

MANUAL DE OPERACIÓN INTEGRAL DE LA ECE-INEA

(Primera versión)

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	2
I. EL INEA EN EL SNC.....	6
II. LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL INEA	11
III. PROSPECTIVA PARA OPERACIÓN INTEGRAL DE LA ECE EN EL INEA.....	14
3.1 RESULTADOS LOGRADOS EN LA ECE-INEA (2014).....	15
3.2 FORMACIÓN POR COMPETENCIAS INTEGRAL.....	21
3.3 EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS INTEGRAL.....	23
3.4 CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS INTEGRAL	25
3.5 ECE-INEA EXPANDIDA	25
3.6 ECE-INEA ABIERTA A POBLACIÓN EN GENERAL	27
Referencias	30

1. PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) se crea en 1981, para dar respuesta al problema de analfabetismo principalmente y posteriormente para satisfacer la demanda de la educación básica, entendida esta sólo como la primaria, el fin de hacer frente al reto de dar educación a más de seis millones de adultos analfabetas, a quince millones de adultos que no habían concluido la primaria y otros siete millones que no terminaron la secundaria. Así, el principal objetivo del INEA, en ese momento, fue el de promover y proporcionar servicios de alfabetización y de educación primaria y secundaria a la población mexicana mayor de 15 años, en cumplimiento de las leyes vigentes y demás políticas y programas del sector educativo.

Surge como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Desde su creación, el INEA coordina:

- ✧ Las políticas, estrategias y acciones que en el ámbito de la administración pública federal, local y municipal, así como de los sectores social y privado, se desarrollan como servicios públicos para abatir el rezago educativo, fungiendo como organismo normativo y rector en materia de educación para adultos.

Esta Institución educativa atiende a personas de 15 años o más que por alguna situación no tuvieron la oportunidad de aprender a leer o a escribir y prepara a quienes no han concluido su primaria o secundaria con la ayuda de la creación de Programas Educativos. Se encarga de combatir el rezago educativo para lograr una mejor forma de vida y de nuevas oportunidades para las personas jóvenes y adultas.

Actualmente, a través de la Campaña Nacional de Alfabetización y el Abatimiento del Rezago Educativo atiende a personas jóvenes a partir de

los 15 años y/o adultas que no tienen desarrolladas las habilidades básicas para leer, escribir y hacer cuentas, o que no iniciaron o concluyeron su educación primaria o (INEA, 2015)

Niños, niñas y jóvenes entre los 10 y 14 años que no están atendidos por el sistema escolarizado de educación primaria, por medio de grupos exclusivos a cargo de un orientador educativo y deberá concluir su educación, aun cuando rebase la edad.

A mujeres, indígenas monolingües y bilingües, jóvenes en situación de calle, personas en reclusión, adultos mayores, personas con capacidades diferentes, personas jornaleras agrícolas migrantes y también la población mexicana que radica en Estados Unidos que no ha iniciado o concluido su educación básica.

Otra población atendida en el INEA es la Indígena Bilingüe a través del Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo Indígena Bilingüe (MIB) que abarca desde la alfabetización hasta la secundaria, se atiende a las poblaciones hablantes de diferentes lenguas indígenas (HLI) de varios estados del país, toma en cuenta las características lingüísticas para iniciar su proceso educativo de las personas. Por ello, la atención educativa debe ser realizada por asesores bilingües.

Principio rector en el INEA para cumplir con su misión es “priorizar el aprendizaje sobre la enseñanza, reconociendo la capacidad para aprender que tienen las personas a lo largo de su vida”. Para ello, coordina todo un sistema nacional, que vincula e integra esfuerzos de toda la sociedad para el desarrollo de las personas a partir de una perspectiva de formación permanente para la vida y el trabajo.

Reto que cumple por medio de los ciudadanos, las organizaciones y las instituciones de toda índole que promueven, impulsan y se comprometen con la educación, que realizan acciones para que las personas que desean realizar sus estudios, puedan hacerlo de manera independiente,

considerando el concepto de que el aprendizaje no es un proceso que únicamente se da en las etapas de la niñez y la adolescencia, sino que continúa durante toda la vida.

La Educación a lo Largo de la Vida, sostiene que los adultos nunca dejamos de aprender, y que podemos aprender en cualquier parte. Ello ubica a la educación de adultos como un derecho no solamente de concluir la educación básica, sino de aprender lo que requieren para mejorar su calidad de vida.

SYLVIA SCHMELKE (INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS, 2011)

Actores importantes para lograr disminuir el rezago educativo en México y operar el Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT), son los asesores educativos, coordinadores de zona, organizadores de servicios educativos, formadores especializados, enlaces educativos, técnicos docentes y enlaces regionales.

De ahí la importancia de proporcionar herramientas pedagógicas que fortalezcan su labor educativa, pues, en la mayoría de los casos estas figuras no cuentan con un perfil que le permita atender a esta población.

“la calidad de la educación de un país no podrá ser mayor a la calidad de sus educadores. Incrementando sus recursos de manera que pueda hacer frente, junto con otros sectores de la sociedad, a la necesidad de hacer vigente este derecho: el derecho a aprender lo que se requiere para construir una calidad de vida con la dignidad que se merecen todos y cada uno de los mexicanos” SYLVIA SCHMELKE (INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS, 2011)

Estas figuras son parte esencial del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, pues son quienes atienden a las personas, les ayudan a resolver dudas a los educandos, acompañarlos en su aprendizaje y valorar sus

avances. Además de que los asesores participan de forma voluntaria, y por sus servicios perciben una gratificación en reconocimiento a su labor.

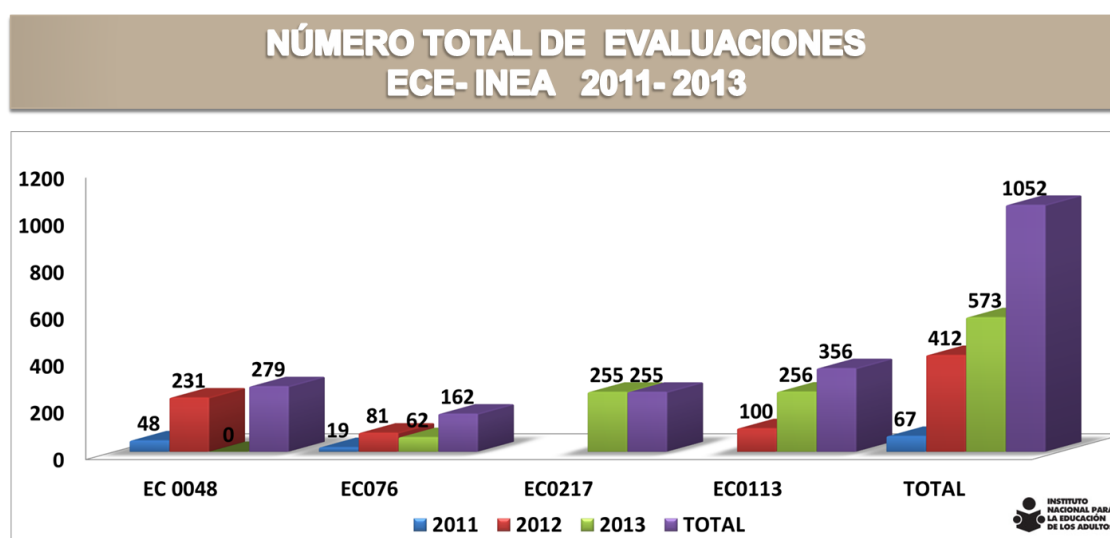
Con la finalidad de diversificar sus estrategias de formación y brindar un reconocimiento a los saberes y experiencias de las figuras educativas que participan, por medio de una certificación oficial y nacional, el INEA se suma en el 2011, al Sistema Nacional de Competencias (SNC) encabezado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), como Entidades de Certificación y Evaluación, responsable de otorgar el reconocimiento por medio de un certificado a las competencias que posee una persona, independientemente de la forma como las haya adquirido.

El presente documento contextualiza la vinculación de la ECE-INEA con el fortalecimiento de la calidad educativa que impulsa el INEA, y plantea las acciones a emprender en los siguientes años, con el fin de fortalecer las competencias de las distintas figuras que participan en tan noble labor educativa.

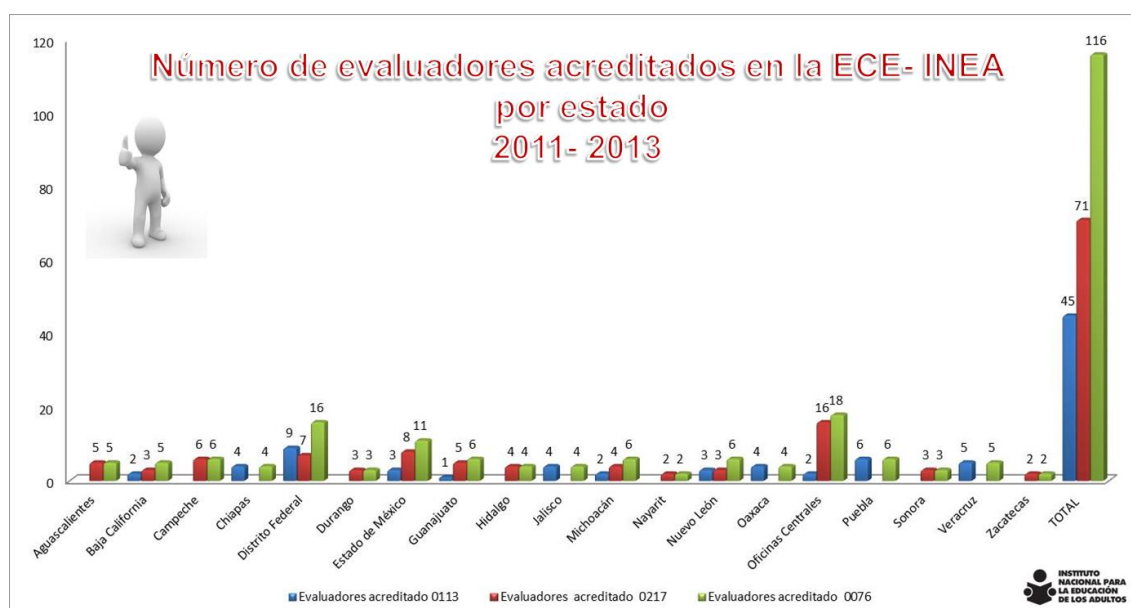
I. EL INEA EN EL SNC

En el 2011 el INEA se suma al Sistema Nacional de Competencias (SNC) encabezado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), con el fin de dar reconocimiento, formar y certificar a su red nacional de formadores y a sus propios colaboradores. Esto implicó, mirar desde la óptica de la gestión del aprendizaje por competencias, el cual establece la formación, la evaluación y certificación con base en estándares de competencias y la obtención de una certificación nacional.

Desde su incorporación se han desarrollado y actualizado los manuales para la capacitación de los estándares acreditados por la ECE-INEA, se ha cuenta con un padrón de evaluadores independientes, se ampliado la cobertura en los estados, esto ha permitido que un mayor número de curso dirigidos a fortalecer la práctica de los asesores se estandarice en los estados que participantes, se ha generado un lenguaje común así como la filosofía del desempeño de calidad. (Los datos 2014 se muestran más adelante).



NOTA: EL EC 0048 IMPARTICIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PRESENCIALES, ABROGO EN EL 2012.



Como se puede observar las acciones emprendidas año tras año han ido en aumento y durante el 2014, se valoró si los estándares nacionales de competencia promovidos por el CONOCER, reflejan la práctica educativa realizada por los formadores y asesores del INEA, o se adapta la práctica del formador al estándar, y no al revés, con la idea de elaborar un esta-andar acorde a la práctica interna, se instauró el comité de gestión por competencias del INEA. Esta acción permitirá fortalecer y estandarizar el

desempeño de los asesores educativos por medio del primer estándar diseñado por el CGC del INEA, denominado EC605 Facilitación del proceso de aprendizaje con los usuarios de los servicios educativos y sociales en las unidades territoriales.

Inserción de INEA en el Sistema Nacional de Competencias



Proceso de evaluación.

Considerando el modelo que platea el CONOCER son cuatro momentos para que una persona obtenga su certificado de competencia, A) Diagnóstico en donde se determina el grado dominio de la competencia y si recibe capacitación o inicia su proceso de evaluación. B) Capacitación si es el caso. C) Evaluación de la competencia y finalmente D) Certificación de la competencia, la siguiente imagen muestras dicho proceso.



En cada momento el CONOCER establece los mecanismos metodológicos operativos, por medio de manuales que las ECE aplican para realizar la evaluación y certificación, además de las directrices internas que cada Entidad desarrolla para apropiarse del modelo.

Los siguientes estándares son los que se operan en el 2015 en la ECE- INEA:

Nombre del estándar	Objetivo de la certificación para el INEA	Figura que se acredita	Beneficio que se busca con la certificación
EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia	Evaluar a figuras del INEA con el fin de que repliquen el modelo de formación, evaluación y certificación en los Estados	Institucionales de las áreas de servicios educativos y de plazas comunitarias.	Contar con Evaluadores

Nombre del estándar	Objetivo de la certificación para el INEA	Figura que se acredita	Beneficio que se busca con la certificación
EC0113 Prestación de servicios digitales del promotor en un centro comunitario digital	Estandarizar el proceso de atención en las plazas comunitarias	Promotores en Plazas Comunitarias del INEA	Mejor atención y servicio a los usuarios de servicios digitales
EC0217 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal	Coadyuvar a elevar la calidad educativa de los formadores y asesores por medio estrategias de formación con fines de certificación	Formadores, enlaces educativos, organizadores de servicios educativos y técnicos docentes	Contar con una estrategia más de la formación a nivel nacional
EC 220 Apoyo a la incorporación y desarrollo de las figuras solidarias e institucionales en lengua indígena y español como segunda lengua.	Reconocer la experiencia, conocimientos y habilidades que poseen las figuras educativas bilingües que participan en el MIB.	Promotores bilingües, enlaces bilingües y responsables del proyecto MIB.	Contar con una estrategia más de formación a nivel nacional
EC605 Facilitación del proceso de aprendizaje con los usuarios de los servicios educativos y sociales en las unidades territoriales	Reconocer a la experiencia, conocimientos y habilidades que poseen las figuras educativas y las han adquirido en el INEA.	Asesores educativos	Certificar sus competencias

II. LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL INEA

La ECE-inea ha permitido realizar acciones de formación basadas en estándares nacionales, mismo que coadyuvan al fortalecimiento de las competencias de las distintas figuras educativas y que a partir de lo establecido en la Guía para la elaboración del Programa Anual Estatal de Formación (PAEF) 2015 queda como una meta general.

Este documento cita que las acciones de formación en las coordinaciones de zona deberán participar todas las figuras involucradas en este proceso: coordinadores de zona, organizadores de servicios educativos, formadores especializados, enlaces educativos, técnicos docentes y enlaces regionales, entre otras, para que de esta forma se cumpla con los objetivos propuestos en el PAEF 2015, con calidad y (NORMATIVA INTERNA INEA, 2015).

Las personas que realizan acciones de formación especializada en los Institutos y Delegaciones Estatales de las coordinaciones de zona del INEA, juegan un papel importante en el servicio educativo que se ofrece a las personas jóvenes y adultas que atienden, por ello es necesario fortalecer sus competencias como facilitadores. En este sentido la certificación por competencias es una estrategia más, que permite favorecer este proceso formativo, en virtud de que permite el reconocimiento oficial y nacional de las experiencias, conocimientos, saberes, habilidades, aptitudes, actitudes y valores que poseen y que fueron adquiridas en el desarrollo de las tareas que desempeñan.

Certificar, previa evaluación y capacitación, a los formadores especializados, permite consolidar las estructuras educativas y dar mayor sustento a los procesos de formación que se desarrollan en las coordinaciones de zona.

La incorporación del INEA al SNC permite realizar las acciones de formación basadas en estándares de competencia, esto significa que el diseño del curso, los materiales didácticos para la capacitación, contemplan en el proceso de formación los contenidos, metodología y el enfoque para generar las evidencias de conocimiento, actitudes, productos y desempeño establecidos en un estándar de competencia.

En el marco de la Campaña Nacional de Alfabetización y Abatimiento del Rezago Educativo 2015, el INEA se da a la tarea de proponer procesos de formación de calidad, es ahí en donde la capacitación por competencias es un elemento más para el fortalecimiento educativo. Por lo tanto, se propone iniciar acciones para reconocer las competencias de los formadores especializados en los Estándares: ECo217 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal y ECo220 Apoyo a la incorporación y desarrollo de las figuras solidarias e institucionales en lengua indígena y español como segunda lengua.

“Estrategias, acciones y proyectos de formación destinados a las figuras educativas prioritarias, deben estar alineadas a los propósitos de la Campaña Nacional de Alfabetización y Abatimiento del Rezago Educativo y estarán asociadas al presupuesto anual autorizado para el rubro” (NORMATIVA INTERNA INEA, 2015).

Se llama figuras solidarias a las personas provenientes de la sociedad civil que, voluntariamente, sin fines de lucro y sin establecer ninguna relación laboral con el INEA, con sus delegaciones o con Institutos Estatales para la Educación de los Adultos (IEEA), realizan tareas educativas, de promoción u operativas, en beneficio directo de las personas jóvenes y adultas.

Tal es el compromiso que el INEA tiene para la formación por competencias que en la Guía para la elaboración del Programa Anual Estatal de Formación (PAEF) 2015, se establecieron las siguientes metas:

- 3.9** Certificar al 20% de los formadores especializados hispanohablantes como instructores en el estándar ECo217 “Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal”. En el caso de los formadores especializados del MIB en el ECEo220 “Apoyo a la incorporación y desarrollo de las figuras solidarias e institucionales en lengua indígena y español como segunda lengua”. Se sugiere integrar su plantilla de evaluadores independientes de acuerdo a la lengua materna o lenguas maternas que se considere necesario incorporar en la entidad.
- 3.10** Cada entidad debe contar con una plantilla mínima de 2 evaluadores independientes certificados en la función individual que desempeñan y esto puede ser en el ECo217 o en el ECo220, así como en ECo076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia.

Y el indicador establecido para la meta 2015 es el siguiente:

Certificación de figuras	Relación entre el número de figuras certificadas por CONOCER y la meta programada. Se expresa en porcentaje.	Anual
--------------------------	--	-------

III. PROSPECTIVA PARA OPERACIÓN INTEGRAL DE LA ECE EN EL INEA

Como se describió en las secciones anteriores, el INEA por medio de la ECE, impulsa la certificación de las distintas figuras institucionales y solidarias que participan en los procesos educativos.

A cuatro años de la operación de la ECE-INEA y uno para renovar su acreditación ante el CONOCER, se precisa realizar un balance de los resultados obtenidos e integrar la Entidad a las metas prioritarias que en materia de rezago educativo.

Es esta sección de presentan los resultados obtenidos por la ECE-INE en el 2014, y posteriormente se abordarán las propuestas para la operación integral de la ECE-INEA.

Cabe señalar que la operación de los procesos de evaluación y certificación se ciñe a lo establecido en los diversos manuales operativos que para ese fin desarrolla en CONOCER. Caso diferente es la formación, que se realiza con fines de certificación ya que el CONOCER solo da línea para que en el material o contenidos de los cursos favorezcan la generación de las evidencias establecidas en el estándar a capacitar.

3.1 RESULTADOS LOGRADOS EN LA ECE-INEA (2014)

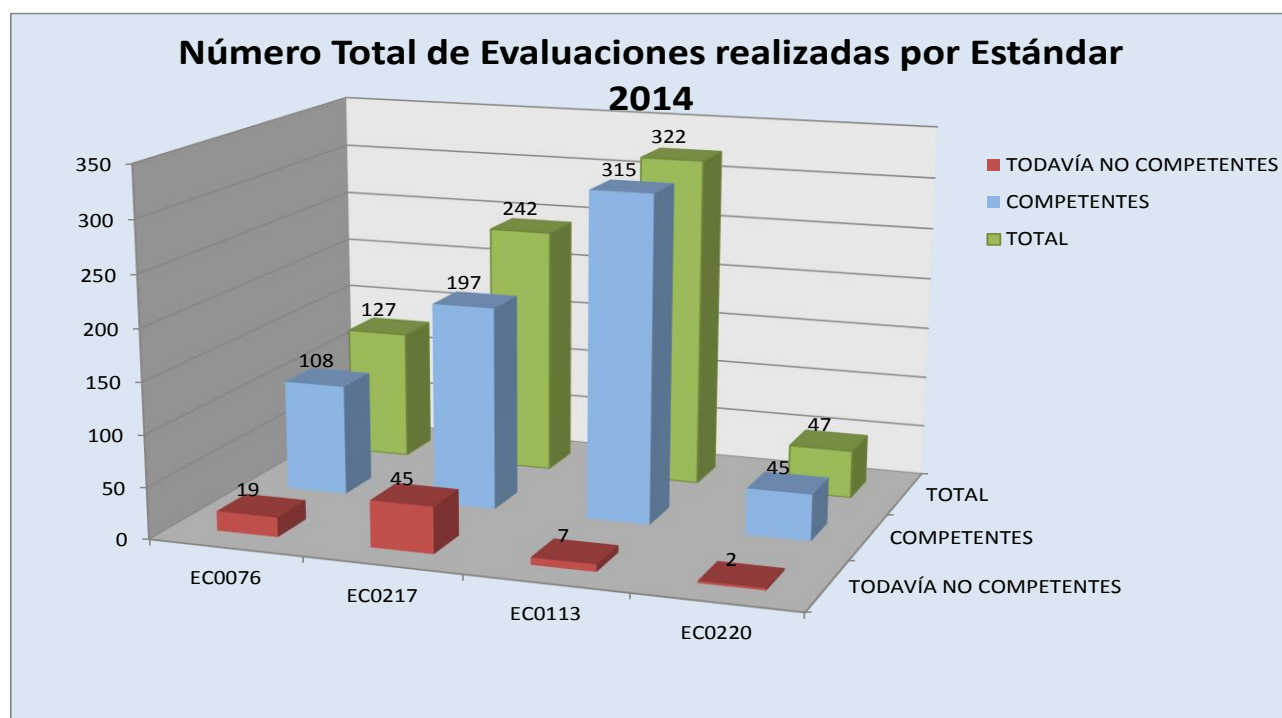
Con la finalidad de ampliar la cobertura del proyecto y beneficiar a un número mayor de colaboradores en el INEA, se invita a sumarse a más estados de tal forma que para el 2014 participan 25 estados, se atiende a un mayor número de roles que desempeñen las distintas figuras, como se puede observar en las siguientes imágenes.

ESTÁNDARES OPERADOS POR ECE-INEA	ESTADOS PARTICIPANTES
EC0217 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal	25
EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia	28
EC0113 Prestación de servicios digitales del promotor en un centro comunitario digital	26
EC0220 Apoyo a la incorporación y desarrollo de las figuras solidarias e institucionales en lengua indígena y español como segunda lengua	8

Figuras que se han beneficiado del proyecto de certificaciones, tanto institucionales como solidarias:

- ✓ Técnicos docentes
- ✓ Equipo de servicios educativos (evaluadores)
- ✓ Enlaces educativos
- ✓ Organizadores de servicios educativos en las coordinaciones de zona
- ✓ Formadores especializados
- ✓ Asesores

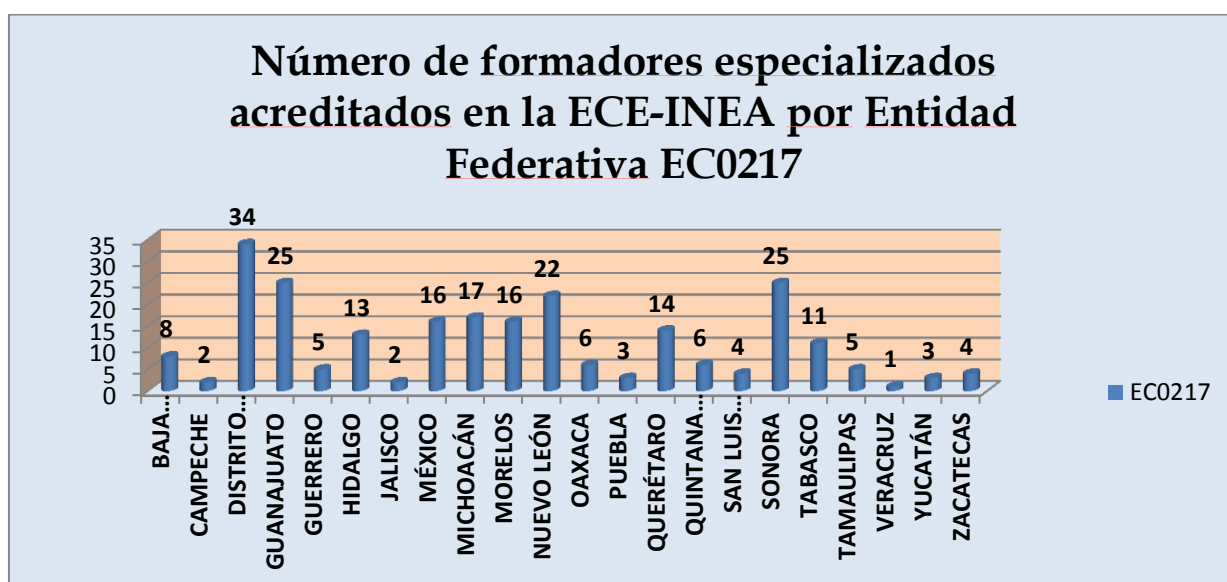
Durante el 2014 se realizaron 738 evaluaciones de las cuales 73 fueron todavía no competentes y 665 competentes.



El EC 0217 así como el ECO220 se inciden directamente en mejorar los procesos de formación de los formadores educativos.

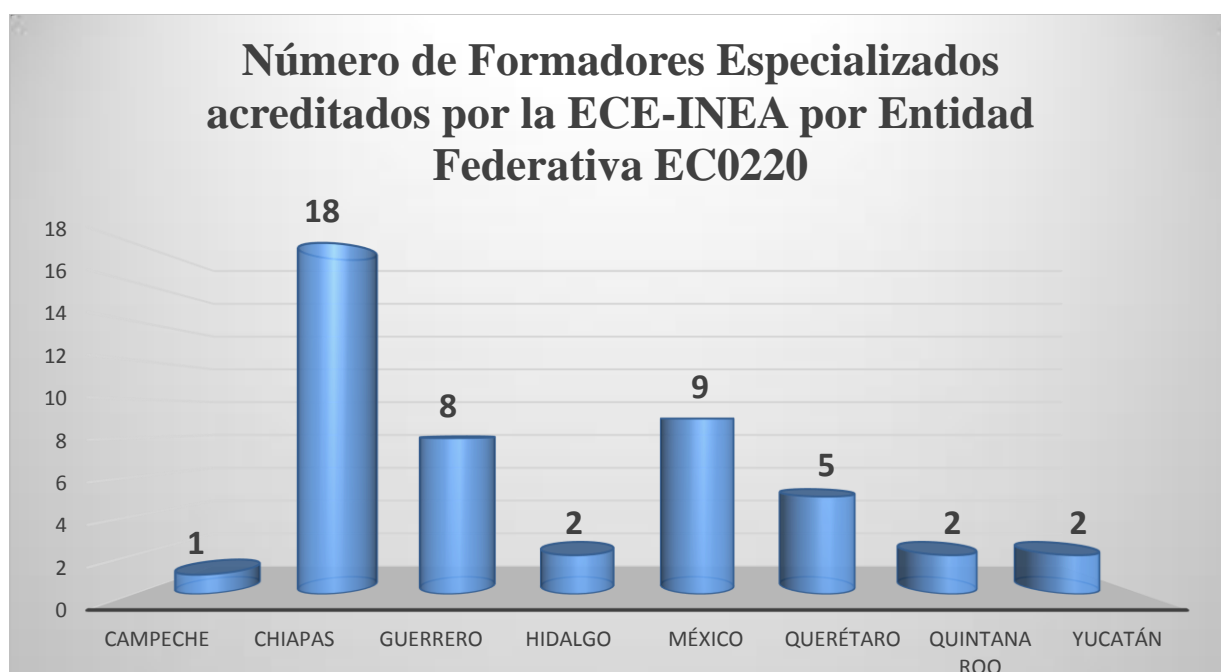
En el estándar ECO0217 se favorece la competencia para preparar cursos de capacitación el cual incluye la planeación de una sesión, para impartir un curso desde el encuadre, aplicando técnicas grupales de integración, técnicas instruccionales como expositiva, demostrativa, y diálogo / discusión, facilitando el proceso de aprendizaje del grupo, manejando los equipos, materiales, y apoyos didácticos hasta la realización de la conclusión de los contenidos temáticos desarrollados y realizando el cierre del curso con la participación del grupo, además de informar a los capacitando sobre la forma en que se evaluará su aprendizaje y realizar las evaluaciones, la evaluación de satisfacción del curso y elabora un reporte de los logros del mismo.

Esto ha permitido sistematizar los eventos formativos y sobre todo generar una cultura para la planeación educativa de las sesiones, logro de objetivos y realimentación de los resultados.



Por su parte el EC 220 fortalece las competencias para incorporar y desarrollar figuras solidarias e institucionales en lengua indígena y español, cubre desde determinar aspirantes dentro de la población hablante, impartir taller en lengua indígena sobre temáticas que contribuyen a su desarrollo y finalmente dar seguimiento al desempeño de las figuras solidarias.

Con este estándar se fortalece y acrecienta la plantilla de formadores bilingües, además que se mejora la práctica para realizarlo.



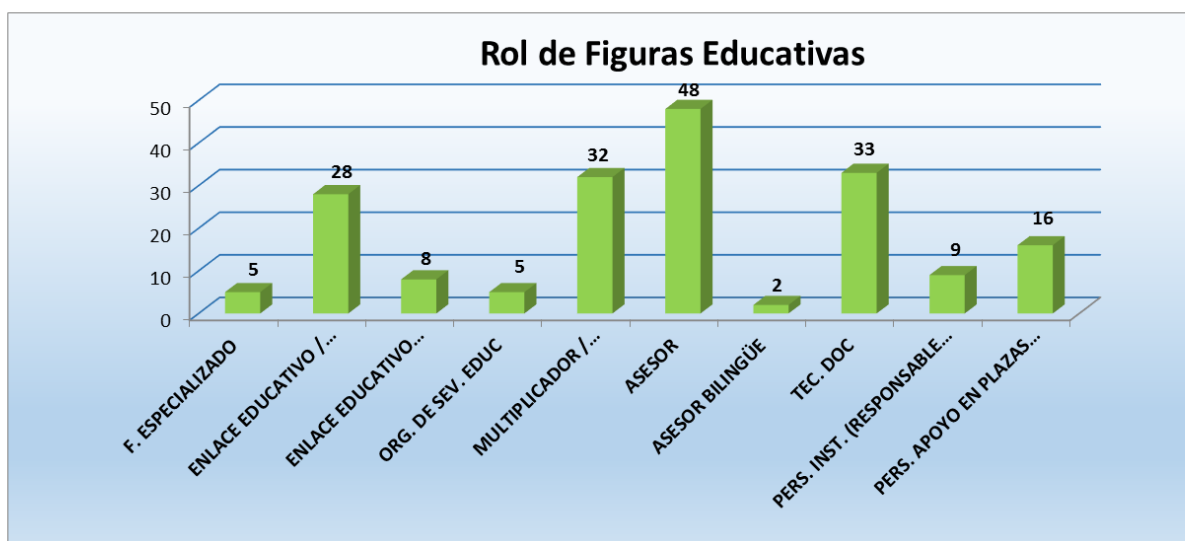
Las siguientes imágenes muestran la incidencia del EC 0217 en la formación que brindan las figuras beneficiadas en los procesos de certificación, cabe señalar que se ha favorecido que dichas figuras impartan la capacitación.

Se cuida que los eventos de capacitación se aplique lo establecido en el EC para impartir curso, fortalecer sus competencias como facilitadores de los procesos de formación para las figuras educativas y mejorar la calidad de la formación.

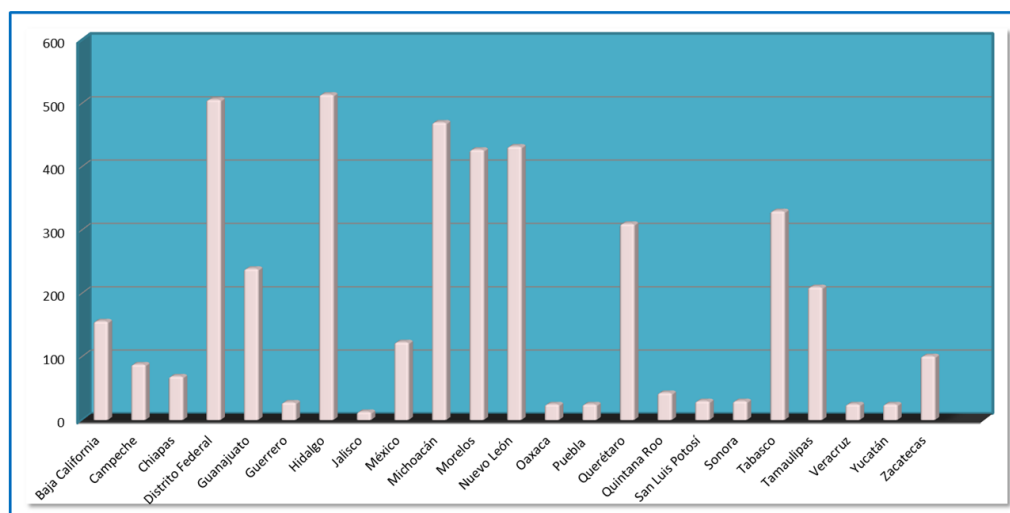
Tipo de figura certificada en el EC0217 y que participó en la realización de talleres en Coordinación de Zona

		%
Personal solidario	123	66.1 %
Personal institucional	47	25.3 %
Personal solidario con otras funciones	16	8.6 %
TOTAL	186	100 %

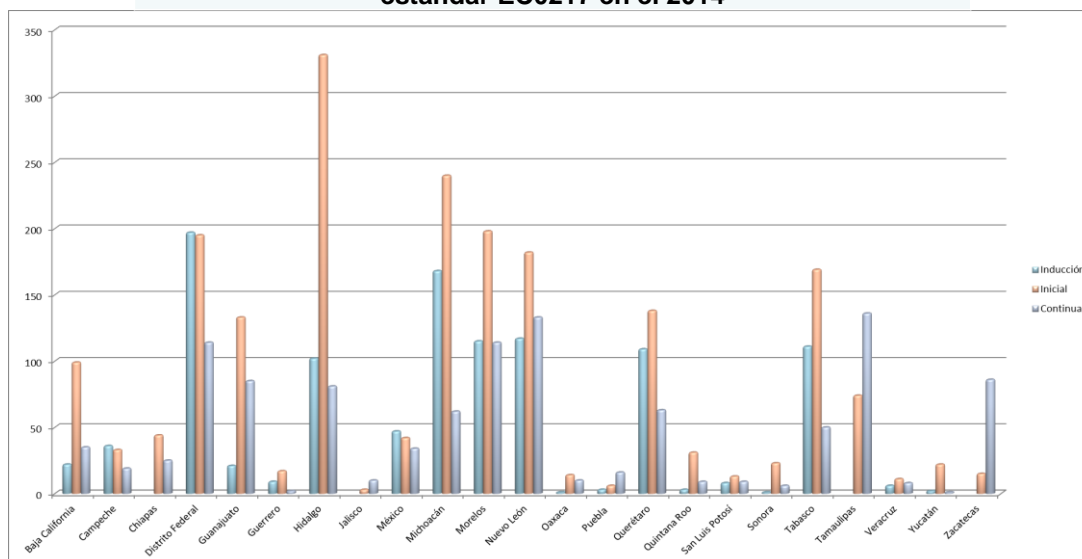
Figuras educativas certificadas en el estándar EC0217 y dieron por lo menos un curso de formación a personal en las C.Z.



Número de cursos/talleres dados por figuras certificadas en el estándar EC0217 en cada estado durante el 2014



Número de cursos/talleres dados por figuras certificadas en el estándar EC0217 en el 2014



3.2 FORMACIÓN POR COMPETENCIAS INTEGRAL

Si bien la formación con base en estándares de competencia tiene como fin la generación de evidencias establecidas en un estándar de competencia, para que un candidato pueda acceder, con mayores posibilidades de éxito, a su evaluación, en el INEA se ve como un proceso de mejora en el desempeño de los formadores, tarea que no está aislada de las acciones de formación que se realizan para proporcionar herramientas a las figuras educativas responsables de formar a los asesores solidarios en el INEA.



De ahí que el proyecto de capacitación, evaluación y certificación con base en competencias, no es una tarea aislada, y por ende se debe de integrar como una opción más a las tareas que se realizan en las distintas áreas vinculadas con formación a figuras institucionales y solidarias, en este sentido se plantea solidificar la operación de la ECE-INEA.

Sobre la estrategia de capacitación con base en competencias

- 1) Elaborar los lineamientos operativos, alcances y metas a logra a largo y corto plazo, dándolos a conocer en las reuniones anuales, generando minutas o acuerdos con un alto grado de compromiso para cumplir con las acciones que se requieren en el proyecto.
- 2) Establecer el perfil del formador con base en competencias y los requisitos del INEA, para garantizar el impacto requerido en el proyecto.

- 3) Formar comisiones (ejemplo: estatales, por evaluadores, por estándar) para la actualización de los materiales y formatos que se emplean en la capacitación con base en estándares de competencia, cuidando que se incorporen ejemplos y actividades relacionadas con las actividades de las distintas figuras educativas.
- 4) Dichas comisiones serán los responsables de promover, implantar y dar seguimiento a las acciones, así como de participar en reuniones virtuales y presenciales sobre resultados y avance de las metas, proponiendo soluciones a desviaciones por medio de compromisos.
- 5) Integrar un grupo “ELITE PARA LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS”, en donde participen las figuras más sobresalientes y comprometidas, quienes sean los responsables de formar de manera presencial o en línea a los nuevos evaluadores, además de integrar material audiovisual de sus estados, con el fin de compartirlo a nivel nacional.
- 6) Diseñar programas interactivos para ser cursados por internet, destinados a la formación de los evaluadores y figuras beneficiadas, mismos que deberán contener videos y preguntas reflexivas acerca de lo que vieron el mismo.
- 7) Crear un sitio en la red o intranet , en donde se coloque los materiales de los cursos, estándares acreditados, manuales operativos del CONOCER, fechas a cumplir durante la operación del programa, últimas noticias, estadísticas de operación para retroalimentar el avance, que permita a los involucrados estar actualizados y al tanto de los resultados. Con actualización constatare por parte de la ECE-INEA
- 8) Diseñar estándares de competencia por medio del Comité de Gestión por Competencias del INEA, que fortalezcas las distintas funciones de las figuras solidarias e instituciones, que sirvan de base para el desarrollo de programas formativos.

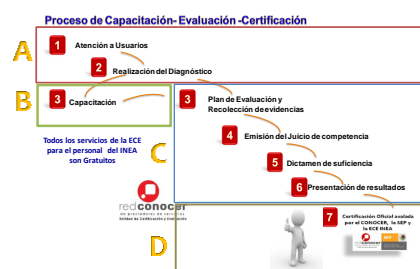
- 9) Incluir dentro de los manuales de capacitación lo establecido por el CONOCER, para su cumplimiento.

Para operar cualquiera de estas consideraciones se propone la siguiente guía:

- ❖ Diseñar los distintos comunicados, invitaciones y agendas de trabajo, con los objetivos, alcance, beneficios a obtener, compromiso de los asistentes, minutas con acuerdos y fechas de cumplimiento.
- ❖ Coordinar la logística del evento, garantizando que los materiales de trabajo y de apoyo este en suficiencia y oportunidad para el evento en línea o presencial.
- ❖ Continuar con la atención a los estados por medio de coordinadores a nivel central, que interactúen resolviendo dudas, realimentando el proceso y reconociendo la labor en los estados.
- ❖ En esta reuniones establecer acuerdos presupuestales para el apoyo en el proyecto.

3.3 EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS INTEGRAL

La evaluación es el mecanismo que se utilizará para valorar si una persona cumple con los conocimientos, producto y desempeños establecidos en un estándar de competencia. La realización de esta evaluación corre a cargo de un evaluador certificado, mismo que conoce y aplica el estándar, además de que cumple con el compromiso ético y procedimental para realizar su función, es quien juzga por medio de instrumentos y declara la competencia o no de otra persona.



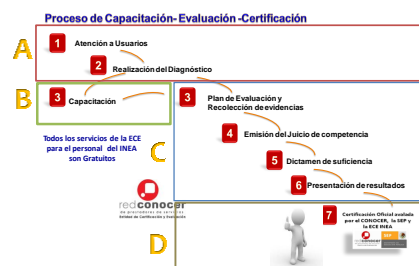
De ahí que su selección para operar, respetar y seguir los cánones de calidad, su profesionalismo se debe de cuidar en su elección, además se deben de validar constantemente para garantizar su cumplimiento.

Sobre la estrategia de evaluación

- 1) Invitar a figuras institucionales a ser evaluadores, que por lo menos tengas una permanencia de tres años colaborando con el instituto, esto permitirá disminuir el costo, y generar identificación con el proyecto al observar los resultados que logran.
- 2) .Realizar reuniones nacionales anuales de evaluadores para compartir experiencia y realizar mesas de trabajo para la mejora del modelo.
- 3) Responsabilizar a los estados de la formación de los evaluadores que ya tienen evaluadores y, no permitir su salida hasta que hayan formado un remplazo.
- 4) Realizar reuniones mensuales virtuales de seguimiento para compartir dudas y mejores prácticas.
- 5) Documentar problemáticas y su resolución con la idea de generar una fuente de consulta, misma que se deberá de difundir por medios electrónicos y ser publicada en la web.
- 6) Establecer alto compromiso con los responsables en los estados, que permitan garantizar la realización de los procesos de evaluación y la calidad requerida.

3.4 CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS INTEGRAL

Paso final de la evaluación es el trámite del certificado de aquellas personas que hayan resultado competentes. Esta actividad es normada en su totalidad por el CONOCER y se deben aplicar los manuales de operación desarrollados para ello.



Sobre la estrategia de certificación

- 1) Establecer el perfil de participante a formarse, evaluar y certificar, considerando: antigüedad en la institución, experiencia referente al estándar a certificar, metas personales e institucionales, compromiso con el proyecto del INEA.

3.5 ECE-INEA EXPANDIDA

La operación de la ECE-INEA debe tener control de la evaluación y tomar en cuenta las siguientes consideraciones

CENTROS DE EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se deberá mostrar que existe un capacitador y evaluador así como personal administrativo para operar. ✓ La capacitación se debe realizar con una persona diferente a la que se evaluá.
------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los dictámenes los realiza la ECE-INEA de oficinas centrales ✓ El control y seguimiento puede quedar compartido (comités de seguimiento) o solo en la ECE-INEA oficinas centrales. ✓ Los centros realizan los trámites para solicitar la emisión de certificados de competencia ante la ECE-INEA. ✓ La evaluación de competencias se llevará a cabo por unidades internas o externas a la Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias.(externa puede acreditar evaluadores que no sean del INEA). ✓ Puede acreditar evaluadores independientes. ✓ Existirá Verificación Externa en todos los casos.
EVALUADORES INDEPENDIENTES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias realizará el dictamen de competencia, los trámites para solicitar la emisión de certificados de competencia ante CONOCER. ✓ Sólo podrá implementarse por figuras internas de la Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias. ✓ Existirá Verificación Externa.
ECE SEDES (caso Aguascalientes)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las Unidades extendidas de la Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias realizarán el dictamen, los trámites para solicitar la emisión de certificados de competencia ante CONOCER, y la evaluación de competencias ✓ Adicionalmente existirán estas Unidades Extendidas a la Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias pueden operar por medios de Centros de Evaluación que ellas mismas acrediten. ✓ Puede acreditar evaluadores independientes. ✓ Existirá Verificación Externa e interna

Estas modalidades la están consideradas por el CONOCER como modelos de (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, Dirección de Acreditación y Certificación, Dirección de Excelencia en el Servicio a Usuarios y Registros, 2015).

3.6 ECE-INEA ABIERTA A POBLACIÓN EN GENERAL

Para operar este proyecto primero se deberá de definir el modelo de operación (centro de evaluación, evaluador independiente, sedes, misto) y de ahí plantear la estrategia, presupuestal y metas.

El proceso de capacitación, evaluación y certificación será el mismo, la variante son los participantes o beneficiados.



Se sugiere desarrollar el mecanismo para la puesta en marcha consideran los siguiente:

- 1) Emitir Circularas estados que participarán en la apertura al público en general, conforme a lo expuesto en el apartado de formación.
- 2) Elaborar líneas de acción para la organización de los procesos de evaluación con fines de certificación de competencias de figuras educativas y público en general.
 - a. Establecer criterios de operación y vinculación con otras Instituciones.
 - b. Definir información de apoyo.
 - c. Identificar necesidades para la operación.
 - d. Definir recursos.
 - e. Integrar equipo de trabajo; formadores, evaluadores y coordinadores por Institutos y Delegaciones.
 - f. Elaborar cronograma de actividades.
- 3) Elaborar programa de difusión en el estado.
- 4) Elaborar propuesta de elementos de difusión:
 - a. Convocatoria
 - b. Tríptico
 - c. Mantas
 - d. Otros
- 5) Definir espacio para la formación.
 - a. Proporcionar un facilitador.
 - b. Contar con grupo de candidatos mínimo de 8.
 - c. Contar con: Manual del participantes, instrumento de la evaluación diagnóstica, planeación didáctica para tres días de formación
 - d. Valorar gastos de alimentación y hospedaje si es necesario.
 - e. Impartir los eventos de formación y evaluar a los participantes.
- 6) Definir espacio para las evaluaciones.

- a. Prepara su plantilla de evaluadores.
- b. Establecer escenarios simulados con asesor o facilitador y grupo de participantes.
- c. Prever alimentación para participantes.
- d. Preparar evaluaciones.
- e. Aplicar instrumentos de evaluación y emitir juicio de competencia.
- f. Entrega de resultados de la evaluación.

Referencias

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, Dirección de Acreditación y Certificación, Dirección de Excelencia en el Servicio a Usuarios y Registros. (16 de Julio de 2015). Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS (ECE/OC/CE/EI) Externo. México, D.,F, México.

INEA. (16 de OCTUBRE de 2015). <http://www.inea.gob.mx/>. Obtenido de <http://www.inea.gob.mx/>:
<http://www.inea.gob.mx/index.php/inicio-portal-inea.html>

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS. (2011). *A 30 AÑOS DE SU CREACIÓN, SEMBLANZA DE LA LABOR DEL INEA*. MÉXICO, D,F: LIMUSA.

NORMATIVA INTERNA INEA. (2015). *Guía para la elaboración del Programa Anual Estatal de Formación (PAEF) 2015*. México.,D.F.