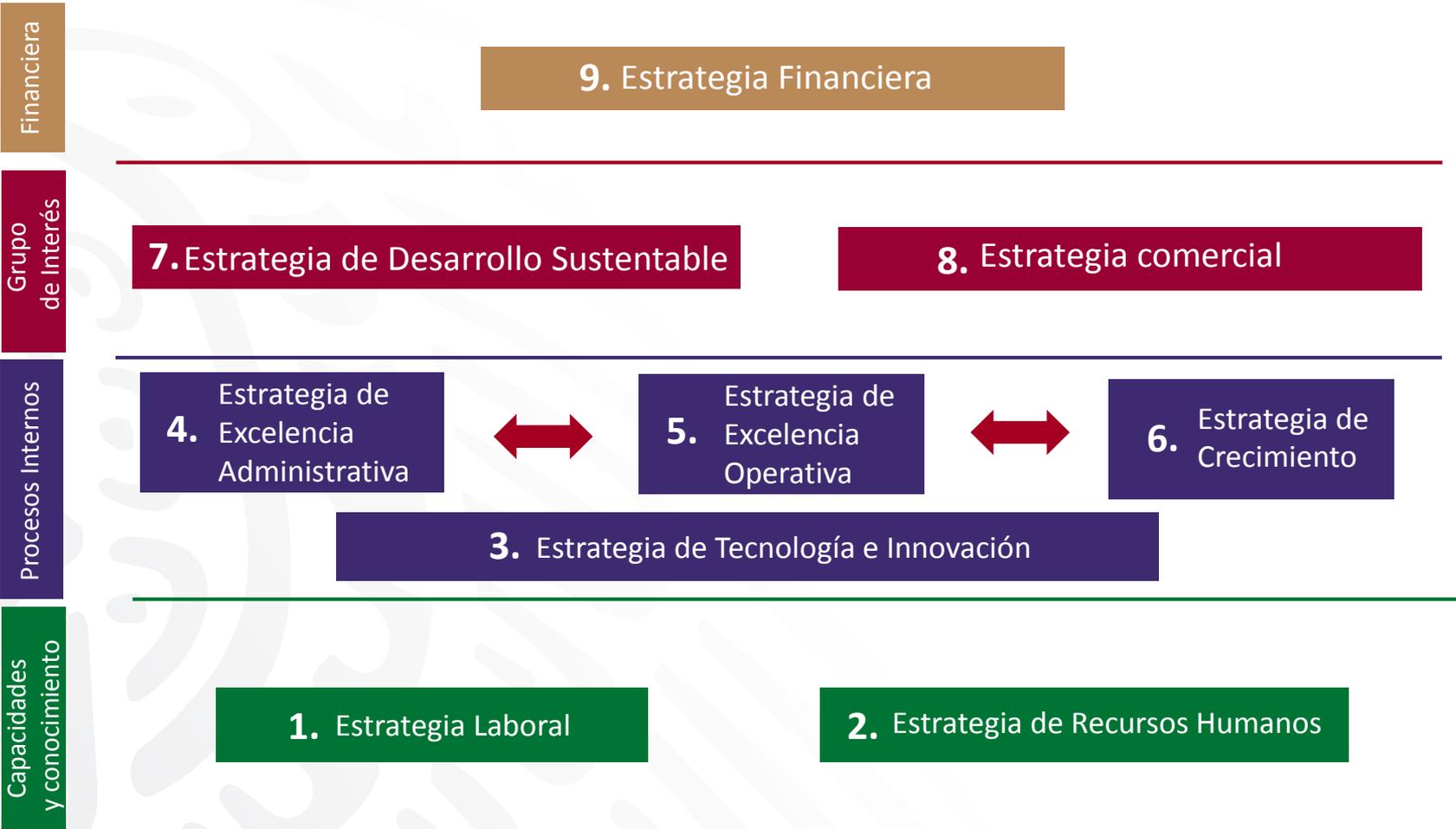




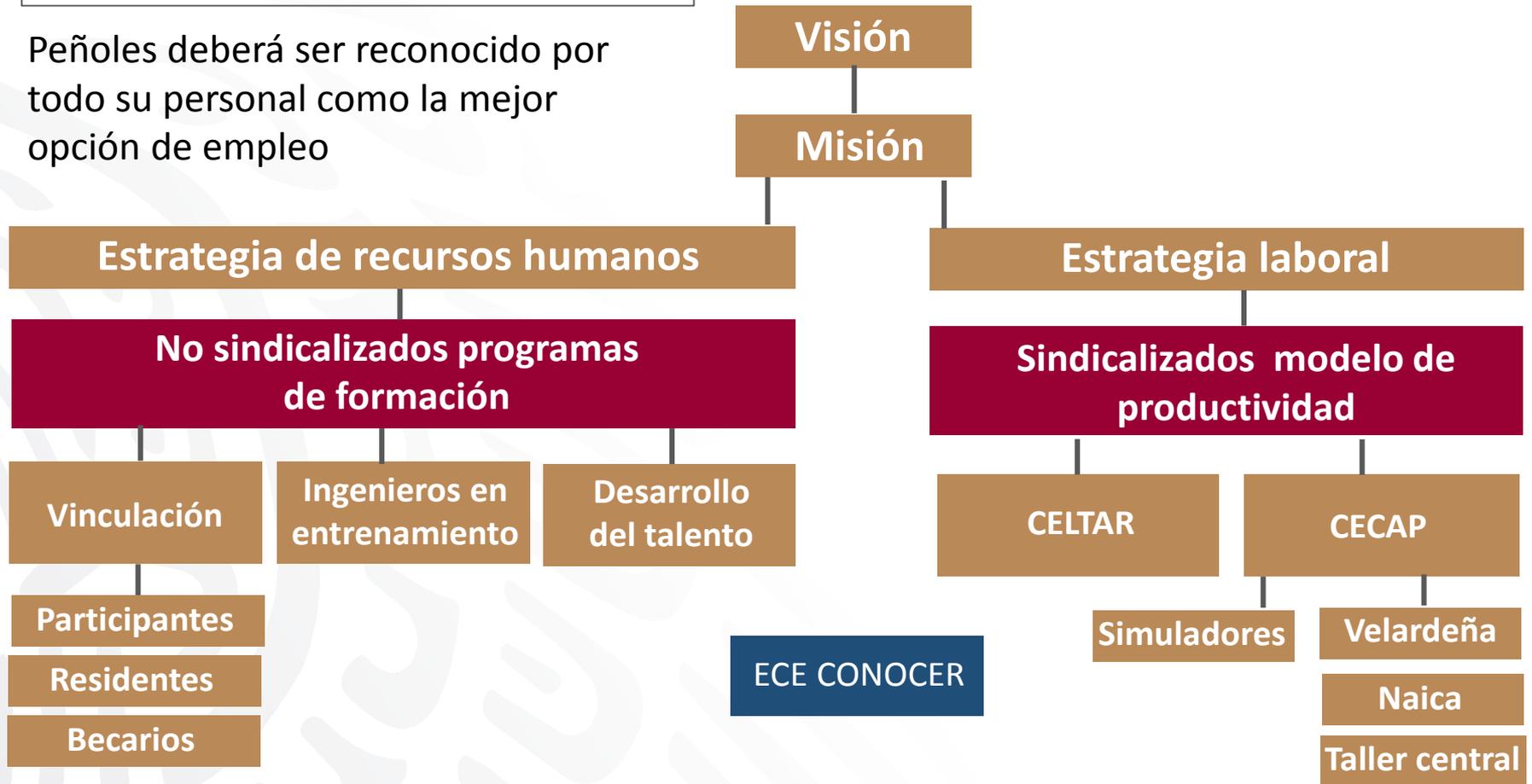
- Estudios, resultados e impacto de los sistemas:**
- **Caracterización y satisfacción de usuarios**
  - **Indicadores y mediciones relevantes**

# Modelo Peñoles



## Recursos Humanos Peñoles

Peñoles deberá ser reconocido por todo su personal como la mejor opción de empleo





Contratar al personal necesario así como preparar y desarrollar al personal interno para contar con la gente adecuada acorde a la Visión.

## Modelo Peñoles

Gcia. De Recursos Humanos  
División Minas

**Sistema de Productividad  
basado en Competencias**

## **Desarrollar un sistema de competencia para el personal sindicalizado por puesto y responsabilidad (incluye diagnóstico y evaluación).**

### **Especificaciones**

Definir e identificar las competencias organizacionales requeridas para nuestro personal sindicalizado, así como los comportamientos requeridos por puesto y responsabilidad.

Evaluar el nivel actual de nuestros colaboradores por puesto en las competencias organizacionales aplicables.  
(administrativas, humanas y técnicas).

Establecer programa de formación para proporcionar las herramientas necesarias que permitan al personal sindicalizado alcanzar el comportamiento esperado según su puesto para cada competencia.

Establecer mecanismos para evaluar la efectividad de las acciones de formación en el nivel de competencias de acuerdo a su puesto y responsabilidad.

De conformidad a la reforma de la LFT estamos obligados a revisar nuestro sistema de competencias y constancias de habilidades laborales de conformidad a los planes y programas de la STPS.

### **Sistema/ Proceso/ Proyecto**

**Sistema de Desarrollo del Talento para colaboradores sindicalizados.**

## Sistema de productividad

**Personal  
competente**

**Personal bien  
remunerado**

**Sistema de Capacitación  
y desarrollo de personal**

**Sistema de salarios y  
Compensación variable**



**Cumplimiento de los  
resultados**

**Sistema de planeación y control de operaciones**

Personal competente  
y motivado

Personal productivo bien  
remunerado

Sistema de capacitación y  
desarrollo de personal

6.-Evaluación y certificación de  
competencias

5.Programas de capacitación

4.Diagnostico del nivel de dominio  
de las competencias (DNC)

3.Matrices de competencias

2.Rutas de desarrollo del personal

1.Mapa funcional de competencias

4. Incentivos

3. Definición de los niveles de  
responsabilidad

2. Asignación de categorías

1. Asignación de salarios

Sistema de desarrollo y  
compensación variable

Cumplimiento de los resultados

1. Planes de producción  
y desarrollo

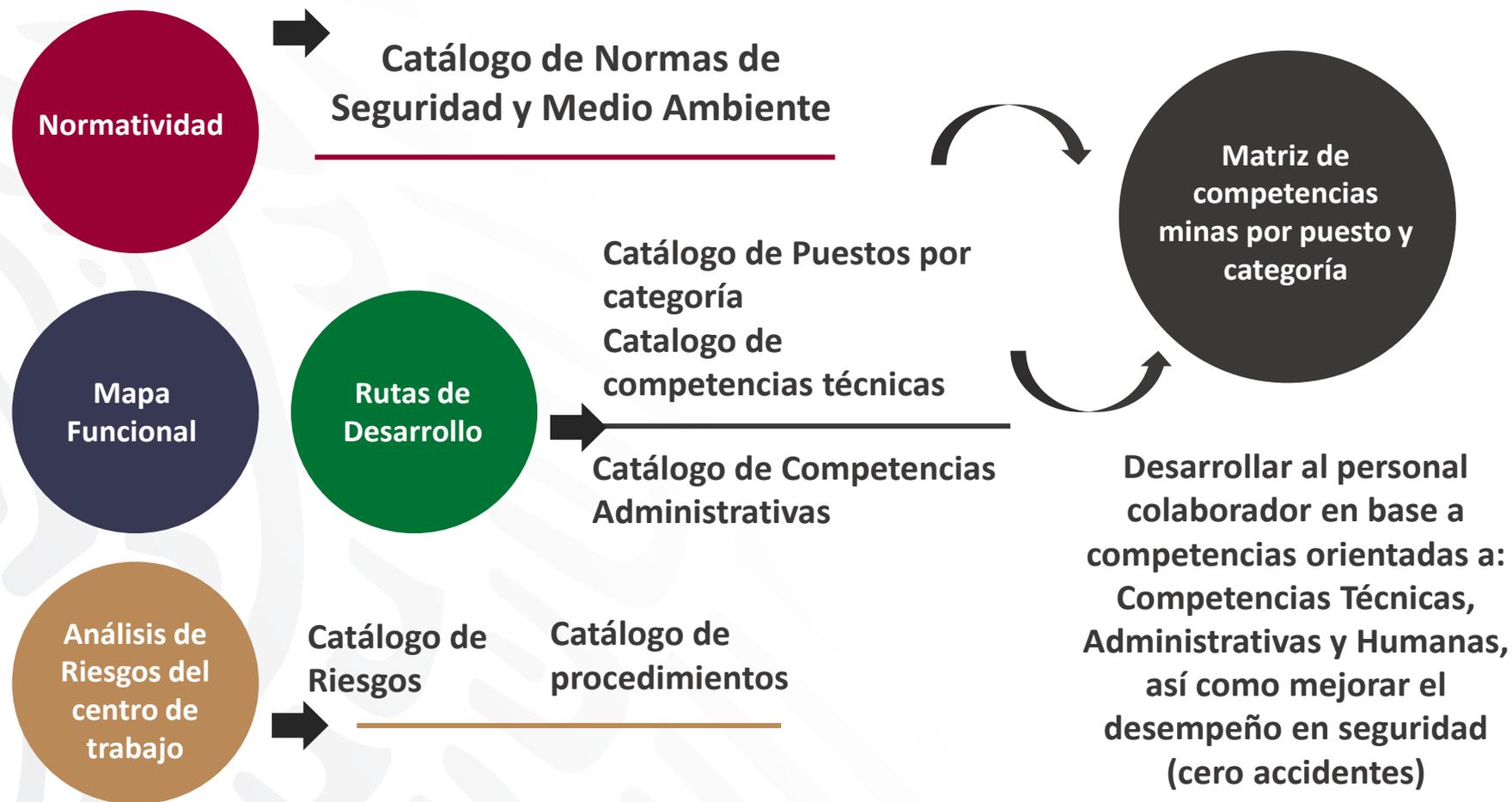
2. Estándares  
operativos

3. Definición de las  
plantillas de personal

4. P. y control de  
operaciones

Sistema de planeación y control de operación

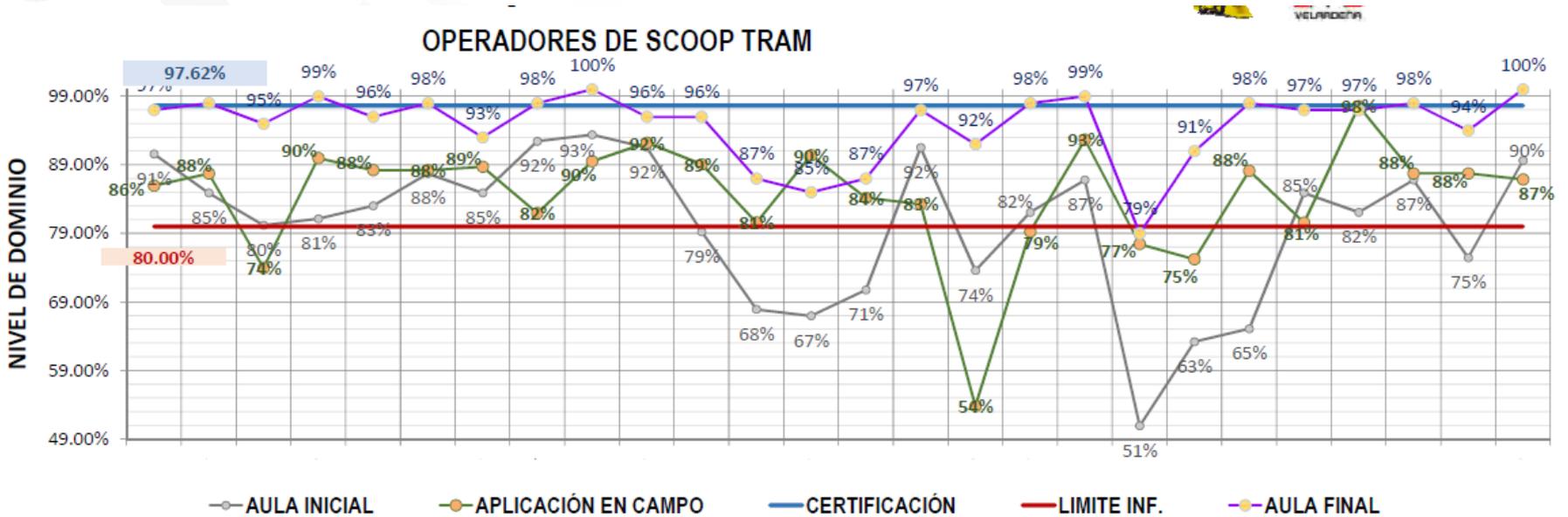
## Matriz de Competencias por puestos y por categoría







# Resultado final de la capacitación



## Objetivos en los cuales la certificación en competencias fortalece la competitividad en la industria minería

1

Disminuir el índice de accidentabilidad en la operaciones

2

Reconocer y valorar los conocimientos de los trabajadores sindicalizadas y no sindicalizados mediante un certificado con validez oficial

3

Incrementar la disponibilidad de los equipos

4

Preservar la integridad Física y mental de nuestro personal y disminuir los daños a las instalaciones materiales y productos en las diferentes Unidades de Negocio del grupo

5

Eficientizar los costos y horarios de capacitación

6

Desarrollar un programa interno con recursos propios

## Nuestros clientes internos



### METALES

F. DE PLOMO  
ELECTRO. DE ZINC  
TRAT. DE AGUAS  
REFINERIA  
BERMEJILLO



### MINAS

SABINAS  
TIZAPA  
VELARDEÑA  
MADERO  
BISMARCK  
MILPILLAS  
TALLER CENTRAL



### QUÍMICOS

QUÍMICA DEL REY  
I.MAGNELEC  
ALEAZIN  
FERTIREY

# Programa de formación de recursos humanos basada en competencias (PROFORHCOM)

El PROFORHCOM, está orientado a apoyar las acciones del sistema de Educación Media Superior en el ámbito de los subsistemas técnicos de la EMS: bachillerato tecnológico, profesional técnico, centros de formación para el trabajo. Asimismo, el Programa se enfoca en promover la participación de los sectores productivos en el proceso de la definición de los estándares de competencia. Las actividades específicas del Programa se estructuran en los siguientes componentes:

**Componente 1.** Mejoramiento de la calidad y pertinencia de la EMS técnica, la formación profesional y la capacitación para el trabajo.

**Componente 2.** Reorientación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Competencias (SNC), a cargo del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

## **Programa de formación de recursos humanos basada en competencias (PROFORHCOM)**

En el marco del PROFORHCOM, el componente dos, a cargo del CONOCER “busca apoyar la alineación del enfoque sectorial del CONOCER a las prioridades nacionales de productividad y competitividad. Asimismo, para asegurar que los EC sean el principal instrumento de gestión del recurso humano de los sectores productivos, se busca fortalecer al CONOCER en su capacidad normativa, de apoyo técnico, y de articulación y promoción del Sistema Nacional de Competencias (SNC); así como otras actividades que apoyen la buena gestión del CONOCER”.

Es por ello, que el CONOCER promueve acciones para que las competencias sean identificadas y normalizadas por Grupos Técnicos designados por Comités de Gestión por Competencias, mismas que derivan en Estándares de Competencia e Instrumentos de Evaluación de Competencia. Dichas competencias reflejan las necesidades de los sectores productivos y son evaluados y certificados por instituciones reconocidas, con el propósito de impulsar su normalización y certificación; y, en especial, incrementar el nivel de interacción con los sectores empresarial, laboral, educativo y gubernamental.

# Programa de formación de recursos humanos basada en competencias (PROFORHCOM)

Con recursos provenientes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), vía préstamo al gobierno mexicano, se desarrollaron estudios de inteligencia para identificar las competencias más valoradas y demandadas por los sectores productivos para promover la calidad de la fuerza laboral, la productividad y la competitividad de los mismos.

De acuerdo a una priorización de sectores en función a la empleabilidad e impacto en la aportación del Producto Interno Bruto (PIB) se desarrollaron los siguientes estudios:

# Programa de formación de recursos humanos basada en competencias (PROFORHCOM)

<b>Análisis sectoriales</b>	
2010	Logística
	Minería
	Desarrollo de software
	Construcción
	Automotriz
2017	Externalización de procesos (Business)
	Aeroespacial
	Energético
	Eléctrico-Electrónico
2019	Telecomunicaciones
	Proveeduría automotriz
	Agroalimentos
	Servicios de salud
	Tecnologías de información
<b>Análisis prospectivos</b>	
2018	Aeroespacial
	Energético
	Eléctrico-Electrónico
	Telecomunicaciones

# Programa de formación de recursos humanos basada en competencias (PROFORHCOM)

Para el 2020-2021, están en marcha estudios para el desarrollo de análisis sectoriales en:

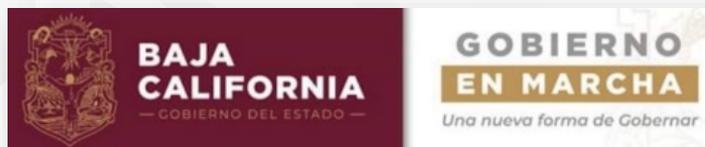
Consultoría para el desarrollo de análisis prospectivos para identificar las funciones y competencias relevantes para la empleabilidad y productividad a nivel nacional, sectorial y regional en cuatro sectores estratégicos (Sectores: Servicios de salud, Agroalimentos, Proveduría, Automotriz, y Tecnologías de la Información).

Consultoría para realizar análisis sectoriales en cuatro sectores estratégicos, productores de bienes y servicios. (Sectores: Comercio al por menor, Construcción, Gastronómico y Minería).

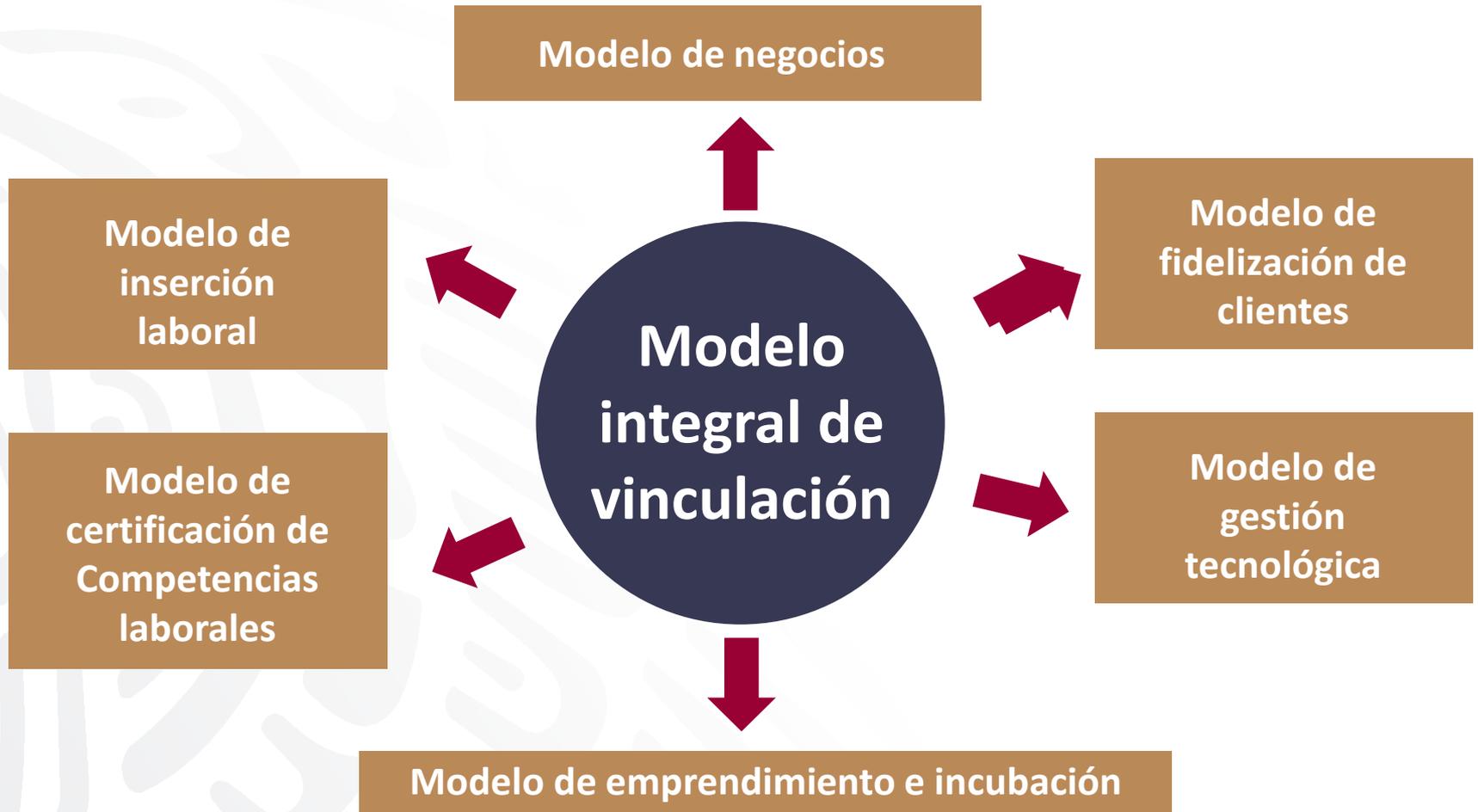
# Modelo Integral de Vinculación

## Subsistema de Universidades Tecnológicas y Politécnicas

*Bienestar Social, Humano  
y Sostenible para Baja California*



# Modela Integral de Vinculación de las Universidades Tecnológicas



# Modelo Nacional de Certificación de Competencias Laborales

**COORDINACIÓN GENERAL DE UTyP**

**ALUMNO CERTIFICADO**

**ESTRUCTURA INTERNA**

**NORMATIVIDAD**

1. Reglamento Interno
2. Reglamento Académico
3. Reglamento de Servicios de Vinculación

**ACADEMIA**

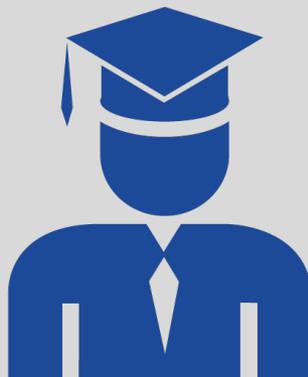
1. Programas Educativos
2. Análisis Situacional de Trabajo
3. Diseño de Estándares de Competencia Laboral

**EVALUADORES**

1. Capacitación, Evaluación y Certificación de Docentes

**OPERACIÓN**

1. Personal
2. Programa de Trabajo
3. Procedimientos y Mejores Prácticas



**Modelo Educativo**

**Inserción Laboral**

**Reconocimiento Nacional**

**VINCULACIÓN ESTRATÉGICA**

**SECTOR PRODUCTIVO**

1. Alianzas con Sectores Estratégicos
2. Co-Diseño de Estándares con Empresas y Clústeres

**MERCADO**

1. Centros Evaluadores Asociados
2. Diagnóstico de Necesidades
3. Oferta de Servicios
4. Estrategia de Venta

**SUSTENTABILIDAD FINANCIERA**

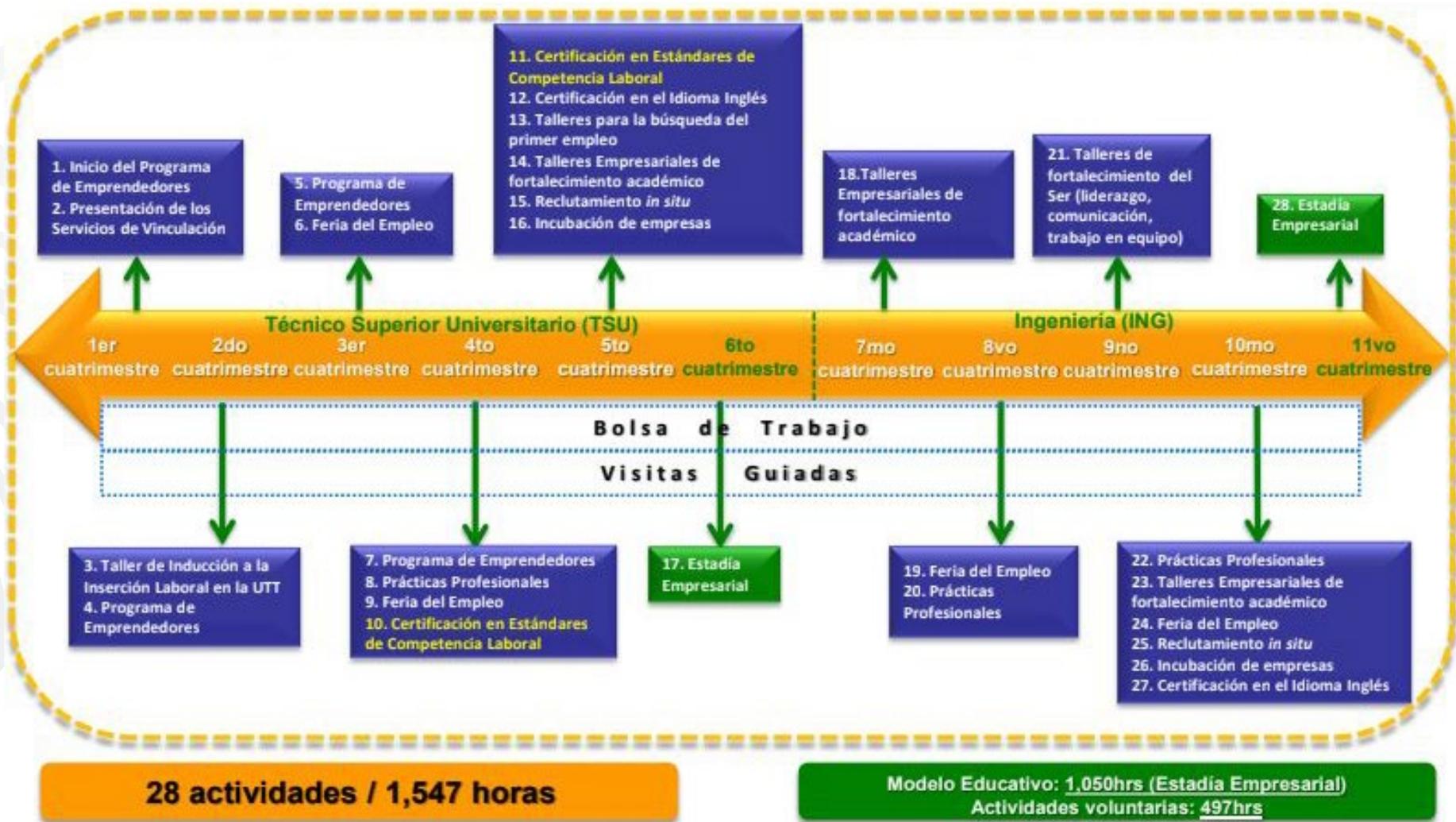
**FINANCIAMIENTO**

1. Presupuesto
2. Inversión Inicial
3. Fondos Extraordinarios
4. Plan de Cuotas y/o Precios

SECRETARÍA DEL TRABAJO

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**CONOCER**



## Alineación de la Certificación de Competencias con el Modelo Curricular



## Indicadores

En el CONOCER se miden principalmente cuatro indicadores de desempeño de la institución:

Indicador	2019	Histórico
Comités de Gestión por Competencia instalados	30	309
Estándares de Competencia publicados	113	1338
Entidades de Certificación y Evaluación/Organismos Certificadores acreditados	73	440
Certificados emitidos	255,742	2,472,893