



¿Cómo certificarme?



Modelo



ENCUENTRO INTERNACIONAL
DE DINÁMICA DE GRUPOS
"UN PUENTE PARA APRENDER JUGANDO"



Lic. Beatriz Paz Guzmán
Vicepresidenta COPARMEX
Estado de México.
Consejera COPARMEX Nacional
Miembro del Consejo Asesor
de la Fundación SINADep
Miembro del Consejo Consultivo
de Expresidentes de la AMECAP

TALLER

La Certificación en dinámica
de grupos paso a paso.

19 de noviembre del 2022
Guadalajara, Jal.



encuentrosdeo@gmail.com



555639-5639
557024-9282



grupodeo



grupodeo



@grupodeo



www.grupodeo.org



¿Que ha hecho Bety Paz en relación a las Competencias?



Impulsora y coordinadora de diversos Comités de Gestión por Competencias del Modelo CONOCER para NTCL y EC:

- Impartición de cursos (NTCL386, EC0048, EC0217, EC0217.01),
- Diseño de cursos presencial y por internet (NTCL0049, EC0301, EC0050),
- Ejecución de sesiones de Coaching (EC0204),
- Atención a Clientes (EC0305) con CGC de TURISMO Y CANACINTRA,
- Comercialización de Insumos Agrícolas (EC0633),
- Supervisión del Diseño de Proyectos de Energía Eléctrica: Líneas de transmisión (EC774), Subestaciones eléctricas (EC1137), Equipos de Potencia y control (EC1138) con CANACINTRA
- Gestión del Cambio (EC1205),
- Ejecución de Labores a Distancia (EC1259) con Manpower,
- Diseño de un modelo de negocio para PyME's (1264),
- Impartición de sesiones/clases síncronas utilizando plataformas, dispositivos y herramientas digitales (EC1307) con ILCE.
- Dinámica de Grupos (EC1466)

Asesoría en 10 EC en funciones del Modelo Mexicano de Educación Dual SEMS (EC0987, EC996, EC1001, EC1003, EC1014, EC1015, EC1021, EC1024 y EC1026),
Asesoría en EC del CGC del Instituto Nacional de Migración: Atención a NNA, Detección de trata de personas, Revisión de documentación de viaje, Trámites migratorios, Expedición de visas, Traslado de Extranjeros en situación irregular.
Asesoría al CGC de Servicios de Valuación (inmuebles, Maquinaria y Equipo, Alhajas y Gemas, Obras de Arte)

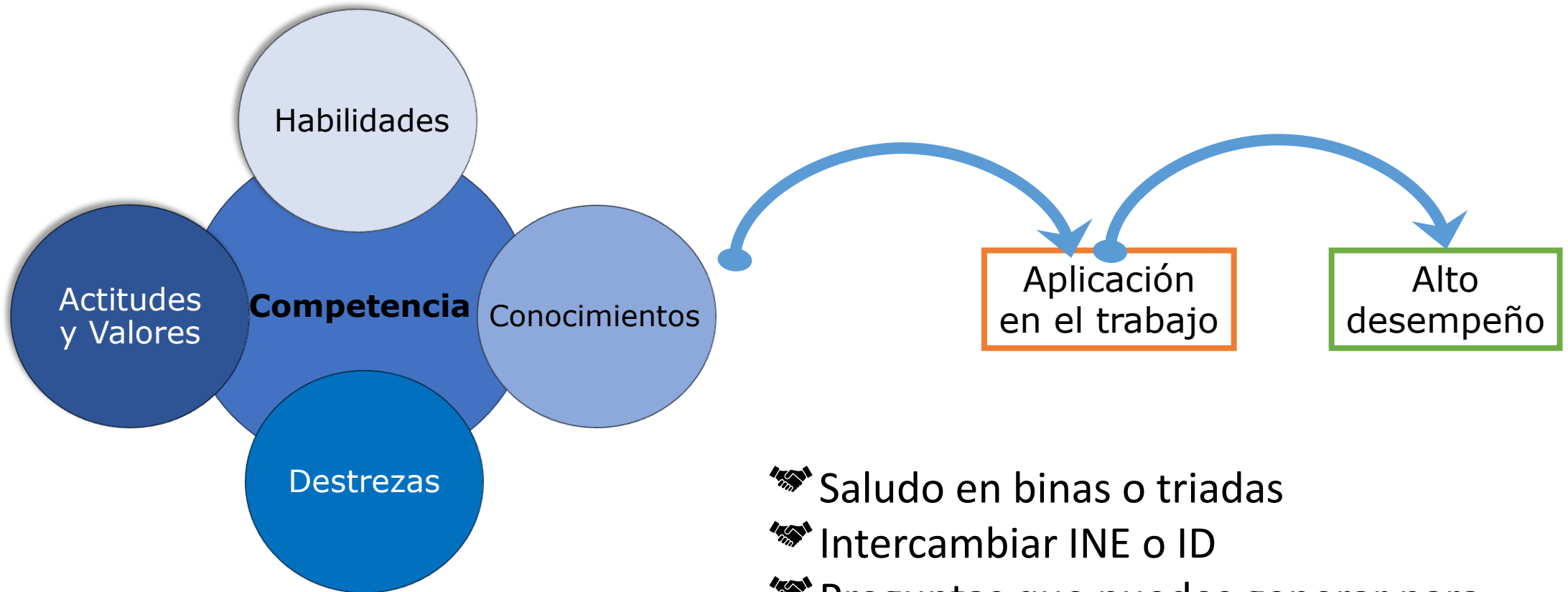
Modelos de Gestión por Competencias:

- Diseño de modelo exclusivos para empresas e instituciones.
- Diseño de diccionarios de competencias.
- Modelos de evaluación de competencias internas



Miembro de grupos técnicos para los estándares del propio CONOCER:

- Implementación de estrategias para promover la certificación de competencias (EC0862)
- Gestión operativa de los procesos de las Entidades de Certificación y Evaluación (ECE) y de los Organismos Certificadores (OC) (EC1237).



- 🤝 Saludo en binas o triadas
- 🤝 Intercambiar INE o ID
- 🤝 Preguntas que puedes generar para conocer un poco más a tu compañer@
- 🤝 ¿Qué competencia domino?



¿Para qué un Sistema Nacional de Competencias?

...que los **trabajadores** tengan mayores conocimientos, sean más productivos, cuenten con más y mejores oportunidades de empleo, y aumenten su calidad de vida.

...que las **empresas** sean más productivas y competitivas, tengan mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo de negocios en el país y en el mundo, y generen más y mejores empleos para México.

...apoyar al **sector social**, en su tarea de responder a las necesidades de los grupos vulnerables, y a nuestro gobierno para servir mejor a todos los Mexicanos

...que el **sector educativo** asegure la alineación de la oferta educativa, con los requerimientos de los sectores productivos, social y de gobierno del país



¿Cómo se conforma el Sistema Nacional de Competencias?



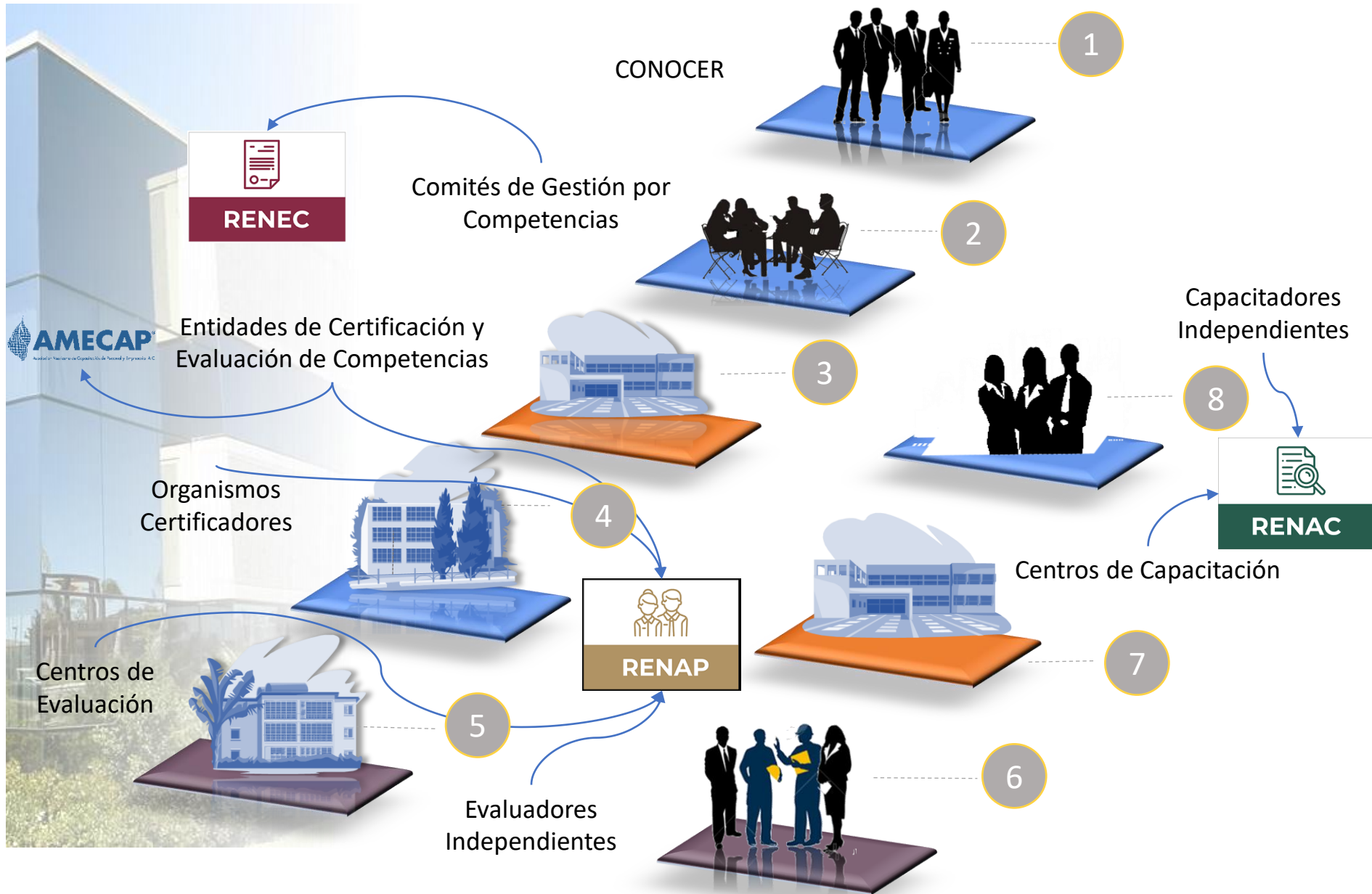
● Conforman CGC para generación de Estándares.



● Integran la Red de Prestadores de Servicios para Operar Estándares de Competencia.



¿Quiénes integran el Sistema Nacional de Competencias?



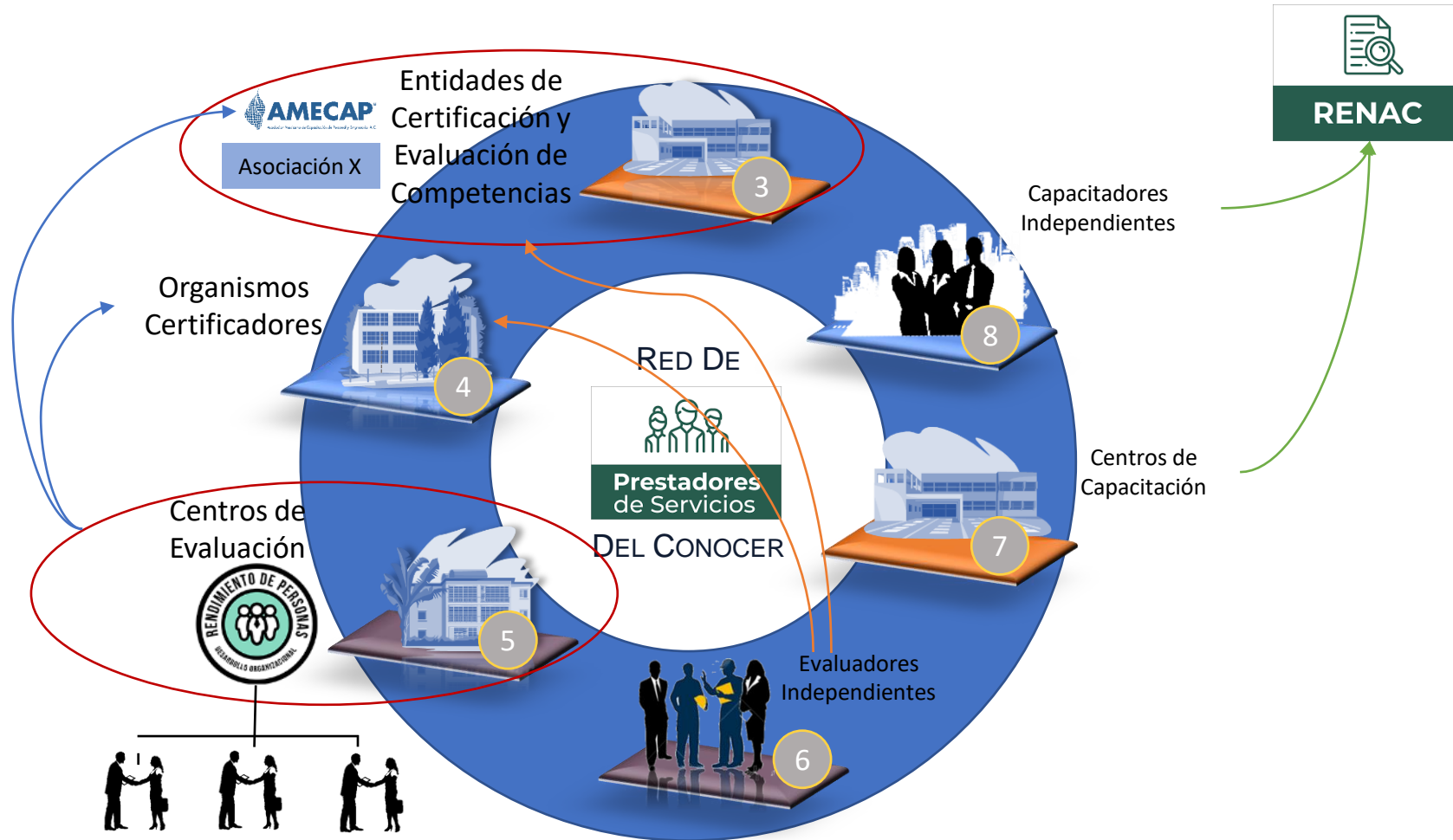


¿Cuáles son los pasos para Generar un Estándar de Competencia?





¿Quiénes integran la Red de Prestadores de Servicio del CONOCER?





¿Que es una Competencia Laboral?

COMPETENCIA LABORAL: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que **alude el artículo 45 de la Ley General de Educación** y que requiere una persona para realizar actividades en el mercado de trabajo.



- Requerida a una persona.
- Realizar actividades en su ámbito laboral.
- Independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.



¿Cuántas certificaciones tiene mi compañer@?



CURP DE TU COMPAÑER@



<https://conocer.gob.mx/registro-nacional-personas-competencias-certificadas/>



¿Qué es un Estándar de Competencia?

Documento oficial aplicable en toda la República Mexicana, sirven como referente para evaluar y certificar la competencia laboral de las personas, y que describe en términos de resultados, el conjunto de **conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requiere una persona** para realizar actividades en el mercado de trabajo con un alto nivel de desempeño.



DIARIO OFICIAL
DE LA FEDERACION

ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS



conocer ESTÁNDAR DE COMPETENCIA
conocimiento • competitividad • crecimiento

I.- Datos Generales

Código	Título
EC1466	Formación del capital humano mediante dinámica de grupos

Propósito del Estándar de Competencia
Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que proporcionan servicios de formación del capital humano mediante dinámica de grupos.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia
El estándar de competencia de formación del capital humano mediante dinámica de grupos contempla las funciones sustantivas para recopilar información sobre la organización y el perfil del grupo meta, planear y desarrollar la dinámica de grupos y evaluar su resultado.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres
Desempeña actividades tanto programadas, rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
De la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial, A.C.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
02 de junio de 2022	13 de julio de 2022

Periodo sugerido de revisión /actualización del EC:
4 años

Formato de Estándar de Competencia N-FO-02 Versión: 7.0 Página: 1 de 10



¿Cuáles es el Estándar de Competencia de Dinámica de Grupos?

RENEC – Registro Nacional de Estándares de Competencia

Buscar

Exportar a Excel

		pictóricas, gráficas y escultóricas de acuerdo con el propósito, uso y finalidad del avalúo sin emitir dictamen de avalúo		CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS
EC1466	3	Formación del capital humano mediante dinámica de grupos	Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial A.C. (AMECAP)	SERVICIOS EDUCATIVOS
EC1467	4	Manejo Integral de Tratamientos estéticos capilares y vello facial	De Aparatología Estética, Cosmetología, Cosmiatría y Tratamientos Alternativos Corporales	OTROS SERVICIOS EXCEPTO ACTIVIDADES GUBERNAMENTALES
EC1468	4	Manejo Integral de tratamientos estéticos	De Aparatología Estética,	OTROS SERVICIOS EXCEPTO ACTIVIDADES GUBERNAMENTALES



<http://conocer.gob.mx:6060/conocer/#/re nec>



Beneficios de la Certificación: La evaluación y certificación es un proceso personal, sin embargo, los beneficios alcanzados con ella se perciben en dos vertientes:

PERSONALES

- ✓ Obtener un documento oficial reconocido por la autoridad educativa del país y por las empresas de los sectores productivos, que respaldan tus competencias a nivel nacional.
- ✓ Mejora oportunidades de integrarte al mercado laboral.
- ✓ Facilita la movilidad horizontal y vertical de la fuerza de trabajo, así como la movilidad laboral a nivel nacional.
- ✓ Brindar mayores posibilidades de obtener incrementos salariales y promociones (dependiendo de cada sector).
- ✓ Aumentar la seguridad en tu empleo.
- ✓ Incremento de la superación personal, motivación y desempeño en el trabajo.

ORGANIZACIONALES

- ✓ Incrementa la competitividad de la empresa al tener empleados certificados.
- ✓ Sirve para estandarizar los métodos de trabajo y resultados obtenidos, incremento de productividad.
- ✓ Puede utilizarse como parte de los indicadores para la evaluación del desempeño.
- ✓ Atiende las necesidades del sector productivo. Incremento de la superación personal, motivación y desempeño en el trabajo.

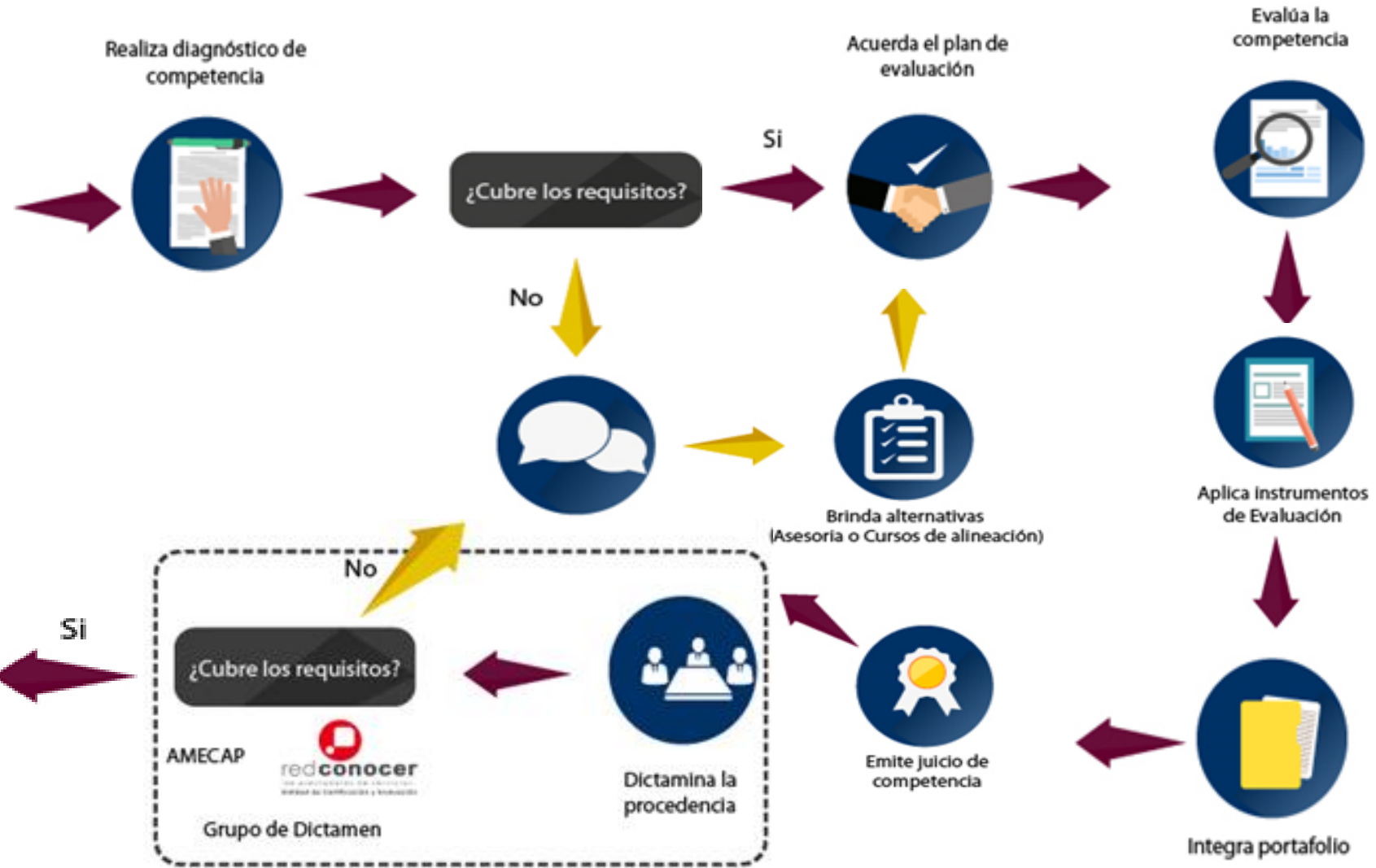
¿Cuál es el proceso de Evaluación?

EL CANDIDATO – EVALUADOR CENTRO DE EVALUACIÓN

EL CANDIDATO

Recibe información

CONOCER



- Se realiza en campo de manera presencial o remota
- Se debe realizar de acuerdo con el Plan de Evaluación

- Guías de Observación-Desempeños
- Lista del Cotejo - Productos
- Cuestionario - Conocimientos

- Verificar que esté completo
- Verificar que esté firmado
- EVALUAR EN EL SISTEMA DEL CONOCER



¿Qué es el Diagnóstico?

- Es una autoevaluación
- Se aplica un instrumento (por lo general cuestionario) conformado por una muestra representativa de los criterios de evaluación del EC
- Orienta sobre la probabilidad de éxito en el proceso de evaluación
- Es obligatorio
- No tiene costo



EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA
ASOCIACIÓN MEXICANA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y EMPRESARIAL A.C. ECE003-10

EC1466	Formación del capital humano mediante dinámica de grupos		
Nombre del Candidato/a:			
Fecha de elaboración:		Grado máximo de estudios:	
Breve descripción de sus actividades laborales:			

PROPÓSITO: Diagnosticar el nivel de dominio que el candidato tiene en la evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia para decidir si inicia o no el proceso de evaluación de sus competencias.

- NOTAS PARA LA APLICACIÓN:**
- Este cuestionario puede ser aplicado de manera escrita u oral, en el primer caso el candidato deberá registrar sus respuestas; en caso contrario el aplicador/evaluador deberá registrar la respuesta textual del candidato.
 - Calificar cada uno de los reactivos correctos, ya sea utilizando la siguiente marca ✓ o mediante alguna aplicación automatizada
 - Revise los resultados junto con el candidato proporcionando las respuestas correctas, la recomendación de acuerdo con el puntaje obtenido y registre la decisión del candidato.

- NOTAS PARA EL CANDIDATO:**
- Para la aplicación de este instrumento es recomendable que conozca el Estándar de Competencia.
 - Lea detenidamente las instrucciones de cada reactivo, si tiene dudas pregunte a su aplicador/evaluador.
 - Use bolígrafo de tinta negra para contestar, salvo que lo conteste de forma digital.
 - Tiene 30 minutos para contestar y entregar o enviar su instrumento contestado.

[4. Diagnóstico EC1433 Formación del capital humano mediante dinámica de grupos - Formularios de Google](#)





¿Qué alternativas hay?

- **> 85%** Se recomienda ingresar al Proceso de Evaluación
- Entre el **70% y 85%** se recomienda tomar Asesoría en los requisitos del EC
- Entre el **50% y 70%** se recomienda tener una Alineación al EC (curso corto)
- **< 50%** se recomienda tomar una capacitación más completa sobre el EC
- No es obligatorio
- Si el candidato desea ingresar al proceso de evaluación, lo puede hacer en cualquiera de los casos
- Si el candidato desea tomar alineación o capacitación aunque no lo requiera también los puede hacer

El resultado del diagnóstico fue de ____ de 35 puntos, se sugiere al candidato/a:	
<input type="checkbox"/> Mayor a 27, Ingresar al proceso de evaluación.	
<input type="checkbox"/> Entre 19 y 27, Ingresar a un proceso de asesoría o alineación.	
<input type="checkbox"/> Menor a 18 Ingresar a un proceso de capacitación.	
Con esta sugerencia EL CANDIDATO DECIDE ingresar a:	Nombre y firma del candidato/a
<input type="checkbox"/> Evaluación	
<input type="checkbox"/> Alineación o asesoría	
<input type="checkbox"/> Capacitación	
OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:	





¿Qué es el Plan de Evaluación?

- Es el documento en el que el Candidato y el Evaluador acuerdan:

- Lugar
- Fecha
- Hora
- Condiciones

en las que se llevará a cado la evaluación de los desempeños, productos, actitudes/hábitos/valores y conocimientos requeridos en el EC

- Se especifica **quién es el responsable de proveer insumos**
- Se conoce el **puntaje mínimo** para alcanzar la Competencia del EC

Clave y nombre del Evaluador:		Resultado del Diagnóstico / aciertos	
Centro de Evaluación:	ECE003-10 Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial A.C.	Se sugirió capacitación:	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Fecha:	RENDIMIENTO DE PERSONAS, S.C.		
Estándar de Competencia:	EC1466 Formación del capital humano mediante dinámica de grupos		
Candidato:			

No.	Actividades y forma a desarrollar	Técnicas e instrumentos de evaluación	Fecha
1.	<p>Planear la dinámica de grupo.</p> <p>El/la candidato/a deberá presentar los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. La información general de la organización/proyecto compilada: <ul style="list-style-type: none"> Indica el nombre de la empresa, Especifica el ramo al que pertenece, Incluye los datos de contacto de la persona que funge como enlace institucional tales como: nombre, cargo, domicilio, teléfono y correo electrónico, Describe los lineamientos y condiciones para el desarrollo de la dinámica de grupo, y Menciona antecedentes/experiencias previas de la organización/área/grupo relacionadas con la dinámica a desarrollar. 2. La información del grupo meta documentada: <ul style="list-style-type: none"> Indica el número de participantes, Incluye rango de escolaridad de los participantes, Incluye rango de edad de los participantes, Menciona las áreas de trabajo/funciones que desempeñen los participantes, Especifica los niveles jerárquicos de los participantes dentro de la organización, y Menciona la necesidad/intención/propósito de formación que requiere la organización. 3. El diseño de la dinámica documentada: <ul style="list-style-type: none"> Tiene definido un objetivo/propósito, Tiene definido un nombre, Define a quién va dirigida la dinámica, Especifica el o los temas con los que se relaciona la dinámica, Especifica el tipo de dinámica de la que se trata, Describe el nivel de madurez del grupo al que va dirigida la dinámica, 	Documental / Lista de cotejo	



Tipos de Instrumentos empleados en la evaluación



TIPO DE INSTRUMENTO

Guías de Observación

Listas de cotejo

Cuestionarios

EVIDENCIA QUE EVALÚA

Evidencias de Desempeño /
Actitudes, Hábitos y Valores

Evidencias de Producto

Evidencias de Conocimiento



- Es la compilación de:
 - Instrumentos de Evaluación aplicados
 - Evidencias de Competencia recabadas conforme los requeridas por el EC
 - Integración del expediente con los apartados de:
 - Datos generales
 - Recopilación de Evidencias
 - Cierre de la Evaluación





¿Cómo se determina el Juicio de Competencia?



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA

Página 22 de 33

V. INSTRUCCIONES PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LOS PESOS RELATIVOS DE LOS REACTIVOS

1. Indique el peso obtenido de los reactivos cumplidos en el IEC (todos los "SI"):
2. Indique el peso total de los reactivos correspondientes a Actitudes/Hábitos/Valores que no se presentaron (el valor negativo):
3. Reste al peso total obtenido de los reactivos cumplidos (resultado del punto 1), el correspondiente a los reactivos de Actitudes/Hábitos/Valores que no se presentaron (resultado del punto 2):

VI. JUICIO DE COMPETENCIA

EMISIÓN DEL JUICIO DE COMPETENCIA. De acuerdo con el resultado obtenido durante la evaluación del candidato y en la cuantificación de los pesos relativos de los reactivos, identifique en cuál de los siguientes dos supuestos se ubica el candidato:

Se considera como un CANDIDATO COMPETENTE cuando cumple con los siguientes dos criterios (indispensable que haya cumplido con los dos):

- La suma total del peso relativo de los reactivos del IEC que le fue aplicado es igual o mayor a 96.70
- Existe al menos un reactivo cumplido para cada Criterios de Evaluación

Se considera como un CANDIDATO TODAVÍA NO COMPETENTE cuando presenta cualquiera o todos de los siguientes criterios:

- La suma total del peso relativo de los reactivos del IEC que le fue aplicado se encuentra dentro del rango de 0 a 96.69
- No existe al menos un reactivo cumplido para todos y cada uno de los Criterios de Evaluación

Marque el Juicio de Competencia correspondiente

COMPETENTE

TODAVÍA NO COMPETENTE

- El Evaluador contabiliza los puntajes observados
- La evaluación de Actitudes/Hábitos/Valores tiene puntaje "0", se espera que se realicen durante el desempeño.
- En caso de omitir alguna se descuenta el puntaje que tenga asignado
- Declara:
 - COMPETENTE cuando alcanza el puntaje mínimo establecido en el EC
 - TODAVÍA NO COMPETENTE cuando NO alcanza el puntaje establecido.



Puede repetir el proceso hasta logra la competencia (\$\$)





¿Qué es un Certificado de Competencia?

Documento **oficial** aplicable en toda la República Mexicana, sirven como referente para evaluar y certificar la competencia laboral de las personas, y que describe en términos de resultados, el conjunto de ***conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requiere una persona*** para realizar actividades en el mercado de trabajo ***con un alto nivel de desempeño.***



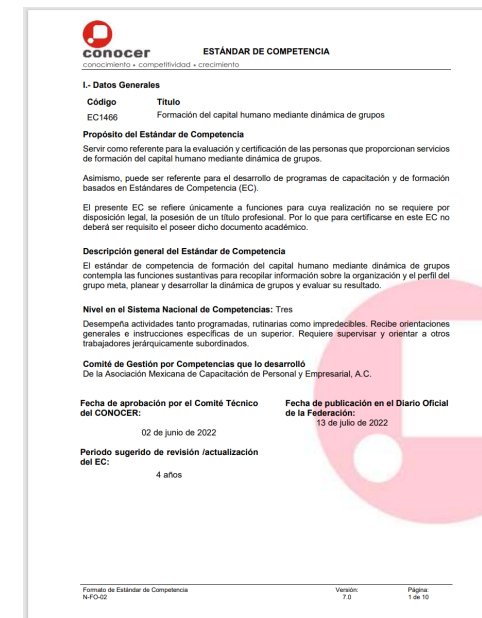


Apartados de un Estándar de Competencia

I. Datos Generales

II. Perfil del EC

III. Elementos de Competencia



CONOCER ESTÁNDAR DE COMPETENCIA
conocimiento • competitividad • crecimiento

I. Datos Generales

Código EC1466 **Título** Formación del capital humano mediante dinámica de grupos

Propósito del Estándar de Competencia
Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que proporcionan servicios de formación del capital humano mediante dinámica de grupos.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia
El estándar de competencia de formación del capital humano mediante dinámica de grupos contempla las funciones sustantivas para recopilar información sobre la organización y el perfil del grupo meta, planear y desarrollar la dinámica de grupos y evaluar su resultado.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres
Desempeña actividades tanto programadas, rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
De la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial, A.C.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER: 02 de junio de 2022 **Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:** 13 de julio de 2022

Periodo sugerido de revisión/actualización del EC: 4 años

Formato de Estándar de Competencia: N° EC02 Versión: 7.0 Página: 1 de 10



I. Datos Generales

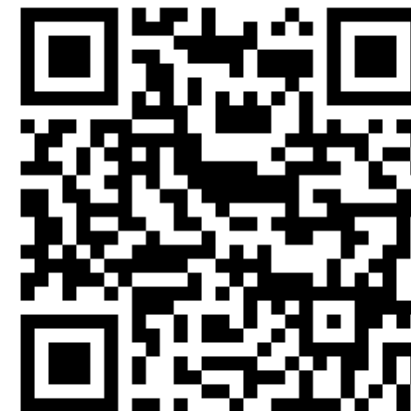
- Código + Título
- Propósito del EC y Descripción del EC
- Comité de Gestión por Competencias que desarrolló
- Fecha de Aprobación / Fecha de Publicación en el DOF
- Periodo de revisión/actualización + Tiempo de Vigencia del Certificado
- Nivel de Competencia
- Ocupaciones relacionadas con el EC según Catálogo Nacional de Ocupaciones (CINCO-STPS)
- Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) – SE - INEGI
- Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC
- Relación con otros EC
- Aspectos relevantes de la evaluación
- Referencias de consulta

EC 1466

Formación del Capital Humano mediante Dinámica de Grupos



1 – 2 – 3 – 4 (Complejidad - tiempo- \$\$)





Perfil del Estándar de competencia

Elemento 1

Elemento 2

Elemento 3

Elemento n

Estándar de competencia



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Formación del capital humano mediante dinámica de grupos

Elemento 1 de 3

Planear la dinámica de grupo

Elemento 2 de 3

Desarrollar la dinámica de grupo

Elemento 3 de 3

Evaluar la dinámica de grupo



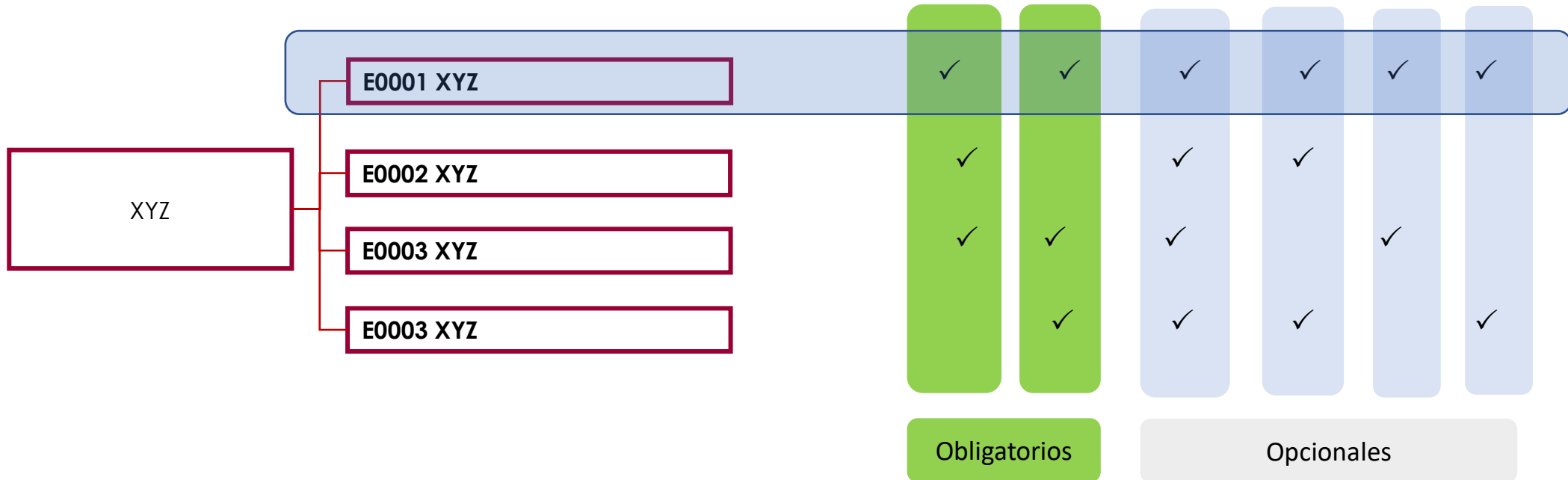
Apartado: Elementos de Competencia

a) Una Unidad

b) Dos o mas Elementos

c) Componentes Normativos expresados en Criterios de Evaluación según sea requerido

Desempeño / Producto / Conocimiento / Actitud / RSE / Glosario





¿Qué son los Criterios de Evaluación?



- RESPUESTA A SITUACIONES EMERGENTES (RSE)
- GLOSARIO DE TÉRMINOS



¿Cómo se plantean las Actitudes, Hábitos y Valores?

ACTITUD/HÁBITO/VALOR

DESCRIPCIÓN

Tolerancia

La manera en que acepta los comentarios de los Participantes para la Mejora Continua del Curso.

Responsabilidad

Presenta el informe final del curso dentro del tiempo establecido en el plan de evaluación.



Cooperación

Iniciativa

Limpieza

Orden

Responsabilidad

Tolerancia

Amabilidad

Perseverancia



6 a 7 Equipos

Se asignarán tareas y roles de acuerdo con el EC:

EQUIPO 1 (5 personas) CLIENTE

EQUIPO 2 LEVANTAN LA NECESIDAD Y LA DOCUMENTAN

EQUIPO 3 DISEÑA LA DINÁMICA ACORDE CON LAS NECESIDADES

EQUIPO 4 EJECUTA LA DINÁMICA DISEÑADA

EQUIPO 5 EXPLICA SITUACIONES EMERGENTES QUE SE PUEDEN PRESENTAR EN UNA DINÁMICA REFERIDOS EN EL EC1466

EQUIPO 6 EXPLICA LAS ACTITUDES QUE ESTÁN REFERIDAS EN EL EC1466

EQUIPO 7 PREPARA EL INFORME DE LA DINÁMICA APLICADA Y LO PRESENTA AL CLIENTE



Siguientes pasos.....



¿Aprendiste el camino?

¿Tienes dudas?

¿Para ti, qué sigue?

REQUISITOS

- Registrarse con el contacto:
Teléfono y correo electrónico
- Enviar el comprobante de pago ya sea por correo o WhatsApp a Anita Zepeda.
- Adjuntar o subir a la carpeta personal que se generará en drive:

• CURP



• INE o ID (ambos lados)



- Último grado de estudios
- Teléfono y correo electrónico

• FOTOGRAFÍA (buena resolución)

- A color, fondo blanco
- Formal, frente y orejas descubiertas
- Sin lentes, sin gorros



ALINEACIÓN

- Recibirá por correo una guía de referencia para autoestudio.
- Se brindará una sesión de alineación síncrona-grupal vía Zoom a cargo de Anita Zepeda.
- Duración 45 minutos.
- Consulta el EC1466 Dinámica de grupos en: <https://conocer.gob.mx/RENEC/fichaEstandar.do?method=obtenerPDFEstandar&idEstandar=4128>
- Recibirás como valor agregado el libro "La gota que derramó la creatividad" de Ana Maria Zepeda Álvarez. (más costos de envío)



EVALUACIÓN

- Debes responder el diagnóstico (obligatorio y previo a iniciar el proceso mediante formulario en línea). <https://forms.gle/p545JJ67RcALUuK37>
- Se te asignará un/a Evaluador/a.
- Sesión inicial para planear la evaluación (vía zoom/teams/meet o presencial).
- Debes preparar una sesión de dinámica de grupo con al menos **4 participantes** para demostrar los desempeños referidos en el EC.
- Debes preparar y entregar al evaluador o subir en drive la planeación de la dinámica antes de la demostración así como el informe de resultados después de la demostración. La dinámica puede ser presencial o remota.
- Debe responder un cuestionario de conocimientos.

DICTAMEN y CERTIFICADO



- Se revisan portafolios por lotes 15 días después de realizada la evaluación.
- Se dictamina procedencia del proceso y portafolio de evidencias.
- Se gestiona el certificado ante el CONOCER (sólo en caso de resultar "Competente y Procedente"). 20 días para entrega del Certificado de Competencia Laboral con validez oficial SEP-CONOCER.



Contacto:
Anita Zepeda
5523326225
any_zepeda@hotmail.com

INVERSIÓN

	Alineación	Evaluación	Certificado	Total
	450.00	1400.00	696.00	2,546.00



Operado por
CE0393-ECE003-10





Beatriz Paz Guzmán

5520451147

betypazg@gmail.com