



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA**



***“CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL
DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN INFANTIL, EN EL SISTEMA
NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA”***

**INFORME ACADÉMICO DE TRABAJO PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**PRESENTA:
BEATRIZ ADRIANA EYSSAUTIER LINARES**

**ASESORA:
LIC. ROXANA VELASCO PÉREZ**

Ciudad Universitaria, CDMX

Junio de 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Dedicatoria y Agradecimientos

Dedico el presente trabajo a mi padre, quien siempre fue un ejemplo de dedicación a su familia y entrega al trabajo. Sé que desde el cielo estarás orgulloso de este esfuerzo. Te lo debía Ignacio.

Agradezco eternamente a mi amado Pablo, por ser mi pareja en todo el sentido de la palabra, por tu amor y apoyo incondicional. Sin tu ayuda, este trabajo habría sido imposible lograrlo.

Agradezco a Sebastián, amado hijo, por tu comprensión y acompañamiento en este proceso.

Agradezco a mi madre por darme la vida y por ser un modelo de esfuerzo constante ante la vida. Bertha, me enseñaste a que nunca es tarde para hacer lo necesario.

Agradezco a Guillermina, mi querida abuela, quien me formó, me atendió en mi niñez y me consoló cuando fue necesario. Gracias por tu apoyo y complicidad hasta el cielo.

Agradezco a Roxana Velasco Pérez, por creer en mí, por ser mi amiga, cómplice de locuras de juventud y brillante asesora de este trabajo.

Y, finalmente, agradezco a Dios, por amarme incondicionalmente y ser motor para salir adelante en los momentos difíciles.

Índice

Dedicatoria y Agradecimientos

Introducción

	Página
Capítulo 1. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Características organizacionales	2
1.2.1. Misión y Visión	3
1.2.2. Atribuciones	4
1.3. Estructura Orgánica	6
1.3.1. Dirección General de Coordinación y Fomento a Políticas para la Primera Infancia, Familias y Población en Situación de Vulnerabilidad	11
1.3.1.1 Dirección de Estancias Infantiles	13
Capítulo 2. Evaluación de Competencias Laborales	14
2.1. Contextualización de las Competencias Laborales en México.	16
2.2. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	17
2.2.1 Función y Estructura del CONOCER	19
2.3. Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social.	21
2.3.1 Estructura.	22
2.3.2 Actividades principales.	23
2.4. Entidad de Certificación y Evaluación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.	24
2.4.1. Funciones.	25
2.4.2. Sedes de Evaluación	26
2.4.3. Oferta de evaluaciones	27
2.5. Evaluación de la competencia de candidatos	28
2.5.1 Procedimiento	30
Capítulo 3. Sede de Evaluación de Centros de Atención Infantil	34
3.1. Antecedentes	34
3.2. Resultados de la operación.	36
3.3. Aseguramiento de la calidad	40
3.4. Problemáticas atendidas.	43
3.5. Participación personal en las actividades de la Sede.	45
3.6. Valoración crítica de la actividad profesional	47
Conclusiones	50
Fuentes consultadas	53

INTRODUCCIÓN

El presente Informe Académico de Trabajo Profesional tiene como objetivo mostrar la labor que se realiza en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, desde la Dirección de Estancias Infantiles, a través de la Sede de Evaluación de Estancias Infantiles, en donde se atienden las solicitudes de capacitación y certificación de competencias laborales, que envían los Centros de Atención Infantil para profesionalizar a su personal y cumplir con lo que establece la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, en el Capítulo X De la Capacitación y Certificación.

Las actividades de capacitación y certificación realizadas por la Dirección de Estancias Infantiles se operan desde el marco del Programa Integral de Supervisión, Acompañamiento, Monitoreo y Evaluación del Funcionamiento de los Centros de Atención Infantil (PROISAMEF), el cual se encuentra fundamentando, también, en la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil; es mediante el PROISAMEF que realizamos visitas de supervisión y acompañamiento a los Centros, identificando sus necesidades de capacitación y certificación al observar, a lo largo de una jornada laboral, los procedimientos que realiza el personal, reconociendo las mejores prácticas y áreas de oportunidad que se dan a conocer a través del acta de resultados de la visita. En el acta de resultados se registran las recomendaciones puntuales en materia de capacitación, que permitirán mejorar el servicio brindado.

La subdirección a mi cargo administra las acciones de evaluación con fines de certificación, dirigidas al personal que labora en los Centros de Atención Infantil, públicos, privados y mixtos; buscando con ello, la mejora continua en la prestación de servicios de

atención y cuidado infantil. Mediante las acciones de evaluación de competencias se reconoce la experiencia de las personas a través de la implementación de procesos de evaluación con fines de certificación que permitan recopilar las evidencias que sustentan el juicio del evaluador de competencias. Dicho reconocimiento se realiza a través de un certificado de competencia laboral, expedido por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), el cual es un documento oficial aceptado a nivel nacional.

El presente informe muestra la conformación del CONOCER, así como su estructura y funciones, para identificar cómo se generan los estándares de competencia laboral y la manera de operarlos mediante las Entidades de Certificación y Evaluación. Asimismo, explica la manera de realizar los procesos de evaluación con fines de certificación, puntualizando las labores del evaluador de competencias.

Finalmente, se presentan los antecedentes que dieron origen a la implementación de la Sede de Evaluación de Estancias Infantiles, los resultados obtenidos y la trascendencia en la atención de las problemáticas enfrentadas durante su operación.

CAPÍTULO 1. SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA

El Sistema Nacional DIF es el organismo público descentralizado encargado de coordinar el Sistema Nacional de Asistencia Social Pública y Privada; promotor de la protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, bajo el imperativo constitucional del Interés Superior de la Niñez, así como del desarrollo integral del individuo, de la familia y de la comunidad, principalmente de quienes por su condición física, mental o social enfrentan una situación de vulnerabilidad, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva.

1.1 Antecedentes

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) tiene su primer antecedente en el Programa Gota de Leche, que en 1929 agrupaba a un sector de mujeres mexicanas preocupadas por la alimentación de las niñas y los niños de la periferia de la Ciudad de México.

A partir del Programa Gota de Leche, se formó la Asociación Nacional de Protección a la Infancia que comenzó a recibir apoyo de la Lotería Nacional para la Beneficencia Pública para llevar a cabo sus programas y proyectos. El 31 de enero de 1961, tomando como fundamento los desayunos escolares, se crea por Decreto Presidencial, el organismo descentralizado Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), que generó una actitud social de gran simpatía y apoyo hacia la niñez.

Siete años después, el 15 de julio de 1968 es creada, también por Decreto Presidencial, la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN), orientada a la atención de niñas y niños huérfanos, abandonados, con alguna discapacidad o con ciertas enfermedades y más tarde, en los años setenta, surge el Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia.

Fue en 1977, cuando por Decreto Presidencial, se crea el organismo Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), a partir de la fusión del Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (IMPI), con la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN). Con la promulgación de la Ley que crea al SNDIF en 1986, se ampliaron sus facultades al otorgarle el carácter de coordinador de los esfuerzos asistenciales, tanto en los tres órdenes de gobierno, como entre instituciones y organismos, públicos y privados, inmersos en la prestación de servicios de asistencia social (www.gob.mx/difnacional/que-hacemos). Fecha de consulta: 21/02/2023

1.2 Características organizacionales

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), también conocido como DIF Nacional, es la institución del gobierno federal que conduce las políticas públicas de asistencia social que promueven el desarrollo integral de la familia y la comunidad, que combaten las causas y efectos de vulnerabilidad, en coordinación con los sistemas estatales y municipales e instituciones públicas y privadas, con el fin de generar capital social.

De manera particular, el SNDIF lleva a cabo, principalmente, acciones encaminadas a proteger a la infancia y la adolescencia, especialmente a quienes se encuentran en una

situación de mayor vulnerabilidad; diseña estrategias y programas en materia alimentaria encaminados a mejorar la calidad de vida de la población vulnerable; acciones y programas para rehabilitar y atender a personas con discapacidad, así como para la asistencia social de infantes y adultos de la tercera edad carentes de una familia; acciones para prevenir y atender a las niñas, niños y adolescentes migrantes no acompañados y repatriados; asesoría jurídica y conducción del proceso de adopción; del mismo modo, realiza como acciones para prevenir la discapacidad, la explotación sexual infantil, el embarazo en adolescentes y los riesgos psicosociales durante la infancia y la adolescencia.

Según el Estatuto Orgánico, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 2019, el SNDIF es un Organismo Público Descentralizado, con patrimonio y personalidad jurídica propia, normado por la Ley General de Salud y la Ley de Asistencia Social; siendo el coordinador del Sistema Nacional de Asistencia Social Pública y Privada.

Dicho Sistema actúa en coordinación con las Dependencias Federales, Estatales y Municipales en el diseño de políticas públicas, operación de programas, prestación de servicios y realización de diversas actividades en la materia.

1.2.1 Misión y Visión

La misión y la visión del SNDIF son postulados mediante los cuales, esta organización, plantea los objetivos que desea alcanzar a mediano y largo plazo. Ambos postulados describen su identidad y la base teórica sobre la que desarrolla su labor.

Misión

Contribuir al desarrollo integral de la población mediante el diseño de políticas públicas, la ejecución de programas y acciones de asistencia social, así como la coordinación del Sistema Nacional de Asistencia Social Pública y Privada, en favor de las familias y personas que, en sus diversas etapas de vida, enfrenten alguna condición de vulnerabilidad.

Visión

Ser el Organismo público referente e innovador en la inclusión al bienestar de la población en condición de vulnerabilidad, actuando con honestidad, compromiso, respeto, empatía, calidez, calidad, efectividad y profesionalismo, bajo un enfoque de derechos.

1.2.2 Atribuciones

En el Estatuto Orgánico del SNDIF, se establecen, para el cumplimiento de los objetivos de dicho Sistema, las siguientes atribuciones, que a la letra dicen:

- I. Coordinar el Sistema Nacional de Asistencia Social Pública y Privada;
- II. Establecer prioridades en materia de asistencia social;
- III. Promover y prestar los servicios de asistencia social a los que se refieren la Ley General de Salud, la Ley de Asistencia Social y demás ordenamientos legales aplicables;
- IV. Promover la protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en los términos de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, los tratados y convenciones internacionales de los que Estado mexicano sea parte y demás ordenamientos legales aplicables, tomando como imperativo de su actuar el interés superior de la niñez;
- V. Promover el desarrollo integral del individuo, de la familia y de la comunidad;
- VI. Realizar acciones de apoyo educativo para la integración social y acciones de capacitación para el trabajo a los sujetos de la asistencia social;
- VII. Promover la capacitación, formación, desarrollo y certificación de las personas que brindan servicios de asistencia social;
- VIII. Establecer escuelas para la formación de personas profesionistas y técnicos en asistencia social, a nivel superior y medio superior, conforme a los programas autorizados por la autoridad correspondiente, así como promover su capacitación y profesionalización continua;
- IX. Coordinar y promover estudios e investigaciones científicas y tecnológicas, para mejorar la prestación de los servicios en materia de asistencia social, con la participación, en su caso, de las autoridades asistenciales de los tres órdenes de gobierno;
- X. Promover e impulsar el sano crecimiento de las niñas, niños y adolescentes, conforme al artículo 5 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y demás ordenamientos legales

aplicables;

XI. Promover, conforme al artículo 45 de la Ley de Asistencia Social, la celebración de convenios entre los tres órdenes de gobierno, con el objeto de ampliar la cobertura y la calidad de los servicios de asistencia social en las entidades federativas, los municipios y las alcaldías, a fin de:

- a) Establecer programas conjuntos;
- b) Promover la conjunción de los órdenes de gobierno en la aportación de recursos financieros;
- c) Distribuir y coordinar acciones entre las partes, de manera proporcional y equitativa;
- d) Procurar la integración y fortalecimiento de los regímenes de asistencia privada; y
- e) Consolidar los apoyos a los patrimonios de la beneficencia pública de las entidades federativas;

XII. Proponer a la Secretaría de Salud, en su carácter de administradora del patrimonio de la beneficencia pública, programas de asistencia social que contribuyan al uso eficiente de los bienes que la componen;

XIII. Fomentar y apoyar a las organizaciones de la sociedad civil cuyo objeto sea la prestación de servicios de asistencia social, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto correspondan a otras dependencias y entidades;

XIV. Operar establecimientos de asistencia social en beneficio de niñas, niños y adolescentes, adultos mayores y personas con algún tipo de discapacidad o en situación de vulnerabilidad; XV. Llevar a cabo acciones en materia de prevención de discapacidad y de rehabilitación e inclusión de personas con discapacidad, en centros no hospitalarios, con sujeción a la Ley General de Salud;

XVI. Apoyar el ejercicio de la tutela de personas con alguna discapacidad o ejercer la tutela de las niñas, niños y adolescentes, en los términos de las leyes en la materia;

XVII. Poner a disposición del Ministerio Público los elementos a su alcance en la protección de los derechos familiares, de personas con alguna discapacidad o de niñas, niños y adolescentes, en los procedimientos civiles, familiares o de otras índoles que les afecten, de acuerdo con las disposiciones legales correspondientes;

XVIII. Participar en programas de rehabilitación y educación especial;

XIX. Promover el establecimiento de centros y servicios de rehabilitación somática, psicológica, social y ocupacional;

XX. Recomendar y promover el establecimiento de organismos de asistencia social en las entidades federativas, municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y prestar a éstos apoyo y colaboración técnica y administrativa;

XXI. Emitir opinión sobre el otorgamiento de donativos y apoyos a instituciones privadas que actúen en el campo de la asistencia social;

XXII. Participar o elaborar, según corresponda, en la formulación de programas sectoriales y especiales derivados del Plan Nacional de Desarrollo, en su ámbito de responsabilidad, así como coordinar su implementación, desarrollo y seguimiento;

XXIII. Elaborar un Programa Nacional de Asistencia Social, conforme a las disposiciones de la Ley de Planeación, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y demás instrumentos de planeación de la Administración Pública Federal;

XXIV. Promover la creación y el desarrollo de instituciones públicas y privadas de asistencia social;

XXV. Prestar servicios de asistencia jurídica o de orientación social a personas en situación de vulnerabilidad;

XXVI. Coordinar el Sistema Nacional de Información en materia de asistencia social en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía;

XXVII. Establecer las políticas de integración, difusión y uso del Directorio Nacional de Instituciones de Asistencia Social;

XXVIII. Presentar proyectos de Normas Oficiales Mexicanas en materia de asistencia social y de derechos de niñas, niños y adolescentes, en términos de la legislación aplicable;

XXIX. Promover la aplicación de las Normas Oficiales Mexicanas que rijan la prestación de los servicios de asistencia social, así como aquellas en materia de derechos de niñas, niños y adolescentes;

XXX. Supervisar y evaluar conforme a la normatividad aplicable, la actividad y los servicios de asistencia social que presten instituciones públicas y privadas;

XXXI. Impulsar la profesionalización de las instituciones públicas y privadas, así como de las personas que prestan servicios de asistencia social;

XXXII. Ejercer la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional del Sistema Nacional de Asistencia Social Pública y Privada;

XXXIII. Supervisar y coadyuvar en el desarrollo de los procesos de adopción de niñas, niños y adolescentes;

XXXIV. Participar, a través de su Titular, en el Gabinete Social de la Presidencia de la República en términos de los artículos 22, párrafo cuarto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 Bis, 44 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;

XXXV. Participar en el Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, en los términos señalados en la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil y su Reglamento;

XXXVI. Operar, mantener y actualizar el Registro Nacional al que se refiere la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil y su Reglamento;

XXXVII. Proteger los derechos de niñas, niños y adolescentes, incluyendo los de cobro de alimentos, cuando los mismos se encuentren vulnerados, en términos de los tratados y convenciones internacionales, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y demás disposiciones normativas aplicables;

XXXVIII. Impulsar la colaboración y coordinación de las autoridades federales, de las entidades federativas, municipales y de las Alcaldías de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de protección y restitución de derechos de niñas, niños y adolescentes;

XXXIX. Celebrar convenios de colaboración y coordinación con Sistemas para el Desarrollo Integral de la Familia u homólogos de las entidades federativas y de los municipios y demás instituciones del sector público e internacionales, así como convenios de concertación con los sectores privado y social;

XL. Promover la formación, capacitación y profesionalización del personal de instituciones vinculadas con la protección y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes, así como realizar y apoyar estudios e investigaciones en la materia;

XLI. Prestar apoyo y colaboración técnica y administrativa en las materias reguladas por la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, a las entidades federativas y municipios; y

XLII. Las demás que establezcan las disposiciones normativas aplicables, así como aquellas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

1.3 Estructura Orgánica

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), para el despacho de los asuntos de competencia, cuenta con la siguiente estructura orgánica:

I. Junta de Gobierno;

II. Titular del Organismo, conformada por tres direcciones generales:

i Dirección General de Asuntos Jurídicos: garantiza que las actuaciones del Organismo se encuentren apegadas a los principios de legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia y transparencia que rigen el servicio público y conforme a los estándares internacionales, salvaguardando los intereses del SNDIF e impulsando el pleno ejercicio de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, así como los derechos a la asistencia social, acceso a la información y

protección de datos personales.

ii Dirección General de Enlace Interinstitucional: establece y supervisa las políticas y estrategias en materia de cooperación internacional, así como de asistencia social, donaciones, atención ciudadana, comunicación social, proyectos estratégicos y relaciones públicas del Organismo; asimismo, coadyuva con la Secretaría de Relaciones Exteriores en la representación del gobierno federal, para ejecutar y difundir programas en materia de asistencia social ante organismos internacionales y multinacionales, y representa a la Titular ante dicha instancia, embajadas, consulados mexicanos, organismos e instituciones internacionales, en requerimientos relacionados con actividades de dicho rubro.

iii Dirección General de Profesionalización de la Asistencia Social: coordina las acciones inherentes a la elaboración, actualización y divulgación de las Normas Oficiales Mexicanas en materia de la asistencia social; propone, actualiza y divulga normas, modelos y buenas prácticas de intervención y lineamientos en materia de profesionalización de la asistencia social; así como organiza y opera el Centro de Información y Documentación sobre la Asistencia Social. Por otra parte, elabora, actualiza, opera y difunde el Directorio Nacional de Instituciones de Asistencia Social; administra, actualiza y difunde el Sistema Nacional de Información en Materia de Asistencia Social; opera el Campus Virtual DIF; diseña e implementa mecanismos de gestión y acciones de capacitación, educación continua, desarrollo y certificación de competencias laborales en materia de asistencia social, para instituciones y organismos públicos y privados.

a) Unidad de Atención a Población Vulnerable, conformada por dos direcciones generales:

i Dirección General de Alimentación y Desarrollo Comunitario: propone las políticas, acciones y programas para lograr el bienestar comunitario y la seguridad alimentaria y nutricional mediante el consumo de una alimentación nutritiva, suficiente y de calidad, con especial atención en la población en condición de vulnerabilidad de zonas indígenas, rurales y urbanas de alta y muy alta marginación, con una visión garantista de derechos que fortalezca la mejora de la ingesta y el aseguramiento de la calidad alimentaria, la educación nutricional y el impulso de comunidades autogestivas, organizadas y con participación social.

ii Dirección General de Coordinación y Fomento a Políticas para la Primera Infancia, Familias y Población en Situación de Vulnerabilidad: coordina la prestación de servicios de asesoría, asistencia y orientación social a jóvenes, personas adultas mayores y personas con discapacidad, madres sujetas de asistencia social, en situación de calle, migrantes, indígenas migrantes, desplazadas o en situación de vulnerabilidad, y el Programa Integral de Supervisión, Acompañamiento, Monitoreo y Evaluación del Funcionamiento de los Centros de Atención Infantil (PROISAMEF); así como las acciones del Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil. Además, elabora, aplica y evalúa el Programa Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil; opera y actualiza el Registro Nacional de Centros de Atención Infantil (RENCAI); y coordina el Centro de Atención y Desarrollo Infantil “Tlazocihualpilli” y;

b) Unidad de Asistencia e Inclusión Social, conformada por dos direcciones generales:

i Dirección General de Integración Social: define políticas, estrategias y programas en materia de integración social; administra y coordina la operación de establecimientos de asistencia social de su competencia; coadyuva en anteproyectos de normas oficiales sobre asistencia e integración social y salud, y para el funcionamiento de establecimientos públicos y privados. Asimismo, promueve la certificación de estándares de competencia laboral para la atención a población vulnerable, desarrollo integral, mejoramiento e integración familiar y acciones con dependencias; además, forma médicos geriatras y da capacitación continua al personal paramédico, técnico y auxiliar.

ii Dirección General de Rehabilitación e Inclusión opera programas y acciones en sus Centros y Unidades de Rehabilitación, que permiten prevenir, detectar y realizar una atención oportuna de las personas con discapacidad o en riesgo potencial de presentarla, dirigiendo las acciones de inclusión social a través de la prestación de servicios de rehabilitación, formación y capacitación de recursos humanos en salud, desarrollo de investigación y el apoyo a proyectos para la construcción, remodelación o equipamiento de Centros y Unidades de Rehabilitación.

c) Procuraduría Federal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, conformada por cuatro direcciones generales:

i Dirección General de Representación Jurídica y Restitución de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes: procura una efectiva protección y restitución de los derechos de la niñez y la adolescencia en México;

ii Dirección General de Regulación de Centros de Asistencia Social: establece requisitos y criterios para el funcionamiento de los Centros de Asistencia Social; asimismo, autoriza y supervisa a los Centros de Asistencia Social.

iii Dirección General de Normatividad, Promoción y Difusión de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes: asesora a los Sistemas Estatales para el Desarrollo Integral de la Familia en materia de promoción de Derechos, capacita a servidores públicos y personas solicitantes de adopción en temas de protección y restitución de derechos;

iv Dirección General de Coordinación y Políticas: coordina las acciones con las Procuradurías de Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de las entidades federativas y demás instituciones públicas y privadas, para proporcionar asistencia para la transmisión y recepción de solicitudes, la localización de las personas deudoras o acreedoras, la obtención de información sobre sus ingresos u otras circunstancias económicas, la notificación de documentos, el cobro y la transferencia rápida de los pagos de alimentos; asimismo, administra el Registro Nacional de Deudores Alimentarios Morosos.

d) Unidad de Administración y Finanzas, conformada por tres direcciones generales.

i Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto: dirige y coordina el desarrollo de actividades inherentes a la planeación, organización, programación, presupuestación, control y ejercicio de los recursos de gasto corriente y de inversión asignados al SNDIF, a fin de contribuir a la consecución de los programas sustantivos y de apoyo de la institución.

ii Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales: establece y opera las políticas, normas y sistemas para la administración óptima de los recursos materiales y servicios generales del Organismo, a través de los Planes y el Programa Anual de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios, así como en el aseguramiento patrimonial, servicios básicos, almacenes, inventarios, desarrollo archivístico, conservación y administración de bienes muebles e inmuebles y obra pública; apoya a las diversas unidades administrativas del SNDIF para atender dichos rubros; se encarga de los procesos de licitación y contratación, opera planes y programas de Protección Civil; además de coordinar la recepción, custodia, entrega y transferencia de donativos; y

iii Dirección General de Recursos Humanos: formula y aplica las políticas, normas, lineamientos, procedimientos y sistemas en materia de reclutamiento, selección, contratación y movimientos de personal del Organismo; además, administra los recursos humanos, opera las relaciones laborales y promueve el desarrollo del personal.

1.3.1 Dirección General de Coordinación y Fomento a Políticas para la Primera Infancia, Familias y Población en Situación de Vulnerabilidad

Esta unidad administrativa depende de la Unidad de Atención a Población Vulnerable y cuenta con dos direcciones de área, la Dirección de Estancias Infantiles y la Dirección de Seguimiento a la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, teniendo las siguientes facultades, establecidas en el Estatuto Orgánico del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia:

“I. Formular, aplicar y evaluar el Programa Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, para someterlo a la consideración de la persona Titular de la Unidad de Atención a Población Vulnerable;

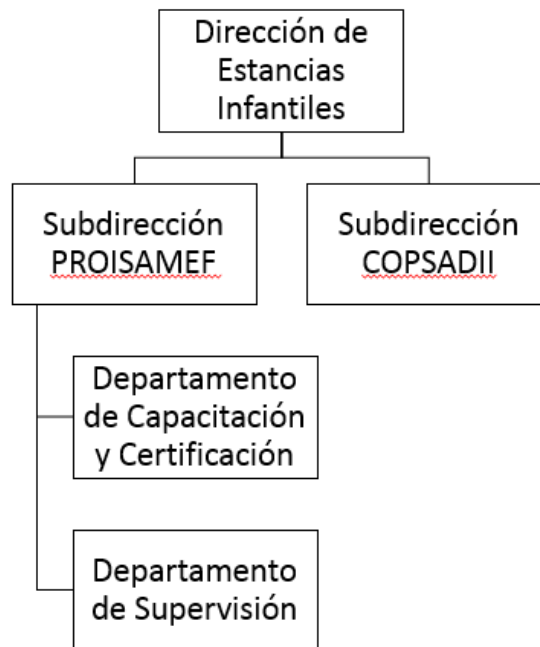
- II. Coadyuvar con la Secretaría o Secretario Técnico del Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, en el ejercicio de sus atribuciones;
- III. Ejecutar las acciones que la persona Titular del Organismo, en su calidad de Presidenta o Presidente del Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, le encomiende;
- IV. Proponer, en el Marco del Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, acciones encaminadas a la prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de la primera infancia, a efecto de fortalecer la garantía de sus derechos, así como coordinar su ejecución;
- V. Conducir y proponer, en el marco del Programa Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, la implementación de políticas públicas integrales en favor de la primera infancia y grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad;
- VI. Operar, mantener y actualizar el Registro Nacional previsto en la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil;
- VII. Elaborar y actualizar los Lineamientos a los que se deberán sujetar el funcionamiento y la operación del Registro Nacional previsto en la Ley General de Prestación de Servicios para la atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, y someterlos a la consideración de la persona Titular del Organismo, para su aprobación por parte del consejo previsto en dicha ley;
- VIII. Coordinar la elaboración, ejecución y operación del Programa Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil y del Programa Integral de Supervisión, Acompañamiento, Monitoreo y Evaluación del Funcionamiento de los Centros de Atención Infantil;
- IX. Diseñar, gestionar o coordinar las políticas públicas y las acciones concernientes a los servicios de asistencia social que se consideren primordiales para el beneficio de las personas en situación de vulnerabilidad, especialmente de niñas, niños y adolescentes en situación de migración acompañados y no acompañados, conforme a lo previsto en la normatividad aplicable;
- X. Administrar y coordinar la operación de los Centros de Asistencia Social de niñas, niños y adolescentes en situación de migración no acompañados, con que cuente el Organismo, conforme a la normatividad aplicable;
- XI. Apoyar, en el marco de sus atribuciones, a la Procuraduría Federal de Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y coadyuvar con los sectores público, privado y social en la atención integral de niñas, niños, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad;
- XII. Realizar acciones de coordinación, en el marco de su competencia, con los Sistemas para el Desarrollo Integral de la Familia u homólogos de las entidades federativas y los municipios, con las demás instituciones públicas, privadas y sociales en materia de prestación de servicios, a fin de homogeneizar la atención integral de niñas y niños en la primera infancia;
- XIII. Impulsar acciones de capacitación en competencias dirigidas al personal de los Sistemas para el Desarrollo Integral de la Familia u homólogos de las entidades federativas y de los municipios, así como al personal de los Centros de Atención Infantil, en el marco de la legislación vigente;
- XIV. Supervisar a los Centros de Atención Infantil en materia de prestación de servicios, en coordinación con las instancias de la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno, en el marco de sus respectivas atribuciones;
- XV. Fomentar la participación de tutores, madres y padres de familia en la atención, cuidado y desarrollo integral de niñas y niños, así como en la prestación de servicios de los Centros de Atención Infantil;
- XVI. Acompañar, monitorear y evaluar los Centros de Atención Infantil, para mejorar, profesionalizar o especializar la prestación del servicio para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil, proponiendo acciones de mejores prácticas;
- XVII. Diseñar, gestionar o coordinar las políticas públicas y las acciones que atiendan al desarrollo integral de los individuos y familias que, por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, económicas o sociales, se encuentren en situación de vulnerabilidad, conforme a lo previsto en la normatividad aplicable; y
- XVIII. Las demás que le confieran la persona Titular de la Unidad de Atención a Población Vulnerable, así como las que le señalen el presente Estatuto y las demás disposiciones normativas aplicables”.

1.3.1.1. Dirección de Estancias Infantiles

La Dirección de Estancias Infantiles coordina dos grandes proyectos principales:

- El Programa Integral de Supervisión, Acompañamiento y Evaluación del Funcionamiento de los Centros de Atención Infantil (PROISAMEF); y
- El Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil (COPSADII).

Organigrama de la Dirección de Estancias Infantiles.



Elaboración propia 2023.

La evaluación de competencias laborales, tema que motiva el presente Informe Académico de Actividad Profesional, se opera desde la Subdirección del Programa Integral de Supervisión, Acompañamiento, Monitoreo y Evaluación del Funcionamiento de los Centros de Atención Infantil (PROISAMEF).

CAPÍTULO 2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

En la década de los 80's, surge el concepto de competencias laborales, como respuesta a los problemas de las naciones para vincular el sistema educativo con el mercado productivo y laboral, propiciando la formación de mano de obra profesional. Para conseguir su definición, fue necesario considerar el aspecto cuantitativo del trabajo, así como el cualitativo. De tal forma que la competencia laboral, intenta ser un enfoque general de formación que, desde su planteamiento relaciona el universo del trabajo y la sociedad en su conjunto con el ámbito educativo. Etimológicamente, Martha Alles (2008) señala que "Competencia deriva de la palabra latina *competere*, ésta en español tiene dos verbos, *competere* y *competir* que se diferencian entre sí a pesar de provenir del mismo verbo latino *competere*". (p.1).

Las competencias humanas son aprendizajes resultado de un cúmulo de experiencias educativas formales e informales; son características que el ser humano demuestra en múltiples situaciones y escenarios como parte de su comportamiento; son características que una comunidad estima como cualidades valiosas del ser humano; son capacidades que se desarrollan como parte del proceso de madurez, a partir del potencial personal para el aprendizaje, y son ajustables frente a la diversidad de retos que las diferentes etapas de la vida le plantean al individuo. La competencia laboral no es una probabilidad de logro en la ejecución de una vocación; Es un límite genuino y demostrado" (Vargas, 2004).

Por su parte, Spencer y Spencer la definen como "Característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación" (2003, p.10), la competencia laboral se coloca prácticamente hablando en un camino incorporado dentro de un lugar de trabajo: aptitudes, atributos de

identidad e información obtenida. En este contexto, Pérez (2001) afirma: El especialista actual nunca puede volver a reaccionar solo a los requisitos previos de las asignaciones particulares de una ocupación, aunque es casi seguro que debe enfrentar efectivamente los resultados que surgen en la ejecución del equivalente. Absolutamente, las capacidades especializadas o utilitarias nunca son suficientes (p.113)

Las competencias no sólo se aprenden en la escuela; resultan también de la experiencia, del desempeño del trabajador que, por sus cualidades innatas o adquiridas, utiliza conocimientos teóricos y prácticos que le permiten comunicarse, trabajar con los demás, enfrentar y resolver conflictos, y establecer relaciones interpersonales saludables. Las competencias suponen cultivar cualidades humanas para adquirir, por ejemplo, capacidad de establecer y mantener relaciones estables y eficaces entre las personas. Competencia es algo más que una habilidad; es el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica y de la experiencia individual.

El significado laboral de competencia puede considerarse como una descripción de algo que debe ser capaz de hacer una persona que trabaje en un área laboral concreta y como una acción, conducta o resultado que la persona en cuestión debe poder realizar; asimismo, se debe integrar a este concepto el conocimiento, la comprensión de la situación laboral, el discernimiento de las acciones adecuadas y la discriminación de las opciones que se presentan en el campo laboral. Además, la competencia requiere de respuesta a situaciones nuevas, valores humanos llevados a la práctica, conocimiento técnico y desarrollo de habilidades para el logro de las metas asignadas.

Para Ducci, (en Arellano 2002) la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Es indispensable considerar que las competencias laborales vienen a integrar conceptos que las empresas deberán incluir en sus planes y programas de capacitación:

“Los dos tipos de aprendizaje que resultan estratégicos en las empresas son: el de la capacidad de aprender y el de un saber utilizable. Entre ambos no hay una relación recíproca ni exclusiva, sino un condicionamiento mutuo que admite caracterizaciones muy diversas (...). Ante esta diversidad en la relación entre ambos tipos de aprendizaje y considerando la heterogeneidad de las condiciones previas al aprendizaje, la referencia común para el mercado de trabajo acerca del dominio de esta calificación no tiene sentido expresarla en términos de las rutinas seguidas, sino más bien debe ser planteada en términos de resultados obtenidos: el concepto competencia para la capacidad de aprendizaje parece el camino más idóneo, al menos para el mercado laboral” (Mertens 1996).

La evaluación por competencias es el proceso mediante el cual, el evaluador de competencias recopila las evidencias requeridas por el Estándar de Competencia de la Función Individual, propiciando la generación del reconocimiento que proporciona el Certificado de Competencia Laboral obtenido.

2.1 Contextualización de las Competencias Laborales en México.

Desde la perspectiva de las competencias laborales, se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por ello, la propuesta se concreta en el establecimiento de las normas de competencia, éstas son el referente y el criterio para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico. Las normas de competencia se conciben como una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo,

referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado. De este modo, la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida (Marín, 1995; Morfín, 1996).

La necesidad de actualizar y replantear el sistema de formación y capacitación surge por los cambios en la economía mundial; caracterizados por la presencia de la globalización económica, presente en el Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), firmado en 1992.

Como parte de dicha actualización, el gobierno mexicano instala en 1995, el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), el cual es una entidad paraestatal sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con un órgano de gobierno tripartita con representantes de los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

2.2 Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

El CONOCER es una entidad paraestatal sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, su órgano de gobierno tripartita, es presidido por la persona titular de la Secretaría de Educación Pública y cuenta con la participación de las Secretarías del Trabajo, Economía, entre otras, por parte del gobierno federal; por parte del sector empresarial participa el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), y por parte del sector laboral la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el Congreso del

Trabajo.

A través del CONOCER y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como instancias coordinadoras, el gobierno federal impulsó el Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC). El PMETyC formó parte de la respuesta que proporcionó la SEP a las exigencias de la integración económica global; tomando en cuenta primordialmente la creación de valor, la adquisición y conservación de ventajas competitivas, y el talento humano; se trata de reformar y modernizar los sistemas de capacitación y formación encaminado a crear un Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.

El propósito del CONOCER es dar a México, a través del Sistema Nacional de Competencias de las personas, una herramienta, promovida desde el sector educativo, para fortalecer su competitividad económica, capacidad de desarrollo y progreso social en favor de la población mexicana. El Sistema Nacional de Competencias, se considera como una alianza nacional entre los diferentes líderes de los sectores empresariales, de los trabajadores, del sector social, académico y de gobierno, para contar con estructuras y dispositivos de alcance nacional, que permitan desarrollar estándares de competencia significativos para impulsar la competitividad de las organizaciones, y certificar las competencias de las personas.

El CONOCER es la entidad del gobierno federal que reconoce, con certificados nacionales y oficiales, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de las personas, adquiridas en el trabajo o a lo largo de su vida.

La razón de ser de CONOCER es impulsar la normalización y certificación de competencias laborales y ser el referente para los sistemas de formación y capacitación por

competencias para y en el trabajo.

2.2.1 Función y estructura del CONOCER

La función del CONOCER es coordinar y promover el Sistema Nacional de Competencias (SCN), para que México cuente con empresarios, trabajadores, docentes, estudiantes y servidores públicos más competentes (<https://conocer.gob.mx/que-hacemos/>).

Fecha de consulta 16/02/2023.

El Sistema Nacional de Competencias está integrado en tres niveles:

- a) Nivel estructural,
- b) Nivel estratégico y
- c) Nivel Operativo.

El nivel estructural se encuentra conformado por el Órgano de Gobierno del CONOCER, en el cual participan los líderes de los trabajadores a través de los sindicatos y organizaciones laborales, los representantes de los empresarios y los funcionarios de diversas Secretarías de Estado.

El nivel estratégico está integrado por los Comités de Gestión por Competencias, quienes son los grupos que determinan los estándares de competencia de las personas y las soluciones de evaluación y certificación que operarán los estándares en cuestión. En estos Comités participan los líderes de los empresarios y de los trabajadores de los diversos sectores productivos del país quienes definen la necesidad y pertinencia de los estándares de competencia.

El nivel operativo es en el que se realizan los procesos de evaluación, basados en los portafolios de evidencias recopiladas, así como los procesos de certificación de las competencias de las personas. En este nivel se encuentran las Entidades de Evaluación y Certificación, los Organismos Certificadores, los Centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes quienes conforman la red CONOCER.

El Sistema Nacional de Competencias, desde el nivel estratégico, integra a instancias denominadas como “Comités de Gestión por Competencias”, que se conforman por dependencias, organismos y empresas de un sector económico o social determinado con el principal objetivo de definir el desarrollo de Estándares de Competencia, anteriormente conocidos como Normas Técnicas, necesarios para sus sectores. Para el desarrollo de los Estándares de Competencia, estos Comités establecen la conformación de grupos técnicos de expertos en las funciones laborales específicas.

Una vez desarrollados los Estándares de Competencia, éstos se publican en el Diario Oficial de la Federación y se inscriben en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) del CONOCER, quedando disponibles para que los sectores los utilicen como referente en los procesos de evaluación y certificación de las personas. Asimismo, los Estándares de Competencia desarrollados, también son una fuente para que las instituciones educativas desenvuelvan programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivos, social, educativo y de gobierno.

Como parte de sus funciones, los Comités de Gestión por Competencias tienen la responsabilidad de proponer y definir qué organizaciones y/o instituciones pueden realizar los

procesos de evaluación y certificación de las personas con base en los Estándares de Competencia desarrollados. Estas organizaciones y/o instituciones acreditadas para llevar cabo las funciones antes mencionadas, se denominan soluciones de evaluación y certificación, pudiendo estar integradas por los gremios empresariales o de trabajadores, por instituciones educativas de prestigio, o bien por organizaciones privadas que cumplan con las características establecidas en las Reglas de Operación del CONOCER. (<https://conocer.gob.mx/>) Fecha de consulta: 16/02/2023.

2.3. Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social

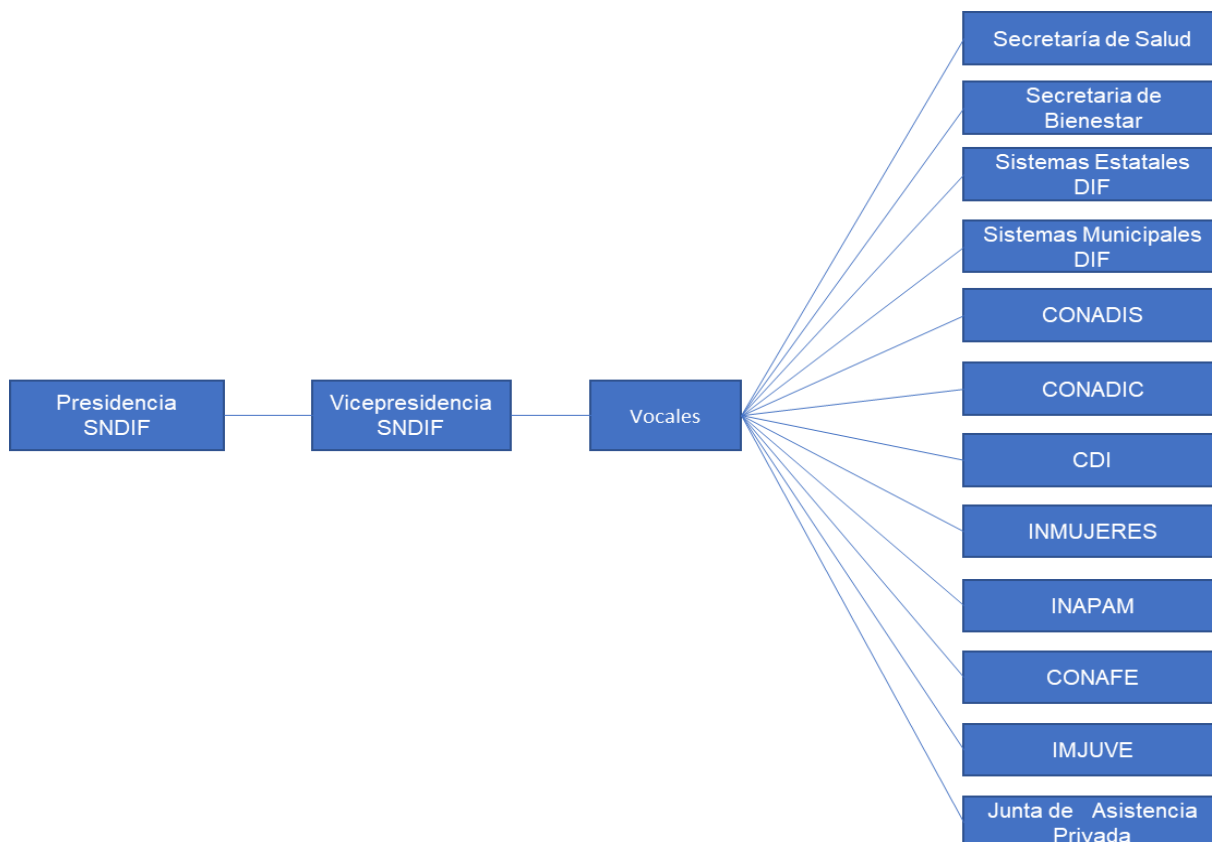
Como parte de los Comités de Gestión por Competencias instalados, se encuentra el de Asistencia Social. Dicho Comité opera en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Según lo establecido en los Lineamientos de Operación del Comité de Gestión por Competencias de la Asistencia Social, este órgano funge como la instancia responsable de promover el Modelo de Gestión por Competencias en las instituciones tanto públicas como privadas del Sector.

Su función radica en profesionalizar al capital humano del Sector de Asistencia Social y así contribuir al Desarrollo Humano Sustentable; este Comité está conformado por Titulares y Directivos de alto nivel de las principales Instituciones que conforman la Asistencia Social de acuerdo a la Ley en la materia que lo regula.

2.3.1 Estructura.

El Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social está estructurado de la siguiente forma:



Elaboración propia, 2023.

Este Comité se integra por las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Asistencia Social Pública y Privada, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Asistencia Social en su artículo 22 y conforme a las características que debe tener el Comité según las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias. Cada institución nombrará un representante de nivel Directivo a fin de mantener el nivel y alcance del Comité, sugerido por el CONOCER. Para mantener la representatividad y alcance del Comité, sus integrantes titulares deberán contar con un Nivel

mínimo de Dirección General Adjunta o el equivalente y podrán nombrar, por escrito a sus respectivos suplentes, quienes deberán tener un nivel mínimo de Dirección de Área o equivalente y tendrán las facultades decisorias necesarias.

2.3.2 Actividades principales.

Los Lineamientos de Operación del Comité de Gestión por Competencias de la Asistencia Social le otorgan las siguientes funciones:

- I. Determinar los requerimientos del sector que representen, en términos de desarrollo de capital humano y perfil de recursos humanos, con relación al Modelo de Gestión por Competencias.
- II. Integrar uno o varios Grupos Técnicos de Expertos en el sector que representen, así como en las Funciones Individuales de su interés, para el desarrollo de Mapas Funcionales, Estándares de Competencia, Instrumentos de Evaluación de Competencia y Mecanismos de Consecuencias, de acuerdo con lo establecido en las Guías Técnicas correspondientes.
- III. Asegurar la capacidad técnica y experiencia laboral de los integrantes de los Grupos Técnicos de Expertos, para el desarrollo de los Mapas Funcionales, Estándares de Competencia, Instrumentos de Evaluación de Competencia y Mecanismos de Consecuencias.
- IV. Determinar funciones individuales de su interés para efectos de desarrollar los Estándares de Competencia, sus correspondientes Instrumentos de Evaluación de Competencia y Mecanismos de Consecuencias.
- V. Desarrollar y actualizar, en su caso, los Mapas Funcionales, Estándares de Competencia, sus correspondientes Instrumentos de Evaluación de Competencia y Mecanismos de Consecuencias, de acuerdo con lo establecido en las Guías Técnicas correspondientes.
- VI. Documentar los procesos de desarrollo de Mapas Funcionales, Estándares de Competencia, Instrumentos de Evaluación de Competencia y Mecanismos de Consecuencias, de acuerdo con lo establecido en las Guías Técnicas correspondientes.
- VII. Presentar para aprobación del CONOCER, los Estándares de Competencia y sus Instrumentos de Evaluación de Competencia.
- VIII. Informar al CONOCER de los Mecanismos de Consecuencias que incentiven la certificación en los Estándares de Competencia que desarrollen.
- IX. Determinar y proponer, esquemas de evaluación y certificación pertinentes para los diferentes Estándares de Competencia relevantes para el sector que representen.
- X. Promover los procesos de capacitación, evaluación y certificación con base en Estándares de Competencia, e,
- XI. Impulsar el Modelo de Gestión por Competencias en el sector que representen.

Asimismo, este Comité ha desarrollado 14 Estándares de Competencia que se encuentran vigentes, los cuales son:

- EC0025 Promoción de servicios de asistencia social.
- EC0028 Prestación del servicio de orientación para la integración familiar a nivel preventivo.
- EC0334 Preparación de alimentos para la población sujeta de asistencia social.

- EC0335 Prestación de servicios de educación inicial.
- EC0434 Prestación de servicios de atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en centros de atención infantil.
- EC0665 Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal.
- EC0669 Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio.
- EC0866 Supervisión de centros de asistencia social/centros de atención para niñas, niños y adolescentes.
- EC0934 Atención de niñas, niños y adolescentes en establecimientos de asistencia social.
- EC0966 Atención de niñas, niños y adolescentes con discapacidad en establecimientos de asistencia social.
- EC0966 Prestación de servicios para el desarrollo de las niñas y los niños a través de actividades de juego en establecimientos de asistencia social.
- EC1140 Certificación de centros de asistencia social de niñas, niños y adolescentes.
- EC1319 Interpretación de conferencia de lengua de señas mexicana <> español.
- EC1400 Detección y orientación ante riesgos de vulneración de derechos en niñas, niños y adolescentes para proteger su integridad.

2.4 Entidad de Certificación y Evaluación del Sistema Nacional para el Desarrollo

Integral de la Familia.

Para la operación de los Estándares de Competencia, el CONOCER acredita a las Entidades de Certificación y Evaluación, para capacitar, evaluar y certificar las competencias laborales de las personas con base en los Estándares de Competencia inscritos en el Registro

Nacional de Competencias. A su vez, dichas entidades contienen Centros de Evaluación con Evaluadores de Competencias que realizan los procesos de evaluación con fines de certificación.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), a través de la Dirección General de Profesionalización de la Asistencia Social, cuenta con la acreditación para fungir como “Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias”, por lo que se encuentra facultada para apoyar y auxiliar al Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) en los procesos de capacitación, evaluación y certificación de la competencia de las personas, conforme a Estándares de Competencia vigentes en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC). (www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/538750/Entidad_de_Certificaci_n__ECE_.pdf)

2.4.1 Funciones.

La Entidad de Certificación y Evaluación del SNDIF realiza las siguientes funciones:

- Capacitar, evaluar y certificar las competencias de las personas con base en los estándares de competencia que tiene acreditados ante el CONOCER.
- Apoyar en la operación de sus Centros de Evaluación y vigilar que las actividades de estos espacios y de los evaluadores se realicen en apego a la normatividad establecida por el CONOCER.
- Solicitar los Certificados de Competencia Laboral al CONOCER, de las personas que hayan resultado Competentes en los procesos de evaluación con fines de certificación realizados.
- Comprobar que los procesos de verificación interna, realizados por los Centros de Evaluación y los evaluadores de competencias, cumplan con la normatividad

establecida por el CONOCER.

- Dictaminar la Procedencia o No Procedencia de los procesos de evaluación con fines de certificación realizados por evaluadores acreditados por los Centros de Evaluación.

2.4.2 Sedes de Evaluación

Esta Entidad de Certificación y Evaluación opera, a través de 14 Sistemas Estatales para el Desarrollo Integral de la Familia con convenio y con cuatro sedes de evaluación interna.

Los Sistemas Estatales DIF que tienen convenio como Centros de Evaluación y participan realizando actividades capacitación y evaluación con fines de certificación, son:

- San Luis Potosí,
- Tabasco,
- Hidalgo,
- Chihuahua,
- Jalisco,
- Nuevo León,
- Morelos,
- Chiapas,
- Campeche,
- Baja California,
- Oaxaca,
- Veracruz,
- Sonora y
- Yucatán.

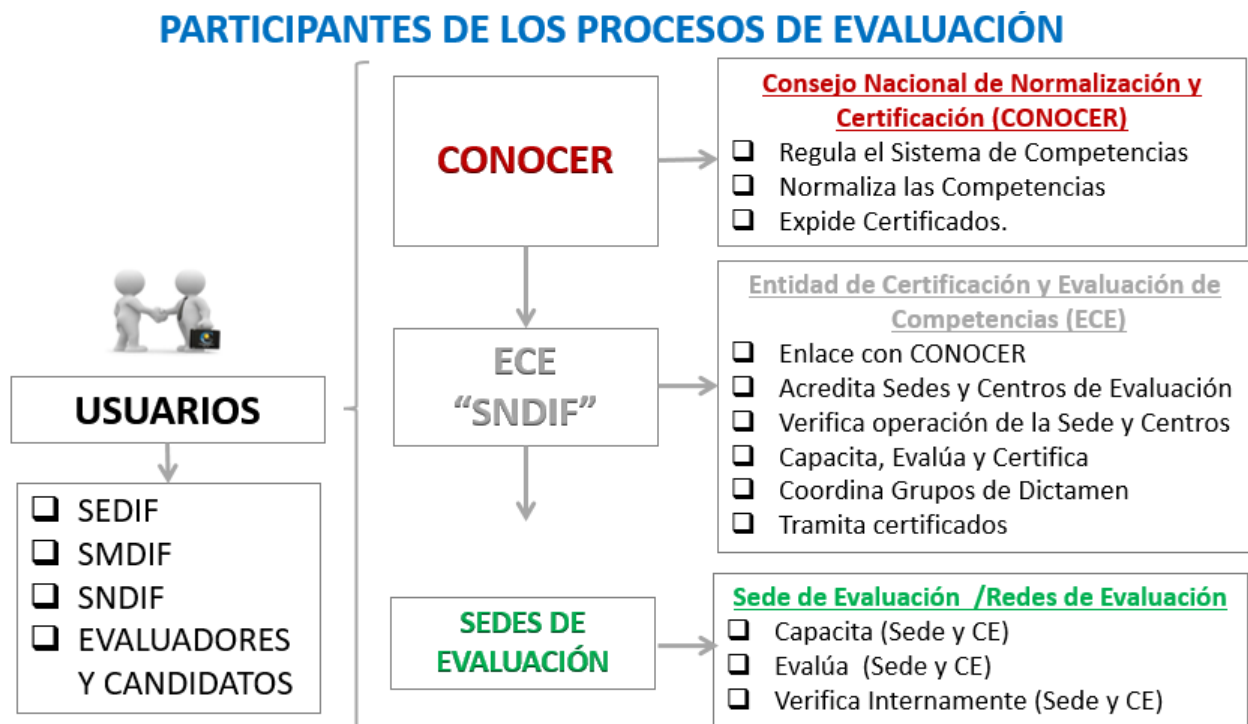
Las sedes de evaluación interna pertenecientes al Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia son las siguientes:

- Dirección General de Alimentación y Desarrollo Comunitario,
- Unidad de Atención a Población Vulnerable,
- Procuraduría Federal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes y

- Dirección de Estancias Infantiles. (Centros de Atención Infantil).

Las Entidades de Certificación y Evaluación, como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y las sedes de evaluación o centros de evaluación como los Sistemas Estatales y Municipales para el Desarrollo Integral de la Familia, así como las sedes internas se denominan como Usuarios del Sistema Nacional de Competencia.

El siguiente esquema permite identificar los participantes en los procesos de evaluación:



Elaboración propia, 2023.

2.4.3 Oferta de evaluaciones

La Entidad de Certificación y Evaluación del SNDIF cuenta con una oferta de evaluación que permite atender los objetivos de operación de las sedes de evaluación interna antes mencionadas.

Los Estándares de Competencia que se encuentran acreditados y en los que se realizan procesos de evaluación con fines de certificación son:

Clave	Nombre del Estándar de Competencia
EC0028	Prestación del servicio de orientación para la integración familiar a nivel preventivo
EC0076	Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia
EC0105	Atención al ciudadano en el sector público
EC0217.01	Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal
EC0310	Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso
EC0334	Preparación de alimentos para la población sujeta de asistencia social
EC0335	Prestación de Servicios de Educación Inicial
EC0435	Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en centros de atención infantil
EC0665	Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal
EC0669	Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio
EC0866	Supervisión de centros de asistencia social/centros de atención para niñas, niños y adolescentes
EC0934	Atención de niñas, niños y adolescentes en establecimientos de asistencia social
EC0960	Prestación de servicios de limpieza general de muebles e inmuebles
EC0963	Atención de niñas, niños y adolescentes con discapacidad en establecimientos de asistencia social
EC0966	Prestación de servicios para el desarrollo de las niñas y los niños a través de actividades de juego en establecimientos de asistencia social

2.5 Evaluación de la competencia de candidatos

La evaluación de la competencia de candidatos es un proceso por medio del cual, el evaluador de competencias recoge y analiza diversas evidencias determinadas en un Estándar de Competencia Laboral, por una persona candidata, con el fin de determinar si es competente, o todavía no competente, para desempeñar la función laboral expresada en un estándar de competencia.

Los Estándares de Competencia Laboral son documentos, publicados en el Diario Oficial de la Federación, que establecen el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que debe poseer una persona al desempeñar una función laboral específica.

Asimismo, la evaluación de competencias adquiere la connotación de un proceso de verificación de evidencias de desempeño contra el estándar definido en la norma. La verificación de evidencias puede realizarse de diversas formas y para distintos tipos de evidencia (Vargas, 2004).

Por medio de la evaluación de competencias se valoran tres elementos fundamentales; el saber, el saber hacer y el saber ser en cada persona candidata, es decir, se evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se muestran durante el proceso de evaluación con fines de certificación.



Elaboración propia, marzo 2023.

La certificación de competencias es reconocer, con un documento oficial y de validez nacional, los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas, independientemente de la manera en que las personas los hayan adquirido.

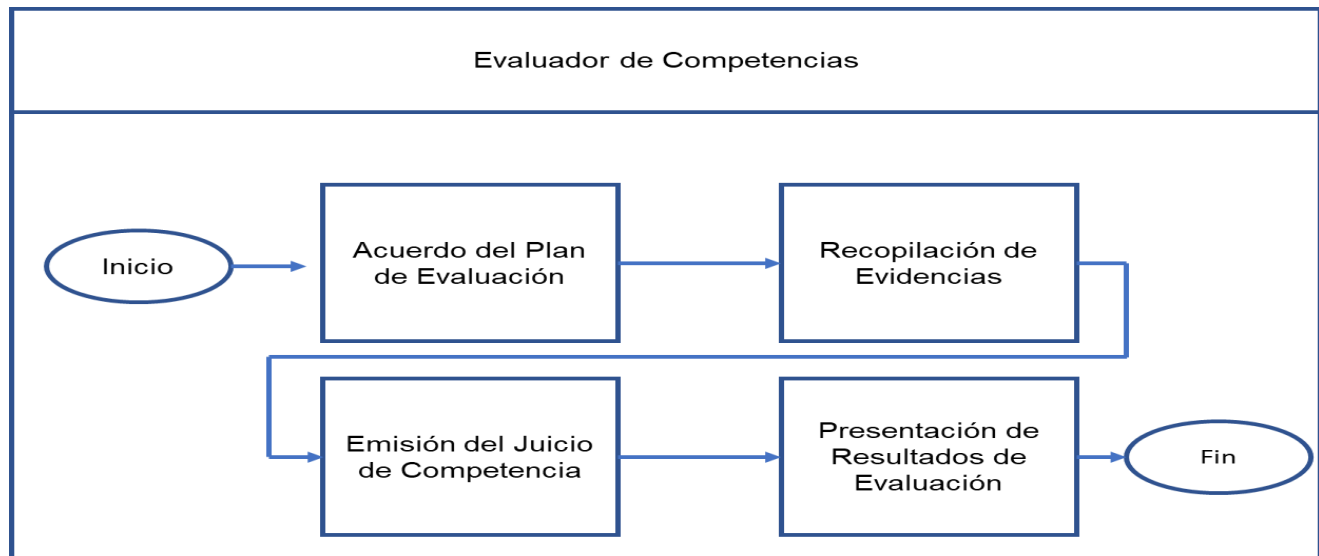
La evaluación de la competencia se desarrolla cuando el evaluador, quien es una persona experta en la Función Individual (función laboral), observa el desempeño y productos generados por un candidato. Además, esta persona debe contar con la certificación laboral en el Estándar de Competencia EC0076 “Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia”. Esta persona se denomina “evaluador de competencias”.

El evaluador de competencias es una persona física, autorizada por el CONOCER, acreditado en una Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias o en un Organismo Certificador, para evaluar, con fines de certificación, las competencias de las personas con base en un determinado Estándar de Competencia.

2.5.1 Procedimiento

La evaluación de la competencia está constituida por cuatro etapas:

- I. Acuerdo del Plan de Evaluación.
- II. Recopilación de Evidencias.
- III. Emisión del Juicio de Competencia.
- IV. Presentación de los Resultados de la Evaluación.



Extraído del Manual de Evaluación del CONOCER.

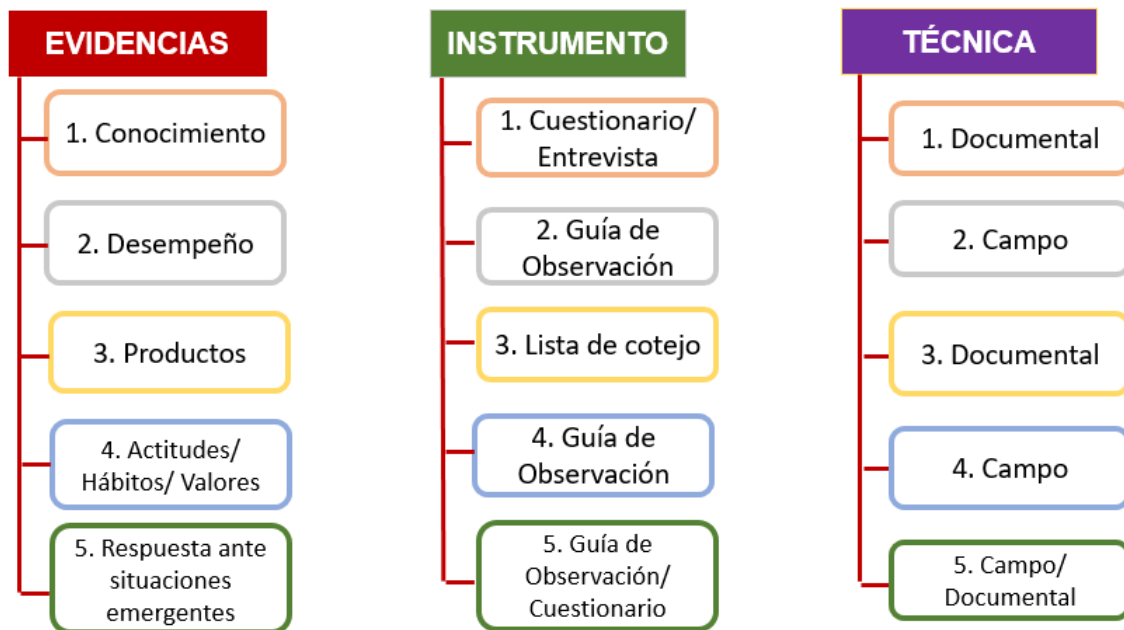
El Acuerdo del Plan de Evaluación es la reunión previa que celebra el evaluador con el candidato, a fin de que, primeramente, aplique el instrumento diagnóstico, retroalimentando al candidato sobre el resultado del mismo; en un segundo momento, dé a conocer las actividades que el candidato debe realizar, la forma de hacerlas y la manera en la que el evaluador registrará lo observado.

La Recopilación de Evidencias se realiza cuando el evaluador y el candidato acuden al lugar en el que se llevará a cabo la evaluación. En este momento, el evaluador recopila y analiza evidencias de los comportamientos (actitudes, hábitos y valores), los productos, los conocimientos, las destrezas y habilidades (desempeños) y las respuestas ante situaciones emergentes demostrados por el candidato, en condiciones reales y/o simuladas conforme a lo establecido en un Estándar de Competencia. El evaluador utiliza el Instrumento de Evaluación de Competencias para el estándar evaluado, donde contrasta las evidencias del candidato contra lo establecido en el estándar.

Tipos de evidencia

Conocimientos:	Definiciones, conceptos, información necesaria para el desempeño de la función individual.
Desempeños:	Habilidades, aptitudes y destrezas requeridas para la ejecución de la función individual.
Productos:	Resultados tangibles generados durante el desempeño de la función individual o para el desempeño de la misma.
Habilidades, Hábitos y Valores:	Comportamientos indispensables para el buen desempeño de la función individual.
Respuesta ante situaciones emergentes:	Respuesta esperada ante situaciones de emergencias que se puedan presentar durante el desempeño de la función individual

El evaluador de competencias, para llevar a cabo la recopilación de las evidencias, utiliza dos técnicas: de campo y documental. Estas técnicas están relacionadas con el instrumento a utilizar en la recopilación de las evidencias. Para evaluar las evidencias de desempeño, comportamiento y respuesta ante situaciones emergentes, se utiliza la técnica de campo y una guía de observación como instrumento; la recopilación de las evidencias de conocimiento y de la respuesta ante situaciones emergentes que no se presenten en el momento de la evaluación, utilizan la técnica documental y un cuestionario y para las evidencias de producto, se utiliza una lista de cotejo como instrumento y la técnica documental. El siguiente esquema explica la relación entre las técnicas, los instrumentos de evaluación y la evidencia que evalúan:



Elaboración propia, 2023.

La emisión del Juicio de Competencia es el momento en el cual el evaluador obtiene el resultado de la evaluación que determina el Juicio de Competencia alcanzado por el candidato. Además, redacta las mejores prácticas y las áreas de oportunidad del candidato, así como los criterios de evaluación no cubiertos, colocando estos elementos en la Cédula de Evaluación.

En la Presentación de los Resultados de la Evaluación, el evaluador retroalimenta al candidato, basándose en la Cédula de Evaluación, compartiendo los aspectos relacionados con las mejores prácticas y áreas de oportunidad detectadas; asimismo, emite recomendaciones para subsanar los desempeños y conocimientos que no fueron idóneos y atiende las dudas del candidato al darle a conocer el resultado obtenido y el juicio de competencia. En cualquier caso, el Juicio de Competencia obtenido por el candidato (Competente o Todavía No Competente) será ratificado o rectificado por el dictamen que emita la Entidad de Certificación y Evaluación.

CAPÍTULO 3 SEDE DE EVALUACIÓN DE CENTROS DE ATENCIÓN INFANTIL

La Sede de Evaluación de Centros de Atención Infantil opera como parte de la Entidad de Certificación y Evaluación del SNDIF. Esta Sede de Evaluación cuenta con 150 evaluadores de competencias acreditados, los cuales realizan procesos de evaluación, dirigidos al personal que labora en los Centros de Atención Infantil públicos, privados y mixtos que así lo requieran.

Los servicios que se ofrecen son gratuitos, desde la capacitación hasta la evaluación con fines de certificación; solo es necesario realizar una solicitud por escrito para ser beneficiado por estas acciones.

3.1 Antecedentes

En marzo de 2007, surge el Programa de Estancias Infantiles para apoyar a Madres Trabajadoras, el cual se operaba a través de dos instancias ejecutoras del Gobierno Federal: la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) y el Sistema Nacional DIF.

Por un lado, la Sedesol otorgaba los recursos económicos a las personas responsables de las Estancias Infantiles y daba seguimiento al ejercicio de dichos recursos en la atención infantil. Por otro lado, el Sistema Nacional DIF se encargaba de la supervisión de los aspectos de cuidado y atención infantil al interior de estos establecimientos, así como de la profesionalización del personal, mediante cursos de capacitación y evaluación con fines de certificación.

A partir de noviembre de 2008 me integro a la Dirección de Estancias Infantiles del Sistema Nacional DIF; como Soporte Administrativo, durante el periodo de 2008 a 2010, se contrataban los servicios de empresas para realizar los cursos de capacitación y los procesos

de evaluación con fines de certificación a nivel nacional, en la Norma Técnica de Competencia Laboral vigente hasta 2009 y en el Estándar de Competencia EC0024 “Cuidado de las Niñas y los niños en Centros de Atención Infantil”.

Una de mis funciones era dar seguimiento a los contratos de capacitación y certificación para el pago de estos servicios. Derivado de ello, pudimos identificar que los prestadores de servicios laboraron deficientemente, incumpliendo con lo establecido en las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Los procesos de evaluación los realizaban de manera completamente simulada, utilizando muñecos y espacios que no funcionaban como centros de atención infantil; lo anterior, restaba credibilidad a las evidencias recabadas y, por ende, a los juicios de competencia obtenidos por los candidatos evaluados. Además, el costo económico era alto, ya que por cada persona se llegó a erogar hasta \$2, 600.00 pesos.

A continuación, podemos observar las personas evaluadas y el gasto público ejercido en estas acciones, en el periodo comprendido entre 2008 y 2010:

Año	Personas evaluadas	Presupuesto ejercido
2008	3, 897	\$10, 132, 200.00
2009	3, 071	\$8, 435, 050.00
2010	3, 360	\$6, 839, 012.00
Totales	10, 328	\$25, 406, 262.00

Elaboración propia, 2023.

3.2 Resultados de la operación.

La estrategia de constituir, dentro del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, una Entidad de Certificación y Evaluación, permite acreditar a la Dirección de Estancias Infantiles como una Sede de Evaluación, a fin de realizar nuestras propias capacitaciones y evaluaciones con fines de certificación. La participación en este proyecto me permitió ocupar el puesto de Jefa de Departamento de Capacitación y Certificación de 2011 a 2021; a partir de 2022, me encuentro ocupando la Subdirección del Programa Integral de Supervisión, Acompañamiento, Monitoreo y Evaluación del Funcionamiento de los Centros de Atención Infantil, coordinando la Supervisión a los Centros de Atención Infantil y las actividades de capacitación y certificación para el personal que labora en estos espacios de cuidado y atención infantil.

El resultado de dicha estrategia nos permitió operar, desde el año 2011, esta Sede de Evaluación, atendiendo a las casi 10 mil Responsables de Estancias Infantiles y a sus asistentes educativos, con acciones de capacitación y evaluación de calidad; garantizando que el personal que atendía a la población de niñas y niños -de uno a tres años 11 meses y de uno a cinco años 11 meses en caso de contar con alguna discapacidad– en estos espacios de cuidado infantil, cumpliera con lo establecido en el Estándar de Competencia vigente aplicable a esta función laboral específica.

Para poder cumplir con las metas antes señaladas, se constituyó, en ese momento, una red propia de 120 evaluadores de competencias que operó en las 32 entidades federativas. Para su constitución, en 2011, realizamos un programa de capacitación que permitió profesionalizar a los evaluadores en los estándares relacionados con la prestación del servicio

de atención y cuidado infantil, considerando los siguientes estándares:

1. EC0024 “Cuidado de las Niñas y los Niños en Centros de Atención Infantil”.
2. EC0076 “Evaluación de la Competencia de Candidatos con base en Estándares de Competencia”.
3. EC0048 “Impartición de Cursos de Capacitación Presenciales”.

Logramos habilitar a nuestra red de evaluadores, iniciar con nuestros propios procesos y, lo más importante, garantizamos la calidad de los procesos, a través de la verificación interna de cada uno de los portafolios de evidencias generados. Ello permitió llevar un control de calidad sobre los resultados obtenidos y evitó, en un alto porcentaje, eventos de No Procedencia en los juicios de evaluación entregados a los candidatos.

Mediante la operación de este proyecto de evaluaciones se ha propiciado un ahorro sustancial, del gasto ejercido en los ejercicios fiscales 2008, 2009 y 2010, en los que se contrataron los servicios de un particular. Además, hemos podido controlar las variables que generan malas prácticas en los procesos de evaluación con fines de certificación. Nuestros evaluadores forman parte del personal adscrito a la Dirección de Estancias Infantiles, dentro de sus funciones también realizan visitas de supervisión y acompañamiento e imparten las capacitaciones al personal que labora en los Centros de Atención Infantil. Es por ello que los procesos de evaluación realizados a partir de 2011 no representan un gasto adicional para el Sistema Nacional DIF, ya que son ejecutados por nuestro personal que opera en las 32 entidades federativas.

La red de evaluadores ha ido creciendo hasta alcanzar en 2022, 185 evaluadores que operan a nivel nacional. La profesionalización de dicha red ha sido dinámica, hemos diseñado planes anuales de capacitación que consideran los Estándares de Competencia complementarios relacionados con las actividades del personal que labora en los Centros de Atención Infantil. El siguiente cuadro muestra la integración de las capacitaciones y certificaciones a nuestro catálogo de capacitación para nuestro personal, de 2011 a 2022:

Estándar de Competencia	Año de integración
EC0024 "Cuidado de las Niñas y los Niños en Centros de Atención Infantil".	2011
EC0048 "Impartición de Cursos de Capacitación Presenciales".	2011
EC0076 "Evaluación de la Competencia de Candidatos con base en Estándares de Competencia".	2011
EC0217 "Impartición de Cursos de Formación del Capital Humano, de manera presencial grupal".	2012
EC0334 "Preparación de Alimentos para la Población sujeta de Asistencia Social".	2013
EC0335 "Prestación de Servicios de Educación Inicial"	2013
EC0435 "Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil".	2014
EC0966 "Prestación de servicios para el desarrollo de las niñas y los niños a través de actividades de juego en establecimientos de asistencia social".	2018
EC0960 "Prestación de servicios de limpieza general de muebles e inmuebles".	2020
EC0217.01 "Impartición de Cursos de Formación del Capital Humano, de manera presencial grupal".	2022

Es importante destacar, que las labores de evaluación con fines de certificación de 2011 a 2018, fueron dirigidas al personal que laboraba en las Estancias Infantiles afiliadas al Programa Federal del mismo nombre. De 2019 a la fecha, hemos atendido al personal que trabaja en los Centros de Atención Infantil públicos, mixtos y privados, evaluándolos en los estándares de competencia aplicables a su función laboral. En la tabla siguiente se muestran los procesos realizados por año:

Año	Personas evaluadas	Año	Personas evaluadas
2011	1, 610	2017	2, 166
2012	799	2018	4, 102
2013	2, 205	2019	374
2014	4, 897	2020	0 *
2015	3, 753	2021	65
2016	3, 116	2022	2, 389
Total	25, 476 personas evaluadas		

* Derivado del cierre de labores ocasionado por la pandemia de la Covid-19, en 2020 no se llevaron a cabo procesos de evaluación.

Elaboración propia, 2023.

El catálogo de capacitación y certificación que ofrecemos al personal que labora en los Centros de Atención Infantil, vigente durante el presente año, se muestra a continuación:

- EC0217.01 “Impartición de Cursos de Formación del Capital Humano, de manera presencial grupal”.
- EC0334 “Preparación de Alimentos para la Población sujeta de Asistencia Social”.
- EC0335 “Prestación de Servicios de Educación Inicial”
- EC0435 “Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil”.
- EC0960 “Prestación de servicios de limpieza general de muebles e inmuebles”.

- EC0966 “Prestación de servicios para el desarrollo de las niñas y los niños a través de actividades de juego en establecimientos de asistencia social”.

3.3. Aseguramiento de la calidad.

El motivo principal por el que decidimos -en la Dirección de Estancias Infantiles- realizar nuestros propios procesos de evaluación, fue garantizar la calidad con la que se llevan a cabo. Dicha garantía radica en que los procesos se apegan a la normatividad aplicable vigente, establecida por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

En nuestra sede de evaluación hemos implementado mecanismos de aseguramiento de la calidad en conjunto con nuestra Entidad de Certificación y Evaluación del SNDIF, que nos permiten identificar situaciones irregulares en los procesos de evaluación, deteniendo aquellos que no cuentan con las características necesarias para ser dictaminados como Procedentes.

Las actividades que realizamos para asegurar la calidad son las siguientes:

- a) Verificación interna de los procesos de evaluación. Es la revisión que lleva a cabo, primeramente, el evaluador y, en un segundo momento, la sede de evaluación, a cada proceso de evaluación realizado, es decir, se revisa el 100 por ciento de los procesos realizados. Este filtro permite identificar, desde el inicio, la procedencia de los procesos realizados. En esta actividad, se revisa que el proceso de evaluación cumpla con los siguientes criterios:
 - Registros que sustentan el Juicio de la Competencia: se refiere a la revisión de las anotaciones que realiza el evaluador para sustentar el cumplimiento o

incumplimiento de las evidencias presentadas por el candidato, tanto en los instrumentos de evaluación como en la narrativa del propio proceso. Estos registros pueden integrar videos, fotos, documentos varios, entre otros.

- Suficiencia de la Competencia: se alcanza cuando los desempeños, productos y conocimientos evidenciados por el candidato, durante su evaluación, cumplen con todos los requerimientos que establece el Estándar de Competencia, en cada uno de sus elementos.
- Suficiencia de la Evidencia Recopilada: está relacionada con la generación o presentación, por el candidato, de todas las evidencias determinadas en los elementos del Estándar de Competencia de referencia, independientemente de que hayan cumplido o no, con los requerimientos de calidad esperados.
- Suficiencia de los Instrumentos de Evaluación de la Competencia: se cubre cuando los instrumentos de evaluación están completamente calificados, es decir, cuentan con la recopilación de todas las evidencias que marcan los elementos del Estándar de Competencia en referencia y presentan el registro de toda la información referente a los requerimientos de calidad que marcan los elementos.
- Suficiencia del Portafolio de Evidencias: se alcanza cuando está documentado de manera adecuada, es decir, se encuentra completo, cuenta con la documentación necesaria en cada uno de sus apartados. Su contenido debe mostrar los registros de la evaluación de todas las evidencias y los demás componentes del Estándar de Competencia en referencia.

b) Verificación Externa. Es la revisión minuciosa que realiza la Entidad de Certificación y Evaluación a una muestra de los procesos de evaluación; particularmente, cuida el cumplimiento de los siguientes criterios:

- Registros que sustentan el Juicio de la Competencia: específicamente, revisan la congruencia de las anotaciones del evaluador en los instrumentos de evaluación con la narrativa del proceso; ambos deben ser coherentes.
- Suficiencia del Portafolio de Evidencias: revisan la calidad digital de las evidencias de producto y las contrastan con las características que solicita el Estándar de Competencia de referencia; asimismo, verifican que las firmas de los candidatos sean las mismas que aparecen en la identificación oficial. Además, examinan que todos los documentos que conforman el portafolio de evidencias se encuentren correctamente requisitados y correspondan a las fechas registradas en las bases de datos.

c) Grupo de Dictamen: La Entidad de Certificación y Evaluación organiza la revisión de una muestra de procesos de evaluación, en la que participan evaluadores de otras sedes de evaluación que no tienen que ver con esos procesos. Los procesos se organizan en grupos denominados lotes y la consigna es que, los procesos no deben rebasar un mínimo de errores por lote, ya que, al incumplir el porcentaje permitido de errores, todos los portafolios del lote serán determinados como no procedentes y deberán ser realizados nuevamente por un evaluador diferente.

d) Auditorías internas: estas acciones las realiza la Entidad de Certificación y Evaluación a sus sedes de evaluación, de manera semestral, a través de la inspección de las

actividades de evaluación, contrastando los registros de las bases de datos y los procesos realizados. Los resultados alcanzados en cada sede de evaluación son comunicados por escrito, permitiendo solventar las prácticas deficientes que llevan a cabo los evaluadores y el personal administrativo de las sedes, a través de la emisión de acciones preventivas y correctivas.

- e) Auditorías del CONOCER: se realizan de manera anual a las Entidades de Certificación y Evaluación, revisando las labores de las sedes de evaluación, basándose en el trabajo de los evaluadores. Los hallazgos de estas auditorías son compartidos con las sedes de evaluación, tanto de manera general como específica. Los resultados obtenidos generan observaciones a cada sede y su cumplimiento es de observancia inmediata.

3.4 Problemáticas atendidas.

La evaluación de más de 25 mil personas ha generado la oportunidad de identificar áreas de oportunidad precisas, en los procesos de evaluación con fines de certificación. El trabajo del personal que realiza las evaluaciones debe ser riguroso y apegado a la normatividad que nos marca el CONOCER, a través de la Entidad de Certificación y Evaluación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Por lo anterior, la verificación interna que realizamos en la Sede de Evaluación de la Dirección de Estancias Infantiles nos ha permitido generar opciones que corrijan las prácticas inadecuadas y que doten de herramientas a los evaluadores para realizar los procesos de evaluación de mejor manera.

Primeramente, diseñamos materiales de apoyo para la ejecución de los procesos de evaluación, como infografías y guías rápidas de los temas a cubrir. Asimismo, organizamos reuniones presenciales y virtuales de retroalimentación, sobre las prácticas de cada entidad federativa, en materia de evaluación con fines de certificación. En estas reuniones, damos a conocer las acciones preventivas y correctivas, resultado de las auditorías internas realizadas por la Entidad de Certificación y Evaluación.

A fin de que los evaluadores puedan realizar, adecuadamente, los portafolios de evidencias de los procesos de evaluación y las verificaciones internas a los mismos, elaboramos -en conjunto con la Entidad de Certificación y Evaluación- un material por cada Estándar de Competencia que evalúan. Este material es una lista de cotejo que muestra los componentes del portafolio de evidencias y las características de los elementos que lo conforman. En este material se indica, también, el nombre de los documentos que conforman el portafolio y el formato en el cual deben ser resguardados. Asimismo, cuentan con un gráfico de consulta rápida que muestra la conformación de las carpetas de los portafolios de evidencias.

Finalmente, contamos con canales de comunicación abierta entre los evaluadores y la sede de evaluación, atendiendo las dudas frente a contingencias y situaciones irregulares en el momento en el que se presentan. Esta comunicación la establecemos vía telefónica y con grupos de WhatsApp por regiones, dando certeza a los evaluadores de que estamos acompañándolos y resolviendo lo que se presenta.

3.5 Participación personal en las actividades de la Sede de Evaluación.

Desde el año 2011, tuve la oportunidad de arrancar el proyecto de la Entidad de Certificación y Evaluación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, conformando la Sede de Evaluación de Estancias Infantiles.

Para estar en posibilidades de enfrentar este reto, diseñé los Programas Anuales de Capacitación para lograr la acreditación de nuestros evaluadores. Dichos programas fueron integrando las temáticas necesarias para dar respuesta a las necesidades de evaluación de los Estándares de Competencia aplicables a las funciones laborales, relacionadas con la prestación del servicio de atención y cuidado infantil.

El diseño de los Programas Anuales de Capacitación requirió que coordinara al equipo de trabajo a mi cargo, para la elaboración de las cartas descriptivas y materiales de formación dirigidos, en un primer momento, a los evaluadores que necesitábamos formar. Concluida esta tarea, llevé a cabo el pilotaje de los materiales, impartiendo los cursos a un pequeño grupo de personas. Posterior a ello, coordiné la adecuación de los materiales derivada del pilotaje realizado. Esta actividad permitió llevar a cabo la capacitación de todos los evaluadores a nivel nacional, así como la capacitación a las personas que laboran en los Centros de Atención Infantil, que fueron evaluadas en los Estándares de Competencia que ofrecemos en nuestro catálogo.

Por otro lado, coordiné las reuniones regionales que permitieron evaluar al personal en las entidades federativas para formar parte de nuestro grupo de evaluadores; también participé

en los grupos semilla de evaluadores que constituimos para poder realizar las evaluaciones en cascada, utilizando las reuniones regionales como los espacios idóneos para habilitar al personal como evaluadores de competencias.

Otra actividad en la que he tenido la posibilidad de participar, es la relacionada con el desarrollo de nuevos Estándares de Competencia, generados por el Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social; gracias a la experiencia de la coordinación de las actividades de la Sede de Evaluación de Estancias Infantiles, fui invitada a participar en la creación de los Estándares de Competencia EC0963 “Atención de Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social” y en el EC1400 “Detección y orientación ante riesgos de vulneración de derechos en niñas, niños y adolescentes para proteger su integridad”, en 2017 y 2021, respectivamente.

Analizar las áreas de oportunidad en las actividades de la sede de evaluación, me permitió diseñar las estrategias de acompañamiento para los evaluadores y participar, tanto en la elaboración de los materiales (infografías y guías rápidas), como en las listas de cotejo y los gráficos de consulta rápida para la elaboración de los portafolios de evidencias. También, coordiné el desarrollo del tutorial para el uso de la Plataforma del Sistema Integral de Información del CONOCER, como herramienta de autoaprendizaje para los evaluadores.

Parte fundamental de mis actividades, radica en la coordinación de las acciones que requiere llevar a cabo el personal que se encuentra directamente en la Subdirección a mi cargo, identificando situaciones que comprometen el aseguramiento de la calidad de los procesos en las entidades federativas. Por ello, defino el seguimiento de casos complejos, relacionados con

errores constantes de algunos evaluadores, dándoles acompañamiento cercano a través de la participación de un evaluador experto en un proceso de evaluación, el cual proporciona una retroalimentación directa en el momento.

Genero los informes y reportes mensuales de las actividades de evaluación con fines de certificación, así como las solicitudes para la emisión de los Certificados de Competencia Laboral de las personas que resultaron competentes en su proceso de evaluación.

Finalmente, participo en las reuniones con la Entidad de Certificación y Evaluación como la representante de la Sede de Evaluación de Estancias Infantiles, generando las notificaciones hacia los evaluadores sobre las modificaciones o ajustes, solicitados por la Entidad, a la práctica cotidiana.

3.6 Valoración crítica de la actividad profesional.

El haber tenido la enorme oportunidad de formar parte del Colegio de Pedagogía, dentro de la Facultad de Filosofía y Letras, alimentó mis expectativas de ser cada día una mejor profesionista. De las 50 asignaturas requeridas, para cumplir con el Plan de Estudios de mi generación, ninguna estuvo fuera de lugar, cada una de ellas me proporcionó conocimientos que dieron por resultado una serie de habilidades y destrezas que me han servido a lo largo de mi vida profesional.

La primera clase que recibí en mi querida Facultad, fue el reto más grande que había enfrentado: “Antropología Filosófica I”, con el Lic. Fausto Hernández Murillo (q. e. p. d.) . La

pregunta con la que dio inicio: ¿Qué es el hombre? La primera respuesta, un tanto atropellada de una compañera, utilizando todas las muletillas posibles, fue detenida bruscamente por este profesor, de casi 1.90 m. de estatura, impecablemente vestido, con un traje maravilloso y una gabardina que combinaba a la perfección, fumando un cigarrillo que quería devorar de dos caladas; lo recuerdo, claramente, diciendo a la compañera, que “si no sabía hablar, no tenía nada que hacer en ese salón”; la compañera intentó decir algo más pero todo resultaba peor, los nervios no permitieron que ella continuara hablando. En ese momento aprendí algo muy importante, a ordenar mis pensamientos antes de querer emitir una opinión, a analizar la pregunta que me estaban haciendo antes de responder y a vencer el miedo a que me dijeran que lo estaba haciendo pésimo. Cada lunes de mi primer semestre fue un desafío constante a mis capacidades, que apenas estaban desarrollándose; aprender a realizar controles de lectura de textos filosóficos, que tuvieran sentido y estuvieran redactados de manera cuidadosa, me hicieron ganar confianza en mis habilidades de análisis, síntesis y redacción. Estos trabajos eran revisados por el Lic. Hernández Murillo con puntualidad, colocando sus comentarios con marcadores de cera roja; aprendiendo cada semana a extraer la información de los diversos materiales de mejor manera. Mi comunicación oral mejoró considerablemente y tuve la oportunidad de cursar Antropología Filosófica II, con el mismo gran personaje.

De tal suerte, que las inscripciones a los semestres posteriores me dieron la oportunidad de formarme con otros docentes, con estilos variados, con experiencias diversas, algunos mexicanos y otros argentinos, aprendiendo como esponja de sus vivencias y siendo parte de algunos de sus proyectos laborales. Pasando por las asignaturas de Historia General de la Educación, Filosofía de la Educación, Iniciación a la Investigación Filosófica, Teoría Pedagógica, entre otras, haciendo míos los conocimientos y utilizándolos

desde mis primeras experiencias laborales que conjugue con mis estudios.

Considero que la competencia más grande que obtenemos los estudiantes, al pasar por las aulas de la Facultad de Filosofía y Letras, es la resolución de problemas. Sin ella no podría tener buenos resultados en el campo laboral; además, aprendí a plantear soluciones con el mínimo gasto de recursos, ya que supe trabajar con lo que estaba al alcance. Llevo a la práctica las propuestas de solución a las problemáticas laborales con rigor, ese mismo rigor que me hizo entender que el orden es indispensable para poder avanzar. Mis días en la Facultad, me enseñaron a entender la importancia de que el trabajo no debe ser alienante y que el conocer los procedimientos de inicio a fin, no enajena, da seguridad y la posibilidad de ser creativo y eficiente en los proyectos laborales.

Por ello, no me imagino emprender los proyectos de certificación de competencias laborales, desde la base, desde cero, sin haber contado con todas las experiencias vividas y el aprendizaje continuo en mi formación profesional.

CONCLUSIONES

La certificación de competencias laborales reconoce la experiencia de las personas, a través de un documento oficial, sin importar la manera en la que fue adquirida y sin tomar en cuenta un nivel académico específico. Participar como candidato en un proceso de evaluación con fines de certificación, representa la posibilidad de contar con un reconocimiento formal del trabajo desempeñado; ese reconocimiento refleja que la persona cuenta con los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y destrezas necesarias para llevar a cabo su labor con calidad.

La construcción de Estándares de Competencia Laboral da respuesta a las necesidades de los diversos sectores productivos y sociales de nuestro país. Dichos estándares son el resultado de las labores de Grupos Técnicos de Expertos en las Funciones Laborales específicas quienes, mediante sesiones de trabajo, determinan lo que deben demostrar las personas candidatas, cómo lo deben hacer y bajo qué condiciones de operación deben demostrarlo; asimismo, de estas sesiones resulta el plan de formación que contiene la carta descriptiva, la presentación digital, los manuales y las dinámicas.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia tiene, entre sus múltiples facultades, la coordinación del Comité de Gestión por Competencias de la Asistencia Social, a través del cual se crean los Estándares de Competencia Laboral que dan respuesta a las necesidades de este sector social; asimismo, también cuenta con una Entidad de Certificación y Evaluación que evalúa a las personas en 15 estándares vigentes.

Gracias a la implementación de la Sede de Evaluación de Estancias Infantiles, desde 2011, hemos podido incidir en la evaluación de 25, 476 personas, generando un ahorro al presupuesto federal de más de 66 millones de pesos. Además, logramos establecer mecanismos de aseguramiento de la calidad de los procesos de evaluación, a través de acciones de verificación interna y externa de los portafolios de evidencias de los candidatos.

Mi experiencia laboral al interior del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, iniciando en 2002 como parte del equipo de atención a las y los niños del Centro de Desarrollo Infantil para madres y padres trabajadores de esta institución, me permitió identificar la carencia de una guía formal para llevar a cabo actividades asistenciales a niñas y niños lactantes, maternos y preescolares; ello me permitió aprovechar la oportunidad de ser candidata de un proceso de evaluación con fines de certificación en la Norma Técnica “Cuidado y Atención de las Niñas y los Niños en Centros de Atención Infantil”. Posteriormente me integré al Centro de Capacitación y Desarrollo del SNDIF, como coordinadora de cursos de capacitación y ahí me convertí en evaluadora de competencias laborales.

La oportunidad de dar respuesta a la necesidad de realizar procesos de evaluación con fines de certificación, dirigidos al personal de los Centros de Atención Infantil, para garantizar como fin último que el cuidado de las niñas y los niños sea el adecuado, representa la posibilidad de evitar riesgos que vulneren su integridad física y emocional.

La intervención directa en la creación de los Programas Anuales de Capacitación dirigidos a los evaluadores de competencias, la planeación de las acciones para

implementar la Sede de Evaluación de Estancias Infantiles, la puesta en marcha de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, la retroalimentación a los evaluadores sobre su práctica cotidiana, son solo algunas de las actividades que he podido desarrollar como Pedagoga, aprovechando la formación obtenida en la Facultad de Filosofía y Letras.

FUENTES CONSULTADAS

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. 1ª. Edición. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias*. 1ª. Edición. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Argüelles, A. (2004). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México: LIMUSA, SEP, CONALEP.
- Castillo, J. *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las organizaciones*. México: Mac Graw Hill.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Gonczi, A. y Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias*. México: LIMUSA.
- Gore, E. y Dunlap, D. (2006). *Aprendizaje y organización*. Buenos Aires: Granica.
- Grados, J. (2001). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Trillas.
- Knowles, M. (1998). *Andragogía*. El aprendizaje de los adultos. México: Alfaomega
- Levy-Leboyer, C. (2000). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor.
- Monzó, R. (2006). México: *Concepto de competencia en la evaluación educativa*. 1ª. Edición. Publicaciones Cruz O.
- Morfin, A. (1996). *La nueva modalidad educativa. Educación basada en competencias*. México: Noriega.
- Reza, J. (2007). *Evaluación de la capacitación en las organizaciones*. México: Panorama Editorial.
- Siliceo, A. (2005). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: LIMUSA.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 2ª. Edición. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Tobón, S. et al (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson.
- Vargas, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: Oficina Internacional del Trabajo, Montevideo: Cinterfor.

Referencias electrónicas

- Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. J.Jesús Huerta Amezola, Irma Susana Pérez García y Ana Rosa Castellanos Castellanos. En:

- <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>
- Eurosocietal, Programa para la Cohesión de América Latina: Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de las personas en México: el Caso del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER. Informe país. (2020). En: https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2021/02/200818_Informe_CONOCER_Mexico.pdf
- Eurosocietal, Programa para la Cohesión de América Latina: Modelo operativo para el reconocimiento y la homologación de certificaciones de competencias laborales en la Alianza del Pacífico (2022). En: https://eurosocietal.eu/wp-content/uploads/2022/05/Herramientas_98_homologacion-de-certificaciones-competencias-AdP.pdf
- <https://conocer.gob.mx/que-hacemos>
- <https://www.gob.mx/difnacional/que-hacemos>
- Manual de Evaluación. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. En: https://conocer.gob.mx/contenido/templates/conocer/redconocer/normatividad/Mnual_01_2018.pdf

Leyes y Reglamentos

- ESTATUTO Orgánico del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. 5/12/2019.
- REGLAS Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias. 27/11/2009.