



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON



"EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y
CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA
LABORAL EN EL SECTOR RURAL
MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C."

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PLANIFICACIÓN PARA EL
DESARROLLO AGROPECUARIO
P R E S E N T A N :

MARCIAL DAVID CRUZ MIGUEL
BLANCA ELIZABETH GONZÁLEZ ARIZMENDI

ASESOR : LIC. JOSÉ DE JESÚS LANDEROS LÓPEZ



MÉXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2002



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.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres a quienes no tengo palabras ni forma de agradecer todo ese cariño y motivación que tuve de ellos desde pequeño y hasta hoy que he concluido una etapa más de mi vida ya que sin su apoyo no hubiese logrado esta meta.

A mis hermanos por que a pesar de nuestras diferencias siempre hemos estado unidos y apoyándonos para lograr objetivos como estos.

A Dios por la oportunidad que me dio de vivir y de disfrutar lo maravilloso que tiene esta vida, porque he recibido tanto y he dado tan poco.

DAVID.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

AGRADECIMIENTOS

A mis padres por su amor, apoyo, sacrificio y abnegación que me han profesado siempre y en todo mi desarrollo personal, siendo el pilar moral de mis estudios, que a pesar del tiempo transcurrido, ven cumplimentado su esfuerzo desinteresado por ver a su hija convertida en profesionalista

A Manuel por darme el apoyo incondicional que brinda la familia, por la confianza y libertad que me has dado, para que yo alcanzará uno de mis proyectos personales, te quiero

A mis hermanos por ser parte de mi mundo y estar presentes siempre que los he necesitado, no importando las diferencias que en ocasiones existen, con todo mi amor

BLANCA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México nuestra Alma Mater, por su gloriosa existencia y permitir nuestra formación profesional en la máxima casa de estudios y enseñarnos que el conocimiento posibilita al ser humano la capacidad de transformar el mundo que vive, por dejarnos ser orgullosamente parte de la comunidad universitaria.

A nuestros maestros por su apoyo, orientación y asesoramiento siempre oportuno y certero que nos permitió formarnos con valores y actitudes para la vida.

A Octavio Díaz, por su amistad, por su confianza, consejos y todo su apoyo para la realización de este trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN	2
JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA	5
FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	7
METODOLOGÍA	8

CAPITULO PRIMERO MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y EL PAPEL DEL ESTADO	11
2. IMPLICACIONES Y CONSECUENCIAS DEL MODELO ECONÓMICO	15
3. NECESIDAD DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL	18
4. ISO 9000 Y COMPETENCIA LABORAL	24

CAPITULO SEGUNDO SISTEMA DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL

1. ANTECEDENTES	32
2. PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y LA CAPACITACIÓN (PMETYC)	35
3. CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL (CONOCER)	39
4. COMITÉS DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL	46
5. CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL.....	54

CAPITULO TERCERO NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

1. SUJETOS DE ATENCIÓN	60
2. PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES RURALES	69
3. NORMAS DE CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL	74
4. INTENTOS DE CERTIFICAR LA COMPETENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO	95

**CAPITULO CUARTO
ESTUDIO DE CASO ACERTAR, A.C.**

1. ANTECEDENTES	107
2. PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL	121
3. PRIMERAS CERTIFICACIONES DE ACERTAR EN EL SECTOR RURAL	131
4. RESULTADOS Y EXPERIENCIAS DE LA CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL CAMPO	145
CONCLUSIONES	159
ANEXOS.....	179
GLOSARIO	180
RESULTADOS Y EXPERIENCIAS DE LA CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL. CUESTIONARIO PARA ACERTAR	183
ENCUESTA A PRODUCTORES RURALES QUE SE HAN CERTIFICADO EN COMPETENCIA LABORAL.....	184
CUESTIONARIO PARA CENTRO DE EVALUACIÓN	189
SUPERVISIÓN FÍSICA A LA ENTIDAD SOLICITANTE COMO CENTRO DE EVALUACIÓN	191
GUÍA PARA REALIZAR VISITAS	196
BIBLIOGRAFÍA.....	198

INTRODUCCION

INTRODUCCIÓN

El proceso de Globalización ha propiciado cambios acelerados en el uso y aplicación de tecnología productiva, en la forma de organización del trabajo, de competir y de posesionarse del mercado.

En este contexto resulta imprescindible reflexionar sobre el papel que en la actualidad debe jugar el capital humano, ya que ni la tecnología, ni los procesos productivos pueden por si mismos incrementar en forma sustantiva el desempeño y rentabilidad de las unidades productivas, por pequeñas, medianas o grandes que estas sean. De esta manera surge la necesidad de propiciar el desarrollo de las competencias laborales de quienes son responsables de satisfacer la demanda de bienes y servicios socialmente necesarios. El sector rural en nuestro país no puede mantenerse al margen de esta tendencia, ya que mantiene una serie de interrelaciones con el conjunto de fenómenos y acontecimientos nacionales e internacionales.

Por su naturaleza el sector rural mantiene una función económicamente estratégica en el proceso de desarrollo no solo del campo, sino del país en su conjunto, ya que además de ser fuente alimentaria aporta importantes cantidades de recursos en forma de materias primas y bienes intermedios al resto de los sectores económicos, contribuyendo al fortalecimiento de los mercados internos y externos, sin soslayar su función como captador de divisas por la vía de exportación de productos agropecuarios.

En este sentido son los productores rurales los agentes económicos responsables de orientar y conducir el proceso de desarrollo del campo, por lo tanto, sus desempeños laborales deben manifestarse en los diferentes contextos donde actúan cotidianamente los planificadores, administradores, comercializadores y concertadores, pero siempre actuando en el marco de esquemas laborales de calidad, eficiencia, responsabilidad, colaboración y ayuda mutua.

El componente de los productores rurales en una función productiva se expresa en el desarrollo de actitudes y habilidades que puestas en práctica posibilitan al productor a reconocer sus capacidades para diseñar y operar estrategias organizativas, financieras, tecnológicas, productivas y comerciales, tendientes a incrementar el nivel de participación en la transformación del campo.

De lo anterior, el interés por realizar una investigación que permita conocer la forma en que el sector rural participa en su incorporación al proceso de Normalización y Certificación de Competencia Laboral; estrategia Gubernamental que tiende a vincular a todos los sectores productivos del país, para enfrentar en condiciones favorables los retos que impone el fenómeno de globalización financiera, productiva y comercial a los países en vías de desarrollo, como lo es el caso de México.

Se analizarán los beneficios y costos de este proceso económico y social para los productores del campo; reconociendo si es viable o no propiciar una nueva cultura laboral en el sector rural sustentada en la mejora continua, la inocuidad alimentaria, la transformación de tecnología productiva, la formación y administración de proyectos productivos sustentables en la formación y desarrollo de los recursos humanos y en la evaluación y certificación del desempeño laboral

Lo anterior, sirve como vínculo para el desarrollo del estudio de tesis que posibilite determinar los mecanismos bajo los cuales debe construirse una nueva cultura laboral en el campo, sustentada en la implementación de procesos de normalización, evaluación, capacitación y certificación de las competencias laborales de los productores rurales, aprovechando los lineamientos e instrumentos de política laboral que fomenta y promueve el Ejecutivo Federal y la experiencia organizativa y productiva de los agentes económicos del campo.

Este estudio pretende conocer y comprender los alcances y limitaciones en que se ha visto sujeto el modelo de competencias laborales, auspiciado por el Ejecutivo Federal y operado por instancias de tercera parte, a través de los organismos certificados y centros de evaluación acreditados y facultados para implementar las funciones de capacitación y evaluación de competencias laborales con propósitos de certificación y reconociendo de igual forma los niveles de eficiencia, eficacia y transparencia de la certificación laboral en el campo; de su función como instrumento de gestión económica y social orientando a coadyuvar al desarrollo agropecuario.

Para lograr lo anterior, es necesario realizar un estudio de caso, el cual permitirá conocer en forma directa y objetiva la operación y desarrollo, aciertos y desaciertos de este modelo en el campo mexicano. De ahí que el presente estudio se denominó: **“EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO, EL CASO DE ACERTAR, A.C.”.**

Este estudio inicia con un marco teórico, destacando los conceptos generales de la globalización de la economía y como este proceso ha originado una serie de cambios en el mercado de trabajo que obliga a la mano de obra a ser más calificada, situación

que ha generado la creación de normas internacionales que señalan los parámetros a evaluar y así poder certificar la calidad y productividad de las personas y productos que hoy en día se generan en todos los sectores de la economía y que pueden ser comercializadas y consumidos en diferentes partes del mundo, por ello y como antecedente se cita algunas normas de certificación de la calidad como la ISO 9000.

Se describe las características del modelo de competencia laboral implantado en México por el Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER), sustentando operativamente a través del Sistema Normalizado y de Certificación de la Competencia Laboral (SNCCCL), mismo que se integra como componente sustantivo del Proyecto de Modernización de la Educación y la Capacitación (PMETyC).

Lo anterior, se complementa con información básica en relación al funcionamiento del CONOCER, como instancia Desconcentrada del Gobierno Federal y sectorizada con las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública; apoyado financieramente por los Organismos Internacionales: Banco de México y Banco Interamericano de Desarrollo a través de Nacional Financiera.

Así también se analizan los componentes metodológicos de los procesos de normalización y certificación, orientados a los productores y trabajadores del sector agropecuario, al personal técnico institucional responsable del fomento del desarrollo rural, a investigadores, consultores privados, profesores y alumnos de los centros de enseñanza media superior y superior con especialización en el sector rural; aunado a esto, la identificación de las formas de participación de estos sujetos en las diferentes etapas e instancias a que da origen el Sistema Normalizado y Certificación de la Competencia Laboral para el sector rural.

A manera de estudio de caso se analiza el comportamiento técnico-operativo del organismo certificador: Asociación Nacional para Asegurar la Competencia Laboral Agropecuaria y Rural, A.C. (ACERTAR), toda vez que este organismo ha reportado la Certificación de un importante segmento de hombres y mujeres del campo; contando con el apoyo de los Centros de Evaluación acreditados por y ante esta organización social.

Finalmente, se establecen las conclusiones y propuestas a que haya lugar con la idea de contribuir a enriquecer el modelo de aseguramiento de la calidad en el ámbito de la certificación de la competencia laboral agropecuaria, en este sentido se incorpora al trabajo anexos estadísticos e instrumentos aplicados a personas certificadas, además de un glosario de los términos utilizados en el quehacer de la normalización y certificación de competencia.

JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACION DEL TEMA

El inicio del siglo XXI se caracteriza por la consolidación de los procesos económicos y de intercambio de bienes y servicios, consecuencia del fenómeno de globalización; mismos que premian al gobierno, a los sectores productivos y a la población en general, bajo las premisas de una nueva cultura laboral orientada a la creación de sistemas de administración, organización y producción de alta calidad que posibiliten el transito de esquemas empresariales y laborales de tipo artesanal a modelos modernos de competitividad sustentados en el desarrollo del capital intelectual y a la fuerza de trabajo a partir del fortalecimiento de capacidades para instruirse a aprender, aprender emprender, emprender para producir, producir para distribuir y compartir.

Para hacer frente a esta realidad caracterizada por la formación de bloques financieros y mercados oligopólicos, por un acelerado avance en las tecnologías productivas, por la implantación de modelos, esquemas organizacionales para el trabajo, por la estandarización de productos con calidades determinadas; el Gobierno Federal instrumenta y opera una estrategia para cubrir los requerimientos de formación y especialización de la fuerza de trabajo en el campo, con el objeto de ampliar la capacidad de respuesta productiva, organizativa y para el intercambio de bienes y servicios, como medio para posibilitar el acceso de los productores y trabajadores del campo a crecientes niveles de vida y bienestar social por la vía de trabajo productivo.

Por lo tanto, el investigar, analizar, diagnosticar y determinar los logros de la puesta en marcha del modelo de certificación de la competencia laboral en el sector rural, posibilitará el diseño, instrumentación, operación y evaluación de estrategias de normalización, capacitación y evaluación de competencias en el campo, de manera que los retos económicos que impone el fenómeno de la globalización, sean separados de manera gradual y sistemática en una acción permanente y persistente de parte de los agentes institucionales y sociales comprometidos con el cambio y el desarrollo sustentable de carácter integral.

Verificar que las acciones derivadas del Sistema Normalizado y de Certificación de la Competencia Laboral en sus aspectos conceptuales, metodológicos, técnicos e instrumentales sean pertinentes con los esquemas de integridad, innovación y adaptación orientados a propiciar el desarrollo armónico de los factores de la producción: tierra, trabajo y capital permitirán validar las hipótesis que dan origen a este estudio de tesis.

Lo anterior, resulta conveniente para el Planificador para el Desarrollo Agropecuario, quien habrá de desempeñar una función profesional dentro del sector rural, asumiendo una posición respecto al proceso que se esta dando en el sector primario de la economía, de tal forma que se involucre en la participación y planeación de alternativas.

La presente investigación parte de una serie de interrogantes que consideramos clave para conducir este trabajo, dichos cuestionamiento son:

1. ¿Cómo se esta promoviendo y desarrollando el proceso de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral en el sector rural?
2. ¿Qué beneficios han obtenido los trabajadores del sector rural que están participando en este proceso o que se han certificado en alguna Norma de Competencia Laboral?
3. ¿Qué fortalezas y debilidades podemos encontrar en el Organismo Certificador ACERTAR, A.C., encargado de la Certificación de la Competencia Laboral en el sector rural?
4. ¿Qué aportaciones se pueden hacer para mejorar y tener mayor aceptación y beneficios del sistema al Modelo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral, en el sector rural mexicano, que permitan crear una cultura laboral y que se refleje en el bienestar de los trabajadores?

Dar respuesta a las interrogantes planteadas requiere de caracterizar los escenarios económico y social, donde se desarrollan los productores y trabajadores rurales y sus organizaciones productivas, identificando sus diferencias, mismas que determinan el nivel de desarrollo. Entre las diferencias destacan las siguientes:

- Forma de tenencia de la tierra.
- Recursos naturales con vocación productiva.
- Cantidad y calidad de los recursos naturales susceptibles de aprovecharse productivamente.
- Formas de organización de trabajo, orientadas al incremento de la productividad y producción.
- Rendimiento y tecnología a utilizar en y para la producción.
- Volúmenes y calidades de bienes a disposición del mercado.

Además de las diferencias enunciadas existen otras relacionadas con la capacidad de los productores y trabajadores del campo, toda vez que, existen productores y trabajadores rurales que producen para el auto consumo, otros producen para el mercado y algunos más producen para el mercado y el autoconsumo.

Lo anterior, se ha concentrado en el surgimiento de regiones geoeconómicas con gran potencial productivo en desarrollo, las que contrastan son aquellas de bajo potencial, donde predomina el fenómeno que ha dado origen al minifundio, reflejando altos índices de desempleo, marginación, baja productividad y producción, incipiente uso de tecnología y por ende nula y escasa inversión, lo que en conjunto pone en manifiesto la existencia de escenarios agropecuarios diferenciados.

De esta forma, la operación del Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral deberá adecuarse y adaptarse a las condiciones que prevalecen en las diferentes regiones geoeconómicas del sector rural, tomando en cuenta la tipología de los productores y trabajadores del campo y el valor estratégico de los productos del campo en los mercados de bienes y servicios intermedios o terminales.

FORMULACION OBJETIVOS

❖ Generales:

- Determinar la viabilidad del modelo de competencia laboral para el sector rural con base al diagnóstico de los niveles de desarrollo de las unidades productivas en el campo y de las formas de participación de los productores y trabajadores rurales en la conducción de sus procesos productivos y de carácter comercial.

- Determinar la pertinencia metodológica, técnica y operativa del Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral con base a su función como instrumento de gestión que propicia las bases de una nueva cultura laboral en el campo sustentada en modelos de aseguramiento de la calidad del trabajo productivo.

❖ **Particulares:**

- ❑ Analizar las características generales del fenómeno de globalización económica, identificando sus impactos en los procesos de desarrollo de las unidades productivas del campo.
- ❑ Identificar los componentes conceptuales, metodológicos, instrumentales y operativos de los procesos de normalización y certificación de competencia laboral en el campo.
- ❑ Señalar los alcances y limitaciones del modelo de competencia laboral en el campo, en base en el análisis de las experiencias de un organismo certificador y de los centros de evaluación acreditados por este.
- ❑ Establecer propuestas técnicas y operativas que posibiliten la implementación, consolidación del modelo de competencia laboral en el campo, con base a la conjunción de esfuerzos, voluntades y recursos de las dependencias y organismos públicos y privados y de carácter social, fomentadores del desarrollo rural sustentable y de una nueva cultura laboral en el campo.

METODOLOGÍA

La metodología a aplicar en la realización de la presente investigación tendrá como punto de partida y sustento el método deductivo, se elige este método ya que nos permite realizar el análisis del problema partiendo de una conceptualización teórica a nivel macro y en forma general, para posteriormente llegar a particularizar el objeto de estudio y a partir de esta particularización obtener evidencias y resultados concretos que nos lleven a la formulación de conclusiones y contraste con los objetivos planteados.

Para ello, se efectuará un trabajo de gabinete en el cual se aplicarán técnicas de investigación documental, tales como la búsqueda y revisión de bibliografía, consulta a material hemerográfico que permitirá elaborar fichas bibliográficas y hemerográficas, fichas de trabajo para la redacción del borrador, aplicando en la redacción todos los elementos técnicos requeridos para la presentación de un trabajo de este nivel y tipo.

Por otro lado se contempla la realización de un trabajo de campo que consistirá en acudir a algunas instituciones y realizar entrevistas, asistir a las reuniones de los comités encargados de formular las normas de competencia laboral, visitar los Centros de Evaluación y los Organismos Certificadores; finalmente se visitará a una de las comunidades donde se ha aplicado la evaluación y certificación laboral, para constatar de viva voz de los protagonistas las impresiones, resultados e impactos obtenidos. Todo esto nos permitirá contrastar las hipótesis formuladas, para llegar a conclusiones y poder formular propuestas.

CAPITULO PRIMERO
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y EL PAPEL DEL ESTADO

Quando se alude al término de globalización se identifican procesos de creciente interdependencia económica entre países, regiones organizaciones financieras, productivas y comerciales e incluso individuos, de igual forma se utiliza para designar el proceso de universalización de la economía; respecto al proceso de globalización es posible señalar algunas características fundamentales:

1. Es un fenómeno económico reciente, que fortalece los nexos de interdependencia y dependencia financiera, tecnológica, productiva y comercial entre los países desarrollados y en vías de desarrollo, atendiendo a la división internacional del trabajo; países industrializados y países proveedores de materia prima, por sus características este proceso económico favorece y fortalece la presencia de los corporativos en las esferas de la industria y la comercialización, amén de participar en el control de los mercados internacionales.
2. Es un proceso asimétrico:
 - Son los países industrializados los que imponen los requisitos para participar en procesos de intercambio comercial, por lo que el proveedor debe participar con volúmenes de calidad y precio.
 - Es el poderío económico de los grupos multinacionales y el valor estratégico de bienes y servicios los que determinan el avance o retroceso de los procesos productivos y de comercialización que se emprenden y desarrollan.
 - Los efectos del fenómeno repercuten en amplios sectores de la población,¹ los que al no contar con la capacidad de respuesta económica y política para hacer frente al fenómeno de universalización de la economía quedan subordinados a las condiciones externas.

¹ Ander-Egg, Ezequiel. "Reflexiones en Torno al Proceso de Mundialización – Globalización." Lumen Humanitas. Argentina, 1998, Pág. 9.

El proceso de globalización por su naturaleza incorpora la lógica del sistema capitalista. Sin embargo, la globalización es un fenómeno cuya concepción y realización expresa la ideología neoliberal, consecuentemente, funciona atendiendo a principios de ese modelo, que le da tónica y direccionalidad; la globalización en la ideología neoliberal puede resumirse en tres grandes postulados:

- 1) El mercado debe funcionar con libertad total y sin regularización, es decir, libre circulación de bienes, servicios y capital desde las inversiones directas hasta las transacciones financieras.
- 2) La rentabilidad como criterio de actuación, es decir, que son prioritarios los intereses económicos y empresariales sobre las necesidades de las personas, la justicia social y los intereses colectivos.²
- 3) El capital siempre fue apátrida, hoy en día ni siquiera reconoce fronteras, se traslada de un país a otro sin limitaciones geográficas, políticas o éticas.³ Todo este proceso ha hecho de la globalización el motor de la economía y a la economía el principal impulsor o dinamizador de la globalización.

Las fuerzas económicas han hecho más estrechos los márgenes de decisión política y han debilitado el concepto de Estado-Nación que ha sido la figura dominante de la política, desde la Revolución Francesa, eclipsada por las multinacionales y algunas organizaciones internacionales.

Los propósitos del neoliberalismo se expresan:

- En lo económico: propician la competitividad de las empresas, al asegurar incrementos sustanciales en la productividad y producción; determina las prioridades y ámbitos de inversión más adecuadas a los intereses de los dueños del capital.
- En lo social: supone el crecimiento de la economía, el que implícitamente de una mejor satisfacción de las necesidades individuales, colectivas y un aumento generalizado del nivel de vida.
- En lo político: promueve y visualiza procesos sociales que garanticen a los inversionistas nacionales y extranjeros el clima favorable par recuperar lo

² *Ibíd.* Pág. 11.

³ *Ibíd.* Pág. 37.

invertido, expresado en lo que hoy denominan "paz y tranquilidad social" aún a costa de la pobreza de amplios sectores de la población.

Lo que se ha traducido en la practica en la conformación de aparatos gubernamentales que tienden cuando más a regular los flujos de inversión e intercambio, soslayando su papel y función como conductores de los procesos de desarrollo en beneficio de sus gobernados y no de los intereses de capital. En esta lógica se puede hablar de crecimiento económico y de desarrollo con pobreza, en el caso de los países productores de bienes básicos para la alimentación y la industria.

México, no es la excepción en esta lógica económica; el país participa y responde modificando el papel y la función del estado-gobierno con una visión que lo convierte en el conciliador y regulador de la vida política, económica y social; alentando a la inversión privada y extranjera para asumir el papel de motores del crecimiento económico; al libre mercado como estrategia reguladora de la actividad económica, fundamentalmente la compra-venta de capital, tierra y mano de obra y a la iniciativa privada como el único agente económico, relegando al sector social a la esfera de prestador de servicios de mano de obra y aportador bienes primarios.

Lo anterior ha determinado que el país modifique y adecue su concepto y modelo de desarrollo a las condiciones económicas prevalecientes a nivel internacional, lo que ha dado como consecuencia un relativo incremento de la inversión privada en actividades productivas poco relevantes, toda vez que en la lógica del mercado de libre competencia, para la mayoría de los dueños del capital es mucho más rentable importar bienes y servicios, que producirlos y posteriormente realizarlos en el mercado.

En este sentido el conjunto de políticas, planes y programas orientarlos al desarrollo rural se han orientado a propiciar el crecimiento de las economías de lo que hoy día se a dado por denominar "Productor exitoso", es decir, de aquel participante social del campo que orienta su esfuerzo y recurso productivo hacia el mercado, toda vez que cuenta con los recursos naturales y que además aprovecha la tecnología para la producción; que mantiene y aplica conceptos, técnicas e instrumentos de aseguramiento de la calidad y donde la organización de la producción se sustenta en la lógica del ganar, además de contar con el capital necesario para producir y comercializar en condiciones favorables.

Sin embargo y al margen de la visión del desarrollo que mantienen las instancias gubernamentales, estas reconocen la necesidad de fortalecer el mercado interno y fundamentalmente el que se ubica en el sector rural, ya que de no hacerlo, se corre el riesgo de fracturar el modelo dominante de desarrollo, de esta manera, el gobierno ha

dado origen a diversas estrategias algunas con un enfoque asistencialista y otras con un sentido de permanencia y consolidación de los procesos de organización económica de los pobladores del campo; estas últimas respaldadas con acciones de organización, asistencia técnica, capacitación, transferencia de tecnología y apoyo financieros por la vía de la inversión y crédito.

En este contexto el modelo de competencia laboral para el campo se ubica y se inserta como un instrumento de gestión organizativa, económica y social de carácter empresarial, orientando no sólo a validar la experiencia y el desempeño laboral de productores y trabajadores rurales con la idea única de incrementar la productividad y la producción en beneficio de las empresas monopólicas y oligopólicas que operan en el campo o que de manera objetiva se benefician con el aprovechamiento de las materias primas de origen agropecuario; el modelo va más allá, toda vez que considera como sujeto de su acción a quienes con los responsables directos de producir, compran menudeo y distribuir bienes y servicios del campo.

Los pequeños y medianos productores y los prestadores de servicios de mano de obra representan un importante segmento de la población económicamente activa del sector rural; son quienes sustentan en gran medida los recursos naturales con vocación productiva, en ellos recae la responsabilidad de producción los alimentos para los pobladores del país, por ende y al margen del modelo económico dominante, es prioritario ofrecer a éstos de los facilitadores organizativos, financieros, tecnológicos, productivos y comerciales, que les permita vincularse en igualdad de condiciones a otros agentes económicos que actúan en el medio rural.

Por tanto y al margen de su personalidad agraria, del giro, tamaño y localización de sus unidades productivas o empresas, estos deben considerarse agentes económicos promotores del cambio y de una nueva cultura laboral, por lo tanto el reconocimiento de sus saberes y haceres en el ámbito productivo, organizativo y administrativo se convierte en los elementos sustantivos de las tareas para la construcción de una nueva sociedad rural.

2. IMPLICACIONES Y CONSECUENCIAS DEL MODELO ECONÓMICO

Hace casi 20 años se puso en marcha en nuestro país el modelo neoliberal basado en la apertura comercial, con el cambio económico se fomentaba la competencia internacional, la eficiencia y el aumento al máximo de los benéficos. En 1986 México entra la GATT*. En ese mismo año tiene lugar la Ronda de Uruguay, donde las principales naciones concluyen que el intercambio de productos agrícolas, esto escapa de las normas y disciplinas que rigen el comercio de mercancías, lo que hacía ineficientes los procesos de comercialización.⁴

Así los acuerdos de la Ronda impulsaron un proceso de reforma para que se establecieran patrones de comercialización en el sector agropecuario, semejantes a los realizados en otros sectores de la economía, donde la idea principal fue crear mercados competitivos agropecuarios bajo un nuevo marco de tarifas, una disminución de los aranceles existentes y un proceso de reducción de los apoyos domésticos y de los subsidios a la exportación, y la prohibición de nuevos subsidios en la agricultura.

Los países en vías de desarrollo como México, se comprometieron a reducir el 13% de la ayuda dirigida a sus agricultores en 10 años. Para 1992, México firmó el Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN), con el fin de lograr mayores flujos de inversión y comercialización, de acuerdo con el Senado de la República, la liberalización del comercio agropecuario internacional, traería como consecuencia una relación más complementaria y dinámica entre las principales zonas económicas y un incremento considerable de la rentabilidad mundial de la actividad agropecuaria.⁵

En el TLCAN se afinaron los acuerdos previos de la Ronda de Uruguay, eliminando los subsidios a la exportación de los mercados agrícolas, en cuanto a las normas de comercialización los productos mexicanos lograrían el acceso al mercado de procesamiento de Estados Unidos para productos que no cumplieran con las normas de comercialización impuestos en la frontera, abriendo nuevos espacios para los

* Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio.

⁴ CEPAL. " El Acuerdo Agrícola y sus Implicaciones para América Latina en el Acceso de Mercados". CEPAL, 1995.

⁵ Ángel Lara, Irma. "Las Reformas al Artículo 27 Constitucional de 1992, Un Enfoque Organizacional tesis Licenciatura FLACSO. México. 2000. Pág. 10.

productores mexicanos. Subsecuentemente se han firmado tratados de libre comercio con varios países latinoamericanos como son: el TLC México - Bolivia (1995); el TLC México - Chile (1995); el TLC México - Grupo de los tres (1995, México, Colombia y Venezuela), el TLCAN México - Nicaragua (1998), el TLC México - Israel y el TLC con la Unión Europea (2000) el TLC Triángulo del Norte (México, Guatemala, Honduras y el Salvador).

Ante este escenario, México debía de reformular y hacer fuertes modificaciones al marco legal vigente hasta principios de los noventa, importantes leyes, como las de inversiones y la de comercio, se modificaron para adaptarlas a las necesidades de la apertura. La ley de Comercio mexicana integró todas las recomendaciones hechas por las contrapartes durante la negociación con el TLCAN sugerencias que ni Estados Unidos ni Canadá implementaron en sus respectivas leyes.

Frente a un proceso de apertura comercial ya iniciado y un modelo económico inclinado a la integración de las economías mundiales, a partir de 1989, el Estado mexicano redefinió el objetivo de la política agrícola y dio prioridad a la necesidad de incrementar la eficacia en el uso de los recursos, valiéndose de las teorías de las ventajas comparativas y las ventajas competitivas.⁶

Las reformas al Artículo 27 Constitucional tenían el propósito explícito de reactivar la economía rural y establecer de manera sostenida su crecimiento. De acuerdo con el Presidente Salinas eran necesarios los cambios que propiciaran y facilitaran la inversión en las proporciones demandadas por el campo.⁷ Para lograrlo era necesaria la seguridad jurídica sobre la tenencia de la tierra, pero también nuevas formas de asociación que estimularan la relación entre los actores privados y los actores sociales para compartir los riesgos.

Además, éstas reformas contemplan la necesaria reconversión de un sector no adaptado a las nuevas condiciones económicas, en un sector dinámico, donde las formas tradicionales de producir fueran sustituidas por la creación de empresas agrícolas, y para con ello hacer frente a los mercados internacionales que exigían de una mayor competitividad y productividad.

En términos generales los nuevos instrumentos jurídicos, derivados de la reforma al Artículo 27^o Constitucional, pretenden imprimir una visión empresarial al campo, con

⁶ *Ibíd.* Pág. 10

⁷ Salinas de Gortari, Carlos. Exposición de Motivos e Iniciativa de Decreto que Reforma al Artículo 27^o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1991" en "Sector Agrario, la Transformación Agraria" SRA, México 1998. Pág. 25

el objetivo de permitir a los grandes productores tener un horizonte de planeación de más largo plazo y asociarse con ejidatarios, comuneros o pequeños propietarios en busca del mejor esquema de comercialización. En el área de las instituciones gubernamentales se creó la Procuraduría Agraria y los Tribunales Agrarios y de igual forma se reestructuró el Registro Agrario Nacional.

Los cambios en la política macroeconómica fueron motivados por la porción de un modelo de crecimiento basado en la inversión privada y por la necesidad de desmantelar las empresas estatales que habían contribuido al desvío de recursos y nula movilidad de los mercados agrícolas. Los principales elementos de este modelo fueron: a) la eliminación de gran cantidad de subsidios, b) la política cambiaria, entendida como la subvaluación sistemática de la moneda para compensar la inflación y c) la mayor apertura de la economía al comercio internacional y a los flujos de capital.⁸

Entre las acciones más importantes que promovió el Estado para consolidar el nuevo modelo estuvieron: a) La venta de empresas estatales de 1,555 empresas paraestatales con que disponía en 1982, se desincorporan 1,035 con el propósito de crear un ambiente competitivo entre las empresas paraestatales; b) El Estado redujo su participación como productor directo para limitarse a funciones administrativas y c) El llamado nuevo federalismo constituyó la principal estrategia para la descentralización de funciones a los estados.⁹

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

⁸ Pérez Espejo, Rosario "De Política Agrícola y otros Asuntos del Campo", Estudios Agrarios Num. 14. Revista de la Procuraduría Agraria, México, 2000.

⁹ Quintana Roberto "Globalización, Neoliberalismo y el Campo Mexicano y Realidades" en Peña Torres, Eulalia y Romero Polanco, Emilio , (coord.) "La Modernización del Campo y la Globalización Económica" Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México 1995, Pág. 78.

3. NECESIDAD DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

El sector rural en su conjunto desempeña un papel estratégico en el desarrollo de México; además de su importancia como fuente alimentaria, el sector aporta una gran cantidad de recursos al resto de la economía, en forma de materias primas y bienes intermedios, contribuyendo al desarrollo de la industria. Produce bienes para el consumo nacional y para la exportación, siendo un generador de divisas, es una importante fuente de empleo aún y cuando se destaca la gran cantidad de población que emigra del medio rural, donde la agricultura es la principal fuente generadora de empleos y de ingresos.

El sector agropecuario representa un potencial para el país, considerando la importancia de su ancestral experiencia productiva, así como la diversidad cultural y étnica, que imprimen una especial característica al desarrollo rural mexicano. El sector influye en importantes aspectos de la vida del país, tales como tradiciones, costumbres, formas de organización y expresiones culturales que enriquecen su diversidad y forma parte de la identidad nacional.

El desarrollo del sector rural exige un fortalecimiento del conjunto de su economía, que garantice el nivel de ocupación productiva y remuneración a fin de lograr un mejoramiento en los índices de bienestar familiar de las comunidades y núcleos de población rural, ante este reto, el desarrollo de potencialidad del factor humano constituye el principal recurso y, al mismo tiempo, un objetivo en sí mismo. Se trata de una capacidad ya existente, pero también de un enorme potencial por la diversidad cultural y étnica, asociada a la experiencia productiva del sector rural mexicano.

Por otro lado, "*El problema de la Inocuidad Alimentaria*" es un asunto que se adelantó para nuestro país. Encontrar soluciones al respecto no obedece solamente a

* El término Inocuidad Alimentaria significa alimentos sanos, ofrecer productos nutritivos y de alta calidad. El tema de inocuidad alimentaria empezó a mencionarse en los medios de comunicación de Estados Unidos de América cuando a principios de los noventa se presentaron brotes de enfermedades infecciosas, atribuidos al consumo de alimentos en mal estado. De 1993 a la fecha, el gobierno de ese país ha establecido sistemas de control preventivo, uno de ellos es el sistema de Inocuidad de Alimentos, conocido como inocuidad Alimentaria del Campo a la Mesa, mismo que se hizo público como iniciativa de ley en mayo de 1997.

una política instrumentada en otro país (Estados Unidos de Norteamérica), sino a la inserción de México en el mercado mundial".¹⁰

La iniciativa de inocuidad se hizo pública en mayo de 1997, en los Estados Unidos de Norteamérica, y fue aprovechada por grupos comerciales de ese país para emprender una campaña de desprestigio contra algunos productos agrícolas mexicanos, entre ellos el aguacate.

De ahí que México deba estar preparado para acreditar los sistemas de Certificación de la calidad de sus productos agropecuarios. Es necesario, pues, contar con un control, con una bitácora de la producción agropecuaria, que implique el compromiso tanto de los productores como del gobierno.

En 1997 se exportaron a los Estados Unidos productos con un valor de \$3,906 mdd, de los cuales 52%(\$2,026 mdd) fueron vegetales y frutas frescas y procesadas, así como jugos de frutas y vegetales. Las exportaciones mexicanas de vegetales y frutas frescas a los Estados Unidos de Norteamérica han mostrado incrementos del 42% y 38% respectivamente, al pasar de \$804 y \$353 mdd en 1993, a \$1,146 y \$488 mdd en 1997. En frutas y vegetales procesados, el valor de las exportaciones creció 22% y 139%, respectivamente de 1993 a 1997.

"La instrumentación de esta iniciativa reduciría significativamente las exportaciones de los productos mencionados al mercado estadounidense y redundaría, a su vez, en un impacto social y económico de consecuencias negativas, principalmente en el sector rural mexicano."¹¹

Ser competitivos en el mercado de bienes y de servicios agropecuarios y rurales de carácter nacional e internacional, requiere que los productores diseñen, instrumenten, operen y administren proyectos de inversión productiva sustentables, con base en normas fitosanitarias y de sanidad animal, además de los referidos a la calidad alimentaria.

De esta manera se posibilitará la inserción de los productos agropecuarios y rurales en los mercados nacionales e internacionales, incrementando los niveles de competitividad y de posicionamiento en el mercado, al disponer de los volúmenes de productos con las calidades deseadas y a los precios convencidos con los consumidores y clientes.

¹⁰ CONOCER - SAGAR . "La Competencia Laboral y la Inocuidad Alimentaria" SAGAR. México. 1998. Pág. 11.

¹¹ *Ibid.* Pág. 14

En este sentido el Sistema Normalizado y en Certificación de Competencia Laboral en el sector rural, requiere de incorporar en su estructura de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (N.T.C.L's), tanto en los criterios de desempeño, como en las evidencias por productos; por conocimiento y en los lineamientos de evaluación los referentes de calidad existentes, de acuerdo a las características de la Norma Técnica de Competencia Laboral de que se trate: Norma Oficial Mexicana (NOM). Norma Mexicana (NMX), ISO, HACCP, Manual de buenas prácticas.

La implementación técnica y operativa de los procesos de normalización y certificación de competencia laboral propicia que los productores y trabajadores rurales, comprendan la importancia de producir y comercializar bienes y servicios con la calidad requerida por el mercado, lo que implícitamente incrementa el valor de estos en beneficio de la empresa agropecuaria o rural. "En el campo mexicano, esta situación significa asumir grandes retos por parte de los productores y, de manera especial, por el sector social de la producción".¹²

El sector rural tiene una especial estructura, unidades productivas y organismos económicos que lo diferencia substancialmente de otros sectores. En particular, es cualitativamente distinto en lo que respecta a la presencia de un sector social de la economía, mismo que es extraordinariamente relevante. Además, existen formas de asociación del sector social con el sector privado que están generando un nuevo panorama. Ante tal perspectiva, el sector rural requiere, entre otras muchas cosas, una opción innovadora para organizar la atención a sus necesidades.

De acuerdo con las actuales condiciones de la economía nacional y del propio sector rural para una porción importante de la población no bastan las opciones de desarrollo en la actividad agropecuaria y forestal, por lo que habrá de generarse alternativas de trabajo y bienestar en el mismo sector rural, pero en otras ramas de la economía a fin de superar las condiciones de marginación, desde la misma perspectiva rural. En la generación de estas opciones de bienestar y empleo, así como en el tránsito a otras áreas de ocupación, la capacitación constituye un factor fundamental al propiciar la movilidad de los individuos entre las unidades y sectores productivos.

Por otra parte, ante el fuerte deterioro de recursos naturales del medio rural, las instituciones y organizaciones de productores inician esfuerzos, cada vez más significativos, por revertir este proceso, a fin de que el crecimiento económico no represente la destrucción de la riqueza natural. El modelo con un propósito

¹² Peñalosa Arroyo, et al. "Espejismo y Realidad: El TLCAN Tres Años Después, Análisis y Propuestas Desde la Sociedad Civil". RMACC. México. 1997, Pág. 10

orientador, debe incorporar en todos los casos una visión del manejo adecuado del medio ambiente en el adelanto de los procesos productivos.

La devaluación en 1995, presentó una ilusión de superávit comercial agropecuario y de mejoramiento en algunos precios, que alentaron a muchas campesinos a sembrar, pero el espejismo se desvaneció al llegar 1996 con los acuerdos de importación masiva de granos foráneos pactados con los harineros, los grandes ganaderos y otras agentes económicos, menos con los productores de granos.

Algunas exportaciones hortofrutícolas crecieron de 1994 a la fecha. Sin embargo, esto se limita a algunas empresas y giros muy particulares, mientras que en otros cultivos (como el tomate) el proteccionismo norteamericano se ha incrementado en el mismo periodo.

Al margen de lo señalado el sector rural se caracteriza por:

- La existencia de rezagos agrarios, toda vez que un alto porcentaje de los campesinos, ejidatarios y comuneros, carecen de la documentación oficial que les otorga personalidad agraria como legítimos usufructuarios de la tierra.
- El surgimiento de fenómenos de minifundio debido a la presión social sobre la tierra.
- Proliferación de figuras asociativas que se constituyen con la sola intención de obtener los apoyos económicos en dinero y especie que se otorgan a través de los programas gubernamentales, sin mantener una perspectiva de producción, productividad, empleo, ingreso y capacitación para ampliar y sostener la planta productiva.
- Fomento a la organización social y económica de los productores rurales con propósitos clientelares por parte de las dependencias y organismos fomentadores del desarrollo rural.
- Formas de organización del trabajo de tipo artesanal.
- Restricciones jurídico - administrativas y de tipo técnico - productivas para acceder a financiamiento por la vía del crédito o de la inversión, así como a paquetes tecnológicos inviables bajo condiciones reales de la mayor parte de los núcleos agrarios del país.

- Recursos naturales (tierra) de bajo potencial productivo, en lo relativo a prácticas agrícolas de carácter primario, toda vez que la calidad d la tierra en un alto porcentaje son de temporal
- Acceso limitado y restringido a obras hidráulicas, ya que estas se construyen en el norte del país y benefician en su mayoría a “pequeños propietarios”, dedicados a la agricultura de exportación.
- Canales de comercialización dirigidos y operados por intermediarios; como lo es el mercado del maíz y frijol, donde tres empresas confrontan los procesos de compra-venta: ALSUR, SERANOR Y MINSA.
- Infraestructura productiva limitada y en muchos casos obsoleta.
- Actitudes individualistas que obstaculizan la asociación productiva entre los productores y los prestadores de servicios de mano de obra; interacción entre grandes empresas comercializadoras nacionales e internacionales, que influyen en el comportamiento organizativo de los productores para interferir su asociación.
- Producción de bienes agropecuarios restringidos en relación a volúmenes y estándares de calidad, por falta de implementación de modelos de planeación agropecuaria y forestal.
- Costos de producción por encima de los precios de productos agropecuarios en el mercado, toda vez que el productor no es el que determina el precio del producto y quien lo impone son los intermediarios comerciales, tanto a quien produce en la compra, como a quien consume en la venta.
- Flujos migratorios del campo a los centros urbano - industriales, toda vez que los productores primarios no han desarrollado capacidad para participar en los diferentes eslabones de la cadena productiva.

Existe una ausencia real de servicios de capacitación y asistencia técnica, debido a la ausencia de personal técnico institucional, consecuencia del adelgazamiento del aparato público, en este contexto, se abre un espacio para el trabajo sistemático y comprometido con la gente del campo, existen actividades en cada región que pueden ser mejoradas con organización, trabajo y una conducción adecuada.

Lo anterior, supone para los productores y trabajadores rurales modificar conductas y asumir una actitud persistente orientada a promover en forma permanente el cambio en los esquemas de organización del trabajo en los modelos de producción de tipo artesanal, en la forma de hacer las cosas, es decir, de hacer más con menos, en propiciar el aprovechamiento productivo de los recursos naturales disponibles con un sentido de racionalidad y sustentabilidad, además de, propiciar el desarrollo de habilidades para el uso y aplicación de paquetes tecnológicos, de baja densidad de contaminantes; de maquinaria y equipo que por sus características coadyuven al incremento de los niveles de productividad y producción.

Desarrollar actitudes, habilidades y destrezas en los productores y trabajadores de campo, requiere que las unidades productivas implementen estrategias de capacitación para el trabajo, con propósito de certificación de competencia laboral, de esta manera la consolidación de los modelos empresariales en el campo se sustentan en la capacidad de sus integrantes para diseñar, instrumentar, operar y evaluar proyectos de inversión productiva, rentables y sustentables

El desarrollo de estas tres capacidades exige nuevos planteamientos sobre lo que es la preparación de los actores en el proceso económico, sean individuos, empresas, sectores o sociedades enteras. La formación y la capacitación deben dejar de ser vistas como momentos aislados en periodos determinados, para ser concebidas, aceptadas y reconocidas como procesos sistemáticos y sostenidos, ligados a la actividad productiva real y de vida de la población.

Las anteriores consideraciones y afirmaciones suponen para los actores sociales, económicos, institucionales y políticos, dar vigencia a instancias colegiadas reales que concreten la participación efectiva de los productores, empresarios, los gobiernos federal, estatal y municipal, en el diseño, instrumentación, operación y evaluación de modelos locales, municipales, micro regionales y regionales de planeación de desarrollo agropecuario y rural, con la perspectiva de construir micro, pequeñas y medianas empresas de bienes y servicios a partir de las unidades económicas familiares rurales existentes.

Este esfuerzo, complementado con procesos de capacitación para el desarrollo productivo y la formación empresarial de los productores y de los prestadores de servicios de mano de obra; con actividades de asistencia técnica; con procesos orientados a la mejora continua y a la inocuidad alimentaria; con procesos de evaluación y certificación de la competencia laboral; con proyectos de inversión sustentables que den origen y fortalezcan las capacidades productivas para acceder a procesos de industrialización de los productores agropecuarios.

4. ISO 9000 Y COMPETENCIA LABORAL

La globalización trae consigo la necesidad no solo de ir uniformando lo que se entiende por calidad de productos que se generan en un país y se consumen en otro, requiriéndose cumplan con un mínimo grado de calidad que satisfaga al consumidor y que garantice la venta e intercambio internacional de los productos, sino todo el proceso y quienes en el intervienen, desde los proveedores de los insumos hasta la entrega y servicio por venta al cliente. Cuando un proveedor de Asia surte a una empresa en Estados Unidos o México, debe haber uniformidad en el criterio de calidad bajo el cual se entrega el producto.

Lo anterior se hace necesario, cuando las estrategias de productividad y la competitividad tienden a basarse en conceptos como entrega a tiempo, cero defectos, la reducción del producto en proceso (manejo de almacén), la satisfacción al cliente. Criterios que requieren una calidad de flujo, por lo que significa una mayor vulnerabilidad de la organización ante situaciones no previstas.¹³

En este contexto se requiere de criterios uniformes aceptados y al mismo tiempo lo suficientemente flexibles para que puedan adaptarse a la amplia gama de situaciones productivas, que van desde la agricultura hasta los servicios. El antiguo proceso de control de calidad consistía únicamente en la inspección física del producto, limitándose a separar los productos buenos de los malos, no se podía mejorar la calidad de un producto, lo que implicaba costos por pérdida de insumos y tiempo involucrado.

ISO son las siglas en inglés de la Organización Internacional de Estandarización, la cual se dedica a la creación de estándares internacionales voluntarios, en diversos ámbitos como son: la industria, la ciencia, la tecnología, y la economía. La Organización Internacional para la Normalización tiene sus orígenes en la Federación Internacional de Asociaciones Nacionales de Normalización (1926-1939). De 1943 a 1946, el Comité Coordinador de las Naciones Unidas para la Normalización (UNSCC) actuó como organización interina. En octubre de 1946, en Londres se acordó en el nombre de Organización Internacional para la Normalización. La

¹³ Baeza G. Mónica y Mertens Leonard "La Norma ISO 9000 y la Competencia Laboral" CONOCER. México. 2000 Pág. 4.

organización ya conocida como ISO, celebró su primera reunión en junio de 1947 en Zurich.¹⁴

ISO se conforma como una organización no gubernamental, su objetivo principal es el promover el desarrollo de la estandarización y las actividades relativas a ella en el mundo, con miras a facilitar el intercambio internacional de bienes y servicios, desarrollando la cooperación de los círculos intelectuales, científicos, técnicos y económicos.¹⁵

Con la introducción de los sistemas ISO 9000 de Aseguramiento de Calidad, se buscaba internacionalizar los criterios y procesos para asegurar la calidad de los bienes y servicios que se producen y presentan con la finalidad de atender las necesidades del mercado globalizado. En este sistema se hace énfasis en el diseño y proceso de producción para que no se produzcan artículos defectuosos, lo cual repercute en beneficios de costos para las empresas. ISO ha creado alrededor de 10,000 estándares voluntarios, que van desde la estandarización de tornillos hasta las normas más exitosas para la organización, siendo esta la ISO 9000 de Aseguramiento de Calidad.

Inglaterra fue el primer país en desarrollar una norma de calidad, denominada BS5750 y consecuentemente ISO decidió homologarla en la serie ISO 9000 para crear una norma internacional. Oficialmente la serie ISO 9000 - 9004 existe desde 1987, cuando la Organización Internacional para la Normalización en Ginebra publicó estos cinco documentos:

1. ISO 9000-1 (ANSI/ASQC Q9000-1) Norma de aseguramiento y administración de calidad: lineamientos para la selección y el uso.
2. ISO 9001 (ANSI/ASQC Q9001) Sistemas de calidad modelo para el aseguramiento de la calidad en el diseño, desarrollo, producción, instalación y servicio.
3. ISO 9002 (ANSI/ASQC Q9002) Sistema de calidad modelo para el aseguramiento de la calidad en la producción, instalación y servicio.
4. ISO 9003 (ANSI/ASQC Q9003) Sistema de calidad modelo para el aseguramiento de la calidad de la inspección y pruebas finales.
5. ISO 9004-1 (ANSI/ASQC Q9004-1) Elementos de administración y sistemas de calidad, lineamientos.

¹⁴ Howard Coonley "The International Standards Movement" en Dickson Reck . National Standards in a Modern Economy Nueva York Harper Brothers, 1954 Cap. 5

¹⁵ Lamprecht L., James. "ISO 9000 en la Pequeña Empresa" Panorama. México. 1999. Pág. 23.

Actualmente, son alrededor de 84 países en todo el mundo que los han adoptado como estándares nacionales. Las normas de 1987 sufrieron cambios significativos en 1994, acordándose su revisión cada cinco años, para poder reflejar así las experiencias aprendidas en su aplicación y practica. Entre los países que las han adoptado nacionalmente se encuentra México, quien las edito en 1991, bajo el esquema de Normas Oficiales Mexicanas (NOM-CC), pero en 1992 decide cambiarlas a normas de referencia (NMX-CC)¹⁶

En un contexto global, las normas: homogenizan la calidad, agilizando así las actividades de comercio exterior, garantizan el cumplimiento de los proveedores en el abastecimiento y calidad de sus procesos de producción, permiten la integración de las cadenas productivas nacionales e internacionales a través de un lenguaje común ISO 9000. En pocas palabras son la carta de presentación para las empresas que desean exportar.

Las ventajas de la certificación de proceso en las empresas se concretan en el cumplimiento de especificaciones y requerimientos de calidad: de cada etapa del proceso productivo, con el propósito de reducir costos, desperdicios y mejorar el control de calidad los procesos y productos, documentando las suficiencias y deficiencias del que hacer productivo, retroalimentando la experiencia individual y colectiva de los productores y trabajadores rurales

Esta situación se ha venido concretando en los diferentes sectores productivos en el establecimiento de modelos de aseguramiento de la calidad, con la idea de no rezagarse. Los alcances de estas primeras experiencias son:

- 1) La mayoría de las empresas han logrado expandir sus mercados e iniciar la exportación; en los indicadores típicos de la producción, calidad de productos, rechazos y desperdicios, tiempo de almacenamiento y cambio de línea, volumen.
- 2) Abatimiento de los índices de ausentismo a partir de la implementación de procesos de capacitación para el trabajo, de la certificación de la competencia laboral, de la integración de equipos de trabajo y en general de la mejora de calidad de vida laboral.

En este sentido las expectativas a corto y mediano plazo en lo relativo a la implantación de sistemas normalizados ISO en el sector rural y particularmente para las empresas dedicadas a la exportación de bienes agropecuarios son:

¹⁶ Castillo J. "Popularizan la ISO 9000" Periódico Reforma 10 de febrero de 1997.

- a) Complementar el aseguramiento de la calidad, certificando la competencia del productor y trabajador donde la efectividad de sus integrantes se convierta en el factor de cambio, fortalecimiento y consolidación organizativa, financiera, tecnológica, productiva y comercial de la empresa rural.
- b) Determinar las formas de organización del trabajo con base a niveles de competencia pertinentes con el grado de dificultad de las actividades productivas a realizar.
- c) Capacitación de los recursos humanos especializando y calificando su fuerza de trabajo intelectual y manual.
- d) Relación laboral sustentada en valores de respeto, colaboración, corresponsabilidad, ayuda mutua y compromiso, reconocimiento del esfuerzo aportado.
- e) Operar estrategias para fomentar cadenas productivas de proveedores, productores y consumidores.
- f) Diseño de proyectos de inversión productiva y social con criterios de sustentabilidad económica y social.

Por la naturaleza del fenómeno de globalización, exige el aseguramiento de la calidad en el que y como hacer las cosas, lo que se relaciona con los ámbitos de la capacitación y la asistencia técnica en la empresa, donde los aprendizajes se logran en la ejecución cotidiana de funciones productivas en el desarrollo del trabajo, proporcionando a la persona la oportunidad de reconocer sus competencias. A las empresas les interesa contar con personal competente que demuestre la posesión individual de un conjunto de conocimientos y habilidades que le permiten un desempeño eficaz de sus funciones productivas.

En este sentido el sector rural transita de un modelo económico de oferta a uno orientado por la demanda, que tiende a dar origen a estructuras ocupacionales flexibles y equipos de trabajo con alto desempeño.

Esta transición, obliga a modificar los esquemas de relación tradicional entre quien demanda y quien oferta su fuerza de trabajo, toda vez que ambos agentes deben aportar iniciativas, conocimientos y una actitud de compromiso y aprendizaje continuo toda vez que producir con calidad es responsabilidad del productor y de los trabajadores, bajo el principio de ganar-ganar. Cabe destacar, que la ISO 9000, certifica el proceso productivo y no da reconocimiento a la labor individual del

trabajador, que interviene al margen de que su mano de obra calificada logre el aseguramiento de la calidad; de ahí que surja la necesidad de adoptar los esquemas de Competencia Laboral, que permitan no solo elevar la calificación del desempeño de los trabajadores, sino que favorezca el reconocimiento de los saberes y saber hacer del trabajador.

El concepto de "Competencia Laboral" se concreta en la década de los ochentas, paralelamente al del sistema ISO 9000, por parte de algunos países industrializados que enfrentaban problemas para impulsar la formación de la mano de obra; vinculando el proceso educativo-social al mejoramiento de los sistemas para administrar los proyectos productivos y producir con las calidades determinadas por el mercado.

Consecuentemente, se considera la Competencia Laboral como la capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base a los resultados esperados; evidenciando los conocimientos, las capacidades y los comportamientos requeridos para el desempeño de una actividad. Independientemente de donde se hayan adquirido.

El desafío de la competencia laboral es presentar un instrumento de trabajo, que permita articular las necesidades de los diferentes agentes de la sociedad con la diversidad real e inimaginable de la oferta educativa y de la formación de recursos humanos, además de dar respuesta a la necesidad de identificar y construir un ámbito de saberes, habilidades y actitudes bajo un enfoque que permita la adaptación a nuevas circunstancias que van apareciendo.

La experiencia ISO 9000 debe servir de base para reflexionar en la implementación de la Competencia Laboral, en particular a los costos involucrados, a el riesgo de la burocracia en el manejo del sistema, el involucramiento de los trabajadores y el cambio cultural que significa tanto en términos sociales como en el ámbito laboral.

El Sistema de Competencia Laboral se puede definir como los criterios, evidencias de desempeño y conocimientos del personal, necesarios para el proceso productivo entre la dinámica de mejora continua y sustentada de la productividad. Entre el sistema de aseguramiento de calidad ISO y el de competencia laboral hay puntos en común pero también diferencias que requieren ser precisadas para ubicar bien a cada uno de estos sistemas. Al respecto, facilita la distinción entre estos sistemas el análisis del siguiente cuadro :

CUADRO No. 1 " LA NORMA ISO 9000 Y LA COMPETENCIA LABORAL "

CRITERIO	ISO 9000	COMPETENCIA LABORAL
A nivel Internacional	Permite el acceso a los mercados de exportación, basado en normas aceptadas mundial y nacionalmente	Genera ventajas competitivas, basado en normas aceptadas a nivel de empresa y/o nacional
Aplicación	A todo proceso productivo	A los individuos
Normalización	Son Normas abiertas que permiten adaptarse a las necesidades de cada empresa en específico	
	Describe como debe hacerse la operación	Describe como se realiza la función
	Documenta el perfil del proceso	Describe el perfil la función
	Asegura la calidad de un proceso, vinculado directamente con el producto o servicio final	Asegura que la persona es capaz de desempeñar una función productiva en diferentes contextos
Evaluación	Se realizan auditorías a partir de la evidencia objetiva, es decir, que los trabajadores actúen conforme a lo documentado en el caso de ISO y en el caso de la Competencia Laboral se evalúa a partir de las evidencias por desempeño, por producto y por conocimiento. Su evaluación la realizan organismos de tercera parte.	
Certificación	Se certifica a la empresa	Se certifica al individuo

Fuente: Baeza G. Mónica y Mertens Leonard "La Norma ISO 9000 y la Competencia Laboral" CONOCER. México. 2000. Pág. 29.

Lo anterior permite señalar la necesidad de fomentar, promover y concretar planes, programas y proyectos formulados por el Gobierno en sus tres niveles, por las organizaciones económicas y sociales del sector rural sea de manera conjunta o en forma unilateral para:

- a) Conocer y comprender los alcances y benéficos económicos sociales de los sistemas de normalización y certificación en lo relativo a posibilitar esquemas competitivos en la producción y comercialización de bienes y servicios.

- b) Implementar y adaptar estándares de calidad en y para el trabajo; para los productos y servicios a poner a disposición del mercado. Lo anterior con base en modelos de mejora continua, orientados al aseguramiento de la calidad.
- c) Propiciar al interior de las unidades económicas y empresas rurales al margen de su tamaño y equipo productivo la implementación de programas de capacitación en los ámbitos: organizativos, jurídicos, financieros, tecnológicos, productivos, comerciales y de servicio.
- d) Organizar encuentros municipales, micro regionales y regionales con las organizaciones de productores, las instituciones de enseñanza media superior y superior con experiencia hacia el campo, con las dependencias fomentadoras de desarrollo rural sustentable y del desarrollo social; con los organismos certificadores y centros de evaluación.

De esta manera se da inicio a la formación de instancias plurales donde se orienta, informa, se intercambia experiencias y se toman acuerdos para la implementación de Planes para el Desarrollo Agropecuario sustentados en procesos normalizados y certificados

CAPITULO SEGUNDO
SISTEMA DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
LA COMPETENCIA LABORAL

1. ANTECEDENTES

El presente capítulo describe el Sistema de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral, la forma en que surge y opera en nuestro país, esto con la finalidad de conocer su impacto en el sector rural mexicano; por lo que tomaremos como marco de referencia algunos conceptos, planteados por Leonard Mertens, en su ensayo "Reestructuración Productiva y Mercado de Trabajo, El Reto de la Competencia Laboral", presentado en el Seminario Estrategia Sindical ante la Capacitación y Certificación basadas en Normas de Competencia Laboral, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER), con sede en la Ciudad de México 1996; así mismo se retoman parte de los argumentos presentados en el Documento denominado "Avances y Compromisos (1995-2000)", Editado por la Unidad de Apoyo Administrativo del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) y el (CONOCER).

Esto nos permite ubicar al Sistema de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral, dentro del contexto en donde las tendencias económicas, financieras y productivas dominantes se manifiestan en las empresas, realizando a su interior los cambios necesarios que les posibiliten alcanzar y mantener adecuados niveles de competitividad, sustentados en el incremento de la productividad, utilizando tecnología moderna y esquemas de organización de la producción; implementando procesos de formación y capacitación, para que en el trabajo se desarrollen actitudes y habilidades en las personas.

En esta lógica, la empresa tiene ante sí el reto de crear estructuras organizacionales que favorezcan la generación y trasmisión de conocimientos entre sus integrantes, para adaptarse y actuar en una nueva económica donde competir y permanecer en el mercado se conviertan en sinónimo de éxito.

Una de las características actuales del mercado de trabajo es la creciente movilidad de los trabajadores, la cual exige al individuo contar con un mayor capital intelectual y experiencia laboral, que sea transferible de un sector productivo a otro. De esta forma los modelos de educación formal y no formal en nuestro país se han centrado en formar a individuos, tomando como base la demanda, del aparato productivo. La

reforma en los modelos educativos y de capacitación, se han caracterizado por cambios estructurales con el propósito de convertir a la formación de recursos humanos en el componente sustantivo que posibilite los incrementos de productividad y competitividad, en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto.

Entre los elementos que explican este proceso de cambio tenemos:

1. La transición de una economía dominada por la oferta a una economía orientada por la demanda, es decir, la tecnología de la producción es ahora más flexible, por lo que las empresas están abandonando progresivamente el modelo de producción masiva, que se sustentaba en una base técnica y rígida y respondía a la lógica de producir grandes volúmenes de mercancía, bajo el supuesto de que cualquier cantidad de productos podía ser colocado en el mercado, hoy en día las empresas producen por contrato y han adoptando sistemas organizacionales flexibles, para estar en condiciones de responder con rapidez, oportunidad y diversidad de productos, tomando como base las necesidades y exigencias de los consumidores.
2. Desarrollo de estructuras ocupacionales flexibles. A un tipo de producción en serie corresponde una estructura jerárquica rígida y altamente especializada en puestos de trabajo fijos, en torno a los cuales gira la estructura ocupacional que es el elemento más importante del esquema organizativo de las empresas, que basan su productividad en una base técnica fija. En contraste, frente a un modelo de producción flexible, versátil y orientado a dar respuesta a las distintas necesidades del mercado, las empresas requieren adoptar un sistema de organización abierto que les permita adaptarse con rapidez a las transformaciones del medio que les rodea.
3. Transformación progresiva de contenidos de trabajo. Una estructura organizativa basada en puestos de trabajos establecidos implica que los individuos deben seguir determinadas secuencias de producción y estrictos manuales de procedimientos, lo que se traduce en una serie de actividades repetitivas y rutinarias. En cambio, un modelo de producción flexible y dentro de la estrategia de mejora continua, los trabajadores deben demostrar y aportar sus conocimientos, habilidades y experiencias al proceso de producción, así como su capacidad para participar en la identificación, análisis y solución de problemas que afectan la calidad y productividad de la empresa.

La tendencia de cambio no es exclusiva de un grupo de empresas, ni se circunscriben a un tipo de productos, la transformación es global y abarca todo tipo de actividades y

funciones productivas. Los incrementos de la productividad y competitividad empresarial dependen en gran medida del desarrollo de competencias laborales de productores y trabajadores, toda vez que es el recurso humano quien determina el que, para que, cómo, cuanto, con que y cuándo producir.

En México se han realizado grandes esfuerzos para modernizar el modelo de educación, formación y capacitación; se han realizado consultas con el sector productivo, se elaboran diagnósticos sobre la educación técnica y la capacitación, de esta forma se conocen y analizan experiencias internacionales sobre la integración de sistemas de formación con enfoque de competencia laboral, similares al que se implementa en el país.

La información de la encuesta nacional de empleo en 1998, muestra que la población ocupada mayor de 12 años (38.3 millones de personas) tiene una base educativa diferente y que su promedio de escolaridad es de 7.5 años. El 27% no cuenta con primaria completa o no ha pasado por procesos formales de educación, a ello se le agrega la escasez de oportunidad para la educación continua de los trabajadores, lo que sugiere desde el punto de vista laboral, que sabe la gran mayoría de personas lo han aprendido en los centros de trabajo más que en la escuela, incluyendo a las del sector informal, y a las micro, pequeñas y medianas empresas, ya que el capital intelectual se genera en todos los sectores.¹⁷

Por lo tanto, es necesario establecer mecanismos que vinculen la educación, la formación y capacitación técnica, con las acciones educativas que se realizan dentro de la empresa, ofreciendo al mismo tiempo y con equidad facilidades a los individuos para transitar del sistema educativo al centro del trabajo y viceversa, como una alternativa de progreso integral y continuo.

De esta forma a la competencia laboral se le considera como un medio para definir la capacidad productiva de un individuo la cual se determina con base a su desempeño en un entorno laboral. La competencia laboral determina las características de los procesos de reclutamiento, de selección y capacitación de recursos humanos, favoreciendo el mejoramiento de la gestión del trabajo y coadyuvando el aumento de la productividad y competitividad. Con la transformación de los sistemas de formación y capacitación para el trabajo hacia el enfoque de la competencia laboral, se pretende que la planta productiva cuente con los recursos humanos calificados que demanda el nuevo mercado laboral.

¹⁷ CONOCER, SPTS-SEP "Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) "Avances y Compromisos 1995-2000", México. Marzo 2000. Pág. 7

2. PROYECTO DE MODERNIZACIÓN PARA LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y LA CAPACITACIÓN (PMETYC)

A partir de que México participa en el mercado de la globalización fue necesario establecer un sistema de capacitación cualitativamente distinto al que hasta la fecha se había desarrollado, esto con la finalidad de atender con oportunidad y eficiencia las necesidades de calificación de los recursos humanos del país, mediante servicios flexibles, de mayor calidad y además viables.

Es así que en 1995 inicia la ejecución del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), operado por la Secretaría de Educación Pública (STyPS)¹⁸ las que con el apoyo y participación de los sectores empresarial, laboral y educativo pretenden transformar los procesos de formación y capacitación de nuestro país, impulsando una nueva relación empresa-trabajador-escuela.

Este proyecto tiene como objetivo el mejorar la calidad de la educación técnica y la capacitación en México, de tal forma que satisfaga los requerimientos del Sector Productivo en forma flexible y permita una vinculación más efectiva entre la educación que se ofrece a través del sistema de educación tecnológica, lo servicios de capacitación y la formación de la empresa¹⁹.

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación se integra por cinco componentes, siendo estos:

1. El Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL): Este componente tiene como propósito que el sector productivo, con el apoyo del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), definan Normas Técnicas de Competencia Laboral por rama de actividad, empresa ó área ocupacional.
2. El Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL): Este componente tiene como objetivo promover el establecimiento de mecanismos

¹⁸ Acuerdo Intersectorial SEP, ST y PS. Diario Oficial de la Federación. 2 de Agosto de 1995.

¹⁹ Resumido de Ibarra Agustín. "El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. Publicado en CONALEP. Competencia Laboral Y Educación Basada En Normas De Competencia. Limusa México 1996 Pág. 46 y 55 - 57.

de evaluación, verificación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos; independientemente de la forma en que los hayan adquirido, siempre y cuando cumplan con las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

3. La transformación de la Oferta de Capacitación: Este Componente tiene el propósito de integrar un sistema que responda con oportunidad, flexibilidad y calidad a las necesidades heterogéneas de la planta productiva y los trabajadores, y que además, otorgue facilidades y apoyos para alternar periodos de trabajo con periodos de formación, a través de organizar los contenidos de la enseñanza en módulos, diseñar metodologías y sistemas de evaluación, así como formación de instructores y elaboración de material didáctico, en el sentido de que se reorganice como un sistema modular; basado en normas de competencia, flexible de acuerdo con las necesidades de los individuos y de las empresas y elevar su calidad.
4. Creación de Estímulos a la Demanda: Este componente tiene como propósito central el de promover la conformación y desarrollo del mercado de capacitación basada en normas de competencia y a su certificación, mediante el otorgamiento de información, orientación, apoyos económicos a trabajadores y empresas que les permitan cubrir los costos que se generan por la prestación de los servicios de evaluación y certificación de competencia laboral a fin de ir creando una nueva dinámica y cultura de la capacitación.
5. Información, Estudios y Evaluación: Este último componente busca desarrollar los sistemas y estudios que permitan contar con la información suficiente para dar seguimiento a las acciones del proyecto, evaluar sus impactos y desarrollar las bases de datos para el registro de los indicadores clave de los procesos de normalización, evaluación y certificación.

Corresponde al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), el desarrollo de los dos primeros componentes; a la Secretaría de Educación Pública y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los dos siguientes, el último componente corresponde a los tres en su conjunto.

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación tiene como objetivo central iniciar un proceso de cambio estructural, tendiente a convertir a la formación y capacitación de recursos humanos en el eje rector de aumento de la productividad y competitividad de las empresas y de progreso personal y profesional de los trabajadores. La base de este Proyecto está constituida por los Sistemas

Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral²⁰, cuyo desarrollo tiene las premisas siguientes:

- Centrar el enfoque de los sistemas en la demanda, orientarlos por resultados e integrarlos con sus mismos usuarios en los sectores productivos.
- Agilizar la adaptación y actualización del sistema de formación y capacitación a las necesidades del cambio tecnológico y productivo, así como a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Desarrollar conceptos de formación y capacitación como procesos integrales y continuos, que faciliten la acumulación de conocimientos a lo largo de toda la vida productiva del individuo y el reconocimiento de su competencia laboral, a fin de ampliar y mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo.
- Posibilitar una mejor coordinación institucional en el sector educativo, y una mayor vinculación entre centros de trabajo y a la oferta de formación y capacitación.
- Establecer mecanismos que permitan evaluar las diversas formas en que el hombre aprende a desempeñarse en el trabajo y en otorgarles reconocimiento formal en el mercado laboral.
- Favorecer la aplicación de programas de formación y capacitación con la calidad, flexibilidad y pertinencia requeridas por la población y la planta productiva.
- Proveer al mercado laboral de información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito de trabajo, y orientar la toma de decisiones de los agentes económicos.

En el ámbito de la educación el formal el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación cuenta con infraestructura y técnica de carácter nacional a través de las Escuelas Tecnológicas Agropecuarias, de los Institutos de Capacitación para el Trabajo, y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, los que orientan a la formación de recursos humanos que tendrán una expresión profesional en

²⁰ CONOCER-STPS-SEP. "Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PEMETYC)", Avances y Compromisos 1995-2000, Méx. Marzo 2000, Pág. 12 y 13

las tarea del desarrollo rural sustentable, complementando este esfuerzo con el apoyo de las instancias públicas, privadas y sociales dedicadas a la capacitación, a la asistencia técnica, la consultoría y a la investigación.

En este sentido, el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación se presenta como un modelo que tiende a modificar los esquemas de formación tradicional para dar origen a un modelo que posibilite el desarrollo integral del ser humano, donde este conozca y comprenda su papel y función como ente social y productivo con capacidad para planear, organizar, dirigir y controlar procesos productivos de diversa índole; con capacidad para innovar y adaptar tecnología productiva, sustentable y pertinente con las características de los recursos naturales y el medio ambiente; con capacidad para prever y concretar cambios jurídico-normativos que faciliten el acceso de los productores a nuevos esquemas de asociación productiva y en relación con otros agentes económicos y de tipo institucional.

Gradualmente, el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación avanza en su consolidación, al posibilitar la transformación de las currículas académicas de los centros de enseñanza media superior con base a modelos de competencia laboral mismos que sirven de ejemplo a otros planteles educativos oficiales y privados e incluso a Universidades y Politécnicos en algunas de sus carreras y especialidades.

En el ámbito empresarial falta mucho por hacer toda vez que son los patrones, los sindicatos y trabajadores quienes deben modificar las condiciones necesarias para avanzar en la implementación de esquemas normalizados y certificados de producción y de trabajo; se debe aplicar la ley y esta debe ser cumplida; la Ley Federal del Trabajo, la Ley Agraria, la Ley Federal de Educación y la Ley para el Desarrollo Rural Sustentable, establecen que debe capacitarse al trabajador, por tanto lo que se debe adecuar son los modelos de manera que estos tengan propósitos de evaluación y certificación de competencia laboral; se deben crear programas de estímulos a la demanda de capacitación, con base a subsidios fiscales, fondos de coinversión y otros mecanismos que alienten a empresarios y trabajadores a concretar el esfuerzo de formación y desarrollo de los recursos humanos, en este caso del sector agropecuario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.- CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL (CONOCER)

Para la elaboración del presente apartado fue necesario obtener información de la página de Internet del CONOCER (www.conocer.org.mx). Toda vez que se busca describir las características generales, estructura y funcionamiento de este Organismo encargado de operar tanto el Sistema Nacional de Normalización, como el de la Certificación de la Competencia laboral, de ahí que para conocerlo y poder analizarlo se hace necesario definir sus componentes.

El Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER), surge como parte de los esfuerzos que realizan las instituciones de los sectores educativo y laboral que ejecutan el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación. El CONOCER se define como un fideicomiso público sin carácter paraestatal, instalado por el Ejecutivo federal el 2 de agosto de 1995, con base al Acuerdo Intersecretarial STPS-SEP, publicado en el Diario Oficial de la Federación el mismo día, mes y año.

En este fideicomiso celebrado por el Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y Nacional Financiera, S.N.C., se establece que el CONOCER propondrá a la Secretaría de Educación Pública y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Reglas Generales y los criterios para la integración y operación del Sistema Normalizado y Certificación de la Competencia Laboral.

De esta forma, el CONOCER tiene los siguientes objetivos: Planear, organizar y coordinar los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral; promover y apoyar, tanto técnica como financieramente, la constitución y el funcionamiento de Comités de Normalización por rama de actividad económica o área de competencia; impulsar la difusión e integración de Normas de Competencia Laboral de carácter nacional; promover y apoyar técnica y metodológicamente la creación de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación; establecer lineamientos aplicables a la constitución y operación de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación; asegurar la calidad, transparencia y equidad de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral; proporcionar a las instituciones educativas y de capacitación, información relativa a las Normas de Competencia Laboral, con el fin de que éstas sean traducidas en contenidos de formación que respondan a las necesidades de la población del sector productivo.

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

Sistema de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral

Para cumplir con los objetivos antes mencionados se establecieron las siguientes acciones: Elaborar la metodología para definir Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL); establecer lineamientos para integrar Normas Técnicas de Competencia Laboral; constituir Comités de Normalización; integrar Grupos Técnicos; implementar programas de capacitación para los integrantes de Comités; realizar casos piloto y crear un sistema de registro y actualización del Normas Técnicas de Competencia Laboral, en base a calificaciones.

Es así como el CONOCER se define como una entidad de calidad en sí misma, destinada a mejorar la calidad de las empresas, de los trabajadores y de las instituciones de formación en el país. El pleno del CONOCER esta integrado por los representantes siguientes: Sector Público, Sector Obrero, Sector Empresarial, Sector Agropecuario y Fideicomiso de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (ver cuadro núm. 2)

CUADRO No. 2 " INTEGRANTES DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CONOCER "

FUNCIONARIO - DIRECTIVO	
Sector Público	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Trabajo y Previsión Social • Secretario de Educación Pública • Secretario de Hacienda y Crédito Público • Secretario de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
Sector Obrero	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente del Congreso del Trabajo • Secretario de Educación, Capacitación y Adiestramiento de Confederación de Trabajadores de México • Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana • Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana • Secretario de Asuntos Campesinos del Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
Sector Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente del Consejo Coordinador Empresarial • Director General del Grupo Vitro, S.A. • Presidente del Consejo de Administración de Teléfonos de México, S.A. de C.V. • Presidente del Consejo de Administración del Grupo Posadas • Presidente de la Confederación Patronal de la Republica Mexicana • Presidente del Consejo de Administración del Grupo CONDUMEX, S.A. de C.V. • Presidente de La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación
Sector Agropecuario	<ul style="list-style-type: none"> • Secretario General de la Confederación Nacional Campesina
Fideicomiso de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Secretario Ejecutivo del Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral

Fuente: Elaborando tomando como base documentación proporcionada por el CONOCER

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Los Sistemas se instrumentan mediante una estrategia con cuatro ejes principales, siendo estos:

- La sensibilización, promoción, organización y constitución de Comités de Normalización de Competencia Laboral.
- La realización de Casos Pilotos en la oferta educativa.
- El desarrollo de Casos Pilotos para estimular la demanda.
- La promoción de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación.

El primer eje tiene como propósito promover y apoyar la organización y funcionamiento de Comités de Normalización de Competencia Laboral, siendo su tarea central el de identificar las de funciones susceptibles de normalizar y la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral por función productiva, a fin de proponerlas al CONOCER para que sean reconocidas como Normas de carácter nacional. Estos Comités se integran por representantes de los trabajadores y de los empresarios y cuentan con el apoyo de expertos, tecnólogos o educadores con amplia experiencia en el área o subárea ocupacional que corresponda, con el fin de realizar una adecuada identificación y preparación de proyectos de Normas Técnicas de Competencia Laboral. Cabe señalar que el CONOCER proporciona a los Comités apoyos técnicos, metodológicos y financieros para el análisis de las funciones productivas y la definición de Normas.

El funcionamiento los Comités de Normalización han sido reducidas en relación al número de integrantes, quedando conformadas con representantes de alguna dependencia u organismo público, con personas provenientes de instancias empresariales vinculadas a las instituciones gubernamentales, y donde el sector social no participa o su presencia es minoritaria.

Estos Comités de Normalización dan origen a grupos técnicos de trabajo, que son directamente los responsables de elaborar el mapa funcional y determinar la Estructura Técnica de la Norma. El trabajo de los representantes del grupo técnico es gratuito y se desarrolla en sesiones periódicas de trabajo, situación que da origen al fenómeno de ausentismo de los participantes, en virtud de que los gastos a que se da lugar deben ser entregados por estos, en ocasiones el Secretario Técnico del CONOCER, pretende obligar al grupo técnico a construir la Norma Técnica de Competencia laboral en tiempos y plazos determinados, para cumplir con los compromisos programados por el CONOCER.

Al margen de lo expresado es necesario que en la implementación del Sistema Normalizado de Competencia Laboral se establezcan lineamientos que posibiliten:

- a. Integrar Comités de Normalización representativa, con un principio de pluralidad, para tal efecto es conveniente que se realice una convocatoria abierta a las dependencias y organismos públicos y privados, a las organizaciones de trabajadores intelectuales y manuales, con interés en participar en la elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral.
- b. Prever que los grupos técnicos incorporen a los representantes de dependencias, organismos y organizaciones con capacidad de respuesta no sólo de carácter técnico, sino de carácter económico para sufragar los gastos a que haya lugar.
- c. Establecer los mecanismos de apoyo técnico y financiero por parte del CONOCER hacia los Comités de Normalización en los porcentajes que estos acuerden en la junta directiva.
- d. Acordar en todo momento con los miembros de Comité de Normalización de que se trate de incorporación o desincorporación de miembros del Comité.
- e. Desarrollar el trabajo de Normalización con un criterio de universalidad y no de subordinación de intereses ante instancias públicas y privadas que por sus características políticas o económicas influyan en el trabajo que se realiza para cumplir con sus objetivos.
- f. Analizar la factibilidad de reacción y modificación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral, incorporando las aportaciones de los Organismos Certificadores y Centros de Evaluación acreditados en éstas.

Cada proyecto de norma es presentado al CONOCER, para su aprobación para que éste a su vez difunda las Normas en todo el país, el CONOCER promueve tanto su publicación en el Diario Oficial de la Federación, como la aplicación de una estrategia de difusión que asegure calidad, cobertura y participación de los Comités de Normalización, de las empresas e instituciones educativas involucradas.

Estos resultados se conocen como "Estudio de Análisis Ocupacional" y sirven como referente para determinar a los sujetos que por la naturaleza de su función productiva son susceptibles de ser vinculados como beneficiarios de los procesos de evaluación y capacitación con propósitos de Certificación de Competencia Laboral.

El segundo eje se refiere a desarrollar experiencias, es decir, "Casos Pilotos", en Instituciones Educativas y de capacitación públicas y privadas, que permitan generar experiencia institucional en cuanto al diseño de contenidos educativos basados en Normas Técnicas de Competencia Laboral, probar metodologías, desarrollar material didáctico y mejorar el equipamiento de capacitación, así como formar y generar una masa crítica de personal docente capaz de transformar la oferta educativa hacia el enfoque de competencia laboral, con ello, se pretende elevar la calidad y pertinencia de la formación y la capacitación que se ofrece a la población y a la planta productiva.

Los "Casos Pilotos" se realizan en diversos planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica y de las Direcciones Generales de Educación Tecnológica Industrial, en Centros de Formación para el Trabajo; de Educación Tecnológica Agropecuaria; Coordinación General de Universidades Tecnológicas y de la Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar, todos éstos pertenecientes a la Secretaría de Educación Pública, además, se desarrollan acciones de capacitación basadas en competencia laboral en beneficio de la población ocupada, mediante la participación de Programas de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT), a cargo de la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Adicionalmente otras instituciones se han incorporado a este proyecto, los cuales están desarrollando experiencias de formación con base en Normas Técnicas de Competencia Laboral, tal es el caso de la Universidad Iberoamericana, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey y la Universidad del Valle de México. Los principales campos en que se llevan a cabo dichas experiencias son: informática, hotelería, electrónica industrial, electricidad, mantenimiento electrónico e industrial, mecánica y mantenimiento automotriz, telecomunicaciones y alimentos y bebidas.

El tercer eje consiste en desarrollar "Casos Piloto" en empresas o grupos de empresas, en los que participan representantes de los sectores empresarial y laboral, con la finalidad de identificar los factores críticos en los que es necesario poner especial atención, para asegurar la adopción y desarrollo exitoso de la formación basada en competencia laboral, así como generar experiencias demostrativas que induzcan efectos multiplicadores entre los trabajadores y otras empresas, estimulando así la demanda de capacitación y certificación de la competencia laboral en el mercado.

En el caso del Sector Agropecuario se implementan casos pilotos en las áreas de: Capacitación y Consultoría Agropecuaria; café y agroequipamiento. La experiencia han sido diseñada, operada y evaluado por despachos asociados del Organismo Certificador ACERTAR y por Centros de Evaluación acreditados ante este. La implementación de los casos piloto, además de contar con el apoyo técnico del CONOCER, ha vinculado los programas gubernamentales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; becas de capacitación para el Trabajo y (PROBECAT) y Calidad integral para la Modernización (CIMO). Ambos programas proporcionan apoyos financieros para los trabajadores desempleados y en activo respectivamente, con objeto de respaldar su participación en procesos de capacitación y evaluación con propósitos de certificación.

Para el desarrollo de los Casos Piloto de estímulos a la demanda, se cuenta con recursos financieros provenientes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el apoyo técnico de CONOCER, y la participación económica de las empresas en coordinación con el Programa CIMO.

Estas acciones se realizan en la esfera de actuación (PROBECAT) y Calidad Integral y Modernización (CIMO), de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de los cuales se canalizan apoyos a los trabajadores desempleados y a las empresas que requieren adaptar sus sistemas de capacitación o contratar servicios de instituciones que ofrezcan cursos modulares de capacitación con el enfoque de competencia laboral.

El cuarto eje tiene como propósito el posibilitar la evaluación y certificación de la competencia Laboral de los trabajadores de los sectores industrial, agropecuario y de servicios. Para tal efecto el CONOCER acredita a personas morales para que actúen como tercera parte en el Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.

De tal forma que los Organismos Certificadores, certifican la Competencia Laboral de las personas; los Centros de Evaluación capacitan y evalúan la competencia, integrando el portafolio de evidencias por candidato, mismo que sirven de referente para determinar si una persona es competente en una función productiva determinada. La Certificación de Competencia Laboral es voluntaria, imparcial y de libre acceso, de validez universal y con un mismo formato.

Para apoyar la instrumentación de este eje, el CONOCER ha publicado en el Diario Oficial de la Federación un conjunto de 27 Reglas Generales y Específicas, que actualmente se encuentran en proceso de actualización, en las que se establecen bases

y criterios para la integración y funcionamiento de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.

A continuación se presenta un listado conteniendo el identificador y el nombre de la Regla:

- Reglas Generales del Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral.
- Reglas Generales del Área de Normalización.
- Reglas Especificas del Área de Normalización.
- Reglas Generales del Área de Certificación.
- Reglas Especificas del Área de Certificación.

4. COMITÉS DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

La información que se expondrá en este apartado corresponde al resumen realizado del folleto del CONOCER denominado "Sistema de Normalización de la Competencia Laboral", y de la página del Internet www.conocer.org.mx

La Normalización de Competencia Laboral es el proceso orientador para establecer normas sobre los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por los individuos para el desempeño de funciones productivas, éste proceso se basa en las Normas Técnicas de Competencia Laboral, que son propuestas y definidas por Comités de Normalización.

Un Comité de Normalización está integrado por trabajadores y empresarios, representativos de los intereses de una determinada rama de actividad económica, industrial o de sector acreditado por el CONOCER para su funcionamiento cuenta con una Junta Directiva y uno o varios Grupos Técnicos los cuales definen, elaboran y presentan Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).

Los Comités de Normalización de Competencia Laboral constituyen la base para generar, mantener y actualizar el sistema de Normalización. Sus principales objetivos son:

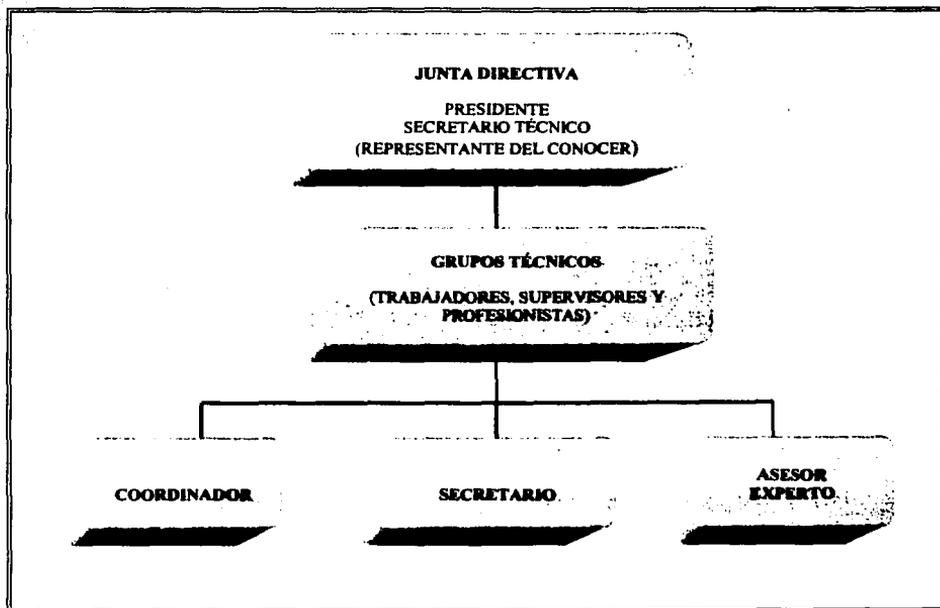
- Generar y elaborar NTCL que permitan determinar con mayor precisión las necesidades del aparato productivo; orientar y evaluar las capacidades, habilidades o destrezas de los trabajadores, y adecuar la oferta de capacitación a la demanda.
- Proponer al CONOCER el establecimiento de NTCL de carácter nacional.
- Promover y difundir las NTCL aprobadas y publicas.
- Mantener actualizadas las NTCL, a fin de que respondan permanentemente a los cambios que se generen en los productivos

Un Comité de Normalización se integra por representantes de los empresarios, trabajadores y del sector educativo de una misma rama productiva o área de competencia; para su funcionamiento cuenta con una Junta Directiva y uno o varios Grupos Técnicos.

La integración de la Junta Directiva asegura la representación de los sectores empresarial y laboral, la cual depende en gran medida de las características de la rama industrial, de su ámbito geográfico y de su representatividad en el sector productivo, cuidando la participación de la mayor parte del sector o área de competencia respectiva. Los Grupos Técnicos están integrados por personal con gran experiencia en el trabajo y con profundo conocimiento de la función a normar. La participación del sector educativo se prevé como apoyo indispensable para facilitar la transformación de los planes y programas de capacitación y para garantizar una efectiva vinculación de las instituciones educativas con el sector productivo.

La participación del sector educativo se prevé como apoyo indispensable para facilitar la transformación de los planes y programas de capacitación y para garantizar una efectiva vinculación de las instituciones educativas con el sector productivo.

CUADRO No. 3 "ORGANIGRAMA DE UN COMITÉ DE NORMALIZACIÓN"



Fuente: Elaborando tomando como base documentación proporcionada por el CONOCER

El CONOCER proporciona a los Comités de Normalización los siguientes apoyos:

1. Promoción y apoyo para su constitución y operación.
2. Apoyo económico decreciente y por área prioritaria para el país.
3. Asistencia técnica, logística y metodológica.
4. Información sobre otros sistemas de normas desarrolladas a nivel internacional y programas de formación con el enfoque de competencia laboral.

Los trabajos de integración y constitución de los Comités de Normalización de Competencia laboral se iniciaron en aquellos sectores prioritarios para la economía del país, así como en los que cuentan con experiencia de la normalización de productos y servicios, y en los que se ha manifestado el interés por incorporar al proceso de normalización y certificación de competencia laboral. A la Fecha, se han instalado 55 Comités de Normalización. Cabe señalar que en su conjunto, estos Comités tienen un impacto potencial en más de un millón setecientas mil unidades productivas involucradas y en más de 27 millones de trabajadores, que cubren las 12 áreas de competencia laboral y 5 niveles de competencia laboral definidos en la Matriz de calificaciones.(ver cuadro No. 4)

CUADRO NO. 4 "AREAS DE COMPETENCIA LABORAL"

CONSTRUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• PLANEACIÓN Y SUPERVISIÓN• EDIFICACIÓN• ACABADO• INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO
COMUNICACIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">• PUBLICACIÓN• RADIO, CINE Y TELEVISIÓN• INTERPRETACIÓN ARTÍSTICA• TRADUCCIÓN• PUBLICIDAD Y PROPAGANDA• SERVICIOS BIBLIOTECARIOS• DISEÑO Y EXHIBICIÓN

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

Sistema de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral

ÁREAS	SUBAREAS
CULTIVO, CRIANZA, APROVECHAMIENTO Y PROCESAMIENTO AGROPECUARIO, AGROINDUSTRIAL Y FORESTAL.	<ul style="list-style-type: none"> • AGRICULTURA • GANADERÍA • PESCA Y ACUACULTURA • FORESTAL Y SILVÍCOLA • AGROINDUSTRIAS Y EMPAQUES • PRODUCCIÓN BIOTECNOLÓGICA • CAZA • EMPRESAS FAMILIARES RURALES
DESARROLLO Y EXTENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN • CIENCIAS BIOLÓGICAS Y ECOLOGÍA • FÍSICA Y QUÍMICA • MATEMÁTICAS • CIENCIAS SOCIALES
EXTRACCIÓN Y BENEFICIO	<ul style="list-style-type: none"> • EXPLORACIÓN • EXTRACCIÓN • REFINACIÓN Y BENEFICIO • PROVISIÓN DE ENERGÍA Y AGUA
MANUFACTURAS	<ul style="list-style-type: none"> • PROCESAMIENTO DE MINERALES • METALURGIA • PROCESAMIENTO DE MATERIA ORGÁNICA • MANUFACTURA DE TEXTILES Y PRENDAS DE VESTIR • MANUFACTURA DE PRODUCTOS DE CONSUMO • MANUFACTURA DE PRODUCTOS QUÍMICOS • MANUFACTURA DE PRODUCTOS METÁLICOS • MANUFACTURA DE PRODUCTOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS • AUTOMOTRIZ
SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • SERVICIOS MÉDICOS • PROTECCIÓN SANITARIA • SEGURIDAD SOCIAL • SEGURIDAD PÚBLICA
SERVICIOS DE FIANZAS, GESTIÓN,	<ul style="list-style-type: none"> • BOLSA, BANCA SEGUROS • FINANZAS Y CONTABILIDAD • COMPRAS E INVENTARIOS • ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL • TRABAJO DE OFICINA • SERVICIO POSTAL Y MENSAJERIA • SERVICIOS LEGALES • DESARROLLO DE SISTEMAS

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

EL PROCESO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

Sistema de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral

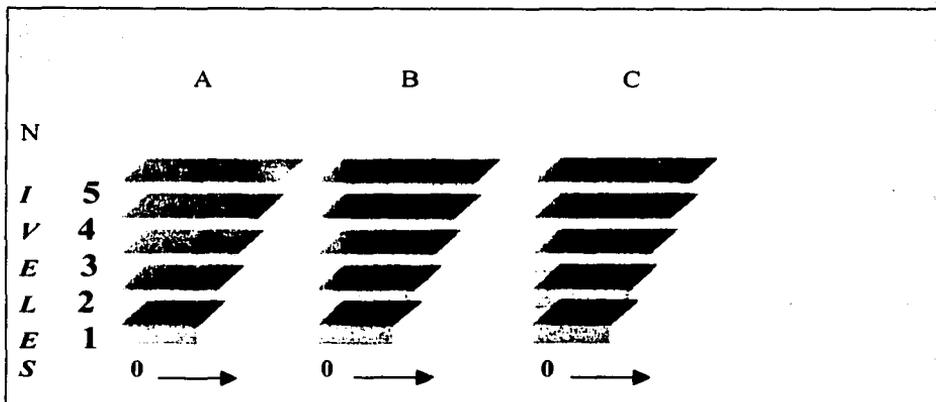
ÁREAS	SUBAREAS
TECNOLOGÍA MECÁNICA, ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA	<ul style="list-style-type: none"> • TECNOLOGÍA MECÁNICA • TECNOLOGÍA ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA • TECNOLOGÍA MARINA • TECNOLOGÍA AERONÁUTICA • TECNOLOGÍA DE PROCESOS INDUSTRIALES
TELECOMUNICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • TELEFONÍA • TELEGRAFÍA • TELEMÁTICA • TELEVISIÓN • RADIO TRANSMISIÓN • COMUNICACIÓN SATELITAL
TRANSPORTE	<ul style="list-style-type: none"> • TRANSPORTE FERROVIARIO • TRANSPORTE POR VEHÍCULOS AUTOMOTRICES • TRANSPORTE AÉREO • TRANSPORTE MARÍTIMO
VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	

FUENTE : CONOCER, "AVANCES Y COMPROMISOS 1995 - 2000" CONOCER, SEP, México. 2000. Pág.29

La matriz de calificaciones es el referente para ubicar las calificaciones de función de área de competencia que pertenecen y el nivel de competencia que se les ha asignado. Como ya se señaló se han identificado 12 áreas de competencia, subáreas y 5 niveles de competencia laboral. Los niveles de competencia laboral tienen como base de caracterización el distinto grado de autonomía en la ejecución de los trabajos, los diferentes grados de responsabilidad y la diversidad de tareas que pueden identificarse en una actividad. (ver cuadros 5 y 6)

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CUADRO No. 5 "NIVELES DE COMPETENCIA"



Fuente: Elaborado tomando como base la documentación proporcionada por el CONOCER

Identifican fundamentalmente:

- A. Variedad de actividad.
- B. Complejidad de la actividad.
- C. Autonomía del personal en el trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO No. 6 "MATRIZ DE CALIFICACIONES"

ÁREAS	COMUNICACIÓN SOCIAL	CONSTRUCCIÓN	CULTURA CALIDAD Y VEJANZA	INDUSTRIAS Y ACTIVIDADES	OCUPACION Y BIENESTAR	MATEMÁTICA	SAÚDE Y PROTECCIÓN SOCIAL	INDUSTRIAS Y ACTIVIDADES							
5															
4															
3															
2															
1															

Fuente: Elaborado tomando como base la documentación proporcionada por el CONOCER.

El criterio para determinar la prioridad de las áreas a normalizar es el papel estratégico que mantiene el sector o actividad económica correspondiente en el desarrollo del país. En ese sentido, la normalización ha iniciado en aquellas industrias o sectores que se consideran más relevantes, de acuerdo con estudios sectoriales y análisis realizados por las cámaras, asociaciones y empresas, tomando en cuenta sus niveles de desarrollo tecnológico, inversión y calificación de la población ocupada; su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) y al empleo; su importancia y desarrollo regional, así como su compromiso con el proceso de normalización

Serán los Comités de Normalización los que determinen, de acuerdo con las prioridades del a rama o área correspondiente, cuáles funciones productivas se normalizarán. Se estima que en un plazo de cinco años se establecerán las Normas Técnicas de Competencia Laboral, correspondientes al 80 por ciento de la fuerza laboral nacional.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Al margen de lo expresado debe señalarse que si bien, los comités de normalización elaborar las normas técnicas de competencia laboral, los instrumentos de evaluación y las currículas de capacitación con propósitos de evaluación son formulados por los centros de evaluación y organismos certificadores, los que determinan la amplitud de los mismos en forma discrecional aún cuando éstos se elaboren con los criterios y lineamientos metodológicos establecidos por el CONOCER.

Lo anterior supone la existencia de una gran diversidad de instrumentos, con diferentes grados de dificultad en su aplicación, misma que esta en función de los intereses de quienes los aplique, esto es: los organismos certificadores y centros de evaluación pueden estar acreditados en una misma norma, y cada uno contempla diferentes estrategias para evaluar la competencia y en su oportunidad para capacitar; diseñando y aplicando los instrumentos de evaluación más adecuados en función de sus objetivos y de la población objetivo que estas instancias han determinado, de esta manera se supone que el candidato a evaluar esta en libertad de elegir la mejor opción para evaluar su competencia laboral, pero al mismo tiempo, las características del proceso de evaluación son diferenciadas, toda vez que en un centro de evaluación el proceso evaluatorio puede ser más sencillo y en otro más complejo.

Por tanto el Sistema Normalizado de Competencia Laboral que opera a través de los Comités de Normalización y sus grupos técnicos deben asumir la responsabilidad de manera formal, para elaborar el paquete técnico de normalización que integre:

- Instrumento de Evaluación:
 - Plan de Evaluación.
 - Diagnóstico del Candidato.
 - Guías de Observación.
 - Listas de Cotejo.
 - Cuestionario de Conocimientos.
 - Contrastación de Evidencias.
- Curricular de Capacitación:
 - Características Generales del Curso.
 - Objetivos Generales, particulares y específicos.
 - Estructura temática.
 - Esquema Resumen.
 - Cartas descriptivas.

De esta manera el sistema tendrá un sentido de integridad, homologar instrumentos, posibilitará al candidato acceder a la oferta de evaluación, capacitación y certificación, bajo criterios de racionalidad y pertinencia.

5. CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL

Para atender el presente apartado, fue necesario consultar el Glosario de Términos editado y publicado por el CONOCER en 1996, así como las Reglas Generales y Específicas para la operación de los SNCL y SCCL.²¹ y se tomaron complementos algunos fragmentos del folleto titulado ¿Qué es la Certificación de la Competencia Laboral? Editado por CONOCER, así como información obtenida en la página de Internet: <http://www.certificación@conocer.org.mx>.

La Certificación de competencia laboral es el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes, adquiridos mediante diferentes procesos y demostrados por un individuo en el desempeño de una función productiva, conforme a una Norma Técnica de Competencia Laboral. Es decir, la certificación es el reconocimiento a la competencia adquirida por los individuos en el trabajo, en la escuela o mediante métodos autodidactas.

La certificación la realizan instancias de tercera parte, es decir, entidades independientes de los procesos de normalización y capacitación. Estas entidades son acreditadas por el CONOCER como Organismos Certificadores, con base en la capacidad técnica y administrativa que demuestren, misma que asegurará que los procesos de evaluación y certificación que lleven a cabo sean válidos, confiables y transparentes, asimismo, los Organismos Certificadores deben contar con la infraestructura necesaria para el control de calidad, así como los sistemas de seguimiento y registros de información pertinentes.

Para que el Sistema de Certificación de Competencia Laboral sea digno de credibilidad y mantenga un alto nivel de eficiencia, se realizarán acciones que aseguren la calidad del mismo, estas medidas consideran el seguimiento y la evaluación continua del Sistema por el CONOCER, para fundamentar futuras decisiones de acreditación y mantener informados a los Comités de Normalización y al público en general acerca del rigor de la certificación.

Los individuos que decidan certificar su competencia de manera voluntaria, deberán incorporarse a un proceso de evaluación realizado por Centros de Evaluación o Evaluadores Independientes acreditados por los Organismos Certificadores. Durante

²¹ Documentos que proporcionan las bases conceptuales y metodológicas para el desarrollo de los Sistemas, los cuales fueron elaborados con la participación de diversas instancias educativas y del sector productivo, publicados en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de septiembre de 1996.

este proceso se recogerán evidencias sobre el desempeño laboral del interesado. Esta recopilación podrá llevarse a cabo en el lugar de trabajo o en condiciones similares a éstas. Con base en los resultados de la evaluación se determinará si el individuo es competente, es decir, si se le otorga la certificación de su competencia o debe prepararse más para alcanzarla.

Por lo anterior, debemos de entender que la Competencia Laboral es "la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados esperados. Lo que significa la puesta en evidencia de los conocimientos, las capacidades y los comportamientos requeridos para el desempeño de una actividad. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber-hacer"²²

Esta capacidad para realizar un conjunto de funciones que conducen a la producción de un bien o servicio, sea como producto final o intermedio. De ahí que esta posibilidad este abierta a todo tipo de personas; campesinos, obreros, técnicos, trabajadores en activo, los que se encuentran sin empleo y los estudiantes, podrán dirigirse a los Organismos Certificadores, donde se les elaborará un diagnóstico previo para después canalizarlos a las instancias de evaluación, a fin de que sea valorado su desempeño. En caso de cumplir con los requisitos establecidos en las Normas Técnicas de Competencia Laboral, la instancia evaluadora informará y el Organismo Certificador tramitará la expedición de su certificado ante el CONOCER, para que éste sea otorgado, posteriormente, por el Organismo Certificador. También pueden dirigirse a los Centros de Evaluación acreditados y oficinas de los Servicios Estatales de Empleo para recibir orientación.

Como ya se señaló, la certificación debe realizarse por una tercera parte lo que garantiza la imparcialidad, equidad e independencia de los procesos involucrados en la certificación, respeto de los de normalización y capacitación, y del propio CONOCER. Las instituciones educativas, los sindicatos, las asociaciones civiles, los despachos consultores, los centros de trabajo, etc. puede ser Centros de Evaluación de la Competencia Laboral.

Los requisitos que deben cumplir estas instancias para acreditarse como Centros de Evaluación se pueden señalar:

1. Que cuenten con la capacidad técnica para que los procesos de evaluación sean válidos, confiables y transparentes.

²² Estas reglas se tomaron del SNC 210000 y Glosario de términos.

2. Que cuentan con el personal especializado en los funciones productivas que deben evaluar.
3. Que se establezcan los procedimientos de verificación interna en el centro y se acepte la verificación externa que realice el Organismo Certificador para asegurar la calidad de los procesos.
4. Que en la realización de sus actividades de evaluación garanticen actuar con calidad imparcialidad y objetividad.

Los individuos o candidatos que deseen someterse a este proceso de Evaluación y Certificación de su Competencia Laboral no necesita acreditar un nivel académico específico basta con que demuestre sus conocimientos, habilidades y destrezas para realizar una función productiva, sin importar la manera en que los adquirió.

Los certificados de Competencia Laboral serán validos en todo el país al tener como base para su expedición las Normas Técnicas de Competencia Laboral con carácter nacional y las Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, aprobadas por el CONOCER. Su reconocimiento a nivel internacional dependerá de la reglamentación existente en cada país.

La confiabilidad de la Certificación, se garantiza a través del sistema de calidad con el que opera el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, el cual incluye la verificación, supervisión y auditoria a los Organismos Certificadores e instancias de evaluación que lleva a cabo el CONOCER.

De igual forma, se establecerá un Sistema Integral de Información que contendrá todos los datos relativos a los participantes del Sistema, el cual permitirá el registro y consulta de las Normas Técnicas de Competencia laboral; coadyuvará en el proceso el certificación y en la conformación de un sistema único de registro y control de la certificación de trabajadores; y, será una interfase con los sistemas de información desarrollados por los sectores educativo y laboral que participan en el Proyecto, para apoyar los procesos de orientación vocacional, de capacitación y de colocación de trabajadores, permitiendo el cruce de información de la oferta de mano de obra calificada, la demanda de empleo y la oferta de capacitación de educación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Se controlará la emisión de certificados, utilizando un formato único con características y elementos de seguridad que permiten un uso confiable de estos

documentos, que serán emitidos por el CONOCER, la Certificación tiene un costo, depende del nivel y número de calificaciones a las que desee certificarse un individuo.

Actualmente se realizan estudios para determinar las tarifas, las cuales buscarán ofrecer la certificación a los trabajadores con costos accesibles y que a su vez permitan al Sistema de Certificación de Competencia Laboral contar con un financiamiento que garantice la calidad en las decisiones de la evaluación y la certificación de Competencia Laboral, así como mantener y desarrollar el propio Sistema.

Las tarifas estarán apoyadas en estudios que consideren el financiamiento de sus actores, y que definirán la(s) forma(s) de beneficiar a trabajadores o empleadores que pudieran interesarse, de acuerdo a la demanda potencial de certificación en cada área o subárea de competencia.

En el caso de no alcanzar el desempeño requerido en una Norma Técnica de Competencia Laboral, los individuos serán considerados como aún no competentes y canalizados a los servicios educativos y de capacitación que ofrezcan opciones para complementar su formación.

Al margen de la anterior debe señalarse que los procesos de normalización no avanzan de manera uniforme, sino en forma diferenciada, dadas las siguientes condicionantes:

- a) Los Organismos Certificadores y los Centros de Evaluación determinar su acreditación en las Normas Técnicas de Competencia Laboral y de acuerdo a sus intereses son susceptibles de realizar en el mercado laboral, además de ser estas instancias las que seleccionan segmentos poblacionales a atender, esto determina el que en algunos casos existan Normas Técnicas, que han sido aprobadas y publicadas, pero en los cuales no existen personas certificadas, lo que supone una contradicción metodológicas
- b) Existen Centros de Evaluación de carácter institucional que dependen de Secretarías de Estado, bajo la figura de órganos Desconcentrados o Descentralizados y que han ampliado sus facultades y atribuciones para capacitar y evaluar con propósitos de certificación, sin embargo su oferta de servicios es restringida toda vez que no es a población abierta, constriñéndose para certificar únicamente a las personas que en ellos laboran o aquellas con los que mantienen acuerdos de colaboración, convenios y contratos, esto se

- traduce en falta de oportunidad de certificación para los productores y trabajadores
- c) Las acciones de promoción y divulgación del modelo de certificación se limita a la capacidad de respuesta financiera y logística de los Organismos Certificaciones y Centros de Evaluación.
 - d) Los costos de producción del proceso de certificación varían en función de la Norma Técnica; de la demanda real y potencial en el ámbito de la certificación; de la oportunidad del proceso de certificación, lo anterior determina el precio del certificado, de la evaluación y de la capacitación, mismos que se ponen a consideración del candidato el que más de las veces argumenta su interés por certificarse, pero expone la necesidad de contar con recursos necesarios para obtener el reconocimiento formal de sus competencias.
 - e) Los apoyos institucionales de carácter financiero otorgados por el Ejecutivo Federal establecen requisitos normativos y administrativos que restringen el acceso de los candidatos a estos beneficios; esto se concreta en los candidatos a certificar que provienen de los sectores agropecuario y rural.

De esta manera se requiere que el Sistema de Certificación de la Competencia Laboral, determine a los organismos certificadores y centros de evaluación las prioridades a atender: actividades económicas preponderantes y población objetivo, además, se hace necesario que las cosas a cubrir por el demandante del servicio se homologuen entre los agentes prestadores del servicio.

La prestación de servicios de evaluación, capacitación y certificación que ofertan los Organismos Certificadores y los Centros de Evaluación deben ser a población abierto, por lo tanto el CONOCER, debe condicionar la acreditación de estas instancias, al cumplimiento de esta regla.

En lo que respecta a la difusión, divulgación y promoción del modelo de competencia debe establecerse una estrategia global que incorpore al CONOCER, PMETyC, Centro Educativo, Organismos Certificadores y Centros de Evaluación, de manera que al conjuntar esfuerzos, voluntades y recursos entre las partes se posibilite el uso y aprovechamiento de los medios masivos de comunicación en sus diversas modalidades. En el caso de los programas Gubernamentales de apoyo al proceso de certificación, estos deben ser accesibles a la población trabajadora por tanto deben simplificar sus trámites y requisitos para beneficiar al mayor número de personas y no convertirse en un dique que impida la Certificación de Competencias Laborales.

CAPITULO TERCERO
NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA
COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

1.- SUJETOS DE ATENCIÓN

Al Sector Rural se le concibe como el sector económico y social del campo integrado por personas, grupos, organizaciones sociales y empresariales, que orientan sus esfuerzos productivos al aprovechamiento de los recursos naturales para producir, transformar, comercializar y distribuir bienes y servicios de carácter agropecuario, forestal, minero, piscícola, cinegético, como medio de acceder a más y mejores niveles de calidad de vida por la vía de trabajo productivo.

Sin embargo este sector enfrenta grandes rezagos, toda vez que existen más de 130 mil comunidades que incluyen 29 mil ejidos, con una población dispersa que hace más difícil el acceso a los servicios de capacitación. El 90% de los productores carece de apoyo tecnológico adecuado, sólo el 5% de los mismos cuenta con atención profesional remunerada y el resto tiene severas dificultades para intervenir en ella, lo que demuestra un elevado rezago en asistencia técnica y capacitación.²³

La capacitación en el sector rural esta relacionada y condicionada por diversos factores, principalmente de carácter educativo y organizativo, que deben ser evaluados para generar un mecanismo alternativo viable para el fortalecimiento de este servicio. El rezago educativo en el país es considerable, en el medio rural alcanza en promedio 3.1 años de primaria contra el promedio de siete años de la Población Económicamente Activa (PEA), lo cual se evidencia en su población, que en gran proporción tiene problemas de analfabetismo funcional.

Existe la necesidad de volver más eficiente la agricultura de frente a su situación en México y en Latinoamérica: "Esto a su vez significa que con una menor cantidad de cada factor de producción los agricultores tendrán que obtener mayor cantidad de producto (...) de mejor calidad (...) y a un costo unitario más bajo. (...) Estos son los requisitos que inexorablemente los agricultores tendrán que reunir en forma simultanea; de no hacerlo, la inhumana competencia de los mercados los transformara en ex-agricultores."²⁴

²³ Estadísticas tomadas del Plan Nacional de Desarrollo "Programa Sectorial Agrario 2001-2006" "Seguridad Jurídica en el Campo Mexicano" "Acciones para un Desarrollo Rural Integral". Secretaría de la Reforma Agraria. Procuraduría Agraria. Registro Agrario Nacional. Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal, México 2001. Pág. 16-21.

²⁴Lacky, Polan "La Formación de Profesionistas ante los Nuevos Desafíos del Sector Agropecuario", FAO, Chile, 1996-1997.

Esta afirmación, hecha por un analista de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, adquiere una dimensión más dramática y precisa cuando se refiere a los productores campesinos de México. Es importante tener presente, además que, en la actualidad existe un proceso de descampenización que se manifiesta en la migración hacia áreas urbanas de la región y de la frontera principalmente, como en la concentración de tierras y agua en manos de empresarios privados.

El sector rural mantiene en posesión y propiedad cerca de 177.5 millones de hectáreas de diversos tipos: Ejidos y Comunidades 105 millones, distribuidas entre 22,353 núcleos agrarios, beneficiando a 3,026,620 millones de productores jefes de familia; 66.9 millones de hectáreas donde se asienta la pequeña propiedad con 2.5 millones de propietarios jefes de familia; 5.6 millones de hectáreas de terrenos nacionales que benefician a 0.15 millones de nacionaleros.²⁵

El sector rural incorpora a cerca de 6.11 millones de productores jefes de familia organizados en las tres formas de tenencia de la tierra; Ejido, Comunidad y Pequeña Propiedad, además de aproximadamente 6 millones de campesinos que por circunstancias diversas no pudieron acceder a los beneficios del reparto, si a esas cifras les es agregado el volumen de integrantes de núcleos familiares, sé esta hablando de un capital humano en el campo de varios cientos de miles de participantes sociales y agentes económicos.²⁶

Esto da origen al surgimiento de las unidades económicas familiares rurales, que se orientan a la satisfacción de las necesidades del productor y su familia a partir de la producción de bienes y servicios para el autoconsumo, el mercado o con doble propósito.

Los productores rurales que son los poseionarios y propietarios de predios rústicos mantienen la visión de que no solo se es productor cuando se cultiva la tierra o se cuidan animales de pastoreo, reconocen que están en posibilidades de dedicarse a otro tipo de actividades, saben que pueden aprovechar el bosque maderable, extraer los recursos minerales, utilizar los cuerpos de agua en la piscicultura, aprovechar los recursos naturales en el fomento del ecoturismo.

²⁵ Estadísticas tomadas del Plan Nacional de Desarrollo "Programa Sectorial Agrario 2001-2006" "Seguridad Jurídica en el Campo Mexicano" Acciones para un Desarrollo Rural Integral". Secretaría de la Reforma Agraria. Procuraduría Agraria. Registro Agrario Nacional. Fideicomiso Fondo Nacional de Fomento Ejidal, México 2001. Pág. 77

²⁶ Ibidem.

Considerando que las empresas sociales son organizaciones integradas por personas físicas o morales que unen esfuerzos, voluntades y recursos orientándolos hacia la producción, la comercialización y distribución de bienes socialmente necesarios; asumiendo los riesgos inherentes a la actividad que va ha desarrollar, retribuyendo en forma equitativa entre sus miembros los excedentes y beneficios obtenidos

En cuanto a la Unidad Económica campesina o familiar, es fundamental tener presentes aspectos cotidianos de tradición y cultura específicos del grupo (laborales, culturales) y la producción para el auto consumo. La empresa rural o unidad productiva centra su atención en el proceso productivo, tecnología, asistencia técnica, el funcionamiento de las áreas, el nivel de organización del trabajo, así como los resultados productivos, comerciales y financieros, para entrar a la dinámica del mercado.

Debe señalarse que la magnitud del sector rural es amplia y diversa, detenta el 100% de las tierras agrícolas y ganaderas del país, el 70% de las de tipo forestal, el 80% de los recursos minerales, el acceso a la totalidad de los cuerpos interiores de agua (2.8 millones de has.) y el 80% de las costas.²⁷

Los productores rurales han venido transitando de esquemas artesanales de organización para la producción a esquemas modernos de asociación productiva, dando origen a la constitución de figuras asociativas legalmente reconocidas, a través de las cuales legitiman su presencia como agentes económicos. Por su naturaleza las figuras asociativas permiten al productor rural desarrollar cualquier actividad económica y social que sea lícita, brindando la oportunidad de participar con todas las garantías de ley en todas las fases de la cadena productiva, lo que en todo caso depende de su capacidad de respuesta.

En este sentido destaca el hecho de que aquellos campesinos que ofertan su fuerza de trabajo en el sector rural, han iniciado procesos de organización social y económica integrándose al igual que los productores en figuras asociativas que les permitan estar en condiciones de desarrollar proyectos productivos donde la tierra no sea condición para su implementación, además de posibilitar la concertación para la prestación de servicios de mano de obra en mejores condiciones de contratación y defensa.

En la actualidad existen una gama de figuras asociativas orientadas a la producción de bienes y servicios:

²⁷ Ibidem.

- 10,000 Sociedades de Solidaridad Social.
- 10,000 Sociedades Cooperativas de Productores y Consumidores.
- 12,000 Empresas Ejidales Especializadas dedicadas al aprovechamiento de la tierra de uso común.
- 1,200 Uniones de Ejido y Asociaciones Rurales de Interés Colectivo que agrupan aproximadamente a 12,000 núcleos agrarios
- 6,000 Unidades Agrícolas Industriales para la Mujer, agrupando a casi 150,000 productoras.
- 3,000 Sociedades de Producción Rural, con un número estimado de 40,000 productores.
- 40 Uniones de Sociedades de Producción Rural con cerca de 800 SPR.²⁸

Las cifras anteriores sin considerar a los productores miembros de organizaciones agrícolas, ganaderas y a las asociaciones civiles que agrupan a un número significativo de productores por rama de producción y sistema de producción, las sociedades mercantiles en el campo se integran por inversionistas, productores rurales y en ocasiones por prestadores de servicios de mano de obra, estas empresas vinculan a técnicos especializados como consultores a las sociedades rurales contratantes.

De esta manera el sector rural presenta un amplio y variado espectro de actividades productivas y de organizaciones económicas empresariales. Por su naturaleza las unidades económicas familiares rurales y las figuras asociativas constituida por los productores son identificadas como empresas rurales, ya que cumplen con las siguientes premisas:

1. Se realizan inversiones en monetario, especie y trabajo, arriesgando el capital.
2. Se orienta a la recuperación de la inversión.
3. Compiten en los mercados de bienes y servicios con volumen, calidad y precio.
4. Busca permanecer y posicionarse en el mercado.
5. Pretende la obtención de utilidades.
6. Retiene excedentes económicos para capitalizar y ampliar la planta productiva.

²⁸ Ibidem.

En consecuencia, un productor es un empresario del campo, distinguiéndose de otros por el desempeño de funciones diversas al asumir su rol como propietario y trabajador. Sin embargo, por las características de éstas empresas, sus miembros desempeñan una doble función, son propietarios y trabajadores. Realizan funciones en la gerencia de la empresa al desempeñarse como:

1. Planeadores y programadores.
2. Gestores.
3. Organizadores y promotores
4. Directores.
5. Contadores y contralores.
6. Supervisores.
7. Capacitadores.
8. Compradores.
9. Vendedores.
10. Inversionistas, etc.

Además de cumplir con funciones como: responsables técnicos de las áreas de producción, suministro, medios de producción, almacenamiento, transporte y otras actividades dependiendo del giro de la empresa. De esta manera y por dualidad de las funciones que desempeña, el productor se convierte en un individuo multifuncional que pone en práctica sus saberes, muchas veces adquiridas de manera empírica, desarrollando implícitamente capacidades de innovación, adaptación y aprendizaje continuo.

Es necesario considerar que las actividades económicas de la empresa rural, asumen la forma de producción mercantil al estar subordinada a la economía de mercado. Por la característica de los fenómenos económicos, sociales y políticos que se manifiestan en el campo se da origen a procesos económicos diferenciados entre las empresas rurales, lo que se concreta en aquellas que se desarrollan y las evolucionan y desaparecen.

La dinámica señalada está condicionada por el grado de organización que la empresa mantenga a su interior, por su representatividad en el mercado y por las formas de relación económica y nexos de solidaridad que ejercite con otras empresas en las zonas o regiones donde se desenvuelve.

Los elementos que determinan estas dinámicas son:

- a. Carácter de los productos en relación a su valor comercial y capacidad de realización en el mercado.
- b. Diversificación de la producción en términos de disminución de la vulnerabilidad de la empresa rural ante las condiciones y mecanismos de mercado.
- c. Grado de complejidad del proceso productivo, toda vez que es diferente que la empresa realice actividades de comercialización, a que emprenda actividades de producción y transformación.
- d. Tecnología para la producción en relación al uso de adelantos científicos y tecnológicos, por cuanto posibilitan el incremento de la productividad.
- e. Grado económico de integración de la empresa, tomando como indicador el avance en la producción de bienes a disposición del mercado y las formas y mecanismos, a través de los cuales participa en él.

De lo anterior se infiere, que aún cuando las empresas rurales se dediquen a un mismo giro productivo y tengan presencia en una región geoeconómica determinada, estas se diferencian entre sí, en lo relativo a su dinámica económica, la que determina la naturaleza de sus procesos organizativos y de distribución de excedentes.

Debe señalarse que en la mayoría de los casos el desarrollo de las empresas rurales está determinado por la experiencia laboral de sus miembros, en relación a los procesos productivos que emprenden y desarrollan. En lo relativo a la inserción de la empresa en el mercado, debe considerarse los mecanismos que ésta aprovecha y utiliza para apropiarse de los excedentes, considerando que la producción esta inmersa en relaciones de intercambio de tipo mercantil, expresados en los actos de comprar y vender.

Bajo esta dinámica de intercambio, es necesario tener presente que las empresas rurales de ven obligadas a recurrir al mercado para satisfacer sus necesidades de producción y reproducción destinando un mayor volumen de productos a la adquisición de ingresos monetarios para la adquisición de bienes y servicios que le son necesarios, o bien accediendo al dinero por la vía de crédito o el préstamo, lo que la vincula al mercado financiero, operaciones que se convierten en un solo proceso

en el que la venta, la compra y el crédito aparecen articulados y complementados entre sí, subordinando la economía de la empresa a la economía general.

Lo anterior, presupone que en esta etapa donde el fenómeno de la globalización se sustenta en la creación de mercados abiertos, donde los distintos concurrentes desarrollan mecanismos orientados a controlar dichos mercados, se requiere que los productores rurales y sus empresas estén en condiciones para competir en sus productos en procesos de intercambio más equitativos, donde la calidad, el volumen y el precio se convierten en los factores preponderantes de realización y consolidación de la empresa.

Por tanto, es necesario que las empresas en el sector rural, al margen del giro productivo tamaño y ubicación deben dar origen a la creación y adopción de una nueva cultura productiva, laboral y comercial, sustentada en la calidad del cómo y con qué producir, en la calidad de los bienes o servicios que se pretende poner a la disposición del mercado, estas premisas se han concretado en Normas que Certifican las calidades de los procesos productivos y de los productos, como condición para garantizar la competitividad de los bienes y servicios de origen agropecuario y rural en los diferentes mercados.

En la actualidad las Normas de Calidad se han extendido hacia el factor productivo más importante el trabajador y el productor, ya que en ellos recae la responsabilidad de que lo que se produzca cuente con los parámetros de calidad necesarios. De esta manera la Certificación de la Competencia Laboral en el sector, se convierte en el instrumento de gestión organizativa e instrumento de política que apunta al reconocimiento formal de los saberes empresariales y productivos de los agentes económicos del sector rural, estimulando sus capacidades individuales y colectivas para enfrentar en mejores condiciones los retos de la productividad, la producción y del intercambio comercial.

Pero además pretende reconocer las capacidades, habilidades y destrezas que miles de hombres trabajadores del sector rural han adquirido a través de los años, de generación en generación y que los hace especialistas en funciones productivas específicas que aun no adquieren un valor agregado dentro del proceso productivo en el cual participan y que contribuya ofertar al mercado bienes y servicios que aún no han logrado adquirir el precio real que posibilite capitalizar y desarrollar al campo mexicano.

Es en este contexto que se abre un espacio para crear las condiciones sociales en el campo para que los productores y trabajadores rurales se apropien gradual y

sistemáticamente del proceso de Certificación de sus Competencias Laborales, reconociéndolo como componente sustantivo de sus procesos de organización social y económica que contribuye al mejoramiento e incremento de los niveles de empleo, productividades ingreso y al desarrollo de sus capacidades de innovación, adaptación y aprendizaje continuo.

Para las empresas rurales, todas sus áreas de trabajo son importantes, por tanto las funciones productivas, de administración y producción deben cumplirse con eficiencia y eficacia; en consecuencia las actividades que mantengan una calificación laboral acorde a las características y necesidades de la empresa a desarrollar.

De esta manera, el modelo de competencia laboral se convierte en el componente que coadyuva a propiciar el aprendizaje continuo del productor y del trabajador rural, validando sus saberes, saberes haceres y saberes seres, de manera que este aprenda y lleve a la práctica lo que la realidad del trabajo requiere, induciendo implícitamente la toma de conciencia en relación a lo que representan las capacidades desarrolladas o adquiridas, las que racionalmente se concretan en nuevos paradigmas en torno a su problemática y oportunidades de desarrollo.

Posibilitar el reconocimiento pleno de las competencias laborales de los productores y trabajadores del campo, a través de la certificación oficial, requiere que se conceptualice y opere con una visión de integralidad donde se conciba a la capacitación basada en competencias, como el instrumento técnico que facilita a quienes aspiran a certificarse, de los conocimientos necesarios para acceder a este reconocimiento de certificación.

De esta manera, la certificación de competencia debe considerar a todos los que participan en la empresa agropecuaria, sean en las áreas gerencial, de producción, de medios de producción, de suministros, de almacén, de gestión y de transporte, por su naturaleza la certificación de competencias en el sector agropecuario debe considerar las siguientes premisas:

1. Para ser un productor y un trabajador competitivo se requiere innovar.
2. Para innovar se requiere desarrollar y adquirir nuevas competencias.
3. Para asumir nuevas competencias se requiere adaptarse y participar en una dinámica de aprendizaje continuo.

Así también el modelo cuenta con una amplia infraestructura institucional representadas por las dependencias gubernamentales de los sectores educativo, laboral, agropecuario, forestal, comercio, reforma agraria, desarrollo social, los que

por la naturaleza de sus funciones, facultades y atribuciones se convierten en instancias promotoras del modelo de competencia laboral agropecuario y rural.

Por tanto, el universo de trabajo sujetos a certificar que realizan una función productiva o bien prestan un servicio en el sector rural es muy amplia ya que no sólo contempla a los productores, sino que además de ellos tenemos a los hijos de éstos que se encuentran estudiando en las Escuelas Tecnológicas Agropecuarias pertenecientes a la Dirección General de Estudios Agropecuarios (DGETA), así como en otras instituciones educativas, como los Centros de Capacitación para el trabajo y Universidades, también contempla a los Técnicos y Extensionistas que trabajan en el campo, así como al personal institucional que labora en dependencias del Gobierno Federal, Estatal y Municipal y que tienen que ver con el Desarrollo del Sector Rural, Capacitadores, Formadores y Consultores rurales, Despachos y Sindicatos por mencionar algunos de este gran grupo de Sujetos de atención del Sector Rural susceptible de ser Evaluada y Certificada su competencia laboral que desempeña en su trabajo diario dentro de este Sector.

2.- PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES RURALES

Los Comités de Normalización son los responsables de generar las Normas Técnicas de Competencia Laboral, para su funcionamiento cuentan con una Junta Directiva, integrada por representantes de los sectores empresarial, laboral y educativo y un o varios grupos técnicos, integrados por personal experto en el trabajo y la función a normar, siendo esta la forma de participar de este organismo como actor rural. La función de los Comités son generar y elaborar normas técnicas.

A la fecha se han instalado 12 Comités de Normalización de Competencia Laboral en el Sector Rural y a continuación se enlistan:

CUADRO No. 7 "COMITÉS DE NORMALIZACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL".

Comité de Normalización de Competencia Laboral del Sector Apícola	Unión Nacional Apícola Av. Melchor Ocampo No. 405-Int. 101 Col. Anzures, C.P. 11590 México D.F. Tel /fax : 55 45 17 51
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Capacitación y Consultoría Agropecuaria	Vallarta No. 21 2º Piso, Col. Tabacalera, Delegación Cuauhtemoc, C.P. 06300 México D.F. Tel : 55 35 0088 55 35 88 57
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Agroequipamiento	Av. México No. 4982 Col. Juan Manuel Vallarta Cd. Zapopan, Jalisco C.P. 45120 Tel : (3) 1 21 04 03 Fax : (3) 1 22 73 37
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Beneficiado del Café	Consejo Mexicano del Café Av. Lope de Vega No. 125 Pisos 1 y 3 Col. Chapultepec Morales C.P. 11570, México D.F. Tel/ Fax : 52 54 61 63 52 54 23 34

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

COMITÉ	
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Hortofrutícola	Adolfo Cano No. 170 Col. Chapultepec Norte C.P. 58260 Morelia, Mich. Tel / Fax : 24 60 84
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Granos y Oleaginosas	Chapultepec No. 412 4to Piso Col. Roma, Delegación Cuahutemoc, C.P. 06700 México D.F. Tel : 52 07 72 30 55 25 78 20 al 29
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Empresas Familiares Rurales	Sor Juana Ines de la Cruz No. 116, 1er Piso Col. Santa Maria la Rivera Delegación Cuahutemoc C.P. 06400 México D.F. Tel : 55 47 10 50 Ext. 119
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Producción e Industrialización de la Leche	Unión Ganadera Regional de la Laguna Melchor Ocampo No. 405 -201 Col. Nueva Anzures C.P. 11590 México D.F. Tel : 52 55 15 82 52 55 18 33
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Producción e Industrialización de la Carne	Melchor Ocampo No. 405 -201 Col. Nueva Anzures C.P. 11590 México D.F. Tel : 52 55 21 11 52 55 36 65
Comité de Normalización de Competencia Laboral de Pesca y Acuicultura	Marsella No. 11 Esq. Berlín Col. Juárez Delegación Cuahutemoc C.P. 06600 México D.F., Tel : 55 92 72 92

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.
NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

COMITÉ	DIRECCIÓN
Comité de Normalización de Competencia Laboral del Sector Forestal y Silvicultura	CARPICENTRO. Dr. Barragán No. 49 Col. Doctores, Delegación Cuauhtemoc C.P. 06720, México D.F. Tel : 57 61 74 11 57 61 01 99
Comité de Normalización de Competencia Laboral de la Industria Azucarera y Alcohólica	Río Niagara No. 11 Col. Cuauhtemoc C.P. 06720 México D.F. Tel : 52 08 35 08 Fax : 52 07 65 92

Fuente: Tomado de la pagina www.conocer.org.mx.

La determinación y elaboración de Normas Técnicas es consecuencia de la discusión, el intercambio de experiencias y el consenso de quienes participan en estas instancias, tanto como miembros de las Juntas Directivas, como en los grupos técnicos de cada comité.

En el caso de los Comités del sector agropecuario, las organizaciones de productores rurales, mantienen un elevado porcentaje de participación a nivel de grupos técnicos y en las juntas directivas desempeñando funciones como presidentes de estas, tal es el caso de:

- Comité Hortofrutícola presidido por Empacadores de Mango de Unión Regional de Productores de Nopal, S. de S.S. (URPONAFAC).
- Comité de Empresas Familiares Rurales presidido por la Federación Nacional Tierra Fértil A.C.; el Comité de Producción e Industrialización de Carne presidido por la Confederación Nacional Ganaderas.
- Comité de Beneficiado de Café, presidido por la Federación Ursulo Galván S. de S.S.
- Comité de Granos y Oleaginosas presidido por la Confederación Nacional de Propietarios Rurales

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- o Comité de Capacitación y Consultoría Agropecuaria presidido por el INCARURAL, A.C.; el Comité de Agroequipamiento presidido por Comercializadora Agropecuaria de Occidente.
- o Comité de Producción e Industrialización de leche presidido por la Unión Región de la Laguna.
- o Comité de Pesca y Acuicultura presidido por CANAINPESCA; el Comité de la Industria Azucarera y Alcohólica presidido por Cámara Nacional de las Industrias azucarera y Alcohólicas.
- o Comité del Sector Apícola presidido por la Unión Nacional Apícola, A.C.

De esta manera el sector empresarial privado y social del campo se vincula al quehacer del fomento y modelo de competencia Laboral en el campo

Es necesario destacar que los comités de normalización han sufrido un deterioro en lo tocante a su membresía, toda vez que por cuestiones administrativas y financieras por parte del CONOCER, tanto las reuniones de las Juntas Directivas y de los Grupos Técnicos de los comités, no han contado con los recursos necesarios para reunirse y dar continuidad a los procesos de elaboración, revisión, ajuste y adecuación de normas técnicas de competencia laboral.

Los comités sin aviso previo a sus integrantes disminuyeron el número de organizaciones, instituciones y dependencias oficiales participantes; CONOCER argumentó escasez de recursos financieros para sufragar los gastos operativos de las reuniones, sin embargo, la selección de quiénes deberán seguir participando se hizo bajo el criterio de la autoridad, rompiendo así con el esquema inicial que les dio origen de mantener una participación plural, recuérdese que la participación de los sectores social y privado es voluntaria y gratuita, en el seno de los comités.

Actualmente, los comités se han cerrado y tal parece que estos se han convertido en instancias de respaldo a determinadas dependencias gubernamentales, que imponen criterios y directrices hacia donde deben apuntar las normas a elaborar, contando con un reducido grupo técnico para su formulación, el que en muchos casos no cuenta con expertos en la función a normalizar, toda vez que los participantes son meros empleados de la dependencia, que más que actuar con criterio técnico, crítico,

económico y social actúan bajo la inercia administrativa de la dependencia para la cual trabajan.

En el mismo caso están los trabajos para revisión y actualización de normas técnicas, donde los grupos técnicos del comité de normalización y los secretarios técnicos del CONOCER pretender revisar y actualizar las normas técnicas de competencia laboral, sin saber cual ha sido el comportamiento de los procesos de evaluación, capacitación y certificación que implementan los Centros de Evaluación y los Organismos Certificadores acreditados, estas situaciones se han detectado en el caso del Comité de Normalización de Capacitación y Consultoría Agropecuaria presidido por el INCA-RURAL.

Al margen de los anteriores comentarios es necesario que el modelo de competencia laboral se consolide y poseione en el animo de los actores económicos, sociales e institucionales involucrados a dar vigencia a la "Nueva Cultura Laboral" y para lo cual se propone:

- a. Reconocer a los Comités de Normalización como instancias plurales y representativas del sector productivo donde se pretenden procesos de certificación de competencia laboral.
- b. Ampliar y no restringir la participación de las organizaciones sociales y económicas en las Juntas Directivas y Grupos Técnicos de los Comités de Normalización del sector agropecuario.
- c. Determinar que sean las organizaciones sociales y/o empresariales quienes presidan las Juntas Directivas de los Comités y no las dependencias gubernamentales.
- d. Posibilitar el acceso de los Organismos Certificadores y Centros de Evaluación a los Comités de Normalización, toda vez que son estos quienes el pulso cotidiano de los procesos de capacitación, evaluación y certificación y conocen el grado de dificultad de la aplicación de las Normas, por su estructura y contenido.
- e. Establecer un sistema de programación, evaluación e información entre el CONOCER, los Organismos Certificadores, Los Centros de Evaluación, Los Grupos Técnicos y Juntas Directivas de los Comités de Normalización; que favorezca a cohesionar a los agentes que participan en la implementación del Modelo de Competencia Laboral.

3.- NORMAS DE CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

El Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral CONOCER ha emitido un conjunto de Reglas Generales y Específicas, en las que se establece bases y criterios para la integración y funcionamiento de los Sistemas Normalizado y de la Certificación de la Competencia Laboral.

De ellos destacan un conjunto de 5 reglas (SNCL10000 A LA 250000) que se consideran para formar el cuerpo de metodología para el desarrollo de las normas técnicas de competencia laboral de ahí extraemos algunos conceptos para exponer el presente tema.

Los lineamientos normativos y metodológicos del Modelo de Competencia Laboral corresponde a los Comités de Normalización elaborar las normas técnicas que servirán de referentes para determinar si una persona es competente en el desempeño de una función productiva.

La Norma es el documento establecido por el consenso y aprobado por un organismo reconocido que establece para un contexto dado un uso común y repetitivo de reglas, directrices o características para ciertas actividades o sus resultados con el fin de conseguir un grado optimo de orden.

Una Norma Técnica de Competencia Laboral es el instrumento que define la competencia laboral en términos del conjunto de conocimiento habilidades y destrezas que se requieren para el desempeño de una función productiva a partir de una expectativa de calidad esperada por el sector productivo.

La Norma Técnica de Competencia Laboral es el documento en el que se registra las especificaciones con base en las cuales se espera sea desempeñada una función productiva. Cada Norma Técnica de Competencia Laboral estará constituida por unidades de competencia, criterios de desempeño asimismo cada Norma Técnica de competencia Laboral expresa el área y el nivel de competencia por su cobertura las Normas Técnicas de Competencia Laboral se clasifican de la siguiente manera:

- a) Las Normas de Empresa son aquellas generadas por una y para una empresa, y estas solo tienen valor al interior de la empresa.

- b) Las Normas de Asociación son aquellas que se consideran validas para un determinado grupo o corporación de empresas.
- c) Las Normas de Carácter Nacional pueden ser aplicadas a toda empresa de un mismo sector productivo (áreas de competencia laboral) y son aprobadas por el CONOCER
- d) La Norma de Competencia Laboral de una Institución Educativa es aquella de carácter transitorio que habiendo sido validada en un proceso de capacitación basada en normas de competencia laboral, se considera aplicable en un programa de una misma institución educativa.

En los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia laboral una Norma Técnica esta expresada en términos de una Calificación de Competencia Laboral.

La formulación de Normas Técnicas de Competencia Laboral se basa en el método del análisis funcional mismo que posibilita identificar y estructurar las funciones o actividades que se llevan a cabo para lograr el propósito de una organización productiva dando origen al "mapa funcional".

El mapa funcional en la expresión gráfica en que se representan las distintas funciones productivas de una asociación, de una empresa u organización de un área de producción, partiendo de su propósito principal, hasta las contribuciones de los trabajadores las funciones productivas tienen una forma particular de expresión cuya estructura es: Verbo-objeto-condición los principios del análisis son:

1. Se realiza de lo general a lo particular, lo cuál permite:
 - ❖ Identificar el propósito principal de sector, grupo de empresas o empresa.
 - ❖ Determinar que funciones se deben realizar para cumplir con dicho propósito.
 - ❖ Las funciones no deben estar referidas a contextos de trabajo específicos.
 - ❖ La desagregación de funciones debe mantenerse una relación de causa-efecto.
 - ❖ Termina cuando en la desagregación del mapa se llega a la identificación de las contribuciones individuales de los trabajadores.

Las funciones últimas de la desagregación reciben el nombre de elementos de competencia.

Mapa funcional. - Recomendaciones:

- * No referirse a operaciones o a procesos.
 - Ejemplo: Purificar el agua
Monitorear la operación de sistemas de purificación de agua.
- * No referir parámetros de productividad:
 - Ejemplo: Generar cinco formatos de una base de datos en dos horas.
Generar formatos de una base de datos.
- * No usar verbos que dificulten la evaluación de la función por no ser observables
 - Ejemplo: Conocer, entender, analizar, valorar, etc.
- * No establecer condiciones irreales.
 - Ejemplo: Elaborar informes que contribuyan a aumentar la Productividad.
Elaborar informes sobre la productividad de la empresa.
- * No utilizar conceptos imprecisos
 - Ejemplo: Adecuado, excelente, rápido, completo, óptimo, de calidad,
- * No utilizar condiciones referidas a contextos laborales específicos.
 - Ejemplo: Producir chamarras de piel de borrego
Ensambla las piezas de las prendas por confeccionar.
- * No enlistar títulos de tareas.
 - Ejemplo: Barrer el área de trabajo.
Mantener limpia el área de trabajo.
No relacionar en el mapa funcional puestos de trabajo.

La elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral tienen como antecedente el análisis funcional, que permite obtener la información necesaria para la definición de dichas Normas, se fundamenta en la identificación y ordenamiento de las funciones productivas de modo tal, que se llegue a una descripción precisa de una área ocupacional, desde el propósito principal hasta las contribuciones individuales requeridas para el cumplimiento cabal de dicho propósito.

Para identificar el desempeño en términos de resultados requerimientos, cuando se pretende establecer un Sistema de Normas Técnicas de Competencia Laboral se hace necesario entender el objetivo global o propósito de la función de estudio, a la cual contribuyen todos los otros resultados si se empieza de lo general con una identificación precisa del propósito principal que integra las funciones de organización laboral en su conjunto, es posible obtener un desglose de funciones que resulta ser útil y eficiente.

La Norma Técnica de Competencia Laboral se integra de los siguientes componentes:

- a) **Titulo de Unidad:** Provee una descripción de un grupo o elemento.
- b) **Titulo del Elemento:** Señala lo que la persona debe ser capaz de hacer.
- c) **Criterio de Desempeño:** Establece los planteamiento de evaluación que describe el o los resultados a obtener por el elemento. Al verificar también el desempeño correcto se confirma la competencia.
- d) **Requerimiento de Evidencia y Guia de Evaluación :**

⇒ Evidencia del Desempeño.

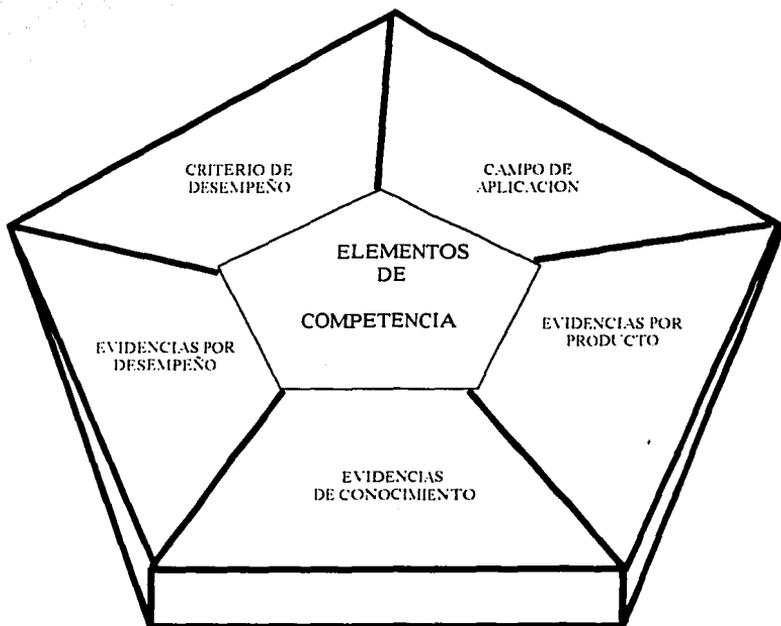
- **Evidencia Directa por Desempeño:** Detalla las situaciones requeridas por los criterios de desempeño para una demostración del logro de la norma, mediante una evidencia por desempeño, también detalla cuantas evidencias se requieren.
 - **Evidencia por Producto:** detalla los resultados o productos tangibles que pueden usarse como evidencia y cuantos de estos resultados aproximadamente se requieren,
- e) **Campo de aplicación:** Enuncia las diferentes circunstancias con la que la persona se enfrentara en el lugar de trabajo y en las que se pondrá a prueba su competencia.

f) **Evidencia de Conocimientos:**

- **Conocimientos de Base:** detalla conocimientos de métodos, principio, teorías que se consideran necesarias para un desempeño competente.

- **Conocimiento Circunstancial:** Detalla conocimientos que permiten a los candidatos tomar decisiones respecto a adaptarse a circunstancias variadas y tienen que ver con información, sistemas de producción y estructuras de responsabilidad.
- g) **Guía de Evaluación :** Generalmente detalla los métodos de evaluación y se compara con los diferentes paquetes de evidencias, suele presentarse como un documento separado.

CUADRO No. 8 "ELEMENTOS DE COMPETENCIA LABORAL"

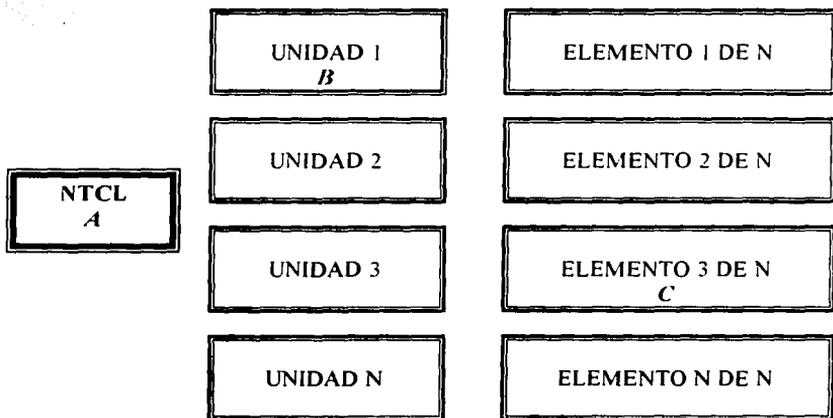


La Norma Técnica de Competencia laboral es el referente para evaluar la competencia, la evaluación se realiza para cada elemento de la competencia. Esta previsto que el candidato para obtener la certificación por unidad de competencia, asimismo, al demostrar la competencia en las unidades correspondientes a una calificación la persona podrá certificarse en ella.

La Regla sobre procesos para la elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (SNC 230000), inicia con la definición de las áreas y subáreas de competencia punto de partida para la actividad de los Comités, consecuentemente de los grupos técnicos hasta llegar a la meta establecida: La Norma Técnica de Competencia Laboral de Carácter nacional.

Una Norma Técnica de Competencia Laboral contienen varias Unidades. Cada Unidad está compuesta por varios Elementos. La certificación puede darse por Unidad, o por la competencia Laboral que incluye todas las unidades de la misma Norma Técnica de Competencia laboral.

CUADRO No. 9 "COMPONENTES DE UNA NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL"



A: Caracterización de a Norma: Código, Título, Propósito, Nivel, Justificación del Nivel, Subárea y Área, Tipo, Cobertura, Tiempo de Revisión, Justificación.

B: Caracterización de la Unidad: Código, Título, Clasificación, Propósito.

C: Componentes del Elemento: Referencia, Título del elemento, Criterio de Desempeño, Campo de aplicación por Categorías y Clases, Evidencia por Desempeño o Directa, Evidencia por Producto, Evidencia de Conocimiento.

Para propósitos de Certificación de la Competencia Laboral, un individuo o candidato Certificarse, podrán acreditar su competencia en una Norma o Calificación completa o en alguna (s) unidad (es) que la integran en el primer caso se extenderá el Certificado por Calificación completa y cuando se acredite la competencia en alguna Unidad se otorga el Certificado de Unidad.

El candidato a certificarse podrá evaluarse en cualquiera de las unidades de la Norma Técnica de Competencia Laboral, toda vez que estas determinan competencias Laborales específicas e independientes. De esta manera, el candidato podrá si así lo dispone evaluar de manera gradual sus competencias hasta acreditar la calificación completa.

A continuación se presenta la Norma Técnica de Competencia Laboral denominada "Elaboración del Programa de Desarrollo de la Empresa Familiar Rural" Elaborada por el Comité de Normalización de Competencia Laboral de Empresas Familiares Rurales en el que hemos participado de forma directa y activa, a fin de ilustrar la metodología que con anterioridad hemos descrito:

I. Datos Generales de la Calificación.

Código	Título
CFAM0378.01	Elaboración del programa de desarrollo de la empresa familiar rural.

Propósito:

Presentar los parámetros requeridos para evaluar la competencia de los candidatos que pretendan certificarse en la elaboración de programas de desarrollo para las empresas familiares rurales, esta calificación se orienta a elaborar los perfiles económico y social, planear el desarrollo y determinar la viabilidad productiva y social de la empresa, al margen de su giro y tamaño.

Nivel de Competencia: Dos.

Justificación del Nivel Propuesto:

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

La competencia laboral debe demostrarse en un conjunto de actividades realizadas en diversos contextos de trabajo para la elaboración de programas de desarrollo, de perfiles económico y social de la empresa, además de planear un desarrollo con vistas a determinar su viabilidad productiva y social, algunas actividades son complejas y no rutinarias, que requieren de responsabilidad y autonomía, contando con la participación de los miembros de la empresa para el desarrollo del trabajo en equipo.

Fecha de Aprobación	Fecha de Publicidad	Tiempo en que deberá revisarse.
16/08/2000	15/09/2000	2 año (s) después de la fecha de publicación.

Justificación:

Considera el periodo de tiempo necesario para la publicación y difusión de la Norma, además de los plazos requeridos para la identificación y determinación del Organismo Certificador y los Centros de Evaluación de la Competencia Laboral, previendo también los tiempos para observar la viabilidad de su aplicación.

Área de Competencia:

Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal.

Subárea de Competencia:

Agricultura.

Tipo de Norma:

Nacional.

Cobertura:

Ejidos, comunidades y pequeños propietarios.

Desarrollada por el Comité de Normalización de Competencia Laboral de Empresas Familiares, Rurales.

II. Unidades de Competencia Laboral Obligatorias que Conforman la Calificación.

Código	Título	Clasificación.
UFAM0954.01	Elaborar el perfil económico y social de la empresa familiar.	Específica.

Propósito de la Unidad.

Proporcionar los parámetros requeridos para evaluar si una persona es competente para determinar las situaciones real e ideal de la empresa familiar, determinando los recursos que en éstas existen, como son: humanos, naturales, financieros, y tecnológicos; así como determinar sus necesidades económicas y sociales, para que a partir de ello se defina la situación ideal para este tipo de micro y pequeñas empresas.

Elementos que conforman la Unidad.

Referencia	Código	Título del Elemento.
1 de 2	E02452	Determinar la situación real de la empresa familiar.

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

1. El inventario describe la cantidad y las características de cada uno de los recursos que existen en la empresa.
2. La determinación del uso y aprovechamiento de los recursos de la empresa se realiza con base a la vocación productiva y social de los recursos.
3. La situación actual de la empresa contiene el uso y aprovechamiento de los recursos inventariados.

Campo de aplicación.

Categoría:

Clase:

- | | |
|--------------|-----------------|
| 1. Recursos: | - Humanos. |
| | - Naturales. |
| | - Financieros. |
| | - Tecnológicos. |

Evidencia por desempeño.

1. Determinación del uso y aprovechamiento de los recursos en todas las clases.

Evidencia por producto.

1. Un inventario de recursos.
2. Situación actual de la empresa.

Evidencia de conocimiento.

Evidencia de actitudes.

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

Responsabilidad:

Evidencia de desempeño

1. Determinación del uso y aprovechamiento de los recursos.

Lineamientos Generales para la evaluación.

1. Observar en el campo de trabajo la manera como se cuantifican, cualifican y clasifican los recursos.
2. Recabar una copia del inventario de recursos.
3. El evaluador en la evidencia de desempeño solicitará al candidato a evaluarse realice en dos clases la demostración real y dos de manera simulada.

Referencia	Código	Título del Elemento.
2 de 2	E02453	Determinar la situación ideal de la empresa familiar.

Criterios de desempeño.

La persona es competente cuando:

1. El modelo de calidad de vida esperado establece el nivel de desarrollo de la empresa.
2. La situación ideal de la empresa contiene la calidad de vida esperada para sus integrantes.

Campo de aplicación.

Categoría:

1. Parámetros

Clase:

- Empleo.
- Ingreso.
- Productividad.
- Producción.
- Sustentabilidad.
- Educación.
- Cultura.
- Salud.
- Servicios comunitarios.

Evidencia por desempeño.

Evidencia por producto.

1. Situación ideal de la empresa.

Evidencia de conocimiento.

I. Modelo de calidad de vida.

Evidencia de actitudes.

Orden:

Evidencia de producto.

1. Situación ideal de la empresa.

Lineamientos Generales para la evaluación.

1. La evaluación deberá de realizarse en el campo de trabajo y recopilar opiniones con miembros de la comunidad si es realmente el modelo de calidad de vida que desean.

2. La evaluación se podrá realizar con un estudio de caso.

3. La evaluación de conocimiento deberá ser cuestionada oralmente o por escrito, además de cotejar en la evidencia de producto.

Código

Titulo A: Caracterización de a Norma

Código, Titulo, Propósito, Nivel, Justificación del Nivel, Subárea y Área, Tipo, Cobertura, Tiempo de Revisión, Justificación.

B: Caracterización de la Unidad

Código, Titulo, Clasificación, Propósito.

C: Componentes del Elemento

Referencia, Titulo del elemento, Criterio de Desempeño, Campo de aplicación por Categorías y Clases, Evidencia por Desempeño o Directa, Evidencia por Producto, Evidencia de Conocimiento.

Calificación

UFAM0955.01

Planear el desarrollo de la empresa familiar Especifico

Propósito de la Unidad.

Proporcionar los parámetros técnicos que permitan evaluar si una persona es competente o todavía no para elaborar el plan de desarrollo de la empresa familiar, determinando los objetivos, metas y las estrategias de organización económica y para el desarrollo social con sustentabilidad, así como estimar el programa – presupuesto para esta empresa.

Elementos que conforman la Unidad.

Referencia	Código	Título del Elemento.
1 de 3	E02454	Determinar objetivos y metas de la empresa familiar.

Criterios de desempeño.

La persona es competente cuando:

1. Los objetivos de la empresa establecen las prioridades de atención productiva y social que contribuye a alcanzar la calidad de vida esperada para sus miembros.
2. Las metas estimadas corresponden a los objetivos de la empresa y a los recursos determinados.

Campo de aplicación.

Categoría: Clase:

- | | |
|----------------|---------------------------|
| 1. Parámetros: | - Empleo. |
| | - Ingreso. |
| | - Productividad. |
| | - Producción. |
| | - Sustentabilidad. |
| | - Educación. |
| | - Cultura. |
| | - Salud. |
| | - Servicios comunitarios. |

Evidencia por desempeño.

Evidencia por producto.

Responsabilidad:

Evidencias de producto.

1. Objetivos de la empresa para un periodo.
2. Metas estimadas para un periodo.

Lineamientos Generales para la evaluación.

1. La evaluación del candidato podrá realizarse a través de un estudio de caso.

Referencia	Código	Título del Elemento.
2 de 3	E02455	Elaborar el programa-presupuesto de la empresa familiar.

Criterios de desempeño.

La persona es competente cuando:

1. las actividades programadas corresponden a los objetivos y metas de la empresa familiar.
2. Los tiempos se estiman con base a la secuencia y complejidad de las actividades programadas.
3. Los costos de operación y de inversión se calculan con base a precios de mercado.
4. Los responsables de la ejecución de los procesos se designan de acuerdo a la estructura organizativa de la empresa.
5. Los recursos se asignan de acuerdo a las actividades programadas.
6. El presupuesto de operación e inversión contiene los costos de las actividades programadas.
7. El programa incorpora en su estructura las actividades, los tiempos estimados, los recursos a utilizar, los productos a obtener y responsable(s) por actividad.

Campo de aplicación.

Categoría:

Clase:

1 Proceso:

- Productivo.

- Social.

Evidencia por desempeño.

Evidencia por producto.

1. Actividades programadas en un ciclo.
2. Tiempos estimados en un ciclo.
3. Costos de operación y de inversión en un ciclo.
4. Responsables de la ejecución en un ciclo.
5. Recursos asignados en un ciclo.
6. Presupuesto de operación e inversión para un ciclo.
7. Un programa de actividades para un ciclo.

Evidencia de conocimiento.

Evidencia de actitudes.

Orden:

Evidencias de producto.

1. Actividades programadas en un ciclo.
2. Tiempos estimados en un ciclo.

3. Costos de operación y de inversión en un ciclo.
4. Responsables de la ejecución en un ciclo.
5. Recursos asignados en un ciclo.
6. Presupuesto de operación e inversión para un ciclo.
7. Un programa de actividades para un ciclo.

Lineamientos Generales para la evaluación.

1. La evaluación al candidato se realizará cotejando que el programa – presupuesto de trabajo esté integrado con todo lo que las evidencias de producto señalan.
2. El programa – presupuesto que elabore el candidato podrá ser de carácter productivo (agrícola, pesquero, acuícola, artesanal, minero, pecuario, turístico) de acuerdo a su región. Y de carácter social (vivienda, salud, educación, servicios comunitarios, capacitación, etc.) conforme a las necesidades locales.
3. El evaluador podrá aplicar ejercicios reales o simulados.

Referencia	Código	Título del Elemento.
3 de 3	E02456	Seleccionar las estrategias de desarrollo de la empresa familiar.

Criterios de desempeño.

La persona es competente cuando:

1. El diseño de estrategias de desarrollo de la empresa familiar se basa en. Etapas, fases, áreas de trabajo, disponibilidad de recursos, objetivos, metas, actividades, programadas y presupuesto.
2. La selección de estrategias de desarrollo se realiza con base a los objetivos y metas programáticos de la empresa.
3. La formulación de estrategias de desarrollo de la empresa familiar se sustenta en la disminución de riesgos, en el incremento de la productividad, en la disminución de costos y en el logro de beneficios.

Campo de aplicación.

Categoría:	Clase:
1. Proceso	Económico. Social.

Evidencia por desempeño.

1. Selección de estrategias de desarrollo para cada clase.

Evidencia por producto.

1. Un diseño de estrategias de desarrollo de la empresa familiar.

Evidencia de conocimiento.

1. Formulación de estrategias de desarrollo.

Evidencia de actitudes.

Responsabilidad:

Evidencia de desempeño.

1. Selección de estrategias de desarrollo para cada clase.

Lineamientos Generales para la evaluación.

1. La evidencia de conocimiento podrá evaluarse con cuestionarios escritos u orales.
2. La evaluación podrá llevarse a cabo a través de un estudio de caso o ejercicio simulado.
3. El evaluador utilizará una lista de cotejo para verificar que las estrategias cumplan con los elementos suficientes que permitan lograr los objetivos y metas de la empresa.

Código	Título	Clasificación.
UFAM0956.01	Determinar la viabilidad productiva y social de la empresa familiar.	Específica

Propósito de la Unidad.

Proporcionar los parámetros técnicos para evaluar si una persona es competente o todavía no lo es para elaborar y seleccionar alternativas de inversión productivas y sociales para las empresas familiares, además de estructurarlas técnicamente.

Elementos que conforman la Unidad.

Referencia	Código	Título del Elemento.
1 de 2	E02457	Elaborar alternativas de inversión para la empresa familiar.

Criterios de desempeño.

La persona es competente cuando:

1. La elaboración de alternativas de inversión se realiza con base en las estrategias de desarrollo, los objetivos, metas y recursos disponibles de la empresa.
2. La alternativa de inversión contiene el periodo, la estimación de beneficios, el uso y aplicación de tecnologías, las formas de organización del trabajo, mercados potenciales de bienes y servicios y los elementos básicos de sustentabilidad del proceso.

Campo de aplicación.

Categoría:

1. Proceso

Clase:

- Productivo.
- Social.

Evidencia por desempeño.

1. Elaboración de alternativas de inversión en las dos clases.

Evidencias por producto.

1. Una alternativa de inversión.

Evidencia de conocimiento.

Evidencia de actitudes.

Orden:

Evidencia de producto.

1. Una alternativa de inversión.

Responsabilidad:

Evidencia de desempeño.

1. Elaboración de alternativas de inversión en las dos clases.

Lineamientos Generales para la Evaluación.

1. La evaluación deberá realizarse con un estudio de caso o un ejercicio simulado.
2. La evaluación de producto se realizará cotejando que no le falten elementos a la alternativa de inversión elaborada aplicando criterios lógicos y viables.

Referencia

2 de 2

Código

E02458

Título del Elemento.

Estructurar técnicamente la alternativa de inversión seleccionada para la empresa familiar.

Criterios de desempeño.

La persona es competente cuando:

1. La elaboración de la estructura técnica de las alternativas de inversión seleccionadas se realiza con base al programa de desarrollo de la empresa y al presupuesto de operación.
2. La estructura técnica de la alternativa de inversión seleccionada contiene los periodos de inversión, tamaño, giro y localización de la empresa, la demanda potencial insatisfecha, el impacto ambiental, relación beneficio - costo y tecnología a utilizar.

Campo de aplicación

Categoría:

Clase

1. Proceso:

Productivo
Social

Evidencia por desempeño.

1. Elaboración de la estructura técnica de las alternativas de inversión seleccionadas para cada clase.

Evidencia por producto.

1. Una estructura técnica de la alternativa de inversión seleccionada.

Evidencia de conocimiento.

Evidencia de actitudes.

Responsabilidad:

Evidencia de desempeño.

1. Elaboración de la estructura técnica de las alternativas de inversión seleccionadas para cada clase.

Orden:

Evidencia de producto.

1. Una estructura técnica de la alternativa de inversión seleccionada.

Lineamientos Generales para la evaluación.

1. La evidencia de producto se cotejará con el documento entregado y el evaluador utilizará criterios de lógica y viabilidad.
2. La evaluación podrá realizarse a través de un caso práctico o un ejercicio simulado.

Los Comités de Normalización de Competencia Laboral han generado 90 Normas Técnicas de Competencia laboral y estas son:

CUADRO No. 10 "NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL"

COMITÉ Y NO. DE NTCL	TÍTULO DE NTCL
Industria Azucarera y Alcohólica (16)	<ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento de aguas • Generación y distribución de vapor • Generación y distribución de energía eléctrica • Transformación de vapor en energía térmica y trabajo mecánico • Evaporización y cristalización • Centrifugación, secado y envase • Refinación de azúcar con carbón regenerable • Refinación de azúcar con carbón no regenerable • Control del proceso de producción de azúcar • Manejo de insumos y productos • Preparación de la caña y extracción del jugo • Purificación del jugo. Eliminación primaria de impurezas • Control de prioridades de corte • Planeación y control de la producción y de la cosecha de materia prima • Programación y verificación de la producción y de la cosecha de materia prima • Organización del desarrollo del campo y de la cosecha de la materia prima.
Sector Pesca y Acuicultura (13)	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de estanquería, siembre y control del cultivo de camarón por el sistema semi intensivo. • Engorda y cosecha de camarón por el sistema semi intensivo • Operación de equipos de navegación para captura de camarón • Operación de equipos de propulsión para captura de camarón • Operación de equipo de cubierta y artes de pesca para captura de camarón • Obtención de producto envasado de origen pesquero • Obtención de producto congelado de origen pesquero • Operación de artes de pesca ribereña y aguas interiores • Manejo y conservación a bordo de productos de pesca ribereña y aguas interiores • Obtención de producto seco – salado de origen pesquero • Obtención de productos ahumados de origen pesquero • Operación de embarcaciones con motor fuera de borda • Producción de post – larvas de camarón en laboratorio

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL.

COMITE Y NO. DE NTCL	TITULO DE NTCL
Sector Forestal y Silvicultura (14)	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de plantas • Dimensionado de madera • Diseño e implementación de inventario de recursos forestales • Derribo direccional de árboles • Obtención de madera aserrada • Elaboración de programas de Manejo Forestal • Planeación y establecimiento de infraestructura para propagación de plantas • Programación y capacitación sobre plagas, enfermedades e incendios forestales • Obtención de germoplasma y capacitación a personal operativo • Prevención, detección y combate de incendios forestales • Dirección operativa y ejecución de actividades de prevención, detección y combate de incendios forestales • Organización y dirección del aprovechamiento forestal • Aplicación de tratamientos silvícolas • Documentación de materias primas forestales
Sector Apícola (7)	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de las colonias de abejas • Emplazamiento de apiarios • Cosecha de miel de abeja • Mantenimiento de la infraestructura apícola • Aprovechamiento de cera de abejas • Obtención de jalea real • Obtención de propoleo
Sector Café (6)	<ul style="list-style-type: none"> • Operación y control del beneficiado húmedo del café • Operación y control del beneficiado seco del café • Establecimiento y operación de semilleros y viveros de café • Manejo y preservación del café para el beneficio seco • Evaluación de la calidad en el beneficio del café • Evaluación de la calidad en la industrialización del café verde.

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

COMITÉ Y NO. DE NTCL	TÍTULO DE NTCL
Sector de Granos y Oleaginosas (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de granos y oleaginosas • Almacenamiento y conservación de granos y oleaginosas
Agroequipamientos (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Operación de tractor con implementos mecánicos e hidráulicos • Operación de tractor con implementos neumáticos y eléctricos • Operación de cosechadora autopropulsada • Operar el sistema de riego superficial • Riego superficial en parcelas s
Sector Hortofruticola (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento y manejo de plantaciones hortofrutícolas • Poda de plantas • Mejoramiento de plantas • Acondicionamiento de mango • Empaque y embarque de mango
Capacitación y Consultoría Agropecuaria (3)	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de planes de capacitación en el sector rural • Facilitación de procesos de formación de productores rurales • Evaluación de programas de desarrollo rural
Producción e Industrialización de Leche (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Ordeña mecanizada • Inseminación artificial de bovinos • Elaboración de productos lácteos • Cuidado de la vaca posparto
Producción e Industrialización de la Carne (3)	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y preparación del ganado a sacrificar • Alimentación, manejo y cuidado del ganado en pastoreo • Alimentación, manejo y cuidados del ganado en confinamiento

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

COMITÉ Y NO. DE NTCL	TÍTULO DE NTCL
Empresas Familiares Rurales (3)	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de figuras asociativas con unidades económicas rurales • Elaboración del programa de desarrollo de la empresa familiar rural • Dirección de la empresa familiar rural
Subcomité de la Industria Panificadora (3)	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de pan dulce • Elaboración de pan francés • Elaboración de pasteles y productos de repostería
Subcomité de Productos de Masa y Tortilla (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de nixtamal y masa • Obtención de tortilla
Subcomité de Producción de Harinas (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de harina de trigo
Subcomité de Suelos (3)	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del plan de manejo de suelos • Ejecución del plan de manejo de suelos • Dirección y evaluación del plan de manejo de suelos

FUENTE: Elaborado tomando del directorio de la base de datos de CONOCER, Página Internet www.conocer.org.mx

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.- INTENTOS DE CERTIFICAR LA COMPETENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO

En el marco de las estrategias para el fomento de una cultura laboral y propiciar la implementación del modelo de certificación de competencia laborales la Secretaría Ejecutiva del CONOCER ha firmado convenios de colaboración con los Gobiernos de los Estados, con base a las prioridades determinadas en sectores educativos y productivos sumando en este esfuerzo a los ayuntamientos al sector empresarial y social.

De esta manera, la concertación y coordinación de acciones a considera los siguientes criterios²⁹:

1. Las ocho grandes regiones económicas en las cuales se encuentran agrupadas las entidades federativas del país.
2. Se incluyen los ocho agrupamientos que utiliza INEGI para diferenciar la población ocupada por rama de actividad económica esto es:
 - a) Actividades agropecuarias.
 - b) Industria extractiva, de transformación y electricidad.
 - c) Construcción.
 - d) Comercio.
 - e) Comunicación y transporte.
 - f) Servicios.
 - g) Administración Pública y Defensa.
 - h) No especificado.

13. De las ocho regiones económicas, se consideran aquellos estados en los cuales el sector agropecuario tiene el primero y segundo lugar en cuanto a población ocupada se refiere encontrándose lo siguiente:

²⁹ Resumido del documento CONOCER "Estrategias para Impulsar la Evaluación, Capacitación y Certificación de la Competencia Laboral en el Sector Rural. México noviembre del 2000 Pág. 6-9

Primer Lugar

- Región Económica Sur: Chiapas, Guerrero y Oaxaca.
- Región Económica Centro: Hidalgo Puebla y Tlaxcala.
- Región Económica Occidente: Michoacán.
- Región Económica Norte: Zacatecas y San Luis Potosí.
- Región Económica Golfo: Tabasco y Veracruz.
- Región Económica Peninsular: Campeche y Yucatán.

Segundo Lugar

- Región Económica Noroeste: Baja California Sur, Sonora, Sinaloa y Nayarit.
- Región Económica Occidente: Colima, Guanajuato.
- Región Económica Norte: Durango.
- Región Económica Peninsular: Yucatán.

Independientemente del esquema de concertación planteado por el CONOCER, la suma de esfuerzos con los gobiernos estatales avanza dependiente de la voluntad política de las partes involucradas en el fomento del modelo de competencia.

Sin embargo y al margen de la participación conjunta de los organismos y dependencias del Ejecutivo Federal y los Gobiernos Estatales y Municipales, existe un avance sustantivo del proceso de certificación en los ámbitos Urbano Industrial y Rural, toda vez que los Organismos Certificadores y Centros de Evaluación de Competencia Laboral, fomentan, promueven e implantan actividades de evaluación y capacitación con propósitos de certificación, en todos los sectores, ámbitos y entidades del país.

Tanto los organismos certificadores y los centros de evaluación actúan de común acuerdo, ya que como personas morales acreditan su personalidad jurídica conforme al marco jurídico normativo que regula su funcionamiento, lo anterior además de ser reconocidos formalmente por el CONOCER para ejercer facultades y atribuciones y para:

- Dictaminar y Emitir Certificados de Competencia Laboral (Organismo Certificador).
- Capacitar y Evaluar las Competencia Laboral (Centro de Evaluación).

De esta manera, los Organismos Certificadores y los Centros de Evaluación determinan, de acuerdo a sus intereses económicos y sociales los ritmos de intensidad del proceso de certificación, seleccionando el segmento del mercado Laboral a atender y la población objetiva a beneficiar; bajo estrategias propias, las que en muchas cosas son planteadas bajo la modalidad de alianzas estratégicas que posibiliten impactos sociales y económicos amplios y con niveles de trascendencia en las actividades productivas y en las organizaciones empresariales privadas y sociales, así como en las instancias gubernamentales y centros educativos.

Son las instancias evaluadoras y certificadoras las que determinan el uso y aplicación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral aprobadas por el CONOCER y publicadas en el Diario Oficial de la Federación, toda vez que estos son quienes deciden su acreditación en determinadas normas, que a su criterio tienen mayores posibilidades de realización, estableciendo número y tipo de empresas que pueden ser vinculadas al proceso de certificación implícitamente identificando el volumen de trabajadores susceptibles de ser evaluados, capacitados y certificados, tomando en cuenta la rentabilidad de la Norma, la capacidad de respuesta técnica-operativa de la empresa o del productor, además de la capacidad económica de las empresas, productores y trabajadores para cubrir los costos a que dan origen los procesos de evaluación y certificación. En esta Lógica se observa claramente como la certificación de competencias laborales hasta hoy no a llegado a todos los sectores, grupos, empresas, unidades productivas y trabajadores del campo mexicano.

En este sentido la certificación de competencias laborales que promueven e implantan los organismos certificadores y los centros de evaluación se sustenta en lo general en diagnósticos estatales regionales y municipales a partir de los cuales se determinan, universos de trabajo, líneas de acción, población objetivos Normas Técnicas de Competencia Laboral y costos de operación, además de considerar aspectos como el uso del suelo, superficie agrícola, tenencia de la tierra, población ocupada en el sector, producto interno bruto generado en la actividad del sector primario de la economía, balanza comercial de sector en cuanto a productos importados y exportados, topología de productores organización económica (unidad familia de producción y empresas rurales y agropecuarias), producción agropecuaria, principales productos, procesos tecnificados o tradicionales, inocuidad alimentaria, entidades federativas y regiones de acuerdo a su importancia en la actividad productiva agropecuaria.

Lo anterior posibilita a las instancias evaluadoras y certificadores realizan un cruzamiento de variables económicas y sociales, relativas a las actividades rurales y

la población económicamente activa que son determinantes en el medio rural, tales como el empleo, ingreso, productividad, producción y porcentaje de participación en el producto interno bruto.

Por otro lado, las estrategias gubernamentales para propiciar el desarrollo rural sustentable se basa en la atención a los productores sociales y privados, con extensiones de entre cinco y veinte hectáreas donde la naturaleza de su producción esta delimitada por unidades familiares con sistemas de producción de baja tecnología, de manera que la prioridad de atención se acentúa por lo que es necesario desarrollar y consolidar sus competencias para planear, organizar, dirigir, producir, controlar y comercializar una de las oportunidades para certificar a los productores se encuentra en el aprovechamiento estratégico de las acciones derivadas del programa la Alianza para el Campo, fomentada por el Ejecutivo Federal.

Los medianos y grandes productores operan por sistema producto tecnificado o semi tecnificado, por lo que las prioridades de certificación orientan a la atención de productores de granos básicos bajo sistemas tecnológicos altos, medianos y bajos, en forma muy importante en frutos y hortalizas.

Las instancias facultadas y acreditadas oficialmente para implementar procesos de capacitación, certificación, son:

a) Centros de Evaluación

Los Centros de Evaluación y los evaluadores Independientes son personas morales y físicas respectivamente acreditadas por un Organismo Certificador, interesados en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitándoles con propósitos de certificación.

La evaluación basada en criterios de competencia laboral, como herramienta de la certificación es el propósito mediante el cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral. Lo anterior significa que las Normas Técnicas de Competencia Laboral son los referentes fundamentales de la evaluación y de su consecuencia la certificación.

Los centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes para desarrollar su trabajo dentro del sistema de Certificación Laboral cuentan con capacidad técnica e instalaciones que les garantiza actuar con calidad para desarrollar los procesos de evaluación de Competencia Laboral, de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- Planear la evaluación de la Competencia Laboral con base a lo establecido en las Normas Técnicas de Competencia Laboral correspondiente, a través de la elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación.
- Presentar y acordar el plan de Evaluación con el candidato.
- Recopilar evidencias conforme a lo establecido en el plan de evaluación.
- Emitir juicios de evaluación.
- Realizar verificaciones internas de acuerdo a los siguientes lineamientos:
 - a) Revisar técnicamente las practicas de evaluación con base en un plan de verificación.
 - b) Proporcionar información, asesoría y apoyo a los evaluadores en relación con los procesos de evaluación que se desarrollan.
 - c) Establecer y mantener condiciones para procesar información de evaluadores.
 - d) Establecer formas adecuadas de comunicación y retroalimentación del proceso de verificación interna.

Las actividades desarrolladas por los centros de evaluación y los evaluadores independientes en:

1. La integración del portafolio de Evidencias, que es el referente técnico que integra y documenta las evidencias para determinar si una persona es competente en el desempeño de una función productiva.
2. Elaboración del reporte de verificación interna que contiene la información sobre el proceso de evaluación que realiza el centro de evaluación, tanto en el aspecto técnico como en el operativo

Esta información es la base para que un Organismo Certificador pueda realizar la verificación externa, proceso fundamental que garantiza la imparcialidad y calidad del proceso de evaluación. Los interesados en acreditarse como Centros de

Evaluación y Evaluadores Independientes para beneficio de los trabajadores o para capacitar deberán demostrar que en la prestación de sus servicios de evaluación contarán con:

- Garantías de Imparcialidad en el procedimiento de evaluación.
- Capacidad técnica y personal competente para realizarlas funciones solicitadas.
- Infraestructura física y administrativa suficiente para la realización de sus funciones.
- Garantías a los usuarios del servicio y a la sociedad en general.

La acreditación de los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes se lleva a cabo por parte del Organismo Certificador en tres etapas:

1. La primera etapa incluye la orientación a los solicitantes, revisión y análisis de la documentación y emisión de las observaciones pertinentes.
2. La segunda etapa incluye operación de supervisión física y documental, elaboración del reporte y formulación del dictamen.
3. La tercera etapa comprende la acreditación inicial, implica la firma del contrato y la entrega de la Cedula de Acreditación.

Todo el proceso descrito se encuentra documentado en la regla específica SNC 420100 Acreditación de Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.

b) Organismos Certificadores

Los Organismos Certificadores son entidades autorizadas por el Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral para realizar la certificación de la competencia laboral de conformidad con una Norma técnica de Competencia Laboral, garantizando que el individuo es competente en una o varias funciones laborales. Se encuentran facultados igualmente para acreditar a Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.

El Organismo Certificador otorga un certificado de Competencia Laboral, documento formal avalado por el CONOCER, el cual reconoce la capacidad de un individuo para

ejecutar una función productiva en las condiciones que señala una Norma Técnica de Competencia Laboral.

Los Organismos Certificadores podrán participar directamente en actividades vinculadas con la capacitación y la evaluación de la competencia laboral. Para desarrollar su trabajo dentro del Sistema de Certificación de Competencia Laboral cuentan con capacidad técnica e instalaciones y además garantizan actuar con calidad para desarrollar los procesos de :

- Acreditación de Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.
- Verificación externa del desempeño realizado por los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes acreditados por él.
- Certificación por unidad o calificación de la competencia laboral de los candidatos.
- Aseguramiento de la calidad de los procesos de acreditación de entidades de evaluación y de la certificación de la Competencia Laboral de los individuos.
- Registro de la Certificación de la Competencia laboral.³⁰

El Organismo Certificador oferta sus servicios a empresas, asociaciones, sindicatos, centros de capacitación, dependencias gubernamentales, organizaciones de productores entre otros.

El Sistema de Certificación ofrece a los organismos Certificadores la oportunidad de participar en el desarrollo de una nueva cultura de la competencia laboral que permita elevar el nivel competitivo de los trabajadores de un país, a través de la Certificación de la competencia laboral; contribuir al desarrollo de los sectores productivos del área o subárea en el que existan acreditaciones; la participación en un sistema orientado a sentar las bases para procesos de capacitación para toda la vida.

Para contar con la acreditación del CONOCER, la persona moral interesada en constituirse como Organismo Certificador deberá mostrar³¹:

- a) Su actuar como tercera parte.
- b) Existencia de un equilibrio de interés o la ausencia de los mismos en su conformación.

³⁰ Tomado del folleto CONOCER "La Certificación de la Competencia Laboral". México 2000. Pág. 8

³¹ Ibidem.

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

- c) Capacidad e infraestructura técnica que le permita cumplir con los requerimientos de calidad y equidad que exige el sistema de Certificación de la competencia Laboral.
- d) Contar con personal competente e infraestructura física y administrativa para el control y manejo de la certificación de la competencia laboral.
- e) Garantías de imparcialidad.
- f) Garantías para los usuarios.

La acreditación de un Organismo certificador se lleva a cabo por parte del CONOCER en tres etapas:

1. La primera etapa incluye la orientación a los solicitantes, revisión y análisis de la documentación y emisión de las observaciones pertinentes.
2. La segunda etapa incluye operación de supervisión física y documental, elaboración del reporte y formulación del dictamen.
3. La tercera etapa comprende la acreditación inicial, implica la forma del contrato y la entrega de la Cedula de Acreditación.

Este procedimiento se encuentra documentado en la regla específica SNC 420001 Acreditación de Organismos Certificadores.

El Sistema de Certificación de Competencia Laboral en el sector rural con el fin de concretar los procesos de evaluación, capacitación y certificación de competencia laboral de técnicos y productores del sector rural ha acreditado a través del CONOCER 4 Organismos Certificadores de Competencia Laboral que atienden los siguientes sectores:

CUADRO No. 11 "Organismos Certificadores en el Sector Rural"

ORGANISMOS CERTIFICADORES	SECTORES A ATENDER
Asociación Nacional para Asegurar la Competencia Laboral Agropecuaria y Rural A.C. (ACERTAR, A.C.) cuenta con 67 Centros de Evaluación, 7 Organizaciones de Productores, 9 Consultorias, 8 Organismos Públicos Federales y Estatales, 43 Planteles de la Dirección General Tecnológica Agropecuaria, DGTA	Agroequipamientos. Café. Miel. Producción de Leche. Hortofrutícola Capacitación y consultoría agropecuaria.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

ORGANISMOS CERTIFICADORES	SECTORES A ATENDER
Promociones Laborales y Certificaciones Integrales, S.C. (PROLCI, S.C.), cuenta con 22 Centros de evaluación Independientes y en un proceso de acreditación se encuentran 45 Planteles Educativos de la DGT-A	Forestal Granos y Oleaginosas Conservación de suelos. Producción de leche. Hortofrutícola. Capacitación y consultoría agropecuaria. Industria panificadora. Industria de la masa y la tortilla Riego.
Certificadora de Competencia Laboral en Alimentos y Bebidas, S.C. 0027 CECOLAB, S.C cuenta con 13 Centros de Evaluación Independientes y 45 Instituciones Educativas.	Forestal.
Competencia Laboral y Competitividad, S.C. 0013 CLYC, S.C. cuenta con 1 Centro de Evaluación Independiente y 24 Planteles de CETMAR	Pesca

Fuente: Tomado de la página de Internet www.conocer.org.mx

c) Primeras Certificaciones

En 1997 se iniciaron los trabajos de normalización de competencia laboral en el sector agropecuario, estos trabajos se iniciaron con la etapa de sensibilización de los actores de pesca y forestal para constituirlos luego como Comités, paralelamente se conformaron los casos pilotos de Unidades productivas rurales, maquinaria Agrícola y Beneficiado del café, estos últimos se conformaron en Comités en el año de 1998, posteriormente se fueron instalando formalmente los demás Comités y casos pilotos que hasta la fecha se encuentran trabajando en etapas de elaboración de normas, apoyando la constitución de organismos certificadores y de Centros de Evaluación, este proceso ha permitido la identificación de las funciones productivas prioritarias para la normalización en el sector rural; lo cual permite contar con los elementos indispensables para el establecimiento de los programas de capacitación y evaluación del desempeño con un enfoque de competencia laboral.

En cuanto al número de certificados de comparecencia laboral otorgados a personas que desempeñan una función productiva o prestan algún tipo de servicio en el sector rural del país, se tiene que para Diciembre del año 2001, el Conocer a través de los 4 Organismos Certificadores acreditados a otorgado 12,872 certificados de Competencia Laboral que corresponde a igual número de Unidades Certificadas, beneficiando a 8, 964 trabajadores del campo mexicano que representa el 17% del total de trabajadores del país que se han evaluado y Certificado en alguna unidad o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL.

norma técnica de Competencia Laboral. Los avances en materia de certificación de técnicos y productores en el sector rural son:

CUADRO No. 12 "UNIDADES CERTIFICADAS"

SECTOR	UNIDADES CERTIFICADAS
AGROEQUIPAMIENTO	4356
CAFÉ	1307
CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA AGROPECUARIA	34
CONSERVACIÓN DE SUELOS	71
FORESTAL	1805
GRANOS Y OLEAGINOSAS	831
HORTICULTURA	2694
INDUSTRIA DE LA MASA Y TORTILLA	235
MIEL	80
PESCA	106
PRODUCCIÓN DE LECHE	1285
RIEGO	68
TOTAL	12,872

Fuente: CONOCER. "Estrategia para Impulsar la Evaluación, Capacitación y Certificación de la Competencia en el Sector Rural" CONOCER, México Noviembre, 2000. Pag 5

Al analizar este cuadro encontramos que el subsector en donde más certificados se han otorgado es en el de agroequipamiento, específicamente en las calificaciones o normas técnicas CAGR0144.01. "Operación de Tractor con Implementos Agrícolas, Mecánicos e Hidráulicos" y en la CAGRO145.01 "Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Neumáticos y Electrónicos".

Esto se debe a que han sido los Centros de Bachillerato Tecnológicos Agropecuarios (CBTAS), pertenecientes a la Dirección General de Estudios Agropecuarios (DGTA), quienes han apoyado este proceso y aprovechando la infraestructura y cobertura con la que cuenta; a nivel nacional han brindado la capacitación con fines de certificación laboral a jóvenes a quienes se les ha otorgado una beca (PROBECAT), por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de apoyar tanto a la Capacitación como a la Evaluación siendo esta la estrategia fundamental que a permitido avanzar en el proceso de Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral en el sector rural.

Por otro lado se observa que en ciertos subsectores, se ha promovido mas la Certificación, ello se debe fundamentalmente a que los Centros de Evaluación acreditados por estos Organismos Certificadores cuentan con un determinado número

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

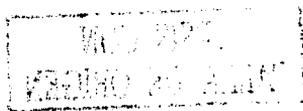
EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL

de personas susceptibles de ser evaluadas y certificadas en determinadas áreas de trabajo, así por ejemplo tenemos a; la Unidad de Administración Forestal en Santiago Papasquiari, S.C.; Unidad de Conservación Forestal Integral, Topia S.C.; Unión de Permissionarios Prestadores Técnicos e Industriales Forestales del Estado de Michoacán, A.C.

Los Centros de Bachillerato Tecnológico Forestal (CBTF); Centro de Estudios Tecnológicos del Mar (CETM) en Jocotepec, Campeche, Guaymas y la Paz; Empacadora de Mango de Exportación, A.C. (EMEX); Unión Regional de Pequeños Productores de Piña, Asociación de Productores de Masa y Tortilla del Estado de México; Asociación de Productores del Río de Culiacán. Federación Estatal de Productores de Café en Veracruz, Ursulo Galván, entre otros.

Finalmente, el proceso de Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral en el sector rural, obedece a intereses específicos de algunas instituciones (como las educativas), a organizaciones o corporativos de productores que se dedican a producir determinados bienes y que se ubican en regiones estratégicas del país y que son quienes hasta hoy han mostrado mayor interés por insertarse en esta dinámica de Certificación Laboral.



CAPITULO CUARTO
ESTUDIO DE CASO : ACERTAR, A.C.

1. ANTECEDENTES

En el marco del Sistema Normalizado y de Certificación de la Competencia Laboral un Organismo Certificador es una persona moral autónoma que actúa de tercera parte, es decir, que garantiza un equilibrio de interés, ya que no capacita ni evalúa a los individuos que certifica. Su principal objetivo es la certificación de la competencia laboral, conforme a las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Como marco de referencia de este estudio de tesis se determino analizar el comportamiento de uno de los cuatro organismos certificadores que han promovido la Competencia Laboral en el sector rural. En este caso se considero a: "La Asociación Nacional para el Aseguramiento de la Competencia Laboral Agropecuaria y Rural A.C. (ACERTAR).

CUADRO No. 13 "CARACTERÍSTICAS DE ACERTAR, A.C."

Nombre:	Asociación Nacional para Asegurar la Competencia Laboral		
Siglas:	ACERTAR, A.C.		
Figura Asociativa:	Asociación Civil		
Propósito Principal:	Promover una cultura laboral en el campo con base en la constitución y consolidación de micro y medianas empresas, sustentadas en procesos de mejora continua y en el desarrollo de las competencias laborales de sus miembros.		
Fecha Constitución:	Octubre de 1999.		
Membresía:	19 personas morales, integran la Asamblea de asociación y distribución en 11 Entidades Federativas.		
Estructura Funcional	Orgánica-	Órgano de autoridad Órgano de Dirección y representación Órganos Operativos	Asamblea de Asociados Consejo Directivo Dirección General- Dirección Técnica Dirección de Certificación Dirección de Programas y Proyectos Dirección de Administración
Normas Técnicas de Competencia Laboral Acreditadas	24 Normas Técnicas de Competencia Laboral 4 Normas Técnicas de Competencia Laboral Capacitación y Consultoría Agropecuaria. 3 Normas Técnicas de Competencia Laboral Empresas Familiares		

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

ESTUDIO DE CASO: ACERTAR A.C.

	<p>Rurales.</p> <p>3 Normas Técnicas de Competencia Laboral Café</p> <p>4 Normas Técnicas de Competencia Laboral Agroequipamiento</p> <p>4 Normas Técnicas de Competencia Laboral Horticultura.</p> <p>4 Normas Técnicas de Competencia Laboral Apícola.</p> <p>2 Normas Técnicas de Competencia Laboral Leche</p>
Centros de Evaluación Acreditados:	<p>50 Centros de Evaluación Acreditados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centros de Enseñanza Media Superior y Superior • Organizaciones de Productores. • Organismos Públicos • Consultorias. •
Certificados de Competencia Laboral	4,920 Personas certificadas a la fecha
Concertación de Acciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de Calidad Integral para la Modernización (CIMO) STyPS • Programa de Becas de Capacitación para los Trabajadores (PROBECAT) STyPS. • Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER) • Unidad de Apoyo Administrativo del PMETyC
Verificadores Externos:	20 Consultores Especialistas.
Verificadores Internos:	130 Consultores Especialistas
Evaluadores-Capacitadores:	130 Consultores Especializados
Actividades Colaterales:	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de portafolios de evidencias (tipo) por Metodología Técnica para la Competencia Laboral. • Diseño de currículas de capacitación con enfoque de competencia laboral. • Elaboración de paquetes didácticos. • Implementación de cursos y talleres para verificadores y evaluadores. • Estructuración y desarrollo de cursos de capacitación para la formación de capacitadores. • Formulación de programas para el desarrollo regional y municipal. • Implementación de programas de mejora continua, Inocuidad Alimentaria. • Constitución, regularización y consolidación de figuras asociativas. • Implementación de procesos para la gestión de recursos humanos para la administración de proyectos.

Fuente: Elaborado tomando como base la información proporcionada por ACERTAR, A.C

Los requisitos que tuvo que cubrir para acreditarse como Organismo Certificador ante el CONOCER, fueron:

- Ser persona moral, que garantice imparcialidad en los procedimientos de acreditación de Centros de Evaluación, Evaluadores Independientes y trabajadores del campo.
- Capacidad técnica y personal competente.
- Infraestructura administrativa y física.
- Capacidad financiera para sus gastos de operación.
- Contar con un sistema de aseguramiento de la calidad para el proceso de evaluación y certificación de la competencia laboral, a través de un equipo de verificadores externos.
- Garantías a los usuarios del servicio y a la Sociedad.
- Realizar el pago de derechos correspondientes.
- Manual de Operación.
- Código de Ética.

Una vez cubierto los requisitos el día 06 de octubre de 1999 se protocolizo ante el Lic. Ignacio Soto Borja y Anda. Titular de la Notaría # 129 del Distrito Federal la Constitución formal de la "Asociación Nacional para Asegurar la Competencia Laboral Agropecuario y Rural", Asociación Civil, con sus siglas ACERTAR, A.C. integrada por los siguientes socios fundadores:

CUADRO No. 14 "SOCIOS FUNDADORES"

"CENTRO DE ESTUDIOS Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO REGIONAL ING. MARTE R. GÓMEZ", ASOCIACIÓN CIVIL	CEC950309 - FT9 Km. 170 CARR. MÉXICO LAREDO FOLIO: C 0303107
"GRUPO DE ASESORÍA Y SERVICIOS DE MÉXICO". SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE	GAS970929-FY5 HAMBURGO No. 276. ESQ. LUXEMBURGO COL. VIRREYES RESIDENCIAL 25230 SALTILLO COAHUILA FOLIO: C 2141507
"SERVICIOS PROFESIONALES DE APOYO AL DESARROLLO SOSTENIBLE". SOCIEDAD CIVIL	SPA980715-7U8 AV. JUÁREZ ORIENTE 1013 CENTRO TORREÓN COAHUILA FOLIO: C 5146209

EL PROCESO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

ESTUDIO DE CASO: ACERTAR A.C.

<p>"BUFETE DE SERVICIOS Y CONSULTORÍA EN APOYO AL DESARROLLO RURAL". SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>BSC990520-S77 AND. COMITAN 20. MZ. 35 COL. INFONAVIT TERÁN TUXTLA GUTIÉRREZ. CHIAPAS FOLIO: C 7668382</p>
<p>"ATZIRI. CAPACITACIÓN Y PROYECTOS". SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>ACP990302-C42 PINO MOCTEZUMA 327 COL. LOS PINOS. MORELIA. MICHOACÁN FOLIO: C 0000378892</p>
<p>"GRUPO CONSULTOR EN TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA". SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE</p>	<p>GCT961023-C42 AV. H. COLEGIO MILITAR No. 153. ALTOS COL. ATASTA 86100. VILLA HERMOSA. TABASCO.</p>
<p>"CONSULTORIA INTEGRAL PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD". SOCIEDAD COOPERATIVA DE RESPONSABILIDAD LIMITADA</p>	<p>CID990423-7Y1 ALBERTO ALVARADO 107 FELICITAS DEL RIO MORELIA MARTÍN CASTREJÓN Y AV. SOLIDARIDAD. FOLIO C O382867</p>
<p>"BELLE FRUTI". SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>BFR981209-510 ARISTÓTELES 3151-4 COL. VALLARTA. SAN JORGE GUADALAJARA JAL. FOLIO: C 0006379882</p>
<p>"OYKOS". SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE</p>	<p>OYK90618-SN2 ENRIQUE Z. MERCADO No. 183. FRACTO. LERDO DE TEJADA. JALAPA. VER.</p>
<p>"DESARROLLO EMPRESARIAL Y AGROPECUARIO". SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>DEA910614-BB8 AV. LAGO No. 255 SAN LUIS POTOSÍ S.L.P. FOLIO: C 060007312</p>
<p>"COMPAÑÍA PROFESIONAL AGROPECUARIA". SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE</p>	<p>AV. REFORMA No. 2011-6. COL. LOMAS DEL SANTUARIO. 31280. CHIHUAHUA. CHIH.</p>
<p>"COPRODER (CONSULTORÍA PROFESIONAL EN DESARROLLO RURAL)". SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>CCP951016-8T7 BIÓGRAFOS 73 COL. SIFÓN, IZTAPALAPA. D.F. FOLIO: C 2267497</p>
<p>"SISTEMAS PARA EL DESARROLLO RURAL INTEGRAL". SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>SDR970509-5K5 ZARAGOZA PUENTE 107-5 SIN CALLE. GÓMEZ PALACIO. DGO. FOLIO: C 5134917</p>
<p>"CONSULTORÍA MEXICANA". SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE</p>	<p>CME790223-478 MONTE ELBRUS, No. 134. 1ER. PISO. COL. POLANCO. 11850. D.F. FOLIO: A 0018796</p>
<p>"SERPAGRO". SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>SER770426-VC2 JUAN N. CUMPLIDO 470. SECTOR HIDALGO. 44200 GUADALAJARA. JAL.</p>

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

"GRUPO AS DE MÉXICO". SOCIEDAD CIVIL	GAM920729-SQ8 HERMANOS ESCOBAR 310 COL. DEL AGRÓNOMO, ZACATECAS ZAC.
"GRUPO FORNORT CONSULTORES". SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE	GFC930202-F64 MELERO Y PIÑA 900-1103 TORRE E. COL. SAN SEBASTIÁN, CONJ. LOS TRÉBOLES, TOLUCA, MÉX FOLIO: B 155777947
"ORIENTA". SOCIEDAD CIVIL	ORJ961202-JP6 CORTEZ DE MONROY 2513-A, COL. SAN FELIPE, CHIHUAHUA, CHIH FOLIO: E1009033
"UNIÓN ESTATAL DE AGROEMPRESAS DE OAXACA". ASOCIACIÓN CIVIL	UEA980126-F99 AV. LOS HIGOS S/N. TRINIDAD DE VIGUERA, OAX FOLIO E2214576

Fuente: Elaborando tomando como base documentación proporcionada por ACERTAR, A.C

De esta forma, ACERTAR se encuentra facultado para acreditar a Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes. Por tanto, otorgará un certificado de competencia Laboral, el cual esta avalado por el CONOCER, y en el se reconoce las capacidades de un individuo para ejecutar una función productiva en las condiciones que señala una Norma Técnica de Competencia Laboral.

ACERTAR, ofrece a sus usuarios los siguientes servicios y beneficios:

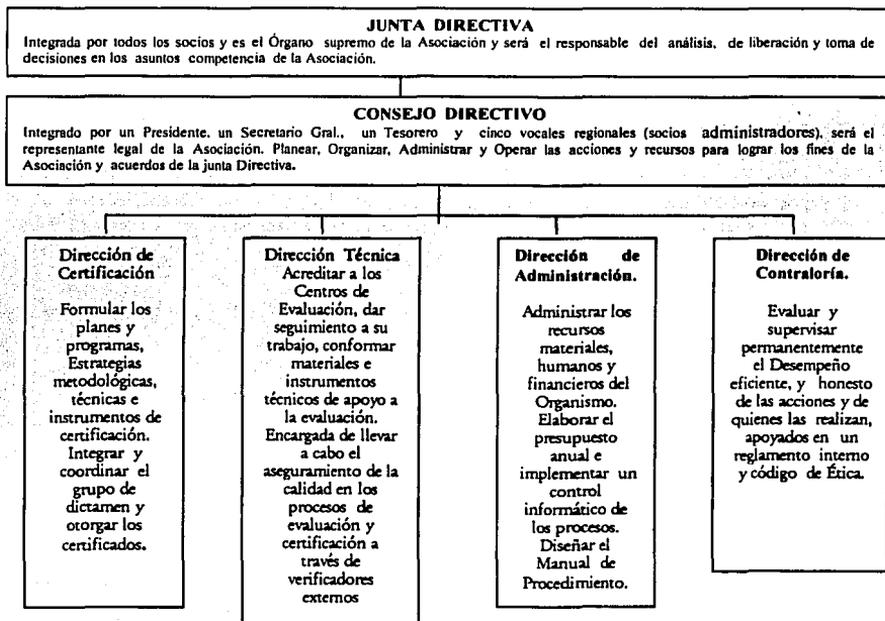
- Reconocimiento formal a sus conocimientos, habilidades y destrezas, adquiridos mediante diferentes procesos y situaciones.
- Motivación para alcanzar progresivamente la Certificación de las Unidades que integran una calificación, continuando con la certificación en otras calificaciones o bien proseguir a los distintos niveles de competencia.
- Transferir su competencia hacia otros campos de actividad laboral.
- Conocer con mayor precisión la situación en el mercado de trabajo y la búsqueda de empleo en función de sus necesidades y su experiencia.
- Facilitar a los jóvenes, adultos y egresados del sistema educativo formal su acceso a diferentes mercados laborales al operar con base de datos de las personas certificadas como un abolsa de trabajo; al desarrollar procesos de capacitación y diplomados para personas certificadas con el propósito de que estas constituyan sus propias micro y pequeñas empresas de bienes y servicios por sí o asociándose con productores rurales y personas interesadas en invertir en negocios que tengan relación con el sector rural.

Los objetivos de ACERTAR son:

- Fomentar y propiciar el desarrollo de procesos de certificación y evaluación de competencia laboral de los sectores productivos, orientándolos al mejoramiento de las condiciones de vida y bienestar de los trabajadores y productores de bienes y servicios en el sector rural, urbano e industrial.
- Diseñar y coadyuvar a la elaboración y operación de un sistema de competencia laboral sustentado en procesos de educación continua, capacitación, consultoría y mejora continua, que contribuyan al incremento de la productividad y competencia de las empresas y de sus trabajadores.
- Diseñar y operar estrategias, metodología, técnicas e instrumentos que posibiliten la elaboración de perfiles reales e ideales de competencia laboral, requeridos por las empresas de bienes y servicios para posibilitar la certificación de los recursos humanos, en relación a su formación, sus conocimientos, sus habilidades y destrezas, independientemente de la forma en que estos hayan sido adquiridos, buscando evaluar su desempeño en relación a las funciones asignadas, a partir de las expectativas de calidad esperadas por el sector productivo de que se trate.
- Ofertar servicios de aseguramiento de la calidad para las empresas, a través de la implementación de procesos de certificación de competencia laboral.
- Acreditar a personas morales y físicas como Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes respectivamente, para que sean ellos quienes realicen las actividades de verificación de la competencia laboral de los individuos que aspiren a obtener un certificado.
- Certificar y reconocer, actuando como un organismo de tercera, parte sin interés directos, a los individuos que demuestren contar con conocimientos, habilidades o destrezas, comprendidas en una función productiva específica, ya sea en una o varias unidades o calificaciones previstas en las Normas Técnicas de Competencia Laboral, determinadas por la Asociación.
- Integrar bases de datos de los individuos solicitantes del servicio de certificación en los Centros de Evaluación y de los Evaluadores Independientes acreditados
- Coordinar la integración de los grupos de dictamen, para la acreditación de las instancias de evaluación y de certificación de candidatos, garantizando la imparcialidad en la toma de decisiones.

En su artículo trigésimo tercero de los estatutos de este Organismo se establece que la estructura orgánica interna de la Asociación estará constituida por los siguientes órganos.

CUADRO No. 15 "ESTRUCTURA ORGANICA DE ACERTAR, A.C."



Fuente: Elaborado tomando como base la información proporcionada por el Organismo Certificador ACERTAR, A.C

El sector rural es concebido por este organismo como: "El conjunto de unidades económicas familiares rurales, asociaciones y sociedades de productores y trabajadores del campo que conjuntan voluntades y esfuerzos, aportan y arriesgan capital para aprovechar productivamente los recursos naturales renovables y no renovables con que cuentan, conservándolos y preservándolos, produciendo bienes y servicios para el autoconsumo y para el mercado, fomentando el empleo y el ingreso como medios par a acceder a crecientes niveles de calidad de vida y desarrollo".

El organismo identifica como actividades preponderantes en el sector rural las siguientes:

- a. Agricultura
- b. Ganadería
- c. Aprovechamiento Forestal
- d. Acuacultura, Piscicultura.
- e. Turismo.
- f. Minería
- g. Artesanías.
- h. Agroindustria
- i. Comercialización.
- j. Aseguramiento y financiamiento.
- k. Educación, cultura, recreación.
- l. Gestión de Servicios Comunitarios.

ACERTAR, A.C. determina que el productor individual u organizado es un empresario, toda vez que: formulan sus proyectos productivos a implementar con base en el balance de ciclos productivos anteriores, complementar el capital necesario para operarlos con la gestión de financiamiento por la vía de la inversión o el crédito, aportan tierras y trabajo se plantean la obtención de determinados volúmenes con base en las características de los recursos a aprovechar y de la demanda de bienes y de servicios a ofertar con el fin de recuperar la inversión y obtener utilidades, para capitalizar y ampliar la planta productiva, considerando en todo momento las variables de riesgo a enfrentar.

Para este organismo la población económicamente activa en el campo desempeña una doble función: como trabajadores y como productor, dadas las características físicas del recurso tierra, la que en las actividades agrícolas, pecuarias, y otras, estas son de carácter estacional, lo que se traduce en un desempeño laboral de tipo multifuncional, en las áreas de la planeación, la dirección, la producción directa y la comercialización.

Se reconoce al Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCCL) como un instrumento de política gubernamental para propiciar el desarrollo rural sustentable en los cuatro ejes estratégicos determinados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2000, 2006):

- a. Desarrollo Económico Sustentable y con criterio de empresa.
- b. Desarrollo Sustentable a partir del uso, aprovechamiento, conservación y preservación de los recursos naturales y el medio ambiente.

- c. Desarrollo del Capital Humano a partir de la Capacitación y de la inserción de la fuerza laboral en el mercado.
- d. Desarrollo Social sustentado en el trabajo productivo como medio para el incremento de los niveles de calidad de vida rural.

De esta manera el "Sistema" debe mantener los componentes de: Capacitación, Evaluación y Certificación enfocados a la demanda real y potencial y a resultados concretos; con el propósito de crear y desarrollar las actitudes y habilidades por parte de productores y trabajadores rurales para su apropiación, adecuación, operación y evaluación.

Por su naturaleza el "Sistema" provee al mercado Laboral del campo de información veraz y oportuno sobre la fuerza de trabajo certificado y disponible, a través del organismo certificador y de los centros de evaluación, consistiéndose estos en facilitadores que propician el acercamiento de los servicios de capacitación, evaluación y certificación al mayor número de productores de una zona o región geoeconómica determinada, de esta manera se viabilizan las oportunidades para que productores y trabajadores concreten sus proyectos de realización personal, al estar en condiciones de producir con calidad administrar y comercializar con los estándares de volumen, variedad y calidad que demanda el mercado.

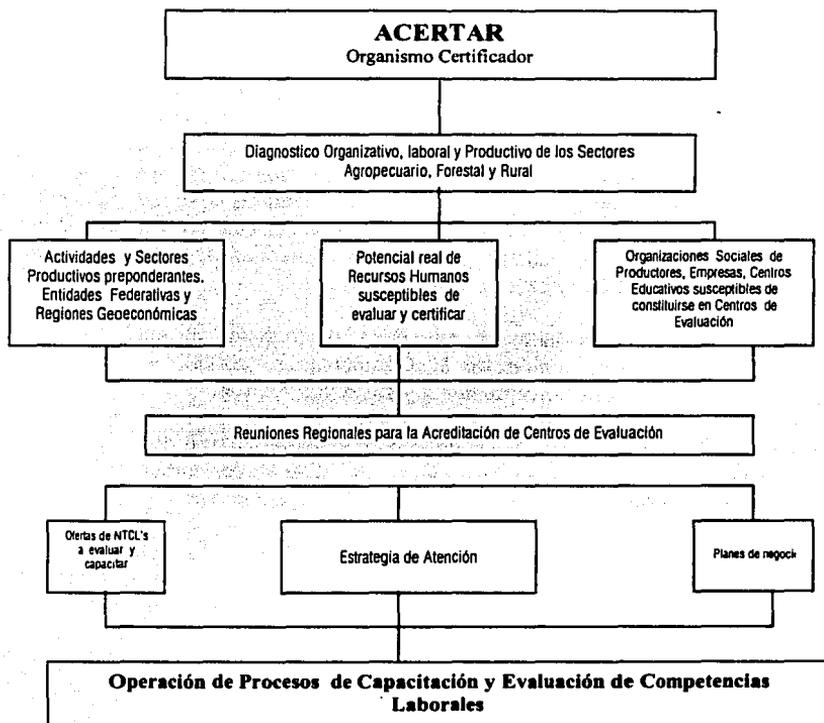
ACERTAR, A.C. ha diseñado un programa de trabajo, el cual se denomina "Programa para la Certificación de la Competencia Laboral, la Acreditación y Consolidación de Centros de Evaluación", y sus objetivos son:

- Proporcionar la Certificación de la competencia Laboral de los productores y trabajadores del campo para alcanzar niveles de competitividad en los mercados laborales de bienes y servicios agropecuarios.
- Posibilitar la acreditación y consolidación de Centros de Evaluación para que estos a su vez fomenten la cultura laboral en el sector rural y la capacitación para el mejor desarrollo de habilidades y destrezas de los productores.
- Promover la evaluación de la competencia laboral con la finalidad de lograr la certificación de las personas vinculadas directa e indirectamente con el sector rural.

Para lograr los objetivos antes mencionados el organismo certificador ha diseñado una estrategia a partir de cinco áreas de trabajo fundamentales, las cuales son:

Promoción y Acreditación de Centros de Evaluación. Esta acción se orienta al desarrollo de actividades para crear la viabilidad social en el sector rural y con ello consolidar centros de evaluación, fomentar la certificación de competencias y construir redes nacionales y microregionales para evaluar la competencia laboral.

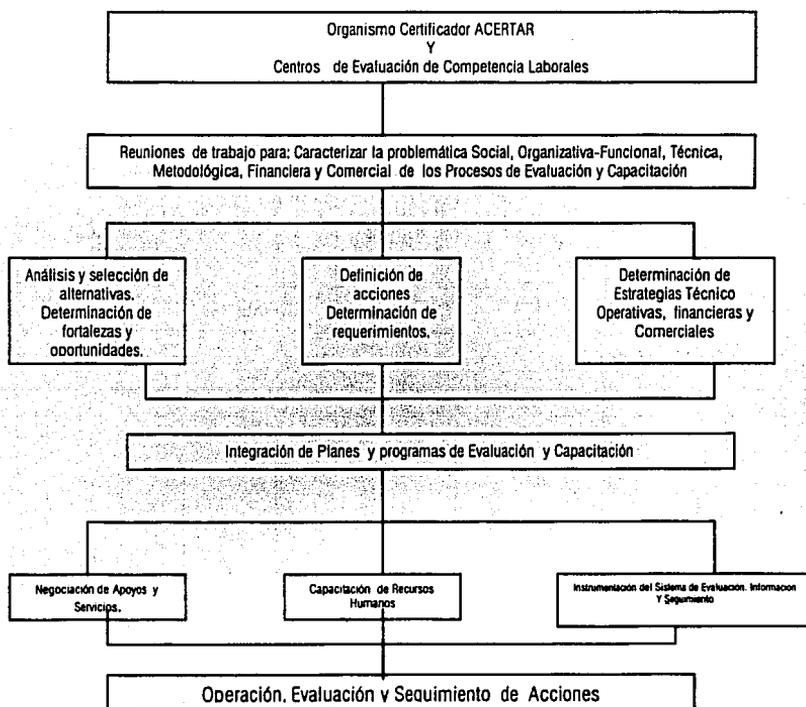
GRAFICA No. 1 "PROMOCIÓN Y ACREDITACIÓN DE CENTROS DE EVALUACIÓN"



Fuente: Elaborado en base a los documentos proporcionados por ACERTAR, AC.

Asesoría, Técnica y Metodología para la Evaluación de Competencias. Asegurar el modelo de calidad de la evaluación, asesorando para el manejo y aplicación de los instrumentos de evaluación y el diseño de estrategias que eleven los niveles de eficiencia y trascendencia de los procesos de evaluación de competencias laborales, que posibiliten elevar el número de productores para obtener su certificado de competencia laboral.

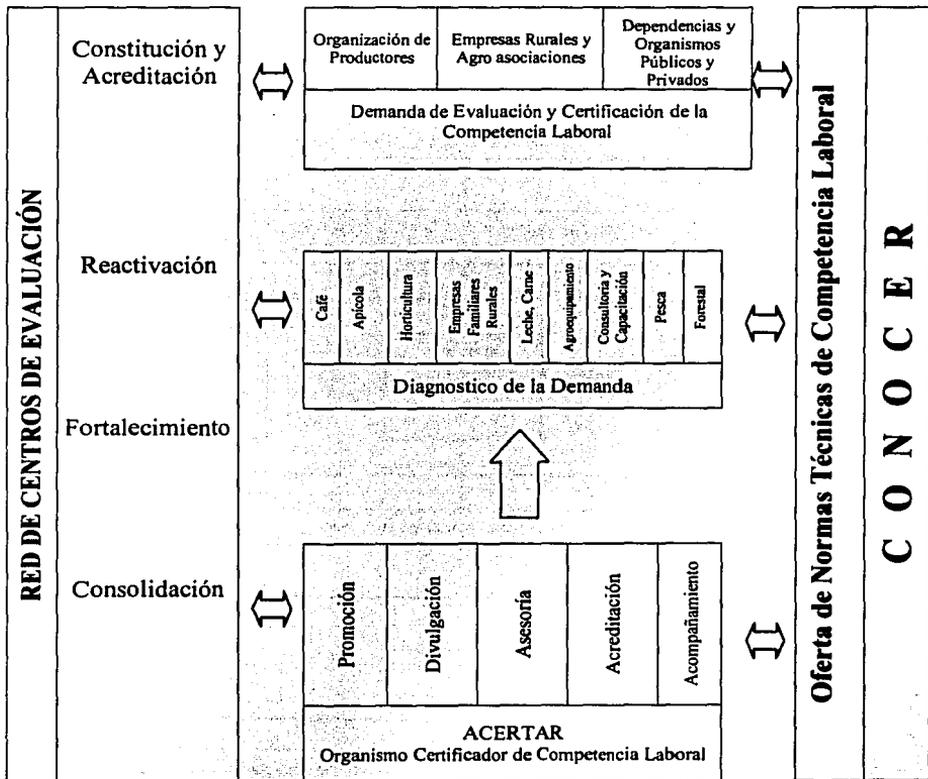
GRAFICA No. 2 "ASESORÍA, TÉCNICA Y METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS"



Fuente: Elaborado en base a los documentos proporcionados por ACERTAR, AC.

Aplicación de Acreditaciones. Fortalecer y desarrollar la capacidad de respuesta de los Centros de Evaluación con base en la oferta de Normas Técnicas de Competencia Laboral disponible para su acreditación. Posibilitando al Centro de Evaluación su posicionamiento en los mercados de la evaluación y capacitación con enfoque de competencia a través de los diversos sectores normalizados por el CONOCER.

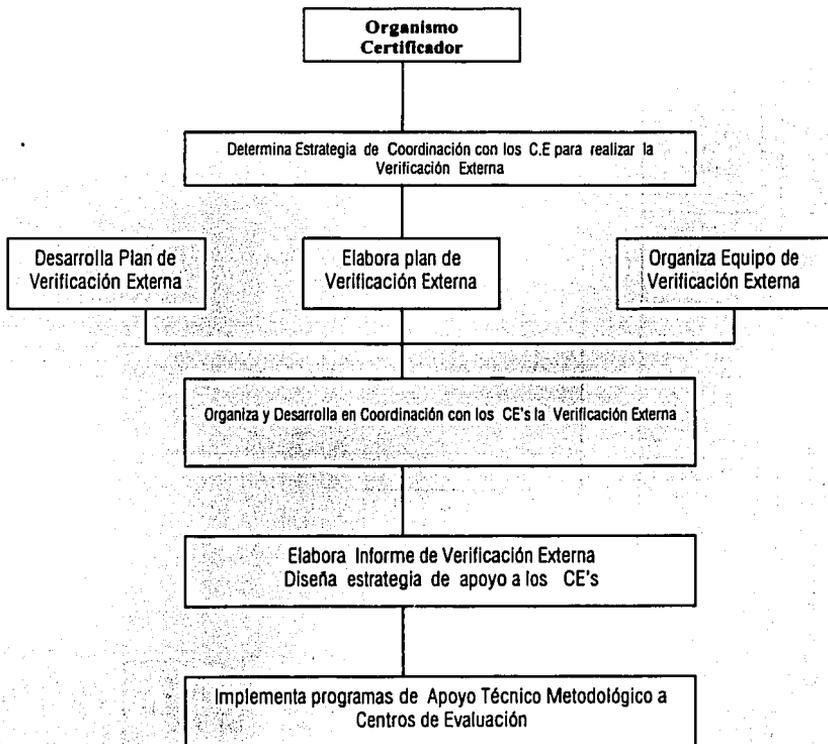
GRAFICA No. 3 "APLICACIÓN DE ACREDITACIONES."



Fuente: Elaborado en base a los documentos proporcionados por ACERTAR, AC.

Verificación Externa. Planear, programar y operar actividades de verificación externa en coordinación con los Centros de Evaluación para proporcionar el aseguramiento de la calidad de los procesos de evaluación y en la integración del portafolio de evidencias, aportando iniciativas y recomendaciones para incrementar los niveles de eficiencia y eficacia de los procesos.

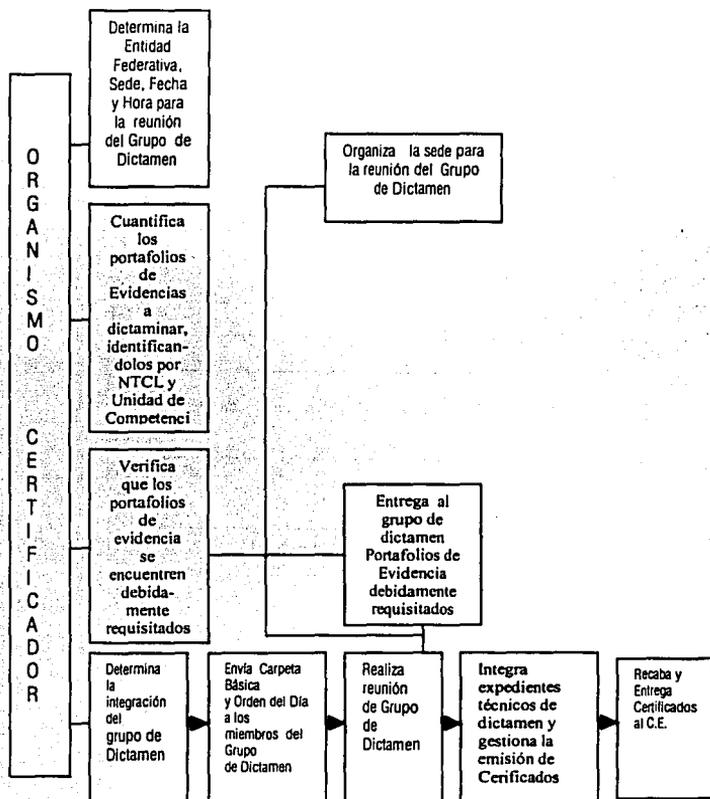
GRAFICA No. 4 "VERIFICACIÓN EXTERNA"



Fuente: Elaborado en base a los documentos proporcionados por ACERTAR, AC.

Dictaminación y Certificación. Determinar las estrategias técnico-operativas que faciliten a los grupos de dictamen realizar en forma expedita el análisis de los expedientes técnicos de acreditación de Centros de Evaluación y de Normas Técnicas de Competencia Laboral, además del portafolio de Evidencia, para emitir el dictamen correspondiente y solicitar al CONOCER de manera oportuna la expedición de Certificados.

GRAFICA No. 5 "DICTAMINACIÓN Y CERTIFICACIÓN"



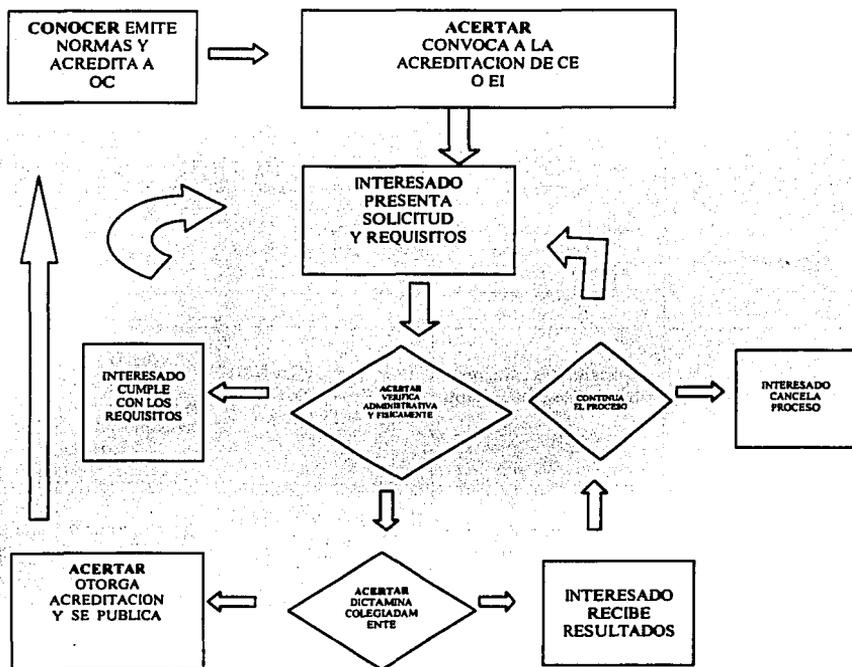
Fuente: Elaborado en base a los documentos proporcionados por ACERTAR, AC.

2. PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL

Los Centros de Evaluación acreditados por ACERTAR, interesados en capacitar y evaluar la competencia laboral de los trabajadores del ámbito rural con propósito de certificación, han cumplido con los requisitos establecidos en las reglas generales del SNCCCL.

A continuación se ilustra en forma esquemática, el proceso que ha seguido ACERTAR para acreditar a 49 Centros que hasta el día de hoy forman su red de Centros de Evaluación

GRAFICA No. 6 "PROCEDIMIENTO PARA ACREDITACION"



Fuente: Elaborado en base a los documentos proporcionados por ACERTAR, AC.

Para fines del año 2001, ACERTAR ya contaba con una amplia red de Centros de Evaluación, acreditados entre los que destacan:

- 6 Despachos
- 5 Instituciones
- 8 Asociaciones
- 31 Centros educativos (Bachilleratos Tecnológicos Agropecuarios "CBTAS's", pertenecientes a la Dirección General de Estudios Tecnológicos Agropecuarios "DGTA".)

Estos 50 Centros de Evaluación han logrado acreditarse en 18 Calificaciones ó Normas Técnicas de competencia Laboral, de la 24 que ofrece ACERTAR, para evaluar y certificar la competencia laboral en el sector rural mexicano.

- Despachos

CUADRO No. 16 "DESPACHOS"

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	SERVICIO
Aguascalientes	Centro de Asesoría y Capacitación Agropecuaria, S.C. (CENACAP)	San Francisco #110, Frac. San Cayetano, Ago., Ags. C.P. 20010	Ordeña Mecanizada
Chiapas	Consultoría Integral para el Desarrollo Rural S.C. (CIDER S.C.)	Laguna Saguilla No. 224, Fracc. Paraiso 2 Tuxtla Gutiérrez, Chis.	Emplazamiento de Apiarios Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales.
Guanajuato	Servicios Integrales del Valle de Santiago (SIEVSA)	H. Colegio Militar No. 277, Interior 1, Col. Emiliano Zapata C.P. 38400 Valle de Santiago, Gto.	Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
México	Unidad de Investigación, Capacitación y Evaluación para el Desarrollo Rural (UNICEDER)	Prolongación Bravo 22, Esquina Juan Escutia, Col. San Pedro, Texcoco, Edo. de México C.P. 56170.	Evaluación de Programas de Desarrollo Rural
Puebla	Servicios Integrales de Asesoría Profesional Moderna S.C. (SINAPROM S.C.)	25 Sur # 304, Col. La Paz, Puebla, Pue. C.P. 72170.	Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales.
Tamaulipas	Centro de Estudios y Capacitación	Miguel Hidalgo s/n Llera de Canales Tamps.	Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales.

Fuente: Tomado del directorio de Centros de Evaluación de ACERTAR, A.C.

- Instituciones

CUADRO No. 17 "INSTITUCIONES"

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Distrito Federal	Instituto Nacional Indigenista (INI)	Blvd.. Adolfo López Mateos No. 101 Col. Tizapan San Ángel C.P. 01090, Del. Álvaro Obregón, Méx. D.F.	Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales
Distrito Federal	Instituto Nacional de Capacitación Agropecuaria, A.C. (INCA Rural)	Ignacio L. Vallarta 21 Col. Tabacalera. Del Cuauhtemoc. C.P. 06030 Méx. D.F.	Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales.

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Hidalgo	Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo ICATHI	Jaime Nunó No. 206, Col. Revolución, Pachuca, Hgo.	Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos
Michoacán	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Santiago Tapia No. 403 Departamento de Vinculación y Desarrollo. Edificio Planta Baja Ciudad Universitaria. Morelia Mich. C.P. 58000	Operación de Tractor con implementos agrícolas, mecánicos e Hidráulicos. Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales. Ordeña Mecanizada Establecimiento de Plantaciones Hortofrutícolas
Tlaxcala	Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Tlaxcala, Plantel Chiautempan (ICATLAX)	Vicente Guerrero S/N Gpe. Ixcotla, C.P. 90810 Tlaxcala, Chiautempan	Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales.

Fuente: Tomado del directorio de Centros de Evaluación de ACERTAR, A.C.

- Asociaciones

CUADRO NO. 18 "ASOCIACIONES"

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Chiapas	S.S.S. Productores Agropecuarios de la Selva Lacandona	Domicilio conocido, Caret. Internal Km. 1 Ocosingo-Palenque, Col. Los Pinos, C.P. 29950, Ocosingo, Chis.	Emplazamiento de Apiarios.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Durango	Asociación de Agricultores de la Región Lagunera del Estado de Durango A.C. (AAERLED)	Avenida Agricultores S/N Esq. con Blvd. González de la Vega. Col. Parque Industrial Lagunero, Gómez Palacio, Durango C.P. 35078	Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos
Jalisco	Empacadoras de Mango de Exportación A.C. (EMEX)	Av. Manuel J. Cloutier 720 Col. Jardines de Guadalupe C.P. 45030 Zapopan, Jal.	Acondicionamiento del Mango Embarque de Mango.
México	Unión Regional de Pequeños Productores de Nopal, S.S.S (URPONAFAC)	Av. Michoacán Pte. NO. 8 Barrio Sta. Martha, Villa Milpa Alta.	Dirección de la Empresa Familiar Rural.
Oaxaca	Unión Nacional de Productores de Piña C.N.C. S.C. (UNPP)	Av. 16 de Sept. No. 39, Col. Centro, Loma Bonita, Oax., C.P. 68400	Establecimiento y Manejo de Plantaciones Hortofrutícolas.
Sinaloa	Asociación de Agricultores de Río Sinaloa Poniente, A.C. (AARSP)	Benigno Valenzuela No. 189, C.P. 81000 A.P. 17 Gausave, Sin.	Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Sinaloa	Asociación de Agricultores de Río Culiacán, A.C. (AARC)	Blv. Emiliano Zapata Poniente 4701, C.P. 80150 A.P. 94, Culiacán, Sinaloa	Operación de Cosechadora Autopropulsada Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos. Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Neumáticos y Electrónicos.

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Veracruz	S.S.S. Federación Estatal Úrsulo Galván (CIOAC)	Av. Américas No. 346 Col. Los Laureles C.P. 91030 Jalapa, Ver.	Establecimiento y Operación de Semilleros y Viveros de Café. Operación y Control del Beneficiado Seco de Café. Operación y Control del Beneficiario Húmedo de Café.

Fuente: Tomado del directorio de Centros de Evaluación de ACERTAR, A.C.

- Dirección General de Estudios Tecnológicos Agropecuarios.

CUADRO No. 19 "DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS AGROPECUARIOS"

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Aguascalientes	CBTA No. 40	Km. 28, Carr. Aguascalientes Vila Juárez, Av. Jesús Macías R. S/n, Villa Juárez, Mpio. Asientos, C.P. 20700	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Chiapas	CBTA No. 24	Km. 1005, Carr. Juchitán Tuxtla Gutiérrez, Mpio de Cintalapa, A.P. 126, C.P. 30400	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Chihuahua	CBTA No. 2	Km. 4, Carr. CD. Delicias- Rosales, Mpio. Delicias, a.p. 224, C.P. 31300.	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Chihuahua	CBTA No. 90	Km. 5 Carr. Cuauhtemoc-Chihuahua, Mpio. Cuauhtemoc, A.P. 40500, C.P. 31500	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Coahuila	CBTA No. 1	Km. 14.5 Carretera a Torreón La Partida, Mpio. de Torreón., Coah. A.P. 876 C.P. 2700	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Distrito Federal	(DGETA)	José Ma. Ibarragán, No. 84, México D.F.	
Durango	CBTF No. 1	Mesa del Tecnológico S/N el Salto, Mpio, Pueblo Nuevo, Durango, A.P. 59, C.P. 34950	Operación de Tractor con Implementos Agrícolas mecánicos e Hidráulicos.
Durango	CBTF No. 2	Fco. Javier Mina S/N Fracc. Loma de San Juan, Mpio. Santiago P Papasquiario, Durango, A.P. 35, CP. 34600	Operación de Tractor con implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos. Poda de plantas.
Durango	CBTF No. 4	Manganeso S/N CD. Industrial, Dgo. Mpio. Durango, A.P. 571 C.P. 34000	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Durango	CBTA No. 171	Dom. Conocido Mpio. Nombre de Dios, Dgo. A.P. 42, C.P. 38840	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Guanajuato	I.T.A. 33	Km. 8, Carret. Celaya-Juventino Rosas, Col. Roque, C.P. 38110, Celaya, Gto.	Facilitación de procesos de formación de productores rurales
Guanajuato	CBTA No 113	Km. 3.5 Carretera Yuriria- Valle de Santiago, Ejido Parangarico Yuriria, Gto. A.P. 42 C.P. 38940	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.

EL PROCESO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

ESTUDIO DE CASO: ACERTAR A.C.

ESTADO	CENTRO DE EVALUACION	DIRECCION	CALIFICACION
Guanajuato	CBTA No. 175	La Franja s/n Apaseo el Grane, Gto. A.P. 38 C.P. 38160	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Hidalgo	CBTA No. 67	Km. 157 Carretera México-Laredo. El Tephe, Mpio Ixmiquilpan, Hgo. A.P. 4, C.P. 42320	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Jalisco	CBTA No. 19	Calle M. Luciano Cortés s/n Sayula, Jal. AP. 8, C.P. 49300	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Jalisco	CBTA No. 31	Km. 222, Carr. Guadalajara-Mascota, Romero Gil y L. Vicario s/n, Mpio. Mascota, C.P. 46900	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Michoacán	CBTA NO. 89	Km. 3 Carretera Taretan Urecho. Mpio. Taretan, Mich. A. P. 3 C.P. 61710	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Morelos	CBTA No. 8	Km. 8.5 Carretera Alpuyecá-Jojutla Xoxocotla, Mpio. Puente de Ixtla, Mor.A.P. 84. C.P. 62780	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
San Luis Potosí	CBTA No. 121	Km. 7 Carretera Tamuín-Cementos Anahuac. Ejido Estación Tamuín, Mpio. Tamuín, S.L.P. P. 82 C.P. 79210	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Sinaloa	CBTA No. 81	Km. 15, Carr. Los Mochis-San Blas, Ejido 2 de abril, Mpio. El Fuente, C.P. 81200	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Sonora	CBTA No. 38	Col. Marte R. Gómez y Tobarito, Mpio. de Cajeme, son. A.P. 787, C.P. 85204	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos..
Tabasco	CBTA No. 94	5 de Mayo No. 108, Soyataco, Mpio. Jalpa, C.P. 86200	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos..
Tamaulipas	CBTA No. 12	Camino El Arenal s/n Mpio. Tampico, Tamps, A.P. 234 C.P. 89330	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.. Mejoramiento de Plantas
Tamaulipas	CBTA No. 117	Km. 28.5, Carr. Tula-San Luis Potosí, Ejido Tanque Blanco, Mpio. Tula, A.P. 4, C.P. 87900	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Tlaxcala	CBTA No. 162	Km. 97, Carr.: Méx.-Apizaco Vía Texcoco, Fco. I. Madero, Mpio. Mariano arista, C.P. 90280	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.. Cosecha de Miel de Abeja Inseminación Artificial en bovinos Poda de plantas Fortalecimiento de colonias de abejas Emplazamiento de apiarios Establecimiento y manejo de plantaciones hortofrutícolas
Veracruz	CBTA No. 86	Km. 15 Carretera Perote-Jalapa, Mpio. Perote, Ver. A.P. 37 C.P. 91270	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos..

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

ESTUDIO DE CASO: ACERTAR A.C.

ESTADO	CENTRO DE EVALUACIÓN	DIRECCIÓN	CALIFICACIÓN
Veracruz	CBTA No. 99	Camino a Xanxuanco s/n Coscomatepec, Ver. C.P. 94140	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.
Veracruz	UNCADER	Calle Tlalnalapa s/n Col. Los Carriles, Mpio Coatepec, Veracruz	Facilitación de procesos de formación de productores rurales Elaboración de planes de capacitación en el sector rural.
Yucatan	CBTA No. 14	Km. 3.5 Carr. Yucatán-Tizimin, Col. Yucatán, Mpio. Tzimin. A.P. 77, C.P. 97700	Mejoramiento de plantas
Zacatecas	CBTA No. 88	Castoreña s/n salida estación Berriozabal, Mpio, Ojocaliente, A.P. 72, C.P. 98700	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.. Facilitación de Procesos de Formación de Productores de Rurales
Zacatecas	CBTA No. 166	Km. 105 Carretera Guadalajara Saltillo, Moyahua de Estrada Zac. C.P. 9980	Operación de tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos..

Fuente: Tomado del directorio de Centros de Evaluación de ACERTAR, A.C.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3. PRIMERAS CERTIFICACIONES DE ACERTAR EN EL SECTOR RURAL

ACERTAR como Organismo Certificador gestionó ante el CONOCER la acreditación de una serie de normas o calificaciones todas estas relacionadas con el sector rural. A continuación se enlistan las normas en las cuales puede expedir Certificados de Competencia Laboral, una vez que los candidatos han sido evaluados por los Centros de Evaluación acreditados por este Organismo, y enviados los portafolios de evidencias y dado el juicio final por el grupo de dictamen:

CUADRO No. 20 "CALIFICACIONES ACREDITADAS POR ACERTAR"

NORMA	CÓDIGO	NIVEL
AGRICULTURA		
Acondicionamiento del Mango	CHOR0309.01	2
Dirección de la Empresa Familiar Rural	CFAM0379.01	2
Elaboración de Programa de Desarrollo de Empresas Familiares Rurales	CFAM0378.01	2
Empaque y Embarque de Mango	CHOR0310.01	1
Establecimiento y Manejo de Plantaciones Hortofrutícolas	CHOR0257.01	2
Establecimiento y Operación de Semilleros y Viveros de Café	CCAF0178.01	2
Mejoramiento de Plantas	CHOR0256.01	2
Operación de Cosechadora Autopropulsada	CAGR0143.01	3
Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos.	CAGR0144.01	2
Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Neumáticos y Electrónicos	CAGR0145.01	3
Poda de Plantas	CHOR0255.01	2
Riego Presurizado de Parcelas	CAGR0365.01	2
Riego Superficial de Parcelas	CAGR0364.01	1
GANADERIA		
Cosecha de Miel de abeja	CAP10270.01	2
Emplazamiento de Apiarios	CAP10231.01	2
Fortalecimiento de las Colonias de abejas	CAP10232.01	2
Inseminación Artificial de Bovinos	CLCH0282.01	2
Ordeña Mecanizada	CLCH0245.01	1
AGROINDUSTRIA Y EMPAQUES		
Operación y Control del Beneficiado Húmedo de Café	CCAF0136.01	2
Operación y Control del Beneficiado Secado del Café	CCAF0137.01	2
SERVICIOS LEGALES		
Constitución de Figuras asociativas con Unidades Económicas Familiares Rurales.	CFAM0254.01	3
EDUCACIÓN Y CAPACITACION		
Elaboración de Planes de Capacitación en el Sector Rural	CCCA0192.01	3
Evaluación de Programas de Desarrollo Rural.	CCCA0366.01	4
Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales.	CCCA0193.01	3

Fuente: Tomado del directorio de Centros de Evaluación de ACERTAR, A.C.

Tomando como base la información proporcionada por ACERTAR, podemos determinar que desde su constitución como Organismo Certificador hasta diciembre del 2001, ha logrado certificar a 4920, que representan el 45% del total de unidades certificadas en el sector rural, esto significa que solo 4,150 productores han logrado obtener un certificado de competencia laboral en una calificación o norma técnica completa, es decir 770 productores solo se han certificado en por lo menos una unidad de competencia y no en toda la calificación.

A continuación se presenta el cuadro que resume en que norma o calificación han sido certificados estos productores

CUADRO No. 21 "UNIDADES CERTIFICADAS POR CALIFICACIÓN"

CALIFICACIÓN	CÓDIGO	TOTAL UNIDADES	CAL. COMPLETA
Operación de tractor con implemento	CAGR0144.01	3740	2280
Operación y control del beneficiado	CCAF0136.01	47	6
Establecimiento y operación de semillas	CCAF0178.01	80	80
Facilitación de procesos de formación	CCCA0193.01	21	11
Ordeña mecanizada	CLCH0245.01	698	698
Poda de plantas	CHOR0255.01	46	0
Mejoramiento de plantas	CHOR0256.01	46	0
Establecimiento y manejo de plantación.	CHOR0257.01	1029	1029
Cosecha de miel	CAP10270.01	6	6
Fortalecimiento de colonias de abejas	CAP10232.01	8	8
Operación de Cosechadora Autopropulsora	CAGR0143.01	17	17
Emplazamiento de Apiarios	CAP16231.01	15	15
TOTAL		5753	4150

Fuente: Elaborado tomando como base documentación proporcionada por ACERTAR,A.C.

En el siguiente cuadro presentaremos los Centros de Evaluaciones, Entidades Federativas, Calificaciones que se han estado evaluando, y total de certificados expedidos por ACERTAR

CUADRO No. 22 "CERTIFICADOS EXPEDIDOS POR ACERTAR, A.C."

CENTRO DE EVALUACIÓN	NOMBRE DE LA CALIFICACIÓN	CÓDIGO	ENTIDAD	TOTAL CERTIFICADOS
Asociación de Agricultores de Río Culiacán A.C. (AARC)	Operación de Cosechadora Autopropulsada.	CAGR0143.01	Sinaloa	1188
	Operación del tractor con implementos agrícolas, mecánicos e hidráulicos y neumáticos y electrónicos	CAGR0144.01		
		CAGR0145.01		

EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL MEXICANO. EL CASO DE ACERTAR, A.C.

ESTUDIO DE CASO: ACERTAR A.C.

CENTRO DE EVALUACIÓN	NOMBRE DE LA CALIFICACIÓN	CÓDIGO	ENTIDAD	TOTAL CERTIFICADOS
Asociación de Agricultores de Río Sinaloa Poniente A.C. (AARSP)	Operación del Tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos	CAGR0144.01	Sinaloa	160
CBTA No. 1	Operación del tractor con implementos agrícolas mecánicos	CAGR0144.01	Torreón, Coahuila	158
CBTA No. 113	Operación del tractor...	CAGR0144.01	Yuridia, Guanajuato	160
CBTA No. 117	Operación del tractor...	CAGR0144.01	Tula A. P., Tamaulipas	123
CBTA No. 121	Operación del Tractor...	CAGR014.01	Tamuín, S.L.P.	152
CBTA No. 166	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Moyahua de Estrada, Zacatecas	153
CBTA No. 171	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Nombre de Dios, Durango	14
CBTA No. 162	Operación de Tractor... Cosecha de miel Inseminación artificial en bovinos Poda de plantas Fortalecimiento de colonias de abejas Emplazamiento de apiarios Establecimiento y manejo de plantaciones hortofrutícolas.	CAPI027.01 CAPI0270.01 CLCH0282.01 CHOR0255.01 CAPI0232.01 CAPI0231.01 CHOR0257.01	Mariano Arista, Tlaxcala	114
CBTA NO. 175	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Apaseo el Grande, Guanajuato	171
CBTA No. 19	Operación del Tractor... Mejoramiento de Plantas	CAGR0144.01 CHOR0256.01	Sayula, Jalisco	96
CBTA No. 24	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Cintalapa, Chiapas	129
CBTA No. 31	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Mascota, Jalisco	150
CBTA No. 38	Operación del Tractor...	CAGRO144.01	De Carmen, Sonora	125
CBTA No. 40	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Aguascalientes	155
CBTA No. 67	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Ixmiquilpan, Hidalgo	133
CBTA No. 8	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Puente de Ixtla, Morelos	20
CBTA No. 81	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	El Puente, Sinaloa	91
CBTA No. 86	Operación del Tractor...	CAG0144.01	Perote, Veracruz	142

CENTRO DE EVALUACIÓN	NOMBRE DE LA CALIFICACIÓN	CÓDIGO	ENTIDAD	TOTAL CERTIFICADOS
CBTA No. 88	Operación del Tractor. . . Facilitación de Procesos de Formación de Productores rurales	CAG0144.01 CCCA0193.01	Ojo caliente, Zacatecas	45
CBTA No. 89	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Taretan, Michoacán	113
CBTA No. 94	Operación del Tractor	CAGR0144.01	Jalpa, Tabasco	187
CBTF No. 2	Operación del Tractor. . . Poda de plantas	CAGR0144.01 CHOR0255.01	Santiago papasquaro, Durango	76
CENACAP	Ordeña mecanizada	CLCH0245.01	San Cayetano, Aguascalientes	698
CIDER S.C.	Emplazamiento de Apiarios Facilitación de Procesos de Formación de Productores Rurales	CAP10231.01 CCCA0193.01	Tuxtla Gutiérrez, Chiapas	21
CIOAC	Establecimiento y operación de semilleros y viveros de café. Operación y control de beneficiado seco de café. Operación y control del Beneficiado Húmedo de café	CCAF0178.01	Xalapa, Veracruz	133
		CCAF0137.01		
		CCAF0136.01		
INCA RURAL	Facilitación del Proceso de Formación de Productores rurales	CCCA0193.01	México, D.F.	7
ICATHI ACOTAN	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Actopan, Hidalgo	8
ICATHI APAN	Operación del Tractor...	CAGR0144.01	Apan, Hidalgo	9
ITA No. 33	Facilitación de procesos de formación de productores rurales.	CCCA0193.01	Celaya, Guanajuato	8
UNPP	Establecimiento y manejo de plantaciones Hortofrutícolas.	CHOR0257.01	Loma Bonita, Oaxaca	1014
Gran total				5753

Fuente: Elaborado tomando como base documentación proporcionada por ACERTAR, A.C.

El proceso de evaluación y certificación tiene un costo, que necesariamente tiene que ser cubierto por el candidato a evaluarse y certificarse, sin embargo, como aún no se tiene una cultura y conciencia del costo beneficio que puede tener el ser certificado, a la fecha no se ha logrado que los productores paguen por este proceso, por lo que los Organismos Certificadores y Centros de Evaluación inmersos en este proyecto han tenido que acudir a las instancias como el CONOCER, STyPS, a través de los programas CIMO y PROBECA, así como a la Unidad de Apoyo Administrativo del PMETyC con el objeto de gestionar apoyos para el pago de la evaluación y certificación de los productores del sector rural, en tal forma el avance en materia de evaluación y certificación de los hombres y mujeres del campo mexicano se debe a dichos apoyo.

A continuación se muestra un cuadro donde reportamos los programas institucionales que han apoyado a cada Centro de Evaluación, para que los productores fuesen evaluados y certificados

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO No. 23 "APOYOS BRINDADOS POR PROGRAMA"

CE	CIMO	PROBECAT	CONOCIO	CE	CE
AARC	1090	0	98	0	0
AARSP	160	0	0	0	0
CBTa No. 1	0	158	0	0	0
CBTa No. 113	0	111	0	0	49
CBTa No. 117	0	123	0	0	0
CBTa No. 121	0	139	0	0	13
CBTa No. 162	0	106	0	0	8
CBTa No. 166	0	94	0	0	59
CBTa No. 171	0	14	0	0	0
CBTa No. 175	0	117	0	0	54
CBTa No. 19	0	45	0	0	51
CBTa No. 24	0	118	0	0	11
CBTa No. 31	0	135	0	0	15
CBTa No. 38	0	125	0	0	0
CBTa No. 40	0	155	0	0	0
CBTa No. 67	0	133	0	0	0
CBTa No. 8	0	20	0	0	0
CBTa No. 81	0	91	0	0	0
CBTa No. 86	0	100	0	0	42
CBTa No. 88	0	45	0	0	0
CBTa No. 89	0	113	0	0	0
CBTa No. 94	0	161	0	0	26
CBTf No. 2	0	76	0	0	0
CENACAP	698	0	0	0	0
CIDER	21	0	0	0	0
CIOAC	119	0	14	0	0
INCA RURAL	0	0	0	7	0
ICATHI ACTOPA	8	0	0	0	0
ICATHI APAN	9	0	0	0	0
ITA No. 33	8	0	0	0	0
UNPP	0	0	1014	0	0
TOTAL	2113	2179	1126	7	328
				GRAN TOTAL	5,753

Fuente: Elaborado tomando como base documentación proporcionada por ACERTAR, A.C.

Al analizar los resultados del programa presentado por ACERTAR, concluimos que el objetivo que se refiere a propiciar la Certificación de la Competencia Laboral de los productores rurales como instrumento para posibilitar su acceso a la competitividad en los mercados laborales de bienes y servicios agropecuarios y rurales no sea ha logrado cumplir, ya que se observa que existe poca interés por los productores rurales.

En lo que respecta al objetivo de acreditación y consolidación de Centros de Evaluación, este si ha logrado alcanzar las metas planteadas, sin embargo es de señalarse que no todos los Centros de Evaluación están operando de manera

satisfactoria, en virtud de que no cuentan con el personal adecuado ni con los instrumentos de evaluación para llevar a cabo este proceso, pero lo que es a un más grave, no cuentan con el apoyo necesario para la promoción y difusión de esta estrategia a fin de poder captar a los candidatos susceptibles de evaluar y certificar

Finalmente, se puede decir que los pocos Centros de Evaluación que están funcionando es por que tienen una población cautiva, como lo es el caso de los Ganaderos en Aguascalientes, el de los Cafetaleros en Veracruz, o pineros en Oaxaca esto nos lleva a concluir que ACERTAR únicamente esta atendiendo a 5 sectores específicos.

Las Instituciones por su parte, como lo es la DGETA es la que mas evaluaciones y certificados ha promovido lo anterior se debe principalmente a la infraestructura con la que cuenta, por la capacidad de convocatoria y sobre todo por el hecho de que ofrece a los candidatos becas PROBECAT, sin embargo; ésta institución se esta abocando a una sola norma o calificación que es la de Operación del Tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos, por lo que no consideramos que la DGETA esta realizando el trabajo de mayor impacto, ya que los estos Centros tienen la capacidad técnica y operativa para abarcar todas las Normas o calificaciones del sector rural y así lograr mayor impacto en la regiones donde se encuentran.

A la fecha ACERTAR, A.C., mantiene una acreditación de 24 Normas Técnicas de Competencia Laboral, éstas normas acreditadas son consecuencia de un proceso de diagnóstico organizativo-productivo en el sector rural, el cual permite caracterizar las necesidades organizativas, jurídicas, de capacitación, financieras, tecnológicas, productivas, comerciales y de servicios de los productores individuales de las unidades económicas familiares, de las micro, pequeñas y medianas empresas; lo que permite identificar universos reales y potenciales a atender; para posteriormente analizar y seleccionar alternativas de trabajo, centrando la atención en los procesos de capacitación, evaluación y certificación de competencia laboral, además de identificar al sujeto de atención, actividad productiva preponderante, características de los grupos, organizaciones y empresas; posteriormente se identifican los requerimientos para concretar técnicas y operativamente los procesos de trabajo con propósitos de certificación, se definen las acciones y se contrastan las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Organismo Certificador y formular el programa de trabajo sustentándolo sobre un Plan que incorpora actividades de promoción organizativa para constituir, consolidar y reactivar Centro de Evaluación, toda vez que estas son las instancias operativas que propician la certificación de competencia laboral.

Debe señalarse que no basta con acreditar normas para obtener una respuesta inmediata que se concrete en certificados.

Actuar en el sector rural no es fácil, toda vez que sus escenarios sociales, económicos y políticos se ubican en entornos conflictivos de carácter endógeno y exógeno con la seguridad y certidumbre en la tenencia de la tierra, con la potencialidad productiva de los recursos naturales renovables y no renovables que mantienen en posesión o propiedad con las formas de organización productiva que asumen, por su capacidad para planear y conducir sus proyectos de inversión productiva y social, por su capacidad para negociar y concretar financiamientos por la vía de la inversión o crédito, por las características de la tecnología a utilizar, por la forma de organizar la producción y la comercialización, por su capacidad para enfrentar la ingerencia de las dependencias gubernamentales y organizaciones políticas que en la mayoría de los casos atienden a propósito y estrategia de apoyo asistencialista y clientelar.

De una u otra formas los aspectos enunciados determinan la dinámica de los grupos, organizaciones y empresas del campo para participar de manera activa en procesos de evaluación y capacitación con propósitos de certificación de competencia laboral.

El valor estratégico de productos agropecuarios en el mercado internacional y nacional, determina la viabilidad para que los productores asuman modelos de certificación de productos en forma prioritaria, de procesos en segundo término y por último de competencia laboral, lo anterior visto como una condición para permanecer en el mercado y como una estrategia de competitividad productiva y comercial.

Por tanto, se infiere que la participación del productor en procesos de certificación de competencia laboral esta en relación directa con el tipo de bien que pone a disposición del mercado, con base a las características de la demanda, considerando las etapas del proceso productivo en relación al uso de insumo, maquinaria y equipos necesarios para dar origen a un producto de calidad.

Lo expuesto permite señalar que la dinámica de la certificación no se da en forma sistemática, sino que esta determinada por el grado de conciencia que tenga el productor, de su papel y función como un agente económico y promotor del cambio social.

Se establece la necesidad de contar con los medios necesarios para promover el modelo de competencia laboral en el campo, pero no se contempla la disponibilidad de recursos para su concreción:

- En el medio rural los productores no cuentan con computadoras que les permitan sistematizar información o acceder a esta por la vía del Internet.

- Las comunidades, unidades económicas y empresas no están concentradas en zonas, bancos o colonias como en los centros urbano-industriales.
- Las vías de comunicación son deficientes lo que se traduce en incremento de tiempo para trasladarse de un lado a otro.
- En el sector rural la promoción debe ser presencial y casa a casa.
- El medio de comunicación masivo más efectivo en el medio rural es la radio.

Si se pondera el grado de dificultad que representa la promoción del modelo de competencia laboral en el campo, se estará de acuerdo que esta tarea no es, ni puede ser responsabilidad de un Organismo certificador y de un grupo de Centros de Evaluación sino que esto presupone el que los actores gubernamentales, económicos y sociales involucrados en las actividades de promoción y fomento de educación e investigación, de capacitación y evaluación, de certificación, formulen un sistema de promoción, información, divulgación y orientación para el sector rural que le de origen a la movilización social en el campo en torno a las bondades del modelo de certificación de competencia laboral agropecuario y rural.

Con base en lo anterior, se comprueba que ACERTAR no cumplió con las metas propuestas, sin embargo, apporto al CONOCER un significativo número de certificados que supera al total de los realizados por los demás Organismos Certificadores del sector agropecuario. Las inercias administrativas acentuadas en el año 2001 por el cambio gobierno se manifestaron en la no realización de trabajos de normalización, suspensión de apoyos técnicos y financieros para la certificación, redefinición de las funciones del CONOCER de su estructura, de su ubicación administrativa en el sector público, de su techo financiero, lo que ha dado origen a un relativo alejamiento del CONOCER, los Organismos Certificadores y los Centros de evaluación que no favorece a la consolidación del modelo de competencia laboral.

De esta manera ACERTAR y los Centros de Evaluación acreditados han decidido avanzar por si solos en la implementación de modelos de competencia laboral, capacitando, evaluando y certificando; estableciendo acuerdos de trabajo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, La Dirección General de Estudios Tecnológicos Agropecuarios, combinando esfuerzos y recursos.

El organismo certificador viene desarrollando acciones de diagnóstico, organizativo, productivo y comercial en el ámbito rural lo cual le permite caracterizar las áreas de oportunidad, para los procesos de certificación de la competencia Laboral dadas las capacidades de respuesta de productores, trabajadores, organizaciones campesinas y

empresas rurales, considerando, la voluntad política de estos agentes económicos, para crear las condiciones sociales y jurídicos para implementar el modelo de Competencia Laboral, como un instrumento de política económica orientado al desarrollo rural sustentable.

Lo anterior permite al organismo certificador determinar las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) susceptibles de ser acreditadas, amén de diseñar, instrumentar, operar y evaluar estrategias para promover, constituir y consolidar Centros de Evaluación, identificando los escenarios económicos, sociales y políticos donde se pretende actuar, los niveles de profundidad de la acción y ritmos de intensidad de los procesos de capacitación, evaluación y certificación a emprender y desarrollar por el Organismo Certificador y los Centros de Evaluación.

Las fortalezas identificadas por ACERTAR, A.C. son :

1. Que el CONOCER cuente con 11 Comités de Normalización del Sector Agropecuario.
2. Que algunas de las personas morales asociadas de ACERTAR, participan en Comités de Normalización.
3. Que algunos Centros de Evaluación acreditados por ACERTAR, presiden algunos Comités de Normalización y grupos técnicos.
4. Que existen a la fecha 80 NTCL's, relacionadas de manera directa con el sector agropecuario y de manera indirecta unas 20 que son susceptibles de ser aprovechadas a favor de la Certificación.
5. Existe una amplia red de Centros de Evaluación.
6. Se cuenta con paquetes de instrumentos de evaluación y curriculas de capacitación en NTCL's acreditadas.
7. Se ha integrado una red de consultores, habilitados para cubrir funciones como evaluadores, formadores, verificadores externos e internos.
8. Se demostró en la práctica que los apoyos de los programas CIMO y PROBECAT y del CONOCER se constituyeron en pilares Técnicos para la consolidación del Organismo Certificador.
9. La base social en el campo se ha ampliado y diversificado.

10. Las organizaciones empresariales en el campo empiezan a asimilar a la certificación de competencia Laboral como un medio que agrega valor a los productos a disposición del mercado.

En lo relativo a las Oportunidades se identifica:

1. Una diversidad de Normas Técnicas de Competencia Laboral y de Centros de Evaluación a disposición de productores y trabajadores rurales.
2. Aprovechan a favor de la capacitación, la evaluación y la certificación el marco jurídico-normativo que fomenta y regula la constitución de figuras asociativas civiles, mercantiles, agrarias y gremiales en el campo, además de la ejecución de proyectos de inversión de transferencia de tecnología, de protección del medio ambiente, de inocuidad alimentaria.
3. La factibilidad de establecer alianzas estratégicas entre ACERTAR, y otros organismos certificadores para hacer extensivos los beneficios de la certificación al mayor número de productores y trabajadores operando centros de evaluación con un carácter multifuncional.
4. Sustenta la concertación de procesos de capacitación, evaluación y certificación con dependencias y organismos gubernamentales responsables del fomento al desarrollo social y rural.
5. Dar vigencia los Consejos Estatales de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.
6. Constituir la red virtual de orientación e información en materia de Certificación de Competencia Laboral Agropecuaria y Rural a partir de la capacidad instalada del Organismo Certificador y de los Centros de Evaluación.

En lo que se refiere a las Debilidades se identifica:

1. 1. Escenario social y económico-político conflictivo, donde existe inseguridad e incertidumbre en la tenencia de la Tierra, desequilibrio y desigualdades en oportunidades por parte de los productores y trabajadores rurales para contar con flujos adecuados de financiamiento que posibiliten la implementación de proyectos rentables.

2. Relativas acciones de promoción y divulgación en torno a las características, alcances y bondades del proceso de Certificación.
3. Relativa capacidad de respuesta del Organismos Certificadores y los Centros de Evaluación para acceder a los requisitos del programa CIMO, al no contar los productores y trabajadores rurales con acreditación ante el Seguro Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
4. Ser un organismo de tercera parte que no participa en el Consejo Directivo, en los Comités de Normalización y Grupos Técnicos integrados por el CONOCER.
5. Amplia gama de Normas Técnicas de Competencia Laboral que no son acreditadas por no contar con los recursos financieros necesarios.
6. Sistemas de Planeación, Evaluación e Información limitados entre el Organismos Certificadores y los Centros de Evaluación.
7. Cambios frecuentes del personal capacitador, evaluador y verificador.
8. Visión productivista de consorcios empresariales que actúan en la esfera de la transformación y comercialización de bienes intermedios de origen agropecuario y rural que sostienen que la capacitación, la evaluación y la certificación de competencia laborales representan altos costos para sus empresas, además de no ser necesarias toda vez que "lo que el trabajador no hace bien, la maquina lo hace"; además de mantener el temor de que a mayor calificación de las fuerzas de trabajo, mayor remuneración económica y prestaciones sociales.
9. Funciones Laborales que a criterio de productores y empresarios debieran estar normalizadas.
10. Un alto porcentaje de la población no esta en condiciones económicas para cubrir los costos a que dan origen los procesos de capacitación, evaluación y certificación.

En lo tocante a las Amenazas se identifica:

1. Que las reformas administrativas del gobierno federal rompan con el esquema de trabajo del CONOCER, buscando convertirlos en una Dirección General o

Subsecretaria, subordinada a una Secretaría de Estado, con la pérdida implícita de autonomía.

2. Que por presiones de grupos empresariales o dependencias gubernamentales con poderosos intereses en el sector rural se presione al CONOCER y desaparezcan los Comités de Normalización del Sector o que estas atiendan a lineamientos establecidos por estos.
3. Que por presiones de grupos empresariales con poderosos intereses en el Sector rural se oriente la certificación exclusivamente de los jornaleros agrícolas, soslayando al resto de la población económicamente activa del campo.
4. Que las reglas de operación del CIMO y PROBECAT, establezcan requisitos que no pueden cumplir los productores y trabajadores rurales.
5. Que las reglas de operación del CONOCER se modifiquen atendiendo más a un esquema empresarial de recuperación financiera que a otro de prestación de apoyo y servicios con requerimientos de recuperación económica, pero con un sentido de servicio en forma preponderante.

Lo anterior permite proponer el diseño, instrumentación y operación de estrategias metodológicas técnicas y operativas orientados a consolidar lo realizado, a ampliar los universos a atender y a propiciar un impacto económico, laboral y social amplio que se traduzca en el desarrollo y fortalecimiento del mercado de bienes y servicios agropecuarios y rurales, la capitalización y ampliación de la planta productiva.

Las propuestas contemplan aspectos tales como:

- Promover, organizar y realizar el primer Congreso Nacional para la Normalización y Certificación de la Competencia Laboral que consolide la participación de:
 - ❑ Dependencias y Organismos Públicos Federales y Estatales.
 - ❑ Centros de Enseñanza Media Superior y Superior.
 - ❑ Organizaciones y Cámaras Empresariales.
 - ❑ Sindicatos y Organizaciones de trabajadores.
 - ❑ Organismos Certificadores.
 - ❑ Centros de Evaluación.
 - ❑ Comités de Normalización de Competencia Laboral.

- El Congreso tendría como objetivo la evaluación del modelo de competencia laboral, la formulación de una propuesta jurídico-normativa que sustentará la evaluación, capacitación y certificación a través de una Ley o bien de la incorporación de sus preceptos en los artículos 3, 27 y 123 Constitucionales y en las leyes que de estos dimanen.
- Sustentar jurídicamente a la certificación de competencia laboral haciéndola obligatoria para empleados y trabajadores.
- Homologar los instrumentos de evaluación y las curriculas de capacitación de las Normas Técnicas elaboradas y aprobadas a la fecha, de manera que Organismos Certificadores y Centros de Evaluación apliquen los mismos criterios e instrumentos entorno a una misma Norma Técnica de competencia Laboral.
- Diseñar y organizar "Diplomados" cuyos contenidos estén relacionados en forma preponderante con los módulos de competencia laboral.
- Implementar eventos regionales para la formación inicial de evaluadores, verificadores internos y externos, capacitadores.
- Desarrollar seminarios-taller con propósitos de certificación en funciones de calve a nivel regional.
- Promover y desarrollar reuniones de intercambio de experiencias entre los organismos certificadores y centros de evaluación en torno a la estructura de las normas técnicas de competencia laboral, a los procedimientos de evaluación y capacitación con propósitos de certificación.
- Promover la elaboración, edición y distribución de un órgano informativo de los Organismos Certificadores y Centros de Evaluación que posibilite el intercambio epistolar de experiencias en torno al modelo de competencia laboral.
- Formular un proyecto de comunicación social a través del uso de la radio, y televisión, operado por los Organismos Certificadores y Centros de Evaluación, con una cobertura Nacional, Estatal y Regional.
- Dar vigencia a las operación de Consejos Estatales de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral, para determinar universos de

atención, dar seguimiento a los procesos de evaluación, capacitación y certificación, captar demandas de normalización por parte de dependencias y organismos públicos, cámaras empresariales, sindicatos y organizaciones de productores del campo.

- Auspiciar recursos de intercambio de experiencias a nivel internacional con organismos gubernamentales, empresariales y sociales vinculados a procesos de certificación de competencia laboral.
- Dar vigencia a una "Organización Cúpula" de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación de competencia laboral.

Las propuestas enunciadas se orientan a consolidar el modelo de competencia laboral, por lo que será necesario ganar la voluntad de los participantes sociales y gubernamentales para concretar en la práctica, sin embargo es factible con la voluntad de la red de centros de evaluación conformada por ACERTAR iniciar las tareas partiendo de las más sencillas y menos costosas.

4. RESULTADOS Y EXPERIENCIA DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL EN EL CAMPO

En este apartado se describe la experiencia obtenida tanto en los Centros de Evaluación como la de los productores evaluados y certificados por el ACERTAR, los cuales han participado directamente en este proceso.

Para lograr conocer la forma en que opera la Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral, se tuvo que visitar dos Centros de Evaluación, en donde se realizaron entrevistas a los responsables de éstos, así mismo se realizaron encuestas a los productores que han sido certificados y evaluados, para ello se diseñaron instrumentos técnicos-metodológicos para facilitar la obtención de esta información, los cuales se anexan en la parte final del presente trabajo.

Los resultados obtenidos durante estas visitas de campo fueron los siguientes:

1. Instituto de Capacitación para el Estado de Hidalgo (ICATHI).

Este es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Hidalgo, con personalidad jurídica y patrimonio propio; cuyo objetivo es el de impartir e impulsar la capacitación para y en el trabajo en el Estado, propiciando con ello la calidad en el aparato productivo.

El procedimiento que utiliza esta institución para la evaluación de los candidatos en Normas Técnicas de Competencia Laboral es:

1. Realiza una campaña de difusión y promoción del curso sobre la Norma Técnica de Competencia Laboral de Operación del Tractor toda con implementos Agrícolas, Mecánicos e Hidráulicos en la región, esta campaña esta dirigida a la población y otorga una beca (PROBECAT), que consiste en un salario mínimo en un tiempo de cinco veces acudiendo 8 horas diarias.
2. Los candidatos que llegan al Plantel para capacitarse y Evaluarse a través de una convocatoria, éstos son entrevistados por personal autorizado del Centro, y en ese momento se observa si el Candidato reúne o no el perfil para continuar con el procedimiento.
3. Si el Candidato es viable para ser evaluado, se le pide llene su hoja de solicitud y registro y se le indica fecha para presentar el examen de diagnóstico; para ello se le pide que lleve documentación en caso que tenga algún tipo de preparación o experiencia, que tenga relación con las funciones

que establece la Norma Técnica de Competencia Laboral en la que se va a evaluar y a certificar.

4. Se integra el grupo de capacitados a capacitar y evaluar.
5. Se cita a todos los candidatos para darles una explicación sobre lo que es El Sistema de Normalización de Certificación de Competencia Laboral y lo importante de que tengan un certificado de competencia laboral.
6. Se da inicio el proceso de capacitación acorde a la Norma Técnica de Competencia Laboral denominada Operación de Tractor con implementos Agrícolas, Mecánicos e Hidráulicos.
7. Una vez transcurrido mes y medio de capacitación se realiza una entrevista entre el Candidato y el evaluador del Centro, en el cual se acuerda el plan de evaluación y las etapas a las que habrá de someterse el candidato en lo sucesivo, a fin de que pueda ir aplicando sus conocimientos y experiencia que tiene sobre la operación del tractor con implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos, con la finalidad de demostrar su actitud y capacidades a través de una serie de evidencias.
8. Posteriormente el evaluador aplica tanto en el plantel donde se esta llevando a cabo la capacitación así como en el lugar de trabajo del candidato una serie de instrumentos de evaluación que le permitirán recabar las evidencias de desempeño, producto y conocimiento.
9. El Centro de Evaluación a través de un profesionista experto en la función que se evalúa supervisa el proceso, y verifica tanto el evaluador como al candidato a fin de asegurar la calidad, imparcialidad y objetividad del Proceso, para ello. Elaborará una Cédula de Evaluación.
10. Al finalizar el curso se concluye con la integración del Expediente o Portafolio de Evidencias que reúne documentos que evalúan el desempeño y competencia del candidato.
 - ✓ Fichas de identificación del Candidato.
 - ✓ Plan de evaluación ajustado.
 - ✓ Resumen del proceso de evaluación.
 - ✓ Índice de evidencias recopiladas
 - ✓ Instrumentos de evaluación aplicados
 - ✓ Registros de evidencias
 - ✓ Cédula de Evaluación
 - ✓ Reporte de Orientación o Evaluación.

11. Con todos los elementos antes mencionados el evaluador contrasta evidencias y emite un juicio en relación al proceso de evaluación aplicado al candidato, cabe mencionar que en este caso la mayoría de los candidatos reciben un juicio favorable por parte del evaluador.
12. Una vez concluida la evaluación y emitido el Juicio, se comunica al candidato el resultado, asesorándosele sobre otras Normas Técnicas de Competencia Laboral, en las que puede evaluarse y certificarse, además de las ventajas que estas ofrecen.
13. Reunido el portafolio de evidencias, así como el CURP y otros documentos del candidato, el Centro de Evaluación los envía al Organismo Certificador ACERTAR, para su dictamen y a su vez para que éste envíe los certificados para ser entregados a los candidatos.
14. ICATHI, organiza un evento o acto protocolario en el auditorio de la capital del Estado, para hacer la formal entrega de los certificados a los candidatos que se han hecho acreedores al mismo.

Finalmente, se puede apreciar que existe poca demanda en capacitarse y evaluarse en esta Normas Técnicas de competencia Laboral, entre los pobladores rurales cercanos a estas regiones ya que aun cuando se les da la beca para que se capaciten y se les paga la evaluación y certificado a través de la S.T.P.S. a los habitantes de estos lugares no se les hace atractivo este modelo sobre todo por que no ven beneficios directos una vez que obtienen su certificado, aunado a ello ICATHI, se ha enfrentado al problema del burocratismo que ACERTAR tiene ya que los a abandonado y les tardo casi un año en entregarles los certificados por lo que actualmente estos Centros se encuentran parados y como dice su director "urge reactivarlos".

2. Federación Estatal "Ursulo Galván" (CIOAC)

Esta Federación esta integrada por Uniones de Productores, Sociedad de Producción Rural, Sociedad de Solidaridad Social que agrupaba aproximadamente 10,000 Productores de café distribuidos en 6 regiones del Estado de Veracruz, su objetivo es el de asesorar técnicamente el proceso de la producción de café para su industrialización y comercialización a nivel nacional e internacional.

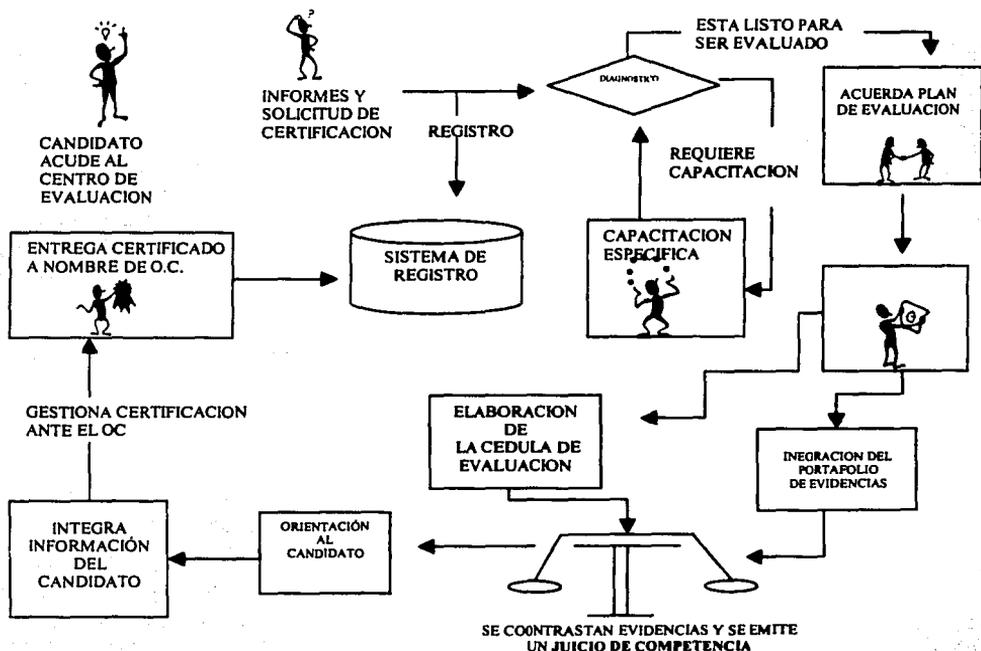
Para cumplir con dicho objetivo, la federación, esta convencida de que solo si se cuenta con productores capacitados y competentes para llevar a cabo este proceso productivo es como se logrará obtener un excelente producto que pueda ser competitivo y que garantice trabajo y bienestar a quienes se dedican y viven de esta actividad productiva. De ahí que a principios del año 2000 la Federación Estatal Ursulo Galván "CIOAC" haya solicitado a ACERTAR su acreditación como Centro

de Evaluación , otorgándoseles y una vez reunido todos los requisitos por parte del Organismo Certificador en marzo del 2000.

Este Centro de Evaluación puede evaluar las siguientes Normas:

- ❖ Establecimiento y operación de semilleros y viveros de café.
- ❖ Operación y Control del Beneficiado Seco de café.
- ❖ Operación y Control de Beneficiado Húmedo de café.

A partir de ese momento esta federación inicia su operación como Centro de Evaluación bajo el siguiente Esquema.



A continuación se presenta el procedimiento de manera esquemática que este Centro realiza a través de su personal durante el proceso de evaluación:

CUADRO No. 24 " PROCESO DE EVALUACIÓN"

ETAPAS DEL PROCESO	PRODUCTOS O RESULTADOS	LUGAR EN QUE SE DESARROLLA	PARTICIPANTES EN CADA ETAPA
Solicitud de certificación e identificación de la UCL a evaluar.	Información sobre los intereses del individuo.	Centro de Evaluación	Evaluador y El candidato.
Aplicación del diagnóstico.	Información sobre los intereses del individuo.	Centro de Evaluación	Evaluador y El candidato.
Presentación de los resultados del diagnóstico.	Orientación sobre el inicio del PE o de capacitación	Centro de Evaluación	Evaluador y El candidato.
Elaboración y acuerdo del plan de evaluación	Plan de evaluación ajustado	Centro de Evaluación	Evaluador y El candidato.
Asesoría para la presentación de evidencias.	Evidencias presentadas	Centro de Evaluación	Evaluador y El candidato.
Aplicación de los instrumentos de evaluación para obtener y registrar las evidencias.	Portafolios de evidencias.	Lugar de Trabajo ó Centro de Trabajo	Evaluador y El candidato.
Comparación de evidencias recopiladas contra las específicas en la UCL.	Registro de contratación.	Centro de Evaluación	Evaluador
Emisión del juicio de competencia.	Cédula de Evaluación.	Centro de Evaluación	Evaluador
Orientación al Candidato sobre los resultados de la evaluación	Reporte de Orientación	Centro de evaluación o Centro de trabajo.	Candidato y evaluador
Someter a verificación interna los resultados de cada etapa	Reporte de verificación interna	Centro de evaluación o Centro de trabajo.	Evaluador verificador Interno
Someter a verificación externa los resultados de evaluación	Reporte de verificación externa	Centro de evaluación u Organismo Certificación.	Verificador Interno y Externo
Dictamen para emitir certificado	Dictamen	Organismo Certificador	Grupo de Dictamen
Emisión de Certificado.	Certificado	Organismo certificador CONOCER	Personal Asignado

Fuente: Elaborado tomando como base la información proporcionada por el Centro de Evaluación "UrsuloGalvan"

Este grupo produce café para se exportado a Japón, estados Unidos y Alemania. De las 102 personas evaluadas, 60 se evaluaron en el Norma Completa de Establecimiento y Operación de Semilleros y Viveros de café, 33 se evaluaron en la Norma de Operación y Control de Beneficiado del café antes mencionado y 66 se evaluaron en las dos Normas. Esta evaluación fue posible gracias la programa CIMO, pues a través de él se pago el curso y en consecuencia la evaluación de los candidatos y productores.

Este proceso de evaluación concluyo en octubre del 2000 y fecha en que se envió al Organismo Certificador ACERTAR, los portafolios de evidencias y toda la documentación y requisitos, para que el grupo de dictamen emitiera su último juicio, hecho que tuvo lugar en Diciembre del año 2000, fecha en que el grupo de dictamen se reunió y toda vez que reviso los portafolios de evidencias, dictaminó a favor de la certificación laboral de estas 102 personas evaluadas, y a partir de ese momento el Organismo Certificador o sea ACERTAR, debería de gestionar ante el CONOCER los certificados, situación que por una u otra razón se entregaron hasta junio del 2001. lo que provocó desanimo, desconfianza y desinterés tanto del Centro de Evaluación como de los productores ya que se les había prometido por parte de ACERTAR, que en dos meses a más tardar se les entregaria su certificado, pues ya habían trascurrido más de 6 meses y ACERTAR, no les entregaba certificados. Esto provoco que durante el presente año 2001, no se estén haciendo evaluaciones, aunado a ello CIMO ya no quiere seguir apoyando, hoy exige que para que pueda pagar un curso o bien pagar la evaluación y certificación de los productores de café u otra actividad. Es necesario que el productor tenga seguro social y que exhiba su hoja rosa para tener derecho a una beca para curso o bien pago de la evaluación y del Certificado. Situación que no han podido cumplir la mayoría de los productores ya que trabajan por su cuenta y no contratados en una empresa que les pueda otorgar el Seguro Social.

Al margen de lo anterior, vale hacer algunas reflexiones, debe señalarse que las personas morales acreditadas por ACERTAR como centros de evaluación, mantienen en muchos casos un objetivo social y amplio que si bien se relaciona con el desarrollo rural integral, mantiene a la capacitación y evaluación con propósitos de certificación de competencia laboral como una actividad más, complementaria a que su hacer cotidiano, pero que no es preponderante; también debe mencionarse que existen centros de evaluación creados para impulsar el modelo de competencia laboral en el campo.

Los centros de evaluación han adoptado o son parte integrante de figuras asociativas de carácter civil, agrario, mercantil y de carácter gremial. Lo que se manifiesta en sus objetivos sociales en sus estrategias organizativas, productivas y comerciales.

Por tanto existen diversos enfoques de parte del centro de evaluación en relación al modelo de competencia laboral, hay quienes lo ven como un negocio: invertir, recuperar la inversión, competir en el mercado de servicios, posicionares y obtener utilidades y quienes tienen una visión más social donde la inversión se traduce en beneficio social para el productor y prestador de servicios de mano de obra.

Debe señalarse que en ningún caso los centros de evaluación comprometen su que hacer a un compromiso programático predeterminado por el CONOCER o por ACERTAR, son estos centros los que de mutuo propio establecen sus metas, diseñan, instrumentan, operan y evalúan a sus programas de trabajo y sus estrategias financieras, de concertación y negociación de apoyo y servicio o de venta de servicios de capacitación y evaluación. Lo anterior con base a sus propósitos económicos y sociales.

En el caso de la dependencias y organismos públicos ciñen sus objetivos a los que se establecen para el sector gubernamental al que pertenecen, comprometiendo metas en función de techos financieros que les son asignados y manteniendo como universo de trabajo un segmento cautivo de trabajadores y de productores.

En el caso de los centros de evaluación existen aquellos cuya oferta de servicios se constriñe a benéficos de sus trabajadores o agremiados, tal es el caso del INCA-RURAL, del INI, de la Unión Nacional de Productores de Piña, de la Federación Ursulo Galván, de los planteles de la DGTA, por mencionar algunos, de esta manera el servicio se limita y las personas o grupos de trabajadores que no cuentan con el respaldo de una empresa o dependencia gubernamental se ven obligados a esperar a que se acredite algún otro centro de evaluación o bien tomar la decisión de trasladarse a la sede de un centro cercano que este acreditado en la norma técnica, interés del usuario, con la carga de gastos que esto origina.

Cuando existe la posibilidad de que los centros de evaluación y los candidatos a evaluar se incorporen a los esquemas de trabajo de los programas gubernamentales de apoyo al empleo, estos serán acreedores de los paquetes de apoyo que se ofertan, pero siempre condicionados al cumplimiento de los requisitos administrativos, técnicos y logísticos que se establecen, lo que en mucho de los casos limitarán el acceso de los candidatos a este tipo de beneficios, y por otra parte los apoyos otorgados no facilitan al centro de evaluación la recuperación de los gastos realizados, en ambos sentidos, estas barreras si bien apoyan la construcción y consolidación del modelo de competencia laboral, aún es limitada la visión programática y financiera en relación al costo, por lo que el beneficio social se soslaya para un segundo término.

De esta manera el avance de los procesos de capacitación y evaluación con propósitos de certificación es asistencialista y la consolidación de estos centros es desigual, hay centros que avanzan y existen otros que involucionan y desaparecen.

Para los centros de evaluación que dependen de instancias educativas federales y estatales la capacitación y evaluación con propósito de certificación se convierte en un quehacer que complementa y refuerza los procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter formal.

En el caso de las dependencias y organismos públicos la certificación de competencia laboral y sus componentes de capacitación-evaluación se constituyen en un estímulo para el trabajador, el que en muchos casos una vez certificado se hace acreedor a un estímulo económico incorporado a su sueldo o salario.

Otros centros de evaluación ven el proceso de evaluación y capacitación con propósitos de certificación, como el medio a partir del cual estos obtendrán una ganancia a cambio de la prestación de sus servicios.

De esta manera se determina que las dinámicas de trabajo de los centros de evaluación son diversos y la satisfacción de la demanda esta en función de las capacidades de pago de los candidatos y de la concertación y negociación de apoyos y servicios que realice el centro. No debe olvidarse que son los centros de evaluación quienes seleccionan y determinan su acreditación en tal o cual norma, buscando siempre:

- Recuperar la inversión y obtener utilidad.
- Capacitando y evaluando para respaldar o dar cuerpo a una nueva cultura laboral.

Son muchos los gastos a cubrir por los Centros de Evaluación para posibilitar la capacitación y evaluación, toda vez que deben viabilizarse gastos tales como:

- Pago de acreditación inicial y ampliaciones de norma.
- Renovación de acreditación y ampliación de norma.
- Formación de evaluadores y verificadores internos.
- Elaboración de instrumentos de Evaluación y currículas de capacitación con enfoque de competencia laboral.
- Honorarios de evaluadores/capacitadores y verificadores internos.
- Edición y reproducción de material didáctico básico y complementario.

- Renta del local, mobiliario, equipos y herramientas según establezca la norma técnica.

Si a esto se agrega el que el CONOCER no otorga ningún apoyo financiero y los de tipo técnico tienen un costo, se identifican obstáculos que obligan a los centros de evaluación a trabajar por volúmenes de manera que existe el margen adecuado para recuperar las inversiones sin esperar obtener utilidad.

Existen otras limitaciones para que los centros de evaluación avancen de manera permanente evaluando y capacitando debido a que las normas técnicas se orientan a validar desempeños productivos en ramas de producción cuyos productos son estacionales, lo que limita la evaluación de competencia "in situ" por la temporalidad del proceso productivo, por lo que la evaluación y en ocasiones la capacitación debe realizarse sobre simulación o casos pilotos, aún cuando la estructura de la norma técnica no lo contemple, ya que de no hacerlo así no existiría viabilidad para la recopilación de la evidencia.

Debe señalarse que ACERTAR ha desarrollado programas de apoyo al fortalecimiento y consolidación de Centros de Evaluación a través de:

- a) Entrega de recursos económicos para la evaluación que satisfagan el pago de evaluadores y verificadores internos: Asociación de agricultores del río Culiacán (AARC); Unión Nacional de Productores de Piña; Federación "Ursulo Galván"; CENACAP y otros más.
- b) Pago de talleres de formación de evaluadores y verificadores internos de INI; DGETA; CENACAP; Federación "Ursulo Galván", ICATHI, entre otros.
- c) Elaboración y distribución de portafolio de Evidencias tipo norma técnica de competencia laboral.
- d) Asesorar de manera permanente y en forma gratuita al personal técnico de los centros de evaluación.
- e) Gestionar y respaldar las negociaciones de apoyo y servicios de diversa índole con dependencias y organismos públicos, para respaldar la implementación de procesos de evaluación y capacitación.

En lo referente al proceso de dictaminación debe señalarse que este se realiza en tiempo y forma, una vez que los centros de evaluación hacen llegar al Organismo Certificador los portafolios de evidencias debidamente requisitados, la base de datos

impresa y en diskette bajo la norma establecida por el CONOCER, se ha cubierto el pago que corresponde por calificación completa o por unidad de competencia.

Sin embargo, en la mayoría de los casos la documentación que remiten los centros de evaluación para el dictamen presentan deficiencias tales como:

- Si el certificado a expedir es por norma completa se requieren las fotografías del candidato, por lo general las fotos no son del tamaño solicitado, son fotos ya utilizados en otros fines, que están recortadas o presentan vestigios de sellos o grapas; al ser revisadas por el CONOCER son rechazadas.
- Los portafolios de evidencias no integran el CURP del candidato, mismo que es requisito básico para la expedición del certificado de competencia laboral.
- Los portafolios de evidencias no están validados por el evaluador que inicialmente se acredita ante ACERTAR y el CONOCER, por lo que el expediente no puede ser dictaminado hasta aclarar la situación.
- La fecha en que se levanta la evidencia por desempeño, por producto y por conocimiento no coinciden con las que se establecen en el plan de evaluación y en el plan de verificación interna.
- Los instrumentos de evaluación se aplican de manera parcial.
- No se anexan los recibos de depósito que avalan el pago del certificado.

Estos aspectos dan origen a un retraso en el dictamen, la tramitación, recepción y entrega del certificado de competencia laboral. De esto se desprende que debe fortalecerse la comunicación técnica administrativa entre el Organismo Certificador, Centros de Evaluación, los candidatos y el CONOCER, con el objeto de homologar criterios, técnicas e instrumentos y hacer del trámite del certificado un procedimiento expedito y oportuno.

Es necesario señalar que estos candidatos evaluados, no han llegado al Centro de Evaluación por cuenta propia a solicitar su evaluación para obtener el certificado de competencia laboral como lo plantea el Sistema Normalizado de Certificación de la Competencia Laboral, por lo que las evaluaciones y en consecuencia los certificados de competencia laboral hasta hoy otorgados se deben a la participación de organizaciones de productores que han sido invitados a involucrarse en este proceso.

Analizando los resultados obtenidos de una pequeña muestra realizada durante el desarrollo de la presente investigación en donde se aplicaron 25 encuestas a diversos productores hasta hoy sometidos al proceso de evaluación y que por tanto ya han obtenido su certificado de competencia laboral, podemos decir que el 80% de los campesinos entrevistados son pequeños propietarios con una extensión de tierra cultivable en promedio de 3-00-00 hectáreas, mientras que el 20% de los entrevistados corresponde a hijos de campesinos los cuales acuden a una escuela técnica cercana a su domicilio para capacitarse en base a una Norma Técnica de Competencia Laboral y con ello obtener un certificado de Competencia Laboral que les permita obtener un empleo acorde a su actividad productiva y especialización dentro del Sector Agropecuario, otra característica importante que se destaca en cuanto al perfil socio económico de estos productores es que el 50% de ellos tiene como principal actividad la Agropecuaria, el 10% la Combina con otra como la artesanía, mientras que un 40% combinan la actividad agropecuaria con el Comercio.

Los problemas que enfrentan son bajos ingresos. En promedio perciben 3 mil pesos al mes por su actividad productiva que realizan y para mantener a su familia de entre 5 y 6 miembros, los productos que generan son pagados a muy bajo costo, falta de infraestructura para cultivos de riego y no tienen apoyos para otro tipo de actividades o proyectos productivos.

Ante esta realidad ven en sus organizaciones a las que pertenecen o bien en las escuelas técnicas para el caso de los jóvenes, una opción para mejorar sus condiciones de vida, por lo que están abiertos a oportunidades e iniciativas como la estrategia de Certificación de la Competencia laboral. En este sentido, a quienes se entrevistaron, nos comentaron que se enteraron de este proceso gracias a la información tanto en forma oral, en reuniones o juntas de trabajo, así como en algunos casos a través de ciertos folletos o trípticos en donde les dieron a conocer en que consistía el Sistema de Evaluación y Certificación Laboral, así como los beneficios que podrían obtener si se interesaban y sometían a este proceso incluso el poder obtener una Beca para capacitarse y al mismo tiempo certificarse, por lo que era necesario que participaran, ya que la organización había hecho las gestiones necesarias para hacerles llegar estos beneficios. La invitación hecha fue hasta cierto punto motivadora y en algunos casos incluso obligatoria a participar en este proceso que la mayoría de los productores tuvieron que aceptar. Por lo tanto de los entrevistados, el 90% tomaron un curso el cual fue financiado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de los programas CIMO y PROBECAT, por medio de los cuales los campesinos que iniciaron este curso, se evaluaron y finalmente obtuvieron su certificado de competencia laboral, recibiendo un estímulo económico equivalente a un salario mínimo vigente en la Zona Económica donde viven, mientras que los jóvenes que acudieron a Centros de Evaluación como las

Escuelas Tecnológicas Agropecuarias o los Centros de Capacitación para el Trabajo, la dinámica fue semejante, el Joven acude a la institución educativa, ahí recibe la información y motivación requerida, elige el curso, obtiene su beca, durante este periodo además de instruirse se evalúa y obtiene su certificado.

Por consiguiente éstas personas que fueron entrevistadas y que cuentan con un Certificado de Competencia Laboral, conocen en que consiste el Sistema de Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral y saben qué es una Norma Técnica de Competencia Laboral, qué es un Centro de Evaluación y en qué consiste la Evaluación de Competencias Laborales; al indagar sobre la forma en que fueron evaluados, se llegó al conocimiento que esta fue hecha conforme a los pasos que deben seguirse durante este proceso, por lo que se confirmó que su evaluación fue apegada a lo que establecen las Reglas Generales de Operación de este Sistema.

Por otra parte, constatamos que estos productores eligieron la Norma Técnica de Competencia Laboral y las Unidades de Competencia en las que consideraban tener las habilidades, destrezas y conocimientos, en la mayoría de los casos adquiridos por su experiencia de muchos años en el desempeño de esa actividad productiva, y el curso que recibieron solo sirvió para reafirmar lo que ya han venido haciendo en su práctica cotidiana y a su vez les permitió conocer el sistema, las etapas de evaluación, como se conforma y aplica una norma.

En cuanto a las preguntas de si cubrió las expectativas esperadas con la certificación, así como si esta trajo beneficios adicionales, los entrevistados manifestaron que aun no han obtenido los beneficios esperados, ya que lo que requieren es que sus ingresos mejoren y ello no lo han logrado con el Certificado recibido, lo que sí reconocen es el hecho de haber entendido este proceso, el cual les permitió su certificación de la actividad productiva que desarrollan, permitiéndoles asumir el compromiso de producir con calidad, en periodos mas cortos y que sean ellos mismos los que planeen y administren su producción.

Manifestaron la necesidad de que el Gobierno los apoye principalmente en los precios de los bienes que producen por lo que hoy están convencidos que su fuerza de trabajo, con este Certificado ha adquirido un valor agregado, sin embargo falta que se los reconozcan los demás agentes económicos, para tener los beneficios esperados, no obstante lo anterior, los productores se encuentran motivados para seguirse capacitándose y evaluándose en otras unidades de competencia o norma técnica de competencia Laboral.

Crean que este modelo es bueno en términos generales, pero que falta más difusión por parte del CONOCER para contar con participación de los productores del campo,

a fin de asumir un compromiso y responsabilidad hacia el sistema, pero este deberá tener beneficios reales, y aplicarse con un conjunto de estrategias y apoyos adicionales que busquen rescatar al campo del rezago en que se encuentra para poder capitalizarlo y de esta forma los hombres y mujeres que en el trabajan logren hacer de el una autentica empresa productiva que genere el bienestar social y económico y a su vez pueda ser la palanca de desarrollo sustentable que requiere el país.

Los resultados de las primeras experiencias obtenidas tanto por los Centros de Evaluación pertenecientes al Organismo Certificador ACERTAR, A.C., así como el testimonio de todos aquellos actores de este proceso, y a los cuales tuvimos la oportunidad de conocer y entrevistar nos muestran que este modelo no ha tenido el éxito esperado mucho menos en el sector rural del país, en razón de que ha faltado promoción, sensibilización y participación para ampliar la cobertura y por ende generar una nueva cultura laboral en el campo mexicano.

Se logró comprobar que los productores hasta hoy Certificados en Competencias Laborales no han mejorado sus ingresos y por ende su calidad de vida. No podemos negar que la Certificación y la Capacitación recibida ha generado un valor agregado a la fuerza de trabajo o capital humano; sin embargo, faltan estímulos para que esta nueva actitud pueda convertirse en una autentica cultura laboral, es necesario que el capital llegue al sector rural y mejore los ingresos de los hombres y mujeres del campo.

ACERTAR A.C. como un organismo promotor y pionero de la competencia laboral en el sector rural, ha tenido problemas de operación por falta de recursos, no ha cumplido las metas de Certificación que se ha propuesto, a pesar de que cuenta con una gran red de Centros de Evaluación, la mayoría de ellos no están operando debido a la falta de recursos, el productor o toda aquella persona susceptible de ser evaluado y certificado no esta convencido hasta hoy de pagar por este proceso y por ende obtener un certificado de competencia laboral, por lo que si no hay apoyos a través de los Programa PROBECAT Y CIMO, esto no funcionaría.

Lo rescatable y digno de reconocer de ACERTAR es su capacidad de gestión organizativa, para constituir una red por todo el país de organismos que los ha acreditado como Centros de Evaluación y que ha promovido este modelo, provocando una actitud productiva de competitividad a través de la búsqueda de la calidad que se esta dando hoy en el sector rural, lo que esta generando resultados como el que algunos productores hayan mejorado sus procesos y estén produciendo café para la exportación como lo es el caso de la Unión de productores de café en el Estado de Veracruz pertenecientes a la Federación Estatal "Ursulo Galván".

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Para enfrentar los retos económicos que plantea el fenómeno de la globalización en el país, el Gobierno Federal ha implementado una estrategia para la formación de recursos humanos que posibiliten alcanzar y mantener adecuados niveles de productividad y competitividad en todos los sectores de la economía, para ello ha diseñado el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación, el cual pretende articular al sector productivo con el educativo, para con ello formar nuevas condiciones para este mundo globalizado.

Los individuos, empresas y sociedad tienen la necesidad de desarrollar sus capacidades de innovación, adaptación y aprendizaje continuo. Esto significa que hay que invertir en la formación de recursos humanos para que estos sean competitivos, con esto se trata de garantizar la calidad de los bienes que se producen en el país y se consumen en otro y que son certificados por estándares Internacionales como la norma ISO 9000 y además se pretende que los trabajadores que intervienen en este proceso demuestren saber, saber hacer y saber ser, lo que implícitamente se traduce en el fomento de una cultura laboral, a través del esquema de la Certificación de las Competencias Laborales.

En este sentido, el sector rural no se ha mantenido al margen de esta realidad, por el contrario se ha buscado adoptar este modelo de normalización, evaluación, capacitación y certificación de la competencia laboral de los productores y trabajadores del campo, con el fin de lograr el reconocimiento de sus capacidades productivas de estos agentes económicos del campo mexicano.

Es importante señalar que no todos los actores y agentes del sector rural han quedado inmersos en esta estrategia del campo mexicano, únicamente este beneficio lo han obtenido grupos que presentan cierto grado de desarrollo, debido a sus condiciones climáticas, de infraestructura, tecnificación y capacitación les ha favorecido para ir a la vanguardia productiva y competitiva del sector. Esto se observa claramente tanto en los Comités de Normalización como en los Centros de Evaluación acreditados, dentro de los cuales sobresalen:

- Empacadores de Mango de Exportación A.C.
- Unión Regional de Pequeños Productores del Nopal S.S.S.
- Asociación de Agricultores del Río de Sinaloa A.C.

- Fundación Nacional para el Desarrollo Rural A.C.
- Confederación Nacional de Pequeños Propietarios Rurales.
- Comercializadora Agropecuaria del Occidente.
- Centro de asesoría y Capacitación Agropecuaria S.C.
- AGRODIMEX S.A. de C.V.
- Proyectos Integrales Agropecuarios y Servicios S.S.
- Unidad de Conservación Forestal Topia S.C.

Por otra parte se tienen instituciones como el Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, Centros de Capacitación para el trabajo en cada uno de los estados y la Dirección general de Estudios Tecnológicos Agropecuarios, a través de sus Bachilleratos Tecnológicos Agropecuarios.

Estas instituciones han tratado de buscar la participación de los productores y trabajadores del sector rural, lo cual no ha sido posible, ya que la gran mayoría de hombres y mujeres del campo no conocen este proceso y por consiguiente no se han sometido a una evaluación y certificación, se encuentran más preocupados por producir para el autoconsumo, por lo que consideramos que para que este modelo llegue a todos los grupos excluidos y marginados es necesario que se impulsen una serie de políticas públicas que permitan al campesinos y a los productores el campo mejorar sus condiciones de producción y con ello la implementación de esta estrategia de competitividad laboral.

El modelo de Certificación de la Competencia Laboral en el sector rural es viable, y de ahí del siguiente cuestionamiento ¿Para que sirve ir a la escuela a un individuo? Estamos seguros que la educación proporciona los elementos esenciales a un individuo para mejorar sus condiciones de vida; sin embargo, el que le reconozcan sus habilidades, destrezas y conocimientos a un actor del campo, lo hace competente en una función productiva, mediante el otorgamiento de un certificado de competencia laboral, esto le permitirá movilidad laboral y facilitara su contratación y defensa cuando asuma su función como prestador de servicios de mano de obra, en el país o en cualquier parte del mundo, ya que este certificado tiene validez y reconocimiento a nivel Internacional.

Consideramos que para que el modelo de competencia laboral logre su cometido es importante generar una cultura laboral en el campo y mejorar la calidad en el trabajo y sobre todo agregar valor a la fuerza de trabajo, que necesariamente deberá ser valorada, reconocida y gratificada por los empresarios y considerada dentro de los costos de producción para determinar el costo de los bienes producidos por estos trabajadores que han sido certificados.

La Certificación de las Competencias Laborales en el Sector Rural, debe ser concebida como un proceso sistemático y sostenido, vinculado al proceso productivo y administrativo de las Unidades productivas, de manera que la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral sea pertinente con las actividades y necesidades de la Unidad Productiva, esto posibilitará la implementación de procesos de certificación al asumir los productores y trabajadores rurales la responsabilidad de evaluar y certificar sus competencias laborales.

Lo expuesto presupone el diseño y operación de una vasta campaña de difusión y de promoción, de manera que las Unidades Productivas y sus trabajadores identifiquen al modelo de competencia laboral, como el instrumento de gestión organizativa, a través del cual contarán con el personal técnico calificado para planear, programar, proyectar y concretar el desarrollo sostenible de la empresa, propiciando implícitamente que se comprenda a la Certificación como una inversión de capital humano.

De esta manera el modelo de competencia laboral para el sector rural debe:

- a) Ser concebido como un Sistema Integral de Normalización, Capacitación, Evaluación y certificación, enfocado a la demanda real y potencial, sustentado en resultados concretos, integrado y operado por trabajadores rurales.
- b) Proveer al mercado laboral y al de bienes y servicios de información veraz y oportuna sobre la Certificación del a fuerza de trabajo rural, posibilitando su movilidad.
- c) Ser un Sistema que posibilite la concertación de procesos de Certificación entre las empresas rurales de un mismo giro productivo de una región determinada.
- d) Acercar los servicios de Evaluación, Capacitación y Certificación al mayor número de productores y trabajadores rurales.
- e) Ser un sistema que provea de oportunidades de superación y realización personal a los productores y trabajadores rurales.
- f) Ser un sistema de coadyuva a mantener la autonomía de las Uniones Productivas rurales para decidir y orientar sus procesos de Evaluación, Capacitación y Certificación.

- g) Ser un Sistema flexible y que promueve un trato equitativo en el ámbito de la Certificación para productores y trabajadores rurales.

El modelo de competencias laborales en el sector rural debe concretarse en la concertación de los productores y trabajadores del campo, por lo que debe prever la creación de instancias colegiadas a nivel estatal y municipal, donde se acuerden estrategias de promoción y divulgación del modelo, dando a conocer la oferta de las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Donde se capten las demandas de normas y de apoyos y servicios de evaluación, capacitación y certificación, estableciendo estrategias y apoyos de servicios de evaluación, capacitación y certificación, que se vinculen a las dependencias y organismos públicos federales, estatales y municipales, orientados al fomento de desarrollo rural para que coadyuven financieramente y técnicamente a impulsar los procesos de evaluación y capacitación con propósitos de certificación, desechando actitudes autoritarias, toda vez que los procesos de evaluación y capacitación son de y para los trabajadores o productores rurales.

De esta forma el Modelo de Competencia Laboral para el Sector Rural estará siendo validado, legitimado y gradualmente apropiado por las Unidades Productivas, las que compartiendo compromisos y responsabilidades lo irán mejorando técnica y operativamente, amén de que en su oportunidad den origen a un fondo de carácter empresarial a nivel regional, municipal y estatal para la Evaluación, la Capacitación y la Certificación. Además de prever la integración de empresas de servicios de evaluación y capacitación con propósitos de Certificación operados por productores y trabajadores rurales, dando como resultado un proceso auto gestado de competencia laboral rural.

Esta amplia oferta de servicios institucionales debe considerarse como una plataforma de apoyo al desarrollo del Modelo de Competencia Laboral en el Campo, ya que la población objetivo son los productores y trabajadores rurales y en ellos recae la responsabilidad directa de instituir y dar vigencia a una nueva cultura laboral rural sustentada en proceso de Certificación.

En este contexto, el Modelo de Certificación de Competencia Laboral para el Sector Rural supone la ampliación de espacios de participación de los productores rurales en las Juntas Directivas y Grupos Técnicos de Trabajo de los Comités de Normalización, de manera que a partir de su inclusión de esté en posibilidad de elaborar Normas Técnicas de Competencia Laboral que satisfaga la demanda real de los agentes económicos del sector.

Además de lo anterior, será y es necesario promover y coadyuvar a la formación de más Organismos Certificadores y Centros de Evaluación, de manera que sé de origen a una amplia red de prestadores de servicios de evaluación, capacitación y certificación, donde los productores y trabajadores del campo podrán participar, no sólo como beneficiarios de estos servicios, sino como ofertantes de los mismos; lo anterior es factible social y económicamente si se toma en cuenta el volumen de capital humano y la infraestructura disponible para el desarrollo de estas tareas. Y es en esta etapa del proceso en donde el Licenciado en Planificación para el Desarrollo agropecuario puede involucrarse e intervenir directamente en la construcción de este modelo.

En este sentido, es fundamental que los agentes institucionales responsables de normalizar las competencias laborales, de formar y capacitar a los recursos humanos de las instancias evaluadoras y certificadoras, tengan una visión profunda, clara y objetiva de lo que representa y a representado en lo social, en lo económico y en lo político el sector rural.

Promover e implementar procesos de evaluación y capacitación con propósitos de certificación, implica tener una visión y enfoque integral de la empresa rural, de los escenarios que cotidianamente se desenvuelve, de su problemática y necesidades, de los formas de organización que asume para enfrentar los retos productivos y de intercambio que le impone el mercado; de esta manera se podrán orientar de mejor manera los trabajos relativos a la construcción de Normas Técnicas Competencia Laboral satisfaciendo las necesidades y expectativas reales de los usuarios de los servicios de certificación.

Sin la presencia de los productores y trabajadores rurales en la construcción del modelo de Competencia Laborales, no se podrá dar origen a la creación de una nueva cultura laboral en el campo.

Es necesario por tanto que este modelo vaya acompañado de un conjunto de políticas públicas para el Sector Rural que busquen una política de precios de garantía y soporte para los productores agrícolas y pecuarios básicos que otorgue certidumbre a las inversiones de los productores, actuar sobre el financiamiento agrícola, inversión pública en infraestructura y transferencia tecnológica. Y apoyo a proyectos productivos.

De esta manera, el Modelo debe considerar en todo momento los cuatro ejes estratégicos, a partir de los cuales se pretende propiciar el Desarrollo Rural Integral:

1. Desarrollo económico sostenible y con criterios empresariales.

2. Desarrollo sustentable a partir de uso, aprovechamiento, conservación y reservación de los recursos naturales, del medio ambiente y de la infraestructura productiva.
3. Desarrollo del capital humano a partir de capacitación e inserción en el mercado laboral.
4. Desarrollo social sustentado en el trabajo productivo, como medio para generar riqueza, compartirla y distribuirla con equidad para incrementar los niveles de calidad de vida.

En torno al desarrollo económico sostenible y con criterios empresariales, el modelo debe apuntar a:

- a) La elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral que consideren los desempeños laborales de la planeación; la programación; la formulación y evaluación de proyectos; la gestión de recursos, apoyos y servicios; la compra y venta; la administración; el control de inventarios; los medios de producción y el desarrollo organizacional.
- b) En lo tocante a la capacitación ésta debe considerar criterios de alternancia que orienten el esfuerzo de aprendizaje de productores y trabajadores hacia el desarrollo de habilidades gerenciales.
- c) De esta manera se irán creando las condiciones sociales necesarias que sustentarán los procesos de organización, constitución, regularización, reestructuración y consolidación empresarial en el sector rural.

En el caso del desarrollo sustentable a partir del uso, aprovechamiento, conservación y preservación de los recursos naturales, del medio ambiente y de la infraestructura productiva el modelo de competencias laborales debe orientarse a la certificación de productores y trabajadores rurales que desempeñan funciones productivas vinculados a proceso de calidad alimentaria, donde por su naturaleza están obligados a aplicar normatividades elaboradas ex profeso para la obtención de productos inocuos, además de aquellas que se orientan a la preservación de los recursos naturales y del medio ambiente.

De esta manera debe preverse que las Normas Técnicas de Competencia Laborales ha elaborar, contengan en su estructura las referencias pertinentes a estas otras

normatividades e incluso que hagan referencia a aquellas que las propias empresas rurales hayan establecido en sus manuales de calidad o de buenas prácticas.

En lo que se respecta a la infraestructura productiva las Normas Técnicas de Competencia Laborales deben contener lo relativo a los desempeños laborales de quienes tienen la responsabilidad de conservar y mantener en óptimas condiciones la infraestructura productiva rural, como lo son las bodegas de almacenamiento de insumos y productos, las obras hidráulicas (canales de riego, represas), etc.

Por lo que se refiere al desarrollo del capital humano y a su inserción en los mercados laborales el modelo de competencia laboral debe prever la realización de diagnósticos regionales, microregionales que posibiliten identificar la potencialidad económica y social con objeto de determinar los segmentos de población susceptibles de ser evaluados y capacitados con fines de certificación, ubicándolos por rama de actividad, tipo de empresa y función laboral.

Lo anterior presupone en muchos casos la formalización de acuerdos y consensos sociales con los participantes económicos del sector, con las entidades gubernamentales fomentadoras del desarrollo rural y en lo particular con las dedicadas al financiamiento de proyectos de inversión productiva y social, con objeto de que un porcentaje del monto de los recursos a invertir se canalicen a cubrir los gastos de los procesos de capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales. Lo anterior legitimado en la firma de los convenios y contratos a que haya lugar.

En el caso de las dependencias y organismos de fomento educativo es necesario vincularlas a esquemas para la formación de formadores emanados de las empresas y comunidades rurales, aprovechando la estructura e infraestructura educativa en el campo, previendo en su oportunidad la creación de centros comunitarios o regionales para la capacitación y evaluación con enfoque de competencia.

En lo relativo al desarrollo social sustentado en el trabajo productivo como medio para generar riqueza, compartida y distribuirla con equidad para incrementar los niveles de calidad de vida, se presupone que el modelo de certificación de competencias debe orientarse a la elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral dirigidas a los pobladores y trabajadores del medio rural que desarrollan actividades comunitarias en las áreas de servicios; tales como, fomento y desarrollo de la recreación y cultura rurales; actividades dedicadas al fomento de una cultura de alimentación y nutrición, al fomento y organización de los grupos comunitarios para la protección civil; a la gestión de servicios comunitarios, tales como: agua, drenaje, pavimentación, etc.

Lo anterior legitimado a través de la concertación de acciones de capacitación, evaluación y certificación con las autoridades municipales y los miembros de la sociedad rural organizada. Lo que en su oportunidad podrá dar origen a la creación de Consejos Municipales para la Certificación Laboral.

PROPUESTA PARA LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL DE LOS PLANIFICADORES PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO.

En consecuencia con los lineamientos conceptuales, metodológicos y el resultado del análisis de los componentes teórico-prácticos del modelo de competencia Laboral para el sector agropecuario, se formula la propuesta orientada a la implementación de procesos de certificación de competencias de los alumnos regulares y egresados de las licenciaturas de Planificación para el desarrollo agropecuario.

Por su naturaleza la certificación de competencia laboral no es un componente teórico administrativo ajeno a la formación escolarizada de los profesionales de la planificación sino que se convierte en la práctica en un complemento que refuerza el aprendizaje continuo del futuro profesional en forma creativa y reflexiva como base para el desarrollo de actitudes y habilidades para administrar e innovar el conocimiento orientado a planear, programar y proyectar el desarrollo rural sustentable.

La certificación de competencias laborales estimula en el "planificador" su actitud para ir al encuentro de soluciones viables ante la problemática que obstaculiza los procesos de organización económica que emprenden y desarrollan los productores rurales, e implícitamente tiende a satisfacer sus expectativas en relación a sus condiciones de bienestar económico y social al posibilitar aún antes de terminar la carrera de insertarse en el mercado laboral en mejores condiciones de contratación lo que en muchos casos beneficiará a aquellos alumnos que por circunstancias diversas no concluyen sus estudios, ó que aún cubriendo la currícula académica no logran la titulación.

De lo anterior surgen algunas consideraciones:

- la competencia laboral es un referente para administrar e impulsar el desarrollo de los recursos humanos en el ámbito productivo.
- Planear el desarrollo agropecuario es un proceso que tiene que, ver con: la previsión del futuro, es decir con la conformación de la imagen de lo que se desea sea el sector agropecuario; con la visualización de los cambios en el entorno económico y social para estar en condiciones de adaptarse al cambio en el menor tiempo, al menor costo y con mayores beneficios.

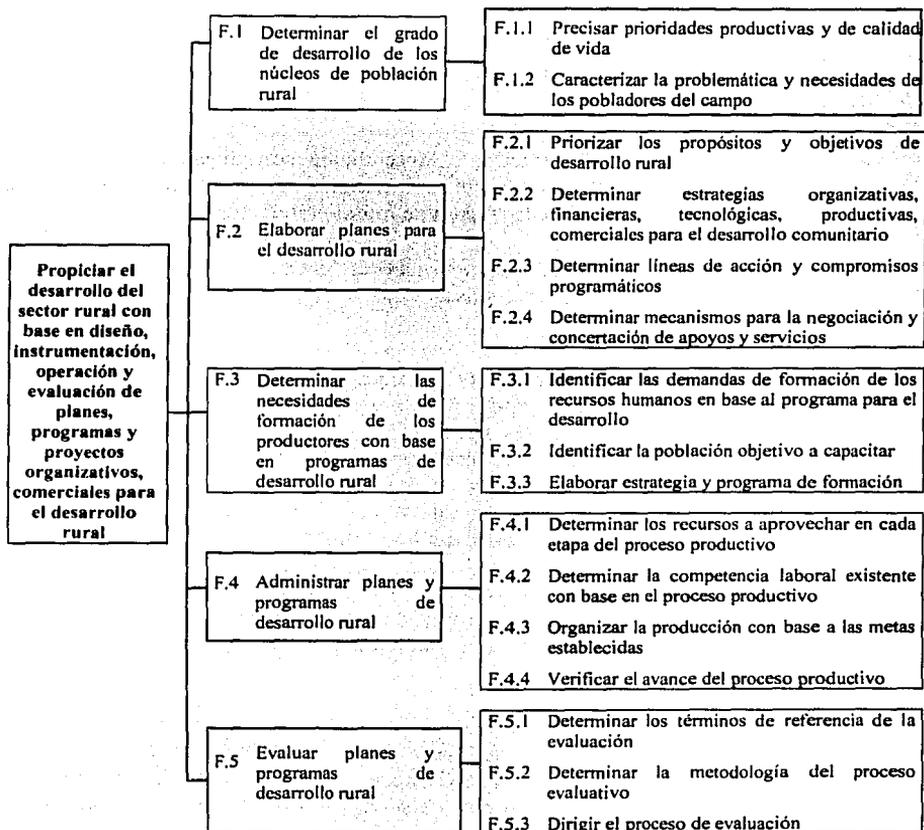
Lo anterior demanda la mejora continua en la dinámica del aprendizaje, toda vez que esta, se considera como eje de atención para la gestión del recurso humano dedicado a las tareas de la planificación del desarrollo, la administración de proyectos de inversión productiva y social, a la transferencia de Tecnología la comercialización y el desarrollo comunitario.

- La competencia laboral es la base de la innovación y esta de la competitividad y productividad.
- La competencia laboral articula el aprendizaje con diversos instrumentos educativos y con aquellos que regulan el mercado de trabajo en lo relativo a la especialización y calidad de la fuerza de trabajo intelectual.
- Las normas técnicas de competencia laboral fungen como referentes para el desarrollo de actividades productivas y las orientadas a planear el desarrollo agropecuario.
- El modelo de competencia laboral es compatible con el sistema educativo formal, toda vez que tiende a reforzar la formación profesional del planificador al responderá las necesidades cambiantes del mercado laboral, ampliando las oportunidades de inserción en las tareas productivas, además de desarrollar actitudes de mejora continua, criterios uniformes sobre la trayectoria de aprendizaje a seguir, incrementando sus capacidades para participar en tareas productivas en mejores condiciones competitivas.

En la practica laboral los "planificadores" se desempeñan como: Consultores, asesores, capacitadores, diseñadores, proyectistas, evaluadores, investigadores y las más de las veces como docentes. De esta manera el planificador es un profesionistas multifuncional.

Lo anterior permite elaboran un perfil de funciones genéricas que con base en un propósito principal determina el que hacer del planificador, mismo que en su contratación con las Normas Técnicas de Competencia Laboral vigentes posibilita la identificación de los ámbitos susceptibles de ser aprovechados en la certificación de competencias de los planificadores.

CUADRO No. 25 "PERFIL DE FUNCIONES D EUN PLANIFICADOR PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO"



Con base en el propósito principal y las funciones y subfunciones clave enunciadas, estas se vinculan en mayor o menor grado con las Normas Técnicas aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación; de esta manera el "Planificador" al margen del grado o condición académica en que se encuentre podrá asumir de "mutuo propio" la responsabilidad de capacitarse y evaluarse con propósitos de certificación, incorporándose en una dinámica de educación continua extramuros.

De esta manera la "certificación" dota de facilitadores técnicos sustentados en modelos de aseguramiento de la calidad, al "planificador" el que bajo un esquema de acompañamiento educativo de carácter no formal, refuerza sus saberes, sus saberes propios y saberes sereres, facilitando su incorporación plena al mercado Laboral, con base en los requerimientos de la demanda.

En este sentido el "planificador" esta en condiciones de acceder a la certificación de sus competencias laborales en Normas Técnicas tales como:

Comité de Normalización de Capacitación y Consultoría Agropecuaria.

1. Elaboración de planes de capacitación para el desarrollo rural.
2. Facilitador de procesos de formación para productores rurales.
3. Evaluación de programas de desarrollo rural.
4. Capacitación especializada párale desarrollo rural.

Comité de Normalización de Empresas Familiares Rurales.

1. Constitución de figuras Asociativas con Unidades Económicas Familiares Rurales.
2. Elaboración del Programa de Desarrollo de la Empresa Familiar Rural.
3. Dirección de la Empresa Familiar Rural.
4. Proyección de la Empresa Familiar Rural sustentable y sostenible.

Las anteriores normas técnicas de competencia laboral podrán ser ampliadas a otros ámbitos tales como: Hortofrutícola, Pesca, turismo, café, forestal, leche, carne, granos

y oleaginosas, agroequipamiento, apícola, amén de otras que pertenecen a otros sectores Laborales no relacionadas con el sector agropecuario.

Las estrategias para la Certificación es un orden de propósitos, actividades, metodologías, técnicas e instrumentos orientados a posibilitar el acceso de los planificadores para el desarrollo agropecuario a procesos de capacitación y evaluación con propósitos de certificación de su competencia laboral. Para tal efecto se determinan las siguientes etapas:

1. Constitución del Centro de Evaluación de Competencia Laboral.

Por las características de las actividades y procesos a implementar el Centro de Evaluación debe integrar una persona moral bajo denominación de una Asociación Civil, la que por su naturaleza jurídica es una organización social sin fines de lucro lo que supone un trabajo de evaluación y capacitación con propósitos sociales y de respaldo a los proceso de educación formal.

La constitución del centro de evaluación permitirá que este actúe como instancia de tercera parte lo que posibilitará el aseguramiento del modelo de calidad de la competencia laboral. Los miembros del Centro de Evaluación podrán ser egresados de la carrera, docentes y alumnos regulares.

El Procedimiento de Constitución del Centro de Evaluación tendrá que cubrir las siguientes etapas:

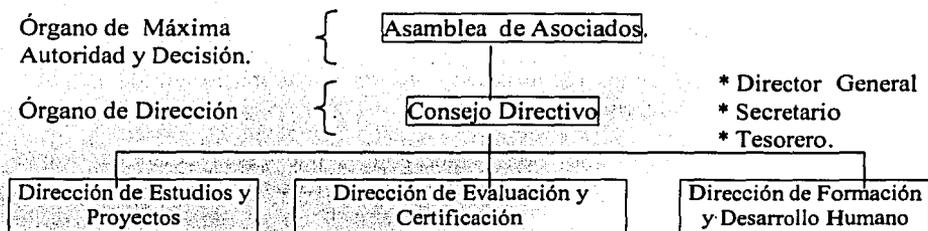
De la Constitución de la Asociación Civil.

1. Integrar al grupo promovente.
2. Determinar el número de presuntos asociados.
3. Identificar a los presentes asociados.
4. Tramitar el permiso de Relaciones Exteriores
5. Elaborar los estatutos de la Asociación.
6. Convocar a la asamblea constitutiva.
7. Realizar la asamblea constitutiva conforme al orden del día establecido en la convocatoria.
8. Levanta el acta constitutiva y padrón de asociados.
9. Integrar el expediente constitutivo.
10. Protocolizar el expediente constitutivo ante notario público.
11. Inscribir a la asociación en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio.
12. Obtener el Registro Federal de Contribuyentes.

Concluida la etapa de formalización de la asociación se podrá proceder de manera inmediata a la integración del Centro de evaluación, cubriendo las siguientes actividades y requisitos.

1. Determinar las Normas Técnicas de Competencia Laboral en que se acreditará el Centro de Evaluación.
2. Identificar al Organismo Certificador con el que desea colaborar y que mantiene la acreditación en las normas de interés para el Centro.
3. Hacer y presentar la solicitud de acreditación como Centro de Evaluación ante el Organismo Certificador seleccionado, indicando las normas objeto de procesos de evaluación y capacitación.
4. Integrar el expediente técnico de acreditación del Centro con los siguientes documentos:
 - Solicitud de acreditación.
 - Acta constitutiva de la Asociación.
 - Registro Federal de Contribuyentes
 - Código de Ética del Centro de Evaluación.
 - Manual de funciones y de Procedimientos Genéricos del Centro
 - Organigrama
 - Infraestructura física, mobiliario y equipo.
 - Currículo de los evaluadores y verificadores internos del centro y cartas compromiso para certificarse en las funciones clave.
 - Comprobantes de pago de acreditación ante el Organismos Certificador.
5. Participan con el organismo certificador en el proceso de verificación para la acreditación del centro.
6. Enviar al organismo certificador el expediente Técnico de acreditación.
7. Recibir copia del dictamen por parte del organismo certificador.
8. Recibir el certificado de acreditación como Centro de Evaluación por parte del Organismo Certificador y del CONOCER.

En términos generales la estructura del Centro de Evaluación contará con los siguientes órganos:



Los órganos de referencia tendrán las siguientes funciones relevantes:

Asamblea de Asociados: Acordar y aprobar al apertura programática y plan de negocios del Centro de Evaluación.
Acordar la ampliación de acreditación en Normas Técnicas de Competencia Laboral.
Establecer los contratos y convenios civiles mercantiles que coadyuven al cumplimiento del objeto social del Centro de Evaluación.

Consejo Directivo: Elaborar el programa de trabajo en los ámbitos de la evaluación y capacitación con propósitos de certificación.
Determinar las líneas de acción e instancia para la negociación de apoyos y servicios a favor de la certificación de competencias Laborales.
Fomentar la adopción del modelo de competencia laboral para el sector agropecuario y rural.
Operar estrategias organizativas que posibiliten la formación de redes de capacitación y evaluación de competencia Laboral.
Diseñar propuestas para la elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral que se orienten al fomento de una Nueva Cultura Laboral en el campo y posibiliten el mejoramiento de los niveles de calidad de vida de los productores rurales y sus familias

Dirección de Estudios y
Proyectos:

Elaboran los estudios que permitan identificar las necesidades de capacitación y evaluación de competencias laborales de los planificadores para el desarrollo rural.

Caracterizar los niveles de desarrollo de los núcleos agrarios a nivel microregional y regional.

Formular estudios orientados al fomento y consolidación del modelo de competencia Laboral.

Diseñar estrategias técnico-metodológicas que tiendan a respaldar los proyectos de inversión productiva y social en el campo a través de la incorporación de componentes de evaluación y capacitación.

Propiciar la sustentabilidad de proyectos de inversión a través de la certificación de la competencia laboral de sus operadores.

Implementar estudios evaluativos en relación al modelo de competencia Laboral en su función de acompañamiento de los procesos de educación formal.

Dirección Evaluación
y Certificación

Determinar la población objetivo a atender y las Normas técnicas de Competencia Laboral a aprovechar en los procesos de evaluación y capacitación con enfoque de competencia.

Formular estrategias de capacitación y evaluación que incorporen al mayor número de planificadores, docentes, investigadores, consultores y productores rurales para la certificación de sus competencias.

Determinar estrategias para la formación de evaluaciones y verificadores internos del Centro de Evaluación de competencia laboral.

Integrar las bases de datos de los candidatos a certificar y de las personas certificadas.

Recabar y resguardar los resultados de los grupos de dictamen.

Dirección de formación
Y Desarrollo Humano

Determina las necesidades de capacitación de los candidatos a certificar.

Elaborar las currículas de capacitación y materiales didácticos con enfoque de competencia laboral.

Diseñar y operar estrategias para la formación de formadores con enfoque de competencia laboral.

Operar procesos de formación de formadores.

Elaborar estrategias técnico-operativas que posibiliten implementar en forma simultanea procesos de capacitación y evaluación con propósitos de certificación.

2. Capacitación de evaluadores y verificadores internos.

Esta etapa de trabajo se refiere a la formación de los responsables de aplicar los instrumentos de evaluación, integrar los portafolios de evidencias y aseguran la calidad del modelo de competencia Laboral a implementar. Los evaluadores y verificadores deben ser capacitados en la metodología del análisis funcional, de la elaboración de instrumento de evaluación que integran el portafolio de evidencias del candidato, además de posibilitar el desarrollo de actitudes de responsabilidad y compromiso.

3. Caracterización de la demanda por Norma Técnica de Competencia Laboral.

Se refiere a las actividades que permiten al centro de evaluación identificar a los presuntos candidatos a certificar los que en una primera instancia serán los alumnos regulares, egresados titulados o no de la carrera de planificación para el desarrollo agropecuario, los docentes e investigadores, los alumnos de otras carreras universitarias afines, técnicos y consultores con experiencia laboral en el campo, productores rurales, y prestadores de servicios de mano de obra.

Lo anterior permite al centro de evaluación determinar las estrategias de atención más adecuadas para beneficiar al mayor número de universitario con la certificación de sus competencias, delimitando grupos por norma técnica de competencia laboral y candidato a evaluar en forma inmediata y a aquellos que participarán en un proceso de capacitación y evaluación con enfoque de competencia laboral. El volumen de candidatos permites identificar el número de evaluadores verificadores y capacitadores a emplear, con base en la programación previamente realizada.

4. Evaluación y Capacitación con propósito de Certificación de Competencia.

La etapa incorpora las acciones Técnicas directas, con la participación de evaluadores, capacitadores y verificadores internos unidas a la certificación. En este caso se integrarán grupos de candidatos, asignándosele a cada grupo un evaluador, capacitador y un verificador interno.

El evaluador aplicará a los candidatos la ficha de identificación con objeto de integrar un papel inicial del candidato, además de conocer las unidades o calificación en la que pretende ser evaluado. En consecuencia, con lo anterior se procederá a aplicar al candidato un cuestionario de conocimientos relativos al contenido esencial de la norma técnica, de esta manera se obtendrá un diagnóstico que permite al evaluador/capacitador determinar si el candidato se le evalúa en forma inmediata o se le exhorta a participar en un proceso de evaluación/capacitación.

Realizado lo anterior y en base a resultados el evaluador propondrá al candidato evaluarse en forma inmediata o capacitarse como paso previo al proceso evaluativo.

En consecuencia el evaluador procede a concertar con cada candidato el plan de evaluación que servirá de guía para el desarrollo de los procesos evaluatorio y/o capacitación.

Acordado el plan de evaluación el candidato iniciará el proceso evaluatorio, evidenciando su desempeño, demostrando con productos tangibles lo que ha hecho y sabe hacer.

Para tal efecto se construirá el portafolio de evidencias por candidato mismo que contendrá los siguientes documentos:

- Cedula de Identificación del Candidato.
- Diagnóstico inicial del candidato.
- Plan de Evaluación.
- Evidencias de:
 - Desempeño-Guía de Observación.
 - Producto-Lista de Cotejo.
 - Conocimiento-Cuestionario de Conocimientos.

Adicionalmente podrán presentarse evidencias históricas de conformidad con los lineamientos de evaluación que señale la Norma en cada una de las unidades a evaluar.

- Contratación de Evidencias.
- Juicio de Evaluación.
- Orientación al candidato.
- Reporte de Verificación interna.
- Reporte de Verificación Externa, este documento lo adicionará el organismo certificador.

Integrado el portafolio de evidencias por cada candidato, si anexarán a este:

- ✓ La CURP de cada candidato, de no cumplir con este requisito no podrá darse tramite al portafolios de evidencias para su dictamen y posterior certificación.
- ✓ Fotografías del candidato cuando este se acredite en una Norma completa, es decir en todas las unidades de competencia que la integran.

Los portafolios de evidencias debidamente requisitados se turnarán al organismo certificador para su dictamen.

Cuando los resultados del diagnóstico inicial del candidato identifiquen la necesidad de inducirlo a participar en un proceso de capacitación-evaluación, este atenderá a los siguientes criterios técnico metodológicos:

1. El programa del curso atenderá en su estructura temática a satisfacer requerimientos para reforzar en el candidato aquellos aspectos específicos en que de acuerdo a la norma técnica la persona aún no es competente. En este sentido los contenidos temáticos podrán considerar aspectos adjetivos al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, previo acuerdo del evaluador-capacitador con el candidato.
2. El proceso de evaluación se irá desarrollando a la par del proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que al término del curso el candidato cuente con su portafolios de evidencias. En todo evento de capacitación se solicita al participante, elaborar una ficha de registro, en este caso se llenará la ficha de Identificación del Candidato, posteriormente se aplicará un diagnóstico de conocimientos como preámbulo al desarrollo de los contenidos temáticos.

Las sesiones de Trabajo deben considerar tres formas básicas para promover la participación de los candidatos de manera que a la par se apliquen los instrumentos de evaluación.

- Sesiones plenarias: para la exposición de temas, homologación de criterios, técnicas e instrumentos, presentación de resultados.
Estas sesiones podrán aprovecharse para evaluar el desempeño.
 - Sesiones en pequeño grupo: para el intercambio de experiencias, diseño de estrategias, técnicas e instrumentos.
Esta forma de trabajo permite evaluar los productos, aplicando las listas de Cotejo.
 - Sesiones de Trabajo Individual: para la factura de documentos y solución de cuestionarios. Esta modalidad facilita la aplicación de cuestionarios de conocimiento. De esta manera el proceso de evaluación de competencia laboral queda vinculado de manera integral al proceso de evaluación.
3. Dictaminación y Emisión de Certificados. Por su naturaleza esta etapa en su realización corresponde al Organismo Certificador. Una vez que se hace la recepción del paquete de portafolios de evidencias el Organismo Certificador:
- Revisa cada portafolios de evidenciar para cotejar que este contenga los documentos básicos para su dictaminación
 - Revisa que la documentación, cuente con las firmas del evaluador y verificador interno, acreditados ante el organismo certificador y el CONOCER.
 - Integra la carpeta básica para le grupo de dictamen.
 - Determina quienes participarán en el grupo de dictamen (Representante del Sector Empresarial y de los Sectores Educativo y Social).
 - Realiza el Grupo de Dictamen.
 - Integra la base de Datos de Candidatos Competentes y todavía no competentes.
 - Envía Acta de Grupo de Dictamen y solicitud de trámite de Certificados al CONOCER.
 - Recaba Certificados y entrega los documentos al Centro de Evaluación.

Las etapas descritas de manera general permiten garantizar los niveles, de eficiencia y trascendencia de los procesos de capacitación, evaluación y certificación de competencia laboral. En este orden de ideas las propuestas se convierte en un facilitador que se inserta en los ámbitos de las políticas para el desarrollo rural y agrario, del desarrollo social y de la nueva cultura laboral.

Lo anterior con base en el contenido de los instrumentos jurídicos normativos de carácter federal que dan vigencia al modelo de competencia laboral para el Sector agropecuario.

- Ley de Desarrollo Rural Sustentable.
- Reglas de Operación del Fondo Nacional de Empresas Sociales.
- Reglas de Operación del Instituto Nacional de Capacitación del Sector agropecuario.
- Normatividad de la Comisión Intersecretarial de Política Industrial.

Lo anterior además de sustentar la modificación de los planes académicos de Instituciones de Enseñanza Media Superior tales como:

- Planteles de la Dirección General de Enseñanza Tecnología Agropecuaria.
- Planteles del CONALEP
- Planteles del Colegio de Bachilleres

ANEXOS

GLOSARIO

ORGANISMO CERTIFICADOR DE COMPETENCIA LABORAL:

Entidades autorizadas por el CONOCER para realizar la certificación de la competencia laboral de conformidad con determinada Norma Técnica de Competencia Laboral, garantizando que el individuo sea competente en una o varias funciones laborales. Se encuentran facultados igualmente, para acreditar Centros de Evaluación o Evaluadores Independientes.

PORTAFOLIOS DE EVIDENCIAS:

Es el expediente que se forma con los formatos, instrumentos de evaluación y evidencias que se generan en la evaluación y que se constatan la competencia laboral de candidato en la Norma Técnica de Competencia Laboral de interés.

SCCL:

Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL:

Se encarga de promover, autorizar y supervisar el establecimiento y funcionamiento de los Organismos Certificadores, por su conducto, a los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes, así como de establecer la metodología y procedimientos para la evaluación.

SNCL: Sistema de Normalización Certificación de Competencia Laboral.

SISTEMA DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL:

Mediante éste se crea las Normas Técnicas de Competencia Laboral, crea los lineamientos y metodologías para la elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL:

Las funciones productivas que conforman una Norma Técnica de Competencia Laboral, se pueden certificar candidatos por Unidad.

VERIFICADOR EXTERNO:

Es el miembro del OC avalado por el CONOCER encargado de vigilar directamente el proceso de evaluación de los Centros de Evaluación y el funcionamiento de estos. Verifica el desempeño del Evaluador y del Verificador Interno. Presta asesoría a los Centros de Evaluación. Debe contar con un perfil propio de las Normas Técnicas de Competencia Laboral. Actúa como un tercer filtro de calidad

VERIFICADOR INTERNO:

Es el miembro del Centro de Evaluación que vigila y asesora el desempeño del Evaluador. Actúa como segundo filtro de calidad.

ACREDITACIÓN:

Es el proceso mediante el cual se da validez a una empresa o institución para conformar un Centro de Evaluación bajo requisitos y reglamentación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL).

CANDIDATO:

Se refiere a la persona que es evaluada con base a su Competencia Laboral en determinada Norma Técnica de Competencia Laboral para su certificación.

CENTRO DE EVALUACIÓN:

Son instituciones acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósito de certificación.

CERTIFICACIÓN:

Es el proceso mediante el cual se llega al otorgamiento del Certificado de Competencia Laboral a un candidato en determinada Norma Técnica de Competencia Laboral y que se da después de un proceso de evaluación y acreditación.

CONOCER:

Son las siglas del "Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral", integra al Sistema de Normalización de Competencia Laboral mediante el cual se crean las Normas Técnicas de Competencia laboral y al Sistema de Certificación de Competencia Laboral el cual se encarga de promover, autorizar y supervisar el establecimiento y funcionamiento de los Organismos Certificadores, por su conducto, a los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes, así como de establecer la metodología y procedimientos para la evaluación.

EVALUADOR:

Es el miembro del Centro de Evaluación encargado de llevar a cabo las evaluaciones correspondientes a la Normas Técnica de Competencia Laboral, debe ser experto en el Área capacitado por el CONOCER y aprobado por el Organismo Certificador por medio de un Grupo de Dictamen. Es el primer filtro de calidad.

GRUPO DE DICTAMEN:

Es un grupo de personas convocadas por el Organismo Certificador para sesionar, con base a los lineamientos y reglamentos del CONOCER y el Organismo Certificador, acerca de la validez de los procesos de acreditación de Centro de Evaluación y certificación de Candidatos tomando como referencia los reportes de Verificación Externa o de Supervisión principalmente a los sectores empresarial, social y privado. Es el último filtro de calidad de los procesos.

UCL: Unidad de Competencia Laboral.

NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL:

Son los lineamientos establecidos por un Comité Técnico del CONOCER formado por expertos en ciertas funciones productivas que deben cumplir los candidatos para obtener la certificación.

**RESULTADOS Y EXPERIENCIAS DE LA CERTIFICACIÓN DE LA
COMPETENCIA LABORAL EN EL SECTOR RURAL
CUESTIONARIO PARA ACERTAR, A.C.**

1. ¿Cuántos Certificados de Competencia laboral a otorgado a Productores, Técnicos y otros?

2. ¿Cuántos Centros de Evaluación tiene acreditados ACERTAR?

3. ¿En que calificaciones y en que lugares y tipo de productores se han hecho más evaluaciones y por ende se han otorgado Certificados?

4. ¿Cómo se coordina ACERTAR con los Centros de Evaluación a fin de lograr la promoción para la Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral en el Sector Rural?

5. ¿Todos los Centros de Evaluación están trabajando y evaluado a candidatos y en que Normas Técnicas de Competencia Laboral o Unidades de Competencia Laboral lo están haciendo?

6. ¿En que Norma Técnica de Competencia Laboral o Unidad de Competencia Laboral no se han hecho evaluaciones y Certificaciones, y a que se debe?

7. ¿Cuál es la prioridad de ACERTAR para lograr impulsar la evaluación, capacitación y certificación de la competencia laboral en el Sector Rural?

8. Para la operación y funcionamiento de este Organismo de Certificación, recibe un apoyo económico por parte de alguna institución pública?

ENCUESTA A PRODUCTORES RURALES QUE SE HAN CERTIFICADO EN COMPETENCIA LABORAL.

Lugar y fecha de aplicación _____

Num. _____ Aplicado por _____

1. Nombre:

Nombre _____ Apellido paterno _____ Apellido materno _____

2. Domicilio:

Calle _____ Num. _____ Col. Barrio o comunidad _____

C.P. _____ Localidad _____ Municipio _____ Entidad Federativa _____

3. Edad _____ Sexo _____ Estado Civil _____

4. Categoría agraria:

Aparcero () Pequeño propietario ()
Ejidatario () Jornalero ()
Avecindado () Comunero ()
Colono () Posesionario ()
Otro ¿Cuál? _____

5. No. de dependientes económicos _____

6. Tiene tierra si () no ()
a) En propiedad () Superficie (has) _____
b) En posesión () Superficie () _____

7. ¿Cuál es su ocupación principal? _____

8. Ingresos que percibe mensualmente en dicha ocupación _____

9. ¿Cuántos meses en los años se dedica a esta actividad? _____

10. ¿Qué otra actividad realiza que la genere ingresos? _____

11. ¿Cuáles su experiencia laboral? _____

- a) Trabajo agrícola y/o ganadero ()
- b) Trabajo artesanal ()
- c) Trabajo en fábrica ()
- d) Jornalero ()
- e) Trabajo en comercios ()
- f) Trabajo en servicios ()
- g) Trabajo domésticos ()
- h) Trabajo técnico ()
- i) Trabajo en la construcción ()
- j) Otro _____Cuál? _____

12. ¿Qué trabajos ha desempeñado en el último año?

13. Principales problemas agropecuarios o productivos que se presentan en la región

14. - Me podría decir que entiende por competencia laboral

15. ¿Qué es una Norma Técnica de competencia Laboral?

16. ¿Cómo fue que se enteró la Certificación de la Competencia Laboral para productores Rurales?

17. ¿Por qué se interesó en obtener un certificado de Competencia laboral?
-
-
18. ¿Cuándo decidió y acudió al Centro de Evaluación para iniciar su proceso de Evaluación y Certificación de su competencia laboral?
-
-
19. ¿Cómo se llama al Centro de Evaluación que lo evaluó?
-
-
20. Antes de iniciar con el proceso de Evaluación, recibió toda la información necesaria si () no ()
21. ¿En qué momento conoció la Norma Técnica de Competencia Laboral o la Unidad de Competencia Laboral en la que estuvo interesado en Certificarse, y de que manera la conoció?
-
-
22. En que Norma Técnica de Competencia Laboral ó Unidad Técnica de Competencia decidió evaluar y certificar su competencia laboral
-
-
23. ¿Acordó con su evaluador el plan de Evaluación?
Sí () No ()
24. Requirió de una capacitación previa, antes de iniciar el proceso de evaluación
Sí ()
no ()
Por que? _____
25. ¿Me podría decir como fue que adquirió los conocimientos, destrezas y habilidades que le permitieron someterse a la evaluación y certificación de acuerdo a una Norma Técnica de Competencia Laboral ó Unidad de Competencia Laboral ?
-
-

26. ¿La Norma Técnica de Competencia Laboral o la Unidad de Competencia Laboral que eligió para certificarse, contiene todos los aspectos que le permitieron demostrar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su función productiva, que Usted desempeño; le falta, le sobra algo, explique

27. ¿Qué le pareció el proceso de evaluación?

28. ¿Cuánto le costo certificarse y de que forma pago esa cuota?

29. ¿Dónde se llevó a cabo la Evaluación de su persona?

30. ¿El tiempo que dura la evaluación fue el acordado en el Plan de Evaluación?

31. ¿Cuánto tiempo tardo el Organismo Certificador en entregarle su certificado de competencia y fue lo que usted esperaba?

32. Reunió las expectativas que Usted esperaba, la Evaluación y Certificación de su Competencia Laboral?

33. ¿Qué beneficios a obtenido después de haber obtenido su Certificado de Competencia Laboral?

34. ¿Sus Ingresos mejoraron luego de haberse Certificado? Sí () No ()

35. Por qué :

36. ¿ Ha tenido otras y mejores oportunidades de empleo o desarrollo laboral dentro y/o fuera de su comunidad después de haber obtenido su certificado de competencia laboral? Si () No ()

Por qué:

37. ¿Con el Certificado que obtuvo, logro asegurar su trabajo para todo el año?

38. Le gustaría obtener otro Certificado de Competencia Laboral que le brinde mayor número de oportunidades Sí() No ()

Por qué

39. ¿En que actividad o función productiva?

Por qué

40. Qué opina del Sistema o Modelo de la Certificación de la Competencia Laboral para los productores del Sector Rural, que en México se esta llevando a cabo?

41. ¿Cree que usted y sus compañeros productores que se han certificado han cambiado su actitud y aptitud hacia el trabajo, es decir se ha fomentado una nueva cultura laboral en el Sector Rural?

42. ¿Cree haber mejorado el proceso productivo, es decir, se redujeron tiempos, costos y con ello mayor calidad en los productores después de obtener su certificado de Competencia Laboral?

CUESTIONARIO PARA CENTRO DE EVALUACIÓN

1. Fecha en que fue acreditado por ACERTAR

2. ¿A que tipo de productores o personas está dirigida la Evaluación y que Normas Técnicas de Competencia Laboral ó Unidad de Competencia Laboral tiene acreditadas?

3. ¿Cómo realiza la promoción y captación de candidatos para evaluarlos?

4. ¿Cuántos candidatos a evaluado a la fecha?

5. ¿En que porcentaje los candidatos que llegan al Centro de Evaluación son llevados por alguien?

6. ¿Qué por porcentaje de candidatos al evaluarse son aceptados, rechazados o bien canalizados a una Capacitación previa?

7. ¿Qué problema se ha enfrentado el Centro de Evaluación para evaluar a candidatos o bien para operar?

8. ¿Las Normas Técnicas de Competencia Laboral ó Unidad de Competencia Laboral con las que viene trabajando el Centro de Evaluación al momento de realizar los instrumentos de Evaluación y aplicarlos para la Evaluación del Candidato, se apegan a la realidad

9. Todos los Centros de Evaluación están trabajando y evaluado a candidatos y en que Normas Técnicas de Competencia Laboral ó Unidad de Competencia Laboral lo están haciendo?

10. ¿En que Norma Técnica de Competencia Laboral ó Unidad de Competencia Laboral no se han realizado evaluaciones y Certificaciones y a que se debe?

11. Si ACERTAR, tiene prioridad en ciertos segmentos de población poblacionales a atender ¿Cuáles son sus resultados en base a este criterio?

12. ¿Qué regiones, productos, tipo de productores, y en que Norma Técnica de Competencia Laboral ó Unidad de Competencia Laboral a evaluado y Certificado hasta la fecha?

SUPERVISIÓN FÍSICA A LA ENTIDAD SOLICITANTE COMO CENTRO DE EVALUACIÓN

Numero de expediente:	26-100
Calificación solicitada:	Elaboración del Programa de Desarrollo de la Empresa Familiar Rural
Área de Competencia:	Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal.
Subárea de Competencia:	Agricultura

1.- GARANTÍAS DE IMPARCIALIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN INTERNA

Elemento	Aspecto a verificar
Ausencia de intereses o la existencia de un equilibrio de intereses Organización funcional	<ul style="list-style-type: none"> • No existe dependencia de autoridad entre los evaluadores y los posibles candidatos a evaluarse. • No existe dependencia entre los evaluadores y los verificadores internos. • Representan Legal. • Coordinación General y de Vinculación. • Áreas de Evaluación, de Capacitación, de Diseño de Instrumentos, de Verificación Interna.
Evidencias	<ul style="list-style-type: none"> • Acta Constitutiva • Estructura Orgánica
Independencia entre los procesos de capacitación y evaluación y descripción de responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • El Centro fue creado con el fin de capacitar, desarrollar y evaluar la competencia laboral. • Presenta en sus documentos las funciones que realiza un Centro de Evaluación, los evaluadores y los verificadores internos. • Presenta un Manual de Organización donde señala las atribuciones, facultades y funciones de los órganos internos. • Presenta un Manual de Procedimientos Genéricos y la descripción de las funciones
Evidencias	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de Procedimientos Genéricos • Manual de Organización. • Descripción de responsabilidades para cada una de las áreas establecidas y los procedimientos de las mismas
Fuentes de financiamiento	El Centro, con fondos propios está cubriendo el costo de evaluación de candidatos y cuenta con una estimación de costos
Evidencias	Estimación de costos de evaluación por Unidad de Competencia.

2.- CAPACIDAD TÉCNICA Y PERSONAL COMPETENTE

Elemento	Aspecto a verificar
Personal competente	<ul style="list-style-type: none"> La capacidad del personal se constato mediante la revisión de las curriculas del personal que realizará las funciones de evaluación y verificación interna. Se constató que el personal del centro solicitante cuenta con amplia experiencia y formación relacionada con las calificaciones de Competencia en las que se solicita acreditación.
Evidencia	Curriculas del personal.

3.- INFRAESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y LISTA DE MATERIALES, EQUIPOS E INSTRUMENTOS.

Elemento	Aspecto a verificar
Instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> El Centro cuenta con las instalaciones necesarias y suficientes para la prestación de los servicios de evaluación. El inmueble del Centro de Evaluación está ubicado en: Av. Benito Juárez 11-B, Col. Centro, San Cristóbal de las Casas, Chiapas.
Sistemas de registro	Durante la supervisión a las instalaciones se consta la existencia de equipo de cómputo (unidad con monitor, impresora y fotocopiadora).
Medios de comunicación	Se constató al existencia de medios de comunicación, contando con: Teléfono, Correo electrónico, Fax.
Mobiliario	Se constató la existencia de escritorios, archiveros, sillas y mesas de trabajo
Evidencias	Relación de mobiliario y equipo

Encargado de la supervisión por Acertar

Fecha: 05/Nov/01	Nombre del Supervisor: Lic. Octavio Paz Sarazua	Firma:
------------------	--	--------

Encargado en el Centro de Evaluación

Función: Coordinador del Centro de Evaluación	Nombre: Rosá María Vidal Rodríguez	Firma:
---	---------------------------------------	--------

Se agradece su opinión sobre la calidad en el servicio ofrecido en esta visita de supervisión:

Fecha del documento: 11-05-2000	Código: SPV-01	Reemplaza a:
------------------------------------	-------------------	--------------

	ASOCIACIÓN NACIONAL PARA ASEGURAR LA COMPETENCIA LABORAL AGROPECUARIA Y RURAL A.C.	Código	IAPE-03 bis
		Sustituye a	IAPE - 02
		Fecha	12/JUN/01
	INFORME DEL ANALISIS DEL PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS DEL NUEVO CENTRO DE EVALUACION	Archivo	C:/IAPE-03.DOC

CALIFICACIÓN EN QUE SOLICITA SU ACREDITACIÓN:

Elaboración del programa de desarrollo de la empresa familiar rural.

CALIFICACIÓN EN QUE SOLICITA AMPLIACIÓN:

Capacitación especializada para el sector rural.

Código de la calificación.	CFAM0378.01		
Código de la unidad	UFAM0954.01	UFAM0955.01	UFAM0956.01
Código del Centro de Evaluación			4441
Portafolio de Evidencias			

A. LISTA DE COTEJO DEL PORTAFOLIO DE PRIMERA ETAPA	SI	NO	OBSERVACIONES*
Solicitud de Acreditación.	X		
Comprobante Bancario de Pago 1º Etapa.	X		
Acta Constitutiva, Decreto u otro documento similar	X		
Cédula del Registro Federal de Contribuyentes	X		
Alta en SHCP		X	Falta este documento, pero con el RFC s suficiente
B. LISTA DE COTEJO DEL PORTAFOLIOS DE SEGUNDA ETAPA	SI	NO	OBSERVACIONES*
Comprobante bancario de pago de la cuota por la 2ª. Etapa	X		
Organigrama.	X		
Lista del Personal del CE.	X		
Descripción de las funciones básicas, solo las que correspondan al funcionamiento del Centro de Evaluación como tal.	X		
Manual de procedimientos genéricos.	X		
Lista de infraestructura administrativa para realizar las funciones como Centro de Evaluación.	X		
Lista de materiales, equipo e instrumentos de conformidad con las Normas Técnicas de Competencia Laboral en que solicita acreditación.	X		
Código de ética.	X		
Curriculas del personal que realizará la Evaluación y la Verificación Interna, donde se demuestre la experiencia en la Calificación o Unidad en que vaya a desarrollar sus funciones.	X		
Carta compromiso o de intención del personal del Centro de Evaluación o del Evaluador Independiente, de certificarse en las funciones que desarrolla, en un plazo máximo de un año.	X		

C. LISTA DE COTEJO DEL PORTAFOLIOS DE TERCERA ETAPA	SI	NO	OBSERVACIONES*
Comprobante bancario de pago de la cuota por la Acreditación y formalizar la autorización para evaluar al Centro de Evaluación.	X		
D. LISTA DE COTEJO DEL PORTAFOLIOS DE AMPLIACIÓN DE CALIF.	SI	NO	OBSERVACIONES*
Comprobante de pago de Ampliación de Calificación	X		
Solicitud de Ampliación de Calificación.	X		
Currículas del personal que realizará la Evaluación y la Verificación Interna, donde se demuestre la experiencia en la Calificación o Unidad en que vaya a desarrollar sus funciones.	X		
Carta compromiso o de intención del personal del Centro de Evaluación o del Evaluador Independiente, de certificarse en las funciones que desarrolla, en un plazo máximo de un año.	X		

- Observaciones del Grupo de Supervisión de ACERTAR y que se ponen a consideración del Grupo Dictamen.

GUIA PARA REALIZAR VISITAS

Centro de Evaluación	Norma Técnica de Competencia Laboral acreditada	Número de Evaluaciones y Certificaciones realizadas	Contacto	Fecha de visita

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

Ander Egg Ezequiel

“Reflexiones en torno al proceso de Mundialización-Globalización”

Lumen-Humanitas, Argentina, 1998

Angel Lara, Irma

“Las Reformas al Artículo 27 Constitucional de 1992, un Enfoque Organizacional”

Tesis, Licenciatura FLACSO, México 2000

Argüelles Antonio (Compilador).

Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia Laboral”

Noriega Editores. SEP. CNCCL. CONALEP. México 1996.

Argüelles Antonio (Compilador).

“El Sistema Normalizado de Competencia Laboral”

Edit. Limusa CONALEP Méx. 1996.

Baeza G. Mónica y Mertens Leonard

“La Norma ISO 9000 y la Competencia Laboral”

México, CONOCER 2000

CEPAL

“El Acuerdo Agrícola y sus Implicaciones para América Latina en el Acceso de
Mercados”

CEPAL, 1995

Cambiaso Jorge

“México, la Apuesta por el Cambio”

Edit. P y V.

México 1997.

CONOCER

"Competencia Laboral" Normalización, Certificación y Capacitación. Antología de
Lecturas Tomos I y II Méx. Alhambra Mexicana Octubre 1997

CONOCER-INCA RURAL

"Experiencia Piloto para la Aplicación de la Formación en Alternancia y la
Emergencia de Competencia Laboral en Micro Empresas Rurales"
México, 1997

CONOCER SAGAR

"La Competencia Laboral y la Inocuidad Alimentaria"
SAGAR, México, 1998

CONOCER

"Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC)"
Avances y Compromisos 1995-2000
México, CONOCER, SEP, STPyS 2000

Cortes Barragán G. Fernando

"El Agro Mexicano" ¿Siempre lo Mismo?
México. ITESO, CRAS, CRT 1993

De Grammont Hubert C., Tejada Gaona Héctor

"La Sociedad Rural Mexicana frente al Nuevo Milenio"
Edit. Plaza y Valdez México, 1996.

De Teresa Ochoa, Ana Paula, Cortes Ruiz, Carlos

"La Nueva Relación Campo-Ciudad y la Pobreza Rural"
Edit. U.A.M. Azcapotzalco y Plaza y Valdez México, 1995.

Fernández García, Raúl
Metodología de la Investigación
Edit. Trillas, México, 1997.

García Bedoy, Humberto
"Neoliberalismo en México"
Características, Limitaciones y Consecuencias.
México. ITESO, CRAS, CRT. 1994

García P. Anselmo, Hernández S. Andrés y Wilde G., Roberto
"Nueva Cultura Productiva y Estrategias de Productividad"
Edit. Foundation Friedrich Ebert Stuflung.

Lacky, Polan
"La Formación de Profesionistas ante los Nuevos Desafíos del Sector Agropecuario"
FAO, Chile, 1996-1997

Lamprecht James L.
"ISO 9000 en la Pequeña Empresa"
México, Panorama 1996

Mertens Leonard
"Reestructuración Productiva y Mercado de Trabajo"
México, CONOCER -OIT 1997

Mora Raúl H.
"Indicadores de la Modernización Mexicana"
México ITESO, CRAS, CRT. 1993

Muñoz Rodríguez Manrubio , Santoyo Cortes V. Horacio
"Retos y Oportunidades para el Agro Empresa en una Economía Abierta"
Edit. CIESTAAM
México. 1995

Noyola Pedro, González Torres Armando
"Modernidad y Economía"
Edit. Textos para el cambio
México, 1994.

Peñalosa Arroyo, et al
"Espejismos y Realidad: El TLCAN Tres Años Después, Análisis y Propuestas desde
la Sociedad Civil"
RMACC México, 1997

Pérez Espejo, Rosario
"De Política Agrícola y otros Asuntos del Campo"
Estudios Aragón Núm. 14
Revista de la Procuraduría Agraria, México, 2000

Plan Nacional de Desarrollo "Programa Sectorial Agrario 2001-2006"
SRA, PA, RAN, FFNFE,
México, 2000

PNUD/FAO/INCA RURAL
Capacitación y Desarrollo Rural
México, 1990.

Rothery Brian
"ISO 9000"
México, Panorama 1996

Salinas de Gortari, Carlos
Exposición de Motivos e Iniciativa de Decreto que Reforma al Artículo 27 de la
Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, 1991 en el Sector Agrario, la
Transformación Agraria"
México, 1998