

5 ACCIONES PARA LA INSTALACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UN CGC



El CONOCER asesora y acompaña a los grupos técnicos en el desarrollo de los Estándares de Competencia.



1.

El CGC prepara su propuesta de integración, y la presenta al Comité de Aprobación del CONOCER.



2.

El Comité de Aprobación del CONOCER, valida la integración del CGC.



3.

Se firma el acta de integración entre el CONOCER y todos los integrantes del CGC.



4.

El CGC integra uno o varios grupos técnicos para el desarrollo de Estándares de Competencia y se define las soluciones de evaluación y certificación.



5.

El CGC integra la documentación soporte del Estándar de Competencia para su validación.

Una vez que la documentación de los Estándares de Competencia está debidamente integrada, éstos se presentan para aprobación del Órgano de Gobierno del CONOCER

Posteriormente se publican en el Diario Oficial de la Federación e inscripción en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).

EL ABC DE LOS COMITÉS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Los Comités de Gestión por Competencias, son los grupos de empresarios y/o trabajadores que se reúnen para definir la agenda del capital humano para la competitividad de los sectores que representan.



Un Comité de Gestión por Competencias (CGC), es el grupo de personas, empresas u organizaciones representativas de un sector productivo, social o de gobierno que por su número de trabajadores, por su participación en el mercado laboral y 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 el sector que representan.



FUNCIONES CLAVE DE UN CGC

- Designar a uno o más grupos técnicos para desarrollar Estándares de Competencia (EC) que serán integrados por directivos, mandos medios y trabajadores de las diferentes áreas de negocios (operaciones, logística, ventas, adquisiciones, producción, recursos humanos, administración mantenimiento, etc) de las organizaciones que representan.
- Promover los procesos de capacitación, evaluación y certificación de competencias de las personas con base en Estándares de Competencia.
- Impulsar la gestión por competencias en el sector productivo, social, de gobierno, organizaciones laborales, empresas e instituciones que representen.
- Asegurar la capacidad técnica y experiencia laboral de los expertos que integren los grupos técnicos para el desarrollo de los Estándares de Competencia.
- Definir los mecanismos de consecuencias (incentivos para la certificación y consecuencias de la no certificación) que impulsen la certificación en los Estándares de Competencia que desarrollen.
- Documentar los procesos de desarrollo de Mapas Funcionales, Estándares de Competencia, Instrumentos de Evaluación de Competencias, de acuerdo con lo establecido en las guías técnicas correspondientes.
- Determinar y proponer, soluciones de evaluación y certificación pertinentes para los diferentes Estándares de Competencia relevantes para el sector que representa, es decir definir las instituciones que sean responsables de la evaluación y certificación de los trabajadores del sector.
- Presentar, en su caso, para su aprobación y registro al CONOCER los Estándares de Competencia y sus instrumentos de evaluación.

OBJETIVOS DE UN CGC

- Promover el desarrollo y la implantación del Sistema Nacional de Competencias en su sector.
- Definir la agenda de capital humano para la competitividad en su sector.
- Desarrollar y actualizar Estándares de Competencia (EC) instrumentos de evaluación de competencia y mecanismos de consecuencias que incentiven la certificación de trabajadores en el sector.
- Dar seguimiento e impulsar la excelencia en la operación de las soluciones de Evaluación y Certificación en su sector.

¿Quiénes pueden integrar un CGC?

Los Comités se podrán integrar a petición de Asociaciones, Cámaras y Confederaciones Empresariales, Empresas, Organizaciones Sindicales, Instituciones Sociales y entidades de los diversos niveles de gobierno interesadas en adherirse al Sistema Nacional de Competencias, así como certificar las competencias de sus trabajadores, pudiendo existir uno o más Comités por cada sector de actividad económica, social o de gobierno.

Criterios de Integración

1. Alcance
2. Representatividad
3. Alto nivel de interlocución

Documentos requeridos:

- Perfil de empresas, cámaras empresariales, organizaciones sindicales, instituciones de gobierno y/o del sector social que constituyen el Comité.
- Nombres y puestos de los Integrantes del Comité.
- Acta de instalación que proporciona el CONOCER.

