

Datos del Titular

Nombre: Juan Edín Méndez Ríos

Correo Electrónico: direccion.cidfort@dgcft.sems.gob.mx

Teléfono: 771 7192470 102
 Lada Teléfono Extensión

Puesto: Responsable del CIDFORT

Datos de la Práctica

Nombre de la Práctica: Desarrollo de Estándares de Competencia Laboral para su acreditación y atención de evaluación a nivel nacional

Fecha de Inicio de Operación: 2016-08-01

Es Resultado de un Trabajo en: Grupo

Categoría: Mejora de la Gestión Educativa

Subcategoría: Técnico pedagógico o académico

I. Antecedentes

Antecedentes: La educación, desarrollo y crecimiento de las personas en el país es tarea de todos, así lo refiere el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, que considera como Metas Nacionales un México con Educación de Calidad y un México Próspero; ante este reto el Sistema Educativo Mexicano debe fortalecerse a fin de responder a las demandas del sector productivo se actualiza constantemente y de un mundo globalizado.

Con la intención de contribuir a esta tarea la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Secretaría de Educación Pública, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y el Instituto Politécnico Nacional, establecieron una alianza estratégica para sumarse al Sistema Nacional de Competencias, mediante la Integración de un Comité de Gestión que incida en las funciones sustantivas que desarrolla el sector educativo, el acta de Integración del Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo fue firmada el 2 de agosto del 2013.

A partir de esta fecha, dichas funciones han sido reflejadas en la generación de 18 Estándares de Competencia a través del trabajo colegiado de grupos técnicos de expertos en el sector y en la función productiva de cada estándar de competencia desarrollado, los cuales cuentan con un amplio conocimiento y experiencia en el sector para determinar los conocimientos, habilidades, destrezas así como actitudes, hábitos y valores que debe demostrar una persona en la realización de una función con un alto nivel de desempeño y que le permita insertarse con facilidad en el campo laboral.

Mediante este Comité de Gestión se ha permitido e impulsado un notable esfuerzo por parte de los coordinadores de los grupos técnico, los cuales se han encargado de encaminar y consolidar cada estándar de competencia laboral desarrollado durante estos 4 años y cuya experiencia adquirida ha sido de suma importancia para poder plantear soluciones viables de orden educativo y asegurar la alineación de sus programas de formación y capacitación con los requerimientos de los sectores productivos, social y de gobierno del país, a fin de contribuir al progreso social de todos los mexicanos.

II. Descripción y operación de la práctica

Explicación:

A través del Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo se promueve la Estandarización de Competencias Laborales, mediante el modelo de Gestión por Competencias, teniendo por objetivo establecer estrategias de estandarización de las funciones productivas que requiera la formación para y en el trabajo, a fin de contar con referentes normativos para la capacitación, evaluación y certificación de las personas, empresas u organizaciones representativas en un determinado sector productivo, social o de gobierno a nivel nacional, contribuyendo en la inserción y estabilidad de las personas mediante el aprendizaje continuo a través de estándares de competencia.

El Comité de Gestión Formación para el Trabajo a través de la Coordinación del Área de Evaluación y Certificación del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT), inician con el análisis de una solicitud realizada por parte del sector productivo, social o de gobierno a nivel nacional, y en conjunto con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) determinan si es factible el desarrollo de un estándar de competencia laboral, en caso de ser factible, el área de evaluación y certificación, asignará a un coordinador de grupos técnicos, el cual se encargará de conducir al grupo técnico de expertos en la función, sobre la estructura y contenido del estándar, para poder desarrollar el mismo se realizan reuniones quincenales donde se presentan avances significativos, de tal manera que un estándar de competencia que se desarrollaba casi en un año, hoy en día con la experiencia de los coordinadores se desarrolla de tres a cuatro meses hasta su etapa final.

Las etapas por las cuales está conformado el desarrollo de un estándar de competencia laboral son las siguientes:

- Carta de presentación del proyecto de Estándar de Competencia (EC)
- Ficha Técnica
- Mapa Funcional
- Estándar de Competencia
- Tabla de especificaciones
- Instrumento de Evaluación de Competencia
- IEC aplicado en Prueba Piloto
- Informe de resultados de la Prueba Piloto
- Carta de cesión de derechos de autor de EC e IEC
- Datos generales de los autores

Logos para certificado

Todos estos puntos son validados por la parte Jurídica del CONOCER para su autorización y publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Una vez publicado el estándar de competencia es asignado a la Entidad Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (ECE012-10) mediante el Sistema Integral de Información (SII) que administra el CONOCER, esto debido a que se participó en el desarrollo del mismo, y se pueden iniciar evaluaciones cruzadas, las cuales consisten en formar a los primeros evaluadores o grupo raíz de dicho estándar el cual puede estar conformado por n número de ternas.

De esta manera se cuenta con los primeros evaluadores los cuales mediante una solicitud de un Centro de Evaluación se asignarán al mismo para poder llevar a cabo procesos de evaluación y contar con más personas certificadas en el estándar en cuestión.

Objetivo General:

Desarrollar estándares de competencia laboral en diversos sectores productivos que requiera la formación para y en el trabajo, a fin de contar con referentes normativos, para la capacitación, evaluación y certificación en competencias.

Derivado de lo anterior, la DGCFT tiene como visión, ser un Comité y Entidad de Certificación y Evaluación reconocido por las instituciones tanto para el desarrollo de nuevos estándares, así como para evaluar y certificar personas en diversos estándares de competencia laboral, y de esta manera contribuir con capital humano competitivo que tenga mayores oportunidades de crecimiento y mejores empleos.

Objetivo Cualitativo Uno:

Desarrollar Estándares de Competencia para el crecimiento del capital humano de diversos sectores.

Objetivo Cualitativo Dos:

Acreditar y acrecentar Centros de Evaluación y evaluadores a nivel nacional, para tener una mayor cobertura.

Objetivo Cualitativo Tres:

Promover y realizar evaluaciones de los estándares desarrollados por la DGCFT.

Objetivo Cuantitativo Uno:

Desarrollar 7 Estándares de Competencia de manera anual de diversos sectores.

Objetivo Cuantitativo Dos:

Acreditar 10 Centros de Evaluación a nivel nacional de manera anual.

Objetivo Cuantitativo Tres:

Evaluar de 200 a 1,000 personas anualmente por estándar de competencia desarrollado.

Marco Normativo:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 3º y 123, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de febrero de 2014.

Ley General de Educación; Artículo 45, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 11 septiembre de 2013.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Artículo 14, 19 y 38, Fracción I Inciso C., publicado en el Diario Oficial de la Federación del 26 de diciembre de 2013

Reglas generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias del CONOCER, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de

noviembre de 2009.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación 20 de mayo de 2013.

Programa Sectorial de Educación 2013-2018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 13 de diciembre de 2013.

Programa de Desarrollo Institucional de la DGCFT 2013-2018.

III. Novedad de la práctica

Novedad :

Gracias a la creación del Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo, se ha logrado reunir, integrar y consolidar el trabajo con diversas instituciones de renombre a nivel nacional tanto públicas como privadas en los sectores de Educación y Formación a Personas y en el de Servicios Profesionales y Técnicos, generando acciones compartidas para estandarizar funciones productivas acordes a las necesidades que se requieren y con ello impactar de manera positiva a la sociedad, la experiencia en el desarrollo de estándares ha permitido agilizar y aumentar significativamente el número de estándares publicados en el Diario Oficial de la Federación de tal manera que cuando se desarrollaron los primeros estándares de competencia el desarrollo de uno de ellos tardaba alrededor de un año desde la creación del mapa funcional hasta etapa de la publicación, así mismo la acreditación del estándar a la Entidad se tramitaba mediante la solicitud de la misma hacia el CONOCER, sin embargo, hoy en día se realiza de manera automática mediante el Sistema Integral de Información (SII) que administra el CONOCER, asimismo, los materiales que se empleaban en la evaluación de los estándares se desarrollaban en un segundo momento lo cual retrasaba las evaluaciones, actualmente una vez concluido el desarrollo del estándar se inician trabajos de manera inmediata con el mismo grupo de expertos para el desarrollo de la guía del candidato, materiales didácticos (PowerPoint, videos o audios), así como el desarrollo de la evaluación diagnóstica, lo cual ha permitido fortalecer el intercambio de conocimientos entre las personas que conforman el grupo; de tal manera que una vez publicado el estándar en el Diario Oficial de la Federación, se hace la invitación al mismo grupo técnico de expertos en la función, para que formen parte de las evaluaciones cruzadas o grupo semilla y sean los primeros evaluadores en el estándar desarrollado extendiendo a su vez la invitación a quienes apoyaron a la prueba piloto para el funcionamiento del estándar.

Con la Coordinación de Grupos Técnicos, Acreditación de Centros de Evaluación, la Evaluación y Certificación se contribuye al fortalecimiento de los procesos de planificación, toma de decisiones y mejora continua, lo que permite construir una visión integral de los diversos

sectores laborales, con la finalidad de contar con personal calificado en el sector productivo.

Así mismo se cuenta con una plataforma en la que se ofertan y promueven los Estándares desarrollados por el Comité de Gestión de Formación para el Trabajo y a los Centros de Evaluación que forman parte de la Entidad de la DGCFT, Ver link:

www.ece.cidfort.edu.mx.

IV. Efectividad de la práctica

Beneficiarios:

La Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) a través del Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo, la Entidad de Certificación y Evaluación, y los Centros de Evaluación a nivel nacional, promueven el desarrollo de estándares y ejecución de los mismos, beneficiando a las diversas empresas del país que aplican de manera directa e indirecta los estándares desarrollados, así mismo beneficiando al sector educativo (Directivos, docentes, personal de apoyo a la educación y estudiantes) que desean obtener un documento oficial que avale sus competencias en el Componente de la Formación, y que a su vez, le brinde oportunidades de empleo.

Las empresas, los mercados y negocios buscan ser más productivos y competitivos, al mismo tiempo, buscan la manera de reducir los costos de capacitación y contar con personal calificado para ocupar puestos de manera inmediata ya que el mercado laboral trabaja a pasos agigantados, por lo cual estar certificado en algún estándar de competencia es una opción para las personas al tener mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo; y para las empresas generar más y mejores empleos para México.

Actualmente los estándares de competencia son una opción a las necesidades de los grupos vulnerables que se adaptan a los requerimientos de los sectores productivos, social y de gobierno del país.

En específico las personas a las que están dirigidos los estándares de competencia desarrollados por el Comité de Formación para el Trabajo son:

Docente, Facilitador, Instructor
Elaborador de jarabe, agua embotellada y otras bebidas no alcohólicas
Catador de vino.
Catador de café.
Fotógrafo artístico
Fotógrafo de publicidad y comercial.
Empleado Información al Público
Agente de Información
Recepcionista en General
Receptora de Quejas
Recepcionista de Consultorio Médico Veterinario
Auxiliar Administrativo Clínica Dental

Telefonista
Enfermeras, técnicos en medicina y trabajadores de apoyo en salud
Auxiliares en enfermería y paramédicos
Otros instructores y capacitadores para el trabajo

V. Aprovechamiento de recursos con enfoque a resultados

Aprovechamiento:

La operatividad del Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo, se aprovecha con recursos públicos para atender la Coordinación de un grupo técnico de expertos para el desarrollo de un Estándar de Competencia. Cabe mencionar que el grupo de expertos se concentra en la Institución que sea la más cercana y factible y con ello nos permita optimizar los tiempos y reducción de gastos de traslado y hospedaje de los participantes.

Desde el inicio del desarrollo del estándar se analiza el número de reuniones a las que estará sujeto dicho desarrollo, esto se da a conocer en la primera reunión y se define con el grupo técnico de expertos en la función y el margen de error puede ser de dos a tres reuniones más o menos.

Las empresas e instituciones que participan en el desarrollo de estándares apoyan con los gastos correspondientes a viáticos (transporte y comidas) que se generan para las comisiones de ellos mismos, con la finalidad de coadyuvar con el país para mejora de la educación.

El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación son de gran apoyo debido a que mediante correo electrónico se envían las invitaciones para formalizar cada reunión de trabajo y se da seguimiento a los avances de cada participante, ya que en cada reunión se comprometen a enviar los avances y de esta manera se reducen tiempos para poder concluir el estándar de competencia en el menor tiempo posible.

Una vez publicado el estándar de competencia, la Entidad de Certificación y Evaluación, solicita la acreditación del mismo mediante el Sistema Integral de Información (SII), lo cual agiliza el trámite que anteriormente se realizaba mediante oficio y por paquetería, de esta manera lo que se lograba en 15 o 20 días, actualmente se reduce a una semana debido al pago que se debe realizar por la utilización de dicho estándar.

La DGCFT ha implementado de acuerdo al nuevo modelo educativo de la Secretaría de Educación Pública, el trabajo en redes, esto ha permitido tener mayores alcances y reducir los costos de capacitación y certificación a nivel nacional, de tal manera que cuando un estándar es autorizado para utilizarse por primera vez en la Entidad, se trata de concentrar a las personas en el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (DIFORT), donde se cuenta con habitaciones para recibirlos sin costo, con la finalidad de apoyar a cada Centro de Evaluación (CE) reduciendo sus gastos de certificación y de esta manera cada CE invierte de una a dos personas para formar un mayor número de evaluadores en su Región.

Aprovechamiento:

Al contar con evaluadores en diferentes Estados de la República, permite el trabajo en redes y contar con una amplia gama de los mismos a nivel nacional, para dar atención oportuna a las necesidades de los diversos sectores, sin necesidad de viajar a grandes distancias, lo cual optimiza los gastos de certificación.

VI. Participación Ciudadana

Impacto Interior:

La DGCFT a través del CIDFORT realiza de manera interna la certificación en el Estándar de Competencia Coordinación de Grupos Técnicos de Expertos para el Desarrollo de Estándares de Competencia (EC0074), por lo que actualmente se cuenta con 9 coordinadores los cuales participan de manera constante en el desarrollo de los mismos.

A nivel interno, el CIDFORT cuenta con más del 90% de su personal certificado en alguna determinada función, lo cual ha permitido atender de manera oportuna cada uno de los proyectos que la DGCFT e instituciones externas solicitan a la Entidad de Certificación y Evaluación ECE012-10, con la finalidad de continuar fortaleciendo el nivel educativo y desarrollo profesional de las personas.

La Entidad DGCFT a través de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) e Instituciones externas, quienes se encuentran acreditadas como Centros de Evaluación, contribuyen a adquirir las habilidades, destrezas y conocimientos que las competencias laborales retribuyen a las personas y son pertinentes a las necesidades del sector productivo y laboral, que favorezcan al desarrollo social, económico y educativo. Derivado del resultado obtenido se proyecta la necesidad de desarrollar Estándares de Competencia ante el Registro Nacional de Estándares de Competencia que contribuyan a la mejora educativa en los diversos sectores productivos.

Impacto Sociedad:

La participación de las empresas e instituciones que de acuerdo a sus necesidades solicitan el apoyo del Comité de Gestión y de la Entidad para contar con personal calificado y atender las necesidades de su propio sector, con el desarrollo de Estándares de Competencia se evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe contar para realizar sus funciones con un alto nivel de desempeño. Estos Estándares de Competencia son desarrollados en conjunto por empresarios, expertos, educadores y trabajadores.

Para enfrentar con éxito los desafíos de los mercados cada vez más globalizados, México requiere de empresarios, trabajadores, docentes y servidores públicos más competentes, por lo que el Sistema Nacional de Competencias facilita los mecanismos para que las organizaciones e instituciones públicas y privadas, cuenten con personas más competitivas.

Las Entidades de Certificación acreditadas ante el CONOCER pueden disponer de los

Estándares desarrollados por el Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo publicados en el Registro Nacional de Estándares de Competencia. Actualmente por parte de la Entidad DGCFT clave ECE012-10 de 2011 a la fecha se han certificado un total de 15,000 personas en diferentes estándares de competencia laboral.

Derivado de lo anterior, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, reconocido como una Institución Educativa con experiencia en la evaluación y certificación de competencias a nivel nacional y por su contribución a la formación de personas para y en el trabajo a lo largo de la vida por contar con planes de estudios de diversas especialidades que demanda los diferentes sectores, permite que las Instituciones externas reconocidas nacional e internacionalmente, en convenio con la DGCFT formen parte de equipos de trabajo en proyectos de alto impacto en el país, fortaleciendo los grupos técnicos de expertos que en coordinación por parte del Comité de Gestión, realizan la función para atender necesidades sustantivas e individuales de las funciones claves de los trabajadores, y con ello, cumplan con los requerimientos que exigen hoy día las empresas, ya que el resultado final es que las personas cuenten con un certificado que avale su conocimientos, habilidades y destrezas suficientes para realizar una función determinada.

Actualmente el Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo de 2013 a la fecha ha participado en la coordinación del desarrollo de 18 Estándares de Competencia, los cuales se han publicado en el Diario Oficial de la Federación y actualmente 4 se encuentran en proceso de desarrollo.

VII. Involucramiento del Personal

Participación Interna:

Para poder llevar a cabo el desarrollo de estándares de competencia se inicia con la asignación del Coordinador que de acuerdo a su perfil, interés y conocimiento del tema que se vaya a desarrollar el estándar de competencia, esto ayuda a que el desarrollo sea concreto con las aportaciones de cada uno de los involucrados y que las personas que conforman el grupo técnico de expertos se identifiquen de manera inmediata con el coordinador en relación a las actividades a desarrollar.

A través de las personas que apoyan al comité de gestión se realizan las gestiones para solicitar los espacios donde se llevan a cabo las reuniones de trabajo cada quince o veinte días, así mismo, se envían invitaciones de participación a los integrantes del grupo técnico de expertos en la función dirigida a sus directores, jefes o representantes, para que les den oportunidad de asistir a las reuniones de trabajo, una vez enviadas estas invitaciones por correo electrónico, se procede a la confirmación de asistencia de cada uno de los participantes, vía correo electrónico o telefónica.

Al concluir el estándar se debe realizar una prueba piloto, por lo que el comité solicita a la institución donde se vaya a desarrollar dicha prueba mediante oficio los requerimientos necesarios para poder evaluar el estándar, el día y el tiempo en el que se llevará a cabo.

Una vez concluido el estándar, el personal de Acreditación se asegura de que la Entidad cuente con dicho estándar para poderlo utilizar en las evaluaciones cruzadas que se realizan como creación del grupo semilla de evaluadores.

Una vez que entra en operación el estándar de competencia y al ser nuevo, los centros de evaluación que lo solicitan para realizar procesos no cuentan con la información necesaria para poder operar, por tal motivo la Entidad de Certificación y Evaluación (ECE) realiza de manera constante capacitaciones sobre la operación de un Centro de Evaluación con el apoyo del Sistema Integral de Información (SII).

La operación consiste en que el personal de la Entidad responda a las solicitudes del Centro de Evaluación mediante correo electrónico, ésta a su vez revisa que la información que envía el Centro cumpla con lo acordado en la capacitación y de esta manera se autorice llevar a cabo el proceso de evaluación en el estándar de competencia.

Una vez que inician el proceso de evaluación en su centro, el personal de la Entidad monitorea de manera constante sus actividades, en caso de presentar dudas, estas son atendidas de manera inmediata con la finalidad de que el evaluador se sienta respaldado y con esto asegurar la calidad de los procesos como parte de los mecanismos de aseguramiento de la Entidad.

Una vez que concluye el Centro de Evaluación los procesos, el personal de la Entidad solicita los certificados ante el CONOCER, los cuales son gestionados mediante el sistema (SII) y en coordinación con el área administrativa de CIDFORT se realiza el pago de los mismos, una vez recibidos los certificados, se procede a registrarlos dentro de una base de datos para el envío por paquetería al Centro de Evaluación.

Participación Social:

La participación de la sociedad es sustancial con respecto al desarrollo y certificación de estándares, debido a que es en ella donde surge la necesidad de capacitación de las personas y obtener un documento oficial que valide el conocimiento adquirido por la experiencia o habilidades de las personas que no han podido concluir una formación escolarizada.

El Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo, promueve el desarrollo de estándares de competencia que tengan impacto en las actividades prioritarias de los sectores productivo, educativo, social o de gobierno.

Los diversos sectores han contribuido en el desarrollo y certificación de estándares de competencia, ya que con sus propios recursos acuden a las reuniones de trabajo que coordina el comité de gestión y que cada quince o veinte días destinan recursos (humanos, materiales) y tiempo para poder desarrollar un estándar de competencia.

En el desarrollo de los estándares el Comité de Gestión se apoya de un Grupo Técnico integrado por personal directivo, educadores y trabajadores de las áreas operativas (operación, producción, logística, ventas, entre otras), con la finalidad de que aseguren la alineación de las competencias de los trabajadores con los requerimientos de operación de las empresas y organizaciones sociales o de gobierno.

La sociedad demanda constantemente la certificación en los diversos estándares con los que cuenta la Entidad de Formación para el trabajo y se acercan a algún Centro de Evaluación para poder llevar a cabo su proceso de alineación, evaluación y entrega del certificado.

VIII. Sustentabilidad de la práctica

Factores de Desarrollo:

Los factores que contribuyeron en la implementación de la práctica fue el de contar con un grupo de personas, empresas u organizaciones representativas del 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, y validado por el CONOCER, fungirán como la instancia responsable para promover el modelo de gestión por competencias en el sector que representan.

La disposición de los diversos sectores en conjunto con el Comité de Gestión, es lo que ha impulsado de inicio el desarrollo de la práctica, ya que el interés por contar con un estándar que cubra las necesidades de una persona que no ha logrado respaldar en la parte académica los conocimientos adquiridos a través de la experiencia en la función que desempeña, es aquí donde el involucramiento e interés de los participantes toma fuerza y se empieza a desarrollar como una idea simple y conforme se llevan las reuniones de trabajo se amplía y fortalece la funcionalidad así como la complejidad del estándar.

La integración de este Comité ha permitido desarrollar estándares que favorecen a todos los Sectores especialmente en los programas de formación docente, directiva, salud, comunicación, administrativa y de investigación, con los requerimientos actuales, a fin de contribuir a mejorar la calidad educativa y de servicios que se ofrecen.

Ciclos Mejora:

En cuanto al desarrollo de estándares, el ciclo de mejora consiste en el trabajo en Redes ya que a través de la Entidad se formen nuevos coordinadores en los diversos Centros de Evaluación a nivel nacional y estos a su vez formen al grupo de personas que coordinaran a los grupos técnicos de su Región, de aquí surge la ventaja de poder contar con un Comité y Entidad dándole sentido y amplia cobertura a los alcances con los que cuenta la Formación para el Trabajo, para poder atender a un mayor número de personas que solicitan la certificación a menor costo.

La supervisión de las evaluaciones a nivel nacional, apoya y garantiza el desarrollo de las evaluaciones en los distintos Centros de Evaluación, así como también verifica que cada centro cuente con las instalaciones suficientes para poder evaluar en un determinado estándar, por lo cual mediante estas supervisiones se lleva a cabo la retroalimentación de cómo deben llevar a cabo la operatividad de cada Centro de Evaluación.

Institucionalización:

La Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, dependiente de la Subsecretaría de Educación Media Superior, en el contexto de la formación para el trabajo basada en competencias, ha incursionado en la acreditación de las competencias ocupacionales desde el 23 de febrero del 1990.

La DGCFT se acreditó como Entidad de Certificación y Evaluación en Enero del 2011, teniendo como finalidad fortalecer el nivel educativo y como propósito garantizar la imparcialidad, la transparencia y la objetividad de los procesos de evaluación y certificación.

La presente práctica logra su constitución el 2 de agosto del 2013, con la firma del acta de integración del Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo, en donde participó el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), el Instituto Politécnico Nacional y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

Acciones :

A corto plazo se publicaran 4 estándares los cuales son:

Uso de la lengua inglesa en un contexto laboral: Nivel Avanzado (En desarrollo)

Sistematizar robot industrial (En desarrollo)

Realizar estética básica de animales de compañía (En desarrollo)

Evaluación del sistema de emisión de gases contaminantes de vehículos automotores a gasolina con base en normas ambientales (En desarrollo)

Se iniciará con el desarrollo de materiales didácticos, así como, la elaboración de evaluación diagnóstica.

A mediano plazo se contempla realizar procesos de evaluación para formar evaluadores en estos cuatro estándares, las primeras personas evaluadas son las que formaron el grupo técnico a fin de que puedan ver concluido su esfuerzo con la entrega de su certificado, con el apoyo de estas mismas personas se lleva la evaluación para personal de la DGCFT de las diversas regiones Noroeste, Noreste Occidente, Centro y Sur Sureste.

A largo plazo se contempla contar con más de 500 personas certificadas por estándar a nivel nacional y con ello haber logrado atender las necesidades de atención que nos solicita el sector productivo.

IX. Replicabilidad de la práctica

Temas Réplica:

La presente práctica, realiza la replicabilidad a Entidades de Certificación y Evaluación (ECE) y Centros de Evaluación (CE), al momento de ser solución de evaluación en los Estándares desarrollados por Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo, para ello se definen una serie de requisitos que se encuentran agrupados en cinco rubros:

1. Reconocimiento social y del sector.
2. Experiencia en los procesos de evaluación y certificación de competencias.
3. Infraestructura para la operación de los procesos de evaluación.
4. Operación y excelencia en el servicio a usuarios.
5. Propuesta de valor de la institución en el uso del o los estándares hacia el sector

Cada uno de estos rubros especifica los requisitos documentales que deberá enviar a este Comité, para evaluar la viabilidad de que su organización sea autorizada para ser solución de evaluación y certificación en el estándar de competencia solicitado.

Participación otras Instancias:

Durante el año 2016 y 2017 se ha solicitado al Comité de Gestión por Competencias de la Formación para el Trabajo, solicitudes en los estándares de competencia:

Prestación de servicios auxiliares en el manejo del material de consumo en unidades de atención médica (EC0792) Fecha de publicación 02/11/16

Prestación de servicios auxiliares en el uso de equipo médico e instrumental en unidades de atención médica (EC0793) Fecha de publicación 02/11/16

Preparación y cata de tés (EC0874) Fecha de publicación 30/05/17

Aplicación de técnicas fotográficas (EC0873) Fecha de publicación 30/05/17

Uso de la lengua inglesa en un contexto laboral: Nivel Avanzado (En desarrollo)
Sistematizar robot industrial (En desarrollo)
Realizar estética básica de animales de compañía (En desarrollo)
Evaluación del sistema de emisión de gases contaminantes de vehículos automotores a gasolina con base en normas ambientales (En desarrollo)

A continuación se enlistan la Instituciones y empresas que han y siguen colaborando con el desarrollo de los estándares anteriormente mencionados:

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT)
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
Comisión Permanente de Enfermería (CPE)
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez
Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI)
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
Escuela de Enfermería de la Secretaría de Salud Hospital Juárez de México
Universidad Panamericana
Academia de Enfermería (SCEO/Aguascalientes)
Academia de Enfermería Asistencia Enlace Operativo de la DGCFT en el Estado de Campeche.
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)
Centro de la Imagen de la Secretaría de Cultura
Escuela Nacional Preparatoria Plantel 2 Erasmo Castellanos Quinto de la UNAM
Distrito Foto, Centro de formación y producción fotográfica
El Gimnasio de Arte y Cultura, A.C.
Corporativo Tian de México S.A. de C.V
Escuela Mexicana de Té
Asociación de Talleres y Técnicos Automotrices Especializados de Mexicali (ATTAEM).
Auto productos Baja S.A. de C.V.
Autotronics Covarrubias (Miembro de ATTAEM).
Autoservicio Paco (Miembro de ATTAEM).
Central de Motores de Mexicali S.A. de C.V.
Centro Automotriz de Noroeste (Miembro de ATTAEM).
Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) No. 84.
Diagnostico Automotriz Millán (Miembro de ATTAEM).
DILLASA S.A. de C.V.
Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT)
HM Transmisiones (Miembro de ATTAEM).
Taller Eléctrico Rosas (Miembro de ATTAEM).
Taller Isiordias (Miembro de ATTAEM).
Taller Los Panchos (Miembro de ATTAEM).
Taller Malo (Miembro de ATTAEM)

X. Énfasis a principios y valores

Trabajo marco de la ley:

La Entidad y el Comité de Gestión de la Formación para el Trabajo, promueve el desarrollo de estándares de competencia, el cual es un documento oficial a nivel nacional, validado y reconocido por el CONOCER teniendo como objetivo evaluar y certificar la competencias laborales de personas en cuanto a sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, refiriéndose al Artículo 45 de la Ley General de Educación, Cláusula Décima Tercera, inciso g) del Contrato del Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral; 5, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, Dentro del marco legal de las Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias la Entidad de Certificación y Evaluación.

Transparencia:

La Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo y el Centro de investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo, realiza de manera anual en el mes de noviembre el informe de rendición de cuentas ante la sociedad, orientado a la ejecución de proyectos y programas institucionales en el marco del Plan Nacional de Desarrollo que emiten los Gobiernos Federales.

En ese sentido, dicho informe se entrega de forma impresa a las instancias correspondientes y se publica electrónicamente, como evidencia del cumplimiento de las metas orientadas en este caso, en el rubro de desarrollo de estándares.

Así mismo, con fundamento en los artículos 30, 33 y demás relativos de la Ley Federal del Derecho del Autor, se ceden los derechos de los estándares de competencia desarrollados, a Nacional Financiera, Sociedad Nacional de Crédito, Instituto de Banca de Desarrollo, como Fiduciaria en el fideicomiso denominado CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (CONOCER) con la finalidad de que sea publicado en el diario oficial de la federación y sean de uso público.

En el contexto actual de nuestro país, cada vez se hace más necesario contar con personas mejor preparadas, no solo en el área técnica, sino en aspectos sociales, económicos, culturales, tecnológicos y de sustentabilidad, hoy día cada vez más personas están inmersas en los medios tecnológicos, por lo que se requieren mayores competencias y por lo tanto una mejor formación, lo que obliga a proporcionar una educación de calidad.

En este sentido el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, proyecta hacer de México una sociedad en que todos tengan acceso efectivo a los derechos que otorga la Constitución y donde lo referente a educación se vea reflejada en un México con Educación de Calidad que garantice un desarrollo integral de todos los mexicanos y así contar con un capital humano preparado que sea fuente de innovación y que lleve a todos los estudiantes a su mayor potencial humano. Esta meta busca incrementar la calidad de la educación para que la población tenga las herramientas y escriba su propia historia de éxito. El enfoque será promover políticas que cierren la brecha entre lo que se enseña en las escuelas y las habilidades que el mundo de hoy demanda, desarrollar para un aprendizaje a lo largo de la vida. En la misma línea, se deberá buscar incentivar una mayor y más efectiva inversión en ciencia y tecnología que alimente el desarrollo del capital humano nacional, así como la capacidad para generar productos y servicios con un alto valor agregado.

El informe de rendición de cuentas representa un reconocimiento al compromiso y suma de esfuerzos del personal de la DGCFT y del CIDFORT, y de todos aquellos que de alguna manera han colaborado en los trabajos realizados para el cumplimiento de las metas establecidas.

Aplicación de recursos:	<p>Una vez desarrollados los estándares de competencia, la Entidad, contribuye al ahorro de consumibles y papel dando a conocer a través de la página web de la Entidad de la DGCFT www.ece.cidfort.edu.mx los estándares desarrollados por el Comité de Gestión con la finalidad de que sean solicitados por instituciones, empresas, personas interesadas en evaluarse y certificarse en los diversos estándares que la Entidad DGCFT oferta. El uso de las tecnologías nos permite coadyuvar a la conservación del ambiente así como agilizar la información de manera precisa a través del uso de las tecnologías que permitan optimizar recursos.</p>
Desarrollo profesional y humano:	<p>La DGCFT con base en los estándares desarrollados, realiza capacitaciones presenciales, cursos en línea, evaluaciones y certificaciones así como también lleva a cabo la formación para y en el trabajo, a fin de corresponder a las necesidades de este mundo globalizado y del mercado laboral en actividades productivas y de servicios, con la finalidad de que las personas opten por la certificación laboral, que les garantice su ingreso y desempeño exitoso en alguna ocupación, que cubra sus expectativas tanto profesionales como personales.</p>
Salud y seguridad:	<p>CIDFORT, estableció la creación de comités que ayudan a las acciones de prevención y preservación de la salud del personal como a continuación se describen:</p> <p>Protección Civil.- Responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar, ejecutar y evalúa el desarrollo del programas de protección civil con la finalidad de sensibilizar a las a la población de la existencia de riesgos y la necesidad de incorporar criterios para la prevención de desastres o accidentes.</p> <p>Seguridad.- Es responsable de establecer técnicas activas que permitan la prevención de accidentes e identificar, en principio, los peligros existentes en los puestos de trabajo y posteriormente se evalúan los riesgos e intentan controlarse mediante ajustes técnicos y organizativos. Otra técnica es la evaluación de riesgos, es un proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deberán adoptarse en situaciones de vulnerabilidad.</p> <p>Ética y Valores: Es el encargado de planear, programar y promover diversas actividades que promuevan el cumplimiento de los lineamientos y normativas institucionales a fin de mejorar el rendimiento laboral, el trabajo en equipo, trabajo colaborativo con eficiencia y eficacia, las relaciones interpersonales reflejadas en un ambiente saludable de trabajo.</p> <p>Cultura y Deportes.- Es el encargado de planear, programar y promover diversas actividades culturales y deportivas que permitan cuidar la salud del personal para el buen desempeño de sus funciones, generando así, una cultura que redunde en el beneficio familiar.</p> <p>Sustentabilidad: Es el encargado de concientizar la educación ambiental, la reutilización de materiales y la administración eficiente y racional de los recursos, con lo cual sea posible mejorar el bienestar del medio ambiente en el que vivimos, con la visión de mejorar la calidad de vida de las generaciones futuras.</p>
Medio ambiente:	<p>Específicamente el CIDFORT tiene el compromiso de procurar un medio ambiente sustentable, motivo a través del comité de sustentabilidad se realizan acciones que coadyuvan a la protección del medio ambiente, como son:</p> <p><u>Ahorro en el consumo de energía eléctrica y agua</u></p>

Reducción y ahorro de papel de oficina
Cuidado y conservación de jardines
Difundir y promover entre el personal una cultura de responsabilidad ambiental.
Separar basura

XI. Nivel de madurez

Enfoque:

El nivel de madurez que ha alcanzado la Entidad permite atender las necesidades de certificación de las personas en los distintos lugares de la República Mexicana sin tener que realizar grandes desplazamientos de un lugar a otro, por ello, el contar con cerca de 1,000 personas certificadas en diversos estándares contribuye al fortalecimiento de los Centros de Evaluación y a la reducción de gastos. La Entidad inició en 2011 con 3 centros de evaluación teniendo como Centro estratégico a CIDFORT, actualmente se cuenta con 50 Centros a nivel nacional de los cuales 7 se dieron de alta en los últimos 3 meses y se continúa con el interés de varias instituciones de formar parte como Centro de Evaluación acredita ante la Entidad de Certificación y Evaluación de la DGFCT.

La madurez con respecto al Comité de Gestión ha permitido apoyar algunos sectores para el desarrollo de los estándares de competencia, tal es el caso de la Cámara Nacional de la Industria y el Vestido, donde se apoyó para el desarrollo de dos estándares de competencia tales como: Operación de máquina industrial de coser recta y Operación de máquina industrial de coser overlock.

Implantación:

La Entidad cuenta con sus tiempos bien definidos para el inicio y cierre de los procesos de evaluación, en los cuales, para poder realizar alguna solicitud, el Centro de Evaluación lo deberá realizar con 5 días hábiles de anticipación para ser autorizado, una vez autorizado el proceso, deberá respetar el programa de actividades que deberá coincidir con las fechas registradas en el Sistema Integral de Información(SII), al concluir el proceso, el Centro de Evaluación cuenta con 5 días hábiles para solicitar dictamen a la Entidad y sea revisada una muestra de los portafolios generados en dicho proceso.

Los tiempos de entrega del certificado, a los candidatos, varían de un mes a mes y medio para dar cumplimiento a los lineamientos que marca el CONOCER.

En cuanto al Comité de Gestión el desarrollo de estándares se realiza mediante una planeación conjunta con las empresas e instituciones que participan, el tiempo estimado para el desarrollo de un estándar es de 3 a 5 meses, dependiendo del número de elementos que contenga el

estándar a desarrollar y teniendo reuniones cada quince o veinte días.

Resultados:

Desde su acreditación la Entidad de Evaluación y Certificación ha evaluado a cerca de 19,000 personas en diversos estándares de competencia laboral, se han acreditado hasta el momento 50 Centros de Evaluación a nivel nacional y desarrollado por medio del Comité de Gestión 18 estándares de competencia laboral.

Durante los últimos 6 meses la Entidad ha certificado un total de 1,800 personas en diversos estándares de competencia laboral, acreditado a 6 nuevos Centros de Evaluación y el Comité de Gestión en este mismo lapso ha logrado la publicación de 2 estándares de competencia.

XII. Gestión Educativa

Mejora Educativa:	No aplica
Práctica Ejemplar:	No aplica
Planes y Programas:	No aplica
Práctica:	No aplica
Productividad:	No aplica

XIII. Resultados de la práctica

Medir Desempeño: Los resultados que preceden de la presente práctica, surge de la metas institucionales que establece el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno Federal, en este caso, los indicadores están orientados a la creación de estándares de competencia, realizados las cuales son reportadas de acuerdo a las fechas de publicación que el CONOCER oferta de manera anual, y para lo cual la DGCFT establece sus metas institucionales.

Resultados: Como resultado de la práctica se han publicado en el mes de mayo del presente año, en el Diario Oficial de la Federación los siguientes estándares de competencia:

 Preparación y cata de tés (EC0874) Fecha de publicación 30/05/17

 Aplicación de técnicas fotográficas (EC0873) Fecha de publicación 30/05/17

Estos ya se encuentran registrados dentro del Sistema Integral de Información (SII), así mismo se han trabajado los materiales didácticos para llevar a cabo procesos de evaluación y certificación, y que actualmente se encuentran en la etapa de solicitud de certificados de las evaluaciones cruzadas, en los meses de agosto y septiembre se realizarán las primeras evaluaciones en ambos estándares.

Los siguientes estándares de competencia, próximos a publicarse en el mes de agosto del presente año, se han podido desarrollar gracias a la participación de diversas instituciones interesadas y a las necesidades que el sector productivo demanda a nivel nacional.

• Uso de la lengua inglesa en un contexto laboral: Nivel Avanzado se encuentra en desarrollo por las siguientes instituciones:

- o Dirección General de Centros de la Formación para el Trabajo (DCGFT)
- o Universidad La Salle México
- o Harmon Hall
- o Centro de Lenguas Extranjeras y Traducción S.C.
- o Ell-México
- o Berlitz
- o Fundación Matt
- o Coronet Hall

• Realizar estética básica de animales de compañía se encuentra en desarrollo por las siguientes instituciones:

- o Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.
- o Federación Canófila Mexicana A.C.
- o Escuela de Enfermería Veterinaria.
- o Regalando un Mejor Mañana A.C.
- o Centro de Capacitación para la Salud y otras Artes.
- o Asociación Mexicana de Gatos A.C.
- o Escuela de Estética Canina.

• Evaluación del sistema de emisión de gases contaminantes de vehículos automotores a gasolina con base en normas ambientales, se encuentra en desarrollo por las siguientes instituciones:

- o Asociación de Talleres y Técnicos Automotrices Especializados de Mexicali (ATTAEM).
- o Auto productos Baja S.A. de C.V.
- o Autotronics Covarrubias (Miembro de ATTAEM).
- o Autoservicio Paco (Miembro de ATTAEM).
- o Central de Motores de Mexicali S.A. de C.V.
- o Centro Automotriz de Noroeste (Miembro de ATTAEM).
- o Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) No. 84.
- o Diagnostico Automotriz Millán (Miembro de ATTAEM).
- o DILLASA S.A. de C.V.
- o Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT)
- o HM Transmisiones (Miembro de ATTAEM).
- o Taller Eléctrico Rosas (Miembro de ATTAEM).
- o Taller Isiordias (Miembro de ATTAEM).
- o Taller Los Panchos (Miembro de ATTAEM).
- o Taller Malo (Miembro de ATTAEM)

 Planear sistematización del robot industrial

o Centro de Especialidades Robóticas y Aplicaciones Industriales
o Universidad Politécnica de Tulancingo
o Universidad del Valle de Chalco
o Instituto Politécnico Nacional

XIV. Comentarios adicionales

Comentarios:

Los resultados de la práctica se miden de manera mensual mediante el Informe Mensual de Avance Programático de Actualización del Programa Anual de Trabajo 2017, en el cual hasta el momento se ha cumplido con las metas programadas y en los casos de la certificación pedagógica y certificación técnica, las metas se encuentran superadas en un 30%.

Agradecer la oportunidad de participar en el Reconocimiento a la Mejora de la Gestión 2017.

Archivos Adjuntos

Archivos Adjuntos:

86-Procedimiento.pdf , 86-DIAGRAMA ok.pdf