Personales, de Convivencia  
Intercultural, etc.

Empleabilidad  
Personal  
Efectiva

STPS

CONOCER

## Competencias Laborales:

NTCL, Referencias  
Organizacionales, Estándares de  
Gremio, etc.

# Cambios en la Organización Social del Trabajo

## Unidad Productiva

De una:

Organización  
Jerárquica y Piramidal

Estructura Ocupacional  
Segmentada

A una:

Sistemática y  
Transversal

Basada en la  
organización de equipo  
multifuncional, polivalente  
e interdisciplinario

Empleo

Mercado de Trabajo

# Proceso Productivo

## Procesos Tradicionales

- Producción en serie
- Especialización
- Puestos de trabajo definidos
- Actividades repetitivas

Capacitación Secundaria

## Procesos Modernos

- Producción diferenciada
- Polivalencia
- Redes de trabajo
- Innovación y creatividad

Capacitación Fundamental

# Globalización de la Formación y Capacitación

## Fuera de la empresa

### Proceso:

- Continuo
- Flexible
- Integral
- Calidad
- Modular

## Dentro de la empresa

### Proceso vinculado con:

- Productividad y competitividad
- Remuneración
- Seguridad e higiene
- Ergonomía
- Condiciones y enriquecimiento del trabajo
- Clima Laboral

**Alternancia - Continuidad**

# La Normalización y Certificación de Competencia Laboral forman parte de una corriente que se desarrolla a escala mundial:

- **En Europa:** Reino Unido, España, Escocia, Francia y Alemania.
- **En Asia:** Corea, Singapur, Malasia y Japón.
- **En Oceanía:** Australia y Nueva Zelanda.
- **En América del Norte:** Canadá y E.U.A.
- **En América Latina:** Argentina, Honduras, Perú, Nicaragua, Costa Rica, Brasil, Venezuela, Chile, Uruguay, Guatemala, Colombia, Cuba, República Dominicana y México.

### 3. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

# CONOCER

Fideicomiso de los Sistemas Normalizado y  
de Certificación de Competencia Laboral,  
público y no paraestatal

Organización certificada en ISO 9001-2000 por:





## CERTIFICATE OF APPROVAL

This is to certify that the Quality Management System of:

**Consejo de Normalizacion y Certificacion  
de Competencia Laboral (CONOCER)  
Mexico City, Mexico**

has been approved by Lloyd's Register Quality Assurance  
to the following Quality Management System Standards:

**ISO 9001:2000**

The Quality Management System is applicable to:

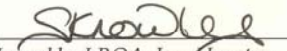
**Design and Implementation of  
Certifying and Standardizing Procedures and  
Systems Regarding Skills for Work (Labor Skills).**

Approval  
Certificate No: 111869

Original Approval: December 14, 1999

Current Certificate: October 18, 2002

Certificate Expiry: December 31, 2005

  
Issued by LRQA, Inc. Houston



This approval is carried out in accordance with the LRQA assessment and certification procedures and monitored by LRQA.  
The use of the UKAS Accreditation Mark indicates Accreditation in respect of those activities covered by the Accreditation Certificate Number 001.  
Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of ISO 9001:2000 requirements may be obtained by consulting the organization.  
MEX/01/01/001

LLOYD'S REGISTER QUALITY ASSURANCE



## Finalidad

Autodesarrollo continuo de las personas mediante la promoción de la competencia laboral certificada

# Actores



# Beneficios para los Trabajadores

- Adquirir, generar y acumular capital intelectual.
- Combinar formación y trabajo, en un sistema de educación continua.
- Posibilidad para transferir su competencia hacia otros campos de la actividad laboral.
- Conocer con mayor precisión su situación en el mercado de trabajo y definir opciones de formación.

# Beneficios para la Política Laboral

- Mayor transparencia del mercado laboral.
- Apoyo al sector de la micro, pequeña y mediana empresa.
- Mejoramiento de la gestión de recursos humanos: escalafón, compensaciones, incentivos.
- Fortalecimiento de las relaciones laborales.

# B e n e f i c i o s

Mayores  
oportunidades  
de empleo

Reconocimiento de  
conocimientos y  
habilidades

Movilidad y  
transparencia del  
mercado laboral

Información oportuna  
del mercado laboral y  
de la oferta educativa

Sistemas  
Normalizado  
y de Certificación  
de Competencia  
Laboral

Mejora de la  
competitividad  
empresarial

Mejores condiciones  
laborales

Desarrollo de  
multihabilidades

Fomento de la  
capacitación y  
formación continua y  
para toda la vida

Orientación para la  
capacitación y  
administración de  
recursos humanos



# Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

Organización certificada en ISO 9001 por:



## Domicilio:

Av. Constituyentes No. 810

Col. Lomas Altas

C.P. 11950

Delegación Miguel Hidalgo

Teléfono: 5261-58-00

01 800 708 2000

## Internet:

<http://www.conocer.org.mx>

## e-mail:

[info@conocer.org.mx](mailto:info@conocer.org.mx)

# CONOCER

