



INDICE

1.- ANTECEDENTES.-	2
2.- IDENTIFICACION Y DESCRIPCION DEL PROBLEMA.	4
2.1 Identificación y estado actual del problema.	4
2.2. Evolución del problema.	5
2.3 Experiencias de Atención	6
2.4 Árbol de problemas.	7
3.- OBJETIVO.	8
3.1.- Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.	8
4.- COBERTURA.	8
4.1.- Identificación y caracterización de la población potencial.	8
4.2.- Identificación y caracterización de la población objetivo.	9
4.3.- Cuantificación de la población objetivo.	9
4.4.- Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo.	9
5.- DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN	9
5.1 Tipo de intervención.	9
5.2.- Etapas de intervención.	9
5.3.- Previsiones para la integración y operación del Padrón de Beneficiarios.	10
5.4.- Matriz de indicadores.	11
6.- PRESUPUESTO.	11
6.1 Fuentes de financiamiento	11
6.2.- Impacto presupuestario	11



PROGRAMA ANUAL DE EVALUACIÓN 2016 (PAE)

Certificación de competencias laborales

ECO127 (Preparación de alimentos)

EVALUACIÓN (DIAGNÓSTICO) DE LOS PROGRAMAS NUEVOS

1.- ANTECEDENTES.-

En cumplimiento al Capítulo IV Numeral Vigésimo de los Lineamientos Generales para la Evaluación de los programas Presupuestarios y otros Programas Estatales de la Administración Pública del Estado de Campeche publicados en el periódico oficial a los treinta y un días del mes de marzo del año dos mil catorce; a la estrategia 4.5 y 4.6 del Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015

Y de acuerdo a la Matriz de Indicadores de Resultados para el ejercicio presupuestario 2016, del Instituto Campechano cuyo fin es contribuir a mejorar los resultados de la educación media superior, superior y la vinculación educativa para generar empleos a los campechanos y mayor crecimiento en la Entidad

Y en la búsqueda de la mejora continua institucional el Instituto Campechano, a través de la Escuela de Gastronomía ofrece a sus alumnos egresados, la

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES ECO 127 (PREPARACIÓN DE ALIMENTOS).

El propósito del Estándar de Competencia:

Es servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que preparan alimentos y cuyas competencias incluyen el disponer la materia prima,

equipo y utensilios de cocina, coordinar la pre-elaboración de alimentos, elaborar platillos y dar terminado el mismo.

Igualmente, es un referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en el Estándar de Competencia (EC).

Dicho estándar está dirigido a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la elaboración de alimentos y dar terminado a los platillos en restaurantes y lugares de alojamiento temporal, verificando el funcionamiento, estado y limpieza del área de cocina, con la finalidad de conservar el equipo necesario para el desarrollo de su trabajo.

Este estándar se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Ramo	23 Órganos Autónomos
Unidad	06 Instituto Campechano
Programa presupuestario	087 Programa de Educación Media Superior, Superior y de Posgrado.
Proyecto/componente	0265 Servicios educativos para media superior, superior y posgrado brindados.
Actividad	0618 Otorgar programas de estudio acreditados (Certificación de competencias laborales).

2.- IDENTIFICACION Y DESCRIPCION DEL PROBLEMA.

Este programa surge por:

La necesidad de dotar a los alumnos, al egresar, de las competencias que acrediten el dominio en el manejo de técnicas culinarias. Como respuesta a lo solicitado por el mercado empleador de nuestros discentes. La certificación es importante como un medio comprobado para una persona, porque permite dar forma a los procesos a efecto de conseguir y mantener la homogeneidad de criterios, mejora continua, prestigio, innovación, reducción de costos, mejora de procesos, etc. y concentrarse efectivamente en lograr los resultados valiosos intencionados.

2.1 Identificación y estado actual del problema.

La certificación significa para nuestra institución, una forma de evidenciar la calidad educativa que reciben nuestros discentes, la cual se verá reflejada en su desempeño laboral y así poder obtener un reconocimiento expreso. Además de que permite reconocer, al egresado, las competencias adquiridas como resultado de la experiencia en la formación en aula, fortalecer las oportunidades de permanencia en un determinado empleo/ocupación y construir una carrera profesional dentro de una organización.

El certificado permite al egresado, que está en busca de empleo, presentarse a la entrevista con un aval que demuestra su competencia para desempeñarse en ese rol laboral al que pretende acceder. De esta manera, el certificado se convierte en una herramienta muy valiosa al momento de buscar un nuevo trabajo o mejorar las condiciones en el ya existente.

La certificación es un crédito al saber profesional que posee el alumno al egresar otorgado por las organizaciones representativas del sector turístico y gastronómico. Es este reconocimiento sectorial, basado en una norma validada lo que le otorga al certificado un gran valor en términos de empleabilidad y desarrollo profesional.

2.2. Evolución del problema.

En la actualidad, tener certificados de competencia laboral en el manejo de técnicas culinarias, es fundamental a la hora de buscar trabajo. Una entidad que emite títulos reconocidos y además certifica, que sus egresados cuentan con las competencias laborales correspondientes al área de conocimiento, se convierte en una institución educativa de prestigio.

El título profesional al egresar, hasta hace un tiempo, era considerado la evidencia más sólida y fiable del nivel de conocimiento que tenía un egresado. Ahora no solo se requiere esto, sino certificaciones en áreas específicas, como la EC0127. Contempla un proceso que constan de dos etapas, que valoran las distintas competencias de la persona en el manejo de técnicas culinarias

El proceso evalúa la capacidad en el manejo de diferentes técnicas culinarias y mide la destreza para la aplicación de las mismas durante el trabajo en cocina.

La certificación parte de la iniciativa académica, pero a partir del diálogo y la concertación con los distintos agentes sociales se genera la integración en el modelo de certificación de otras alternativas para certificar la formación no formal, concretamente la ocupacional y la formación continua, y la experiencia profesional. el sistema educativo de nuestro país está basado en la obtención de títulos que se otorgan una vez finalizada con éxito una licenciatura o la formación profesional superior.

Estos títulos que reconocen las competencias profesionales adquiridas mediante la formación en situaciones formales son otorgados por las administraciones educativas.

Uno de los temas importantes hoy día, a parte de la preocupación que existe sobre cómo adquiere el educando las competencias necesarias para hacer frente

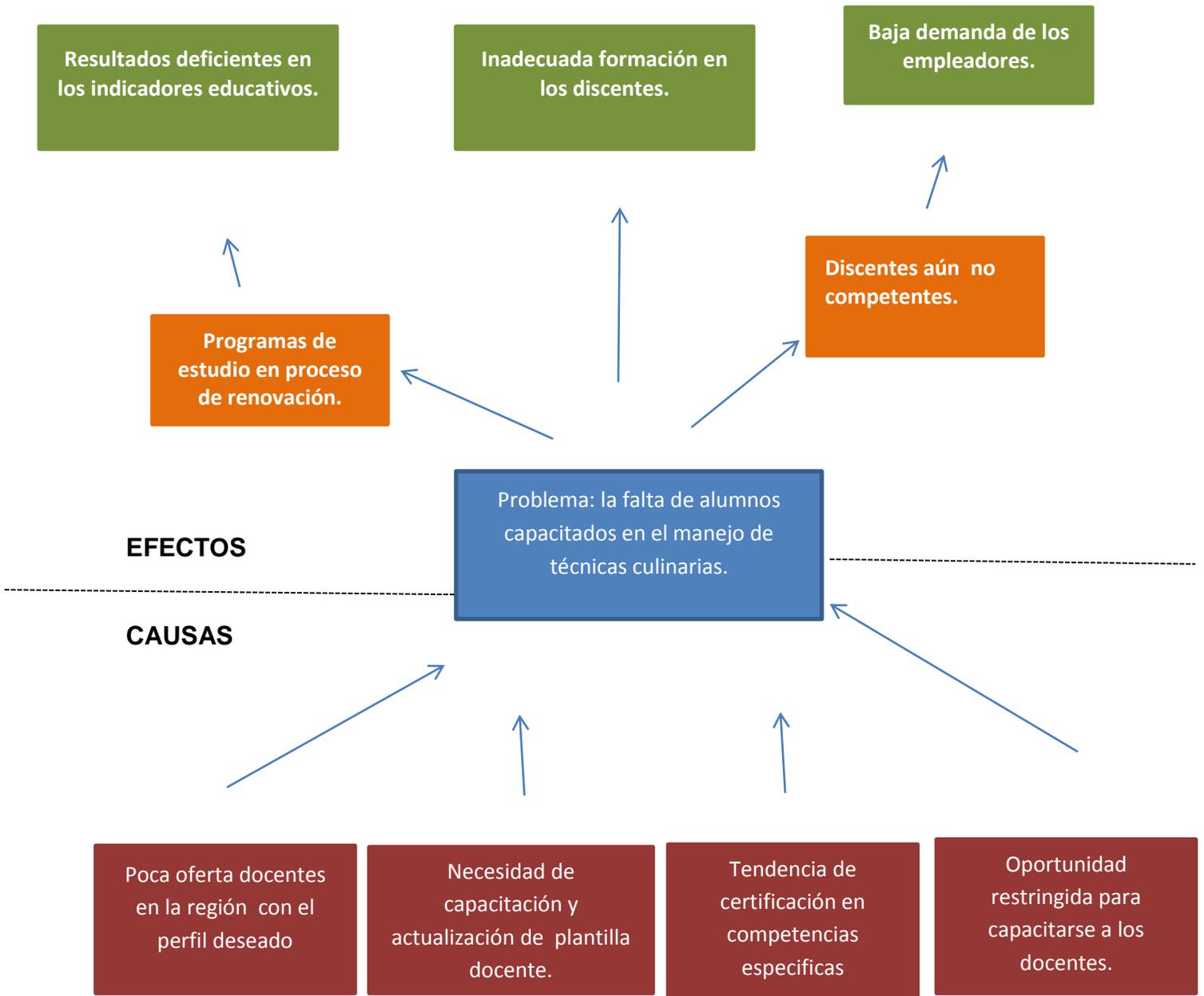
a las transformaciones del mundo del trabajo, es la certificación de dichas competencias.

2.3 Experiencias de Atención

En los últimos años, varios son los factores que justifican la certificación profesional como uno de los temas centrales del debate en el ámbito de la formación y el trabajo. La preocupación por la mejora de la calidad, la necesidad constante de adecuar los sistemas de formación a la transformación del mundo productivo, la preocupación por garantizar que estos sistemas permitan la adquisición de competencias que mejoren la flexibilidad y polivalencia de los trabajadores y la gestión pertinente de la movilidad tanto laboral como formativa, son algunas de las reflexiones que está generando este debate sobre las competencias y la certificación de las mismas. Como señala Bertrand (2000), «todos los países comparten la preocupación por la calidad y la eficacia de la formación, por su transparencia y adaptación a las nuevas exigencias de las economías y necesidades de los adultos en un mundo en constante evolución» (2001: 116-117).

Esta certificación se justifica, también, por la necesidad de reconocer las competencias de los trabajadores de una manera objetiva y formal, independientemente de cómo y dónde se hayan adquirido. Este reconocimiento debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el mantenimiento del empleo sea cual sea el lugar o país de la comunidad en el que se desarrolle el trabajo.

2.4 Árbol de problemas.



3.- OBJETIVO.

3.1.- Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

Verificar los niveles de dominio de conocimientos (tecnológicos y técnicos), habilidades, destrezas, actitudes y valores para el desempeño de un proceso productivo o de servicio de los egresados y reconocérselos mediante un documento de certificación.

- Con la certificación laboral se cuenta con información precisa sobre las aptitudes y valores de una persona en un ambiente de trabajo y con esto establecer un plan de desarrollo personal superior de forma continua.
- Proporcionar con la certificación laboral información precisa sobre las aptitudes y valores de una persona.
- Incentivar la eficiencia de nuestros alumnos egresados en el ámbito laboral, ya que ubica su puesto en un gran marco laboral y en las funciones específicas de la organización en la que se emplea.
- Mejorar el desempeño laboral a través de la certificación de competencias, en apego a los objetivos que se persiguen en un contexto laboral específico.
- Reconocer a una persona certificada como individuo con aptitudes y valores, que al ser desarrollados, sirven a la sociedad y, a su vez, ésta le reconoce a través de oportunidades para su crecimiento profesional.

4.- COBERTURA.

4.1.- Identificación y caracterización de la población potencial.

Para este año se pretende cubrir un total de 45 alumnos egresado que sustenten el proceso de certificación.

4.2.- Identificación y caracterización de la población objetivo.

Basados en el promedio de alumnos que se encuentran inscritos, nuestra población objetivo es de 213, la misma puede variar de acuerdo a las bajas que se presenten durante el periodo.

4.3.- Cuantificación de la población objetivo.

Generación 2013 - 2017	Generación 2014 - 2016	Generación 2015 - 2019	Generación 2016 - 2020
53 alumnos.	32 alumnos.	58 alumnos.	70 alumnos.

4.4.- Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo.

La frecuencia de nuestra población objetivo es variable de acuerdo al ciclo escolar, puesto que se ve modificada de acuerdo a las bajas y reincorporaciones de los discentes en los diferentes semestres que lo conforman.

5.- DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

5.1 Tipo de intervención.

El modelo de intervención, de la certificación de competencias laborales es mixto, y se considera como tal, debido a que para llevarse a cabo el proceso se requiere de un consultor externo, para el caso en cuestión Consultoría Humanis, ya que a través de ella se logra el certificado de los alumnos egresados de la escuela de Gastronomía. En el siguiente apartado se deben dar paso a paso, como se logra la certificación ECO127.

5.2.- Etapas de intervención.

Las etapas para la intervención del programa presupuestario a evaluarse se definen de la siguiente manera:

1. La dirección de la escuela determina la fecha de aplicación del proceso de aplicación y notifica la Consultoría "Humanis". (organismo externo certificado)
2. La dirección de la escuela notifica a la dirección control escolar para aperturar sistema de la certificación.
3. Control escolar autoriza apertura del sistema para presentar la certificación y notifica a la Dirección de finanzas para realizar el cobro correspondiente.
4. La dirección de la escuela expide recibo de pago.
5. El alumno realiza el pago correspondiente y regresa el recibo a la dirección de la escuela.
6. La dirección de la escuela notifica a la Consultoría que el pago del monto total de alumnos por presentar se ha cubierto.
7. Consultoría aplica el proceso de certificación en la fecha pactada.
8. El alumno presenta el proceso. Acredita o no.
9. La dirección de la escuela solicita a la dirección administrativa el pago correspondiente a la consultoría de acuerdo a lo convenido.
10. Consultoría recibe el pago y expide el certificado.
11. En caso de que el alumno no acredite el proceso, tendrá derecho a sustentarlo de nuevo cuando se apertura un nuevo grupo.

5.3.- Previsiones para la integración y operación del Padrón de Beneficiarios.

La captación de beneficiarios se realiza anualmente a través de la difusión de la dirección de Servicios Educativos de Apoyo mediante exposición del programa educativo en las diferentes ferias de carreras, visitas a diferentes escuelas preparatorias, en los últimos semestres, en conjunto a la Dirección de Control Escolar y en los medios de difusión masiva.

5.4.- Matriz de indicadores.

Se anexa MIR 2016 del Instituto Campechano, en la cual se encuentra considerado el programa **0618** Otorgar programas de estudio acreditados, (Certificación de competencias laborales).

6.- PRESUPUESTO.

6.1 Fuentes de financiamiento

La estructura programática del programa es la siguiente:

RAMO	UNIDAD	PROGRAMA PRESUPUESTARIO	PROYECTO/ COMPONENTE	ACTIVIDAD
23 Órganos autónomos	06 Instituto Campechano	087 Programa de Educación Media Superior, Superior y de Posgrado.	0265 Servicios educativos para media superior, superior y posgrado brindados.	0618 Otorgar programas de estudio acreditados (Certificación de competencias laborales).

6.2.- Impacto presupuestario

El impacto presupuestario, fue aplicado a beneficio de la escuela de gastronomía ya que el remanente económico de los recursos financieros se invirtió en mejorar la infraestructura y equipamiento de la escuela.