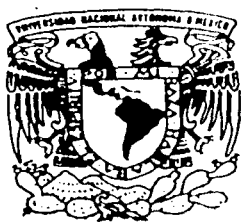


# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS



LA CAPACITACION BASADA EN COMPETENCIAS  
LABORALES PARA EL DESARROLLO DE LA EMPRESA, SUS  
TRABAJADORES Y EL SECTOR EDUCATIVO.



FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

## T E S I S A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A:

BEATRIZ GARCIA MEDINA

ASESORA: LIC. RUTH IVONNE GARCIA DELGADO



FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

MEXICO, D. F.

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.

**A Dios:**

**Por permitirme alcanzar esta meta y sentir su presencia siempre conmigo.**

**A mis padres:**

**A quienes debo todo lo que soy, recuerden que lo que hoy concluyo es resultado de la dedicación, el apoyo y el amor que siempre me han brindado. Gracias por la mejor herencia que me pudieron dar.  
Los quiero.**

**A mis hermanos:**

**Bernardo y Tere: esta meta la Comparto con ustedes, gracias.**

INTRODUCCIÓN .....	1
<b>1.- CAPITULO I La capacitación en México.....</b>	<b>4</b>
1.1. Antecedentes .....	4
1.2. Situación actual de la capacitación .....	7
1.2.1. Reforma estructural de la capacitación en México .....	9
1.3. La capacitación y el adiestramiento .....	10
1.4. Tipos de capacitación .....	12
1.4.1. Capacitación para el trabajo .....	12
1.4.2. Capacitación en el trabajo .....	13
1.4.3. Desarrollo .....	14
1.5. Capacitación y Educación .....	15
<b>2.- CAPITULO II Competencias Laborales .....</b>	<b>16</b>
2.1. Concepto de Competencia Laboral .....	16
2.2. Aprendizaje y Competencia Laboral .....	19
2.3. Competencias Laborales en México .....	21
2.4. Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) .....	22
2.4.1. Propósito .....	22
2.5. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) .....	24
2.5.1. Sistema Normalizado de Competencia Laboral .....	25
2.5.2. Sistema de Certificación de Competencia Laboral .....	26
<b>3.- CAPITULO III Competencias Laborales: la empresa, el trabajador, la educación y la Capacitación .....</b>	<b>29</b>
3.1. La empresa .....	29
3.1.1. Vinculo empresa-escuela .....	31
3.2. El trabajador .....	33
3.3. La educación .....	36
3.4. Capacitación basada en competencias laborales .....	37

<b>4.- CAPITULO IV    Diseño curricular y competencia laboral .....</b>	<b>42</b>
4.1. Organización por materias .....	42
4.2. Organización por áreas .....	43
4.3. Curriculum modular .....	43
4.3.1. Organización .....	45
a) Sistema de entrada .....	46
b) Cuerpo del módulo .....	46
c) Sistema de salida .....	46
4.3.2. Instrumentos .....	47
a) Las guías .....	47
b) Programa pedagógico .....	48
c) Las pruebas .....	48
4.3.3. Aplicación .....	49
<b>5.- CONCLUSIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>6.- BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>57</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende dar a conocer los esfuerzos que se están haciendo en nuestro país para dar a la capacitación la importancia que realmente merece, uno de esos esfuerzos es la capacitación basada en competencias laborales, que permite el desarrollo de la empresa, el trabajador y el sector educativo.

En este trabajo se busca reconocer los cambios que se han dado en la capacitación a partir de las competencias laborales, que se establecieron en nuestro país a partir de 1995. Es importante que el sector laboral y empresarial adquieran un nuevo concepto de la capacitación, es decir, que no se vea ésta como un proceso inútil, sino como una inversión que traerá a ambos sectores un beneficio.

Con la certificación de la competencia laboral, se reconocen los conocimientos y habilidades del trabajador a nivel nacional, lo cual sirve como base para el empresario, para contratar a una persona, ya que le proporciona la información necesaria sobre lo que ésta sabe hacer.

Por otra parte, la capacitación basada en competencias laborales, es un sistema educativo encaminado a ayudar al trabajador a ser más competitivo en su área laboral. Este sistema está basado en la organización modular, puesto que ésta responde mejor a las necesidades del individuo, ya que le permite alternar trabajo y estudio, lo cual hace que se piense en el aprendizaje a lo largo de la vida.

Una de las principales formas de que un país progrese es a través de ciudadanos mejor preparados, pero no todos tienen la oportunidad de asistir a la escuela, por lo tanto, su única vía de aprendizaje es su centro de trabajo, por lo que la empresa, pequeña o grande, se convierte en un centro de aprendizaje.

Con el trabajo del individuo crece tanto la empresa como el país, pero es necesario reconocer el trabajo físico e intelectual de las personas, para lo cual se requiere de trabajadores capaces de involucrarse en los cambios que se presentan en su país. De manera que, la capacitación tiene un papel muy importante en la formación de ese individuo, ya que le dará bases para crecer profesional y personalmente.

Reconocer los conocimientos y habilidades del trabajador sin importar de que forma los adquirió, es un estímulo para él a seguir superándose día a día.

Por otra parte, las competencias laborales brindan información al sistema educativo del país sobre las necesidades de formación que requiere el mercado laboral; cuando ese sistema responda a dichas necesidades habrá también mayores oportunidades de empleo, por lo tanto, es necesario que el sector productivo y el educativo unan sus esfuerzos para resolver las necesidades de empleo del país.

**El trabajo se divide en cuatro capítulos:**

En el primer capítulo se habla de la situación histórica de la capacitación que ha tenido antecedentes desde la época prehispánica y Colonial, aunque no es conocida como capacitación, ya se muestran acciones encaminadas a transmitir un oficio o actividad a una persona que es llamada aprendiz. La primera vez que aparece como obligación dar capacitación a los empleados es en 1970, dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132. Estos antecedentes nos muestran cual ha sido el papel de la capacitación en nuestro país.

En la actualidad, los cambios del mercado nos hacen pensar en la capacitación como una forma de incrementar la productividad y calidad de las empresas, pero existen problemas como: la falta de programas adecuados, instructores que no tienen la formación necesaria, falta de reconocimiento de la experiencia laboral, la brecha entre educación y sector productivo, entre otros; lo que obstaculiza percibir el verdadero impacto de la capacitación.

Otro de los esfuerzos que se hacen por promover la capacitación, es una reforma de ella, en la que el eje central sea la formación de recursos humanos. Así surge el Proyecto para Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), que busca vincular los sectores educativo, laboral y empresarial, que son sectores que tal vez no han tenido relación alguna. También se abordarán los conceptos que diferentes autores la han dado a la capacitación y al adiestramiento, así como qué es la capacitación para el trabajo y en el trabajo, y el desarrollo.

En el segundo capítulo se encontrará el concepto de competencia laboral, que es la capacidad de una persona para desempeñar una labor demostrando un resultado. Estas competencias están divididas en básicas, genéricas y específicas, las cuales reflejan el nivel de cada trabajador. La competencia laboral se evalúa a través de una norma técnica, que son determinadas por trabajadores y empresarios, quienes forman los llamados Comités de normalización.

La aprobación de las normas esta a cargo del CONOCER, y son sancionadas por la STPS y la SEP, dichas normas tienen validez nacional, por lo que se reconoce la competencia laboral de un trabajador en todo el país.

El PMETYC, es un esfuerzo para vincular el sector productivo y el educativo, para estimular el desarrollo de la empresa y el trabajador. Este proyecto tiene cinco componentes de los que hablaré en este trabajo:

1. Sistema Normalizado de Competencia Laboral
2. Sistema de Certificación de Competencia Laboral
3. Transformación de la Oferta de formación y capacitación
4. Estímulos a la demanda de capacitación y certificación
5. Información, evaluación y estudios

El PMETYC es un proyecto que surge como alternativa para vincular el sector productivo y la educación, tomando en cuenta el valor del proceso de aprendizaje que se da dentro de la empresa. Además, este proyecto es el resultado de las exigencias del mercado, ante los cambios que se vienen generando día con día, los cuales exigen trabajadores mejor calificados que tengan la capacidad de involucrarse en dichos cambios y hasta anticiparse a ellos.

Saber que son las competencias laborales y conocer el proceso del aprendizaje que se da en el trabajador a partir de su desempeño laboral dentro de una organización, nos ayudará a comprender el tema principal de este trabajo, que es el desarrollo del trabajador, la empresa y la educación a través de la capacitación.

Por otra parte, se habla del CONOCER que es un organismo que tiene como finalidad promover la certificación de competencia laboral y el funcionamiento de los Sistemas de Normalización y Certificación.

En el tercer capítulo abordaré la importancia que tiene para el trabajador, la empresa y el sector educativo la certificación de competencia laboral en cuanto a su desarrollo y crecimiento. También, abordaré el método para la elaboración de programas de capacitación basados en competencia laboral, que se puso en marcha en el CONALEP, este método tiene como base teorías psicológicas y pedagógicas, como son el constructivismo, el aprendizaje significativo, etc.

Por último, se hablará de las diferentes formas para diseñar planes y programas de estudio como son:

- ✓ La organización por materias
- ✓ La organización por áreas
- ✓ La organización modular

Es importante hablar de estas diferentes formas de diseñar programas, para conocer las diferencias que hay entre ellas y saber porque la organización modular se adapta mejor a la capacitación basada en competencias laborales.

Se abordará a grandes rasgos la organización por materias y por áreas, y se le dará mayor énfasis a la enseñanza modular, ya que es ésta con la que se está trabajando en la capacitación basada en competencias laborales, con lo cual podremos comprender mejor porque se está tomando este tipo de organización en el diseño de programas de capacitación, que sirven para el desarrollo del trabajador, la empresa y la educación.

El sistema modular tiene gran importancia en la capacitación basada en competencias laborales, ya que cada módulo está basado en necesidades reales del sector productivo, por lo que es la organización que más se adapta al proyecto.



# 1.- CAPITULO I LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

La capacitación en nuestro país no es una actividad que se haya generado en los últimos años, ésta se viene dando desde tiempos prehispánicos, en donde se preparaba a los individuos para realizar una tarea. Con el transcurso del tiempo, esta actividad encaminada a transmitir conocimientos y habilidades para ejecutar un trabajo se formalizó en un contrato de aprendizaje en la primer Ley Federal del Trabajo. Posteriormente, se establece en esa ley el artículo 132, en donde se pronuncia la obligación de los patrones a capacitar a sus empleados.

Aunque la capacitación y el adiestramiento son obligatorios en nuestro país, durante mucho tiempo se hizo caso omiso, aunque se hicieron intentos por atender esta cuestión, fueron muy aislados, lo que la mantuvo rezagada por largos periodos.

Ahora, cuando las empresas se enfrentan a un mercado más competitivo, requieren de empleados calificados para realizar una labor, con una actitud encaminada a la mejora constante, tanto para la empresa como para el mismo trabajador. Pero es necesario, superar los problemas que giran en torno de la capacitación, para lo cual, en México se hizo una reforma estructural a la capacitación, dicha reforma estuvo a cargo de la SEP y la STPS. En ella se busca revalorar el trabajo humano y el proceso de aprendizaje que se da dentro de la empresa.

## 1.1. Antecedentes

Tal vez cuando hablamos de capacitación y adiestramiento para los empleados, pensemos que estas actividades surgieron recientemente en nuestro país, sin embargo, existen datos en donde se demuestra que desde la época prehispánica y en la Colonia ya había actividades en la materia.

En la época prehispánica es clara la importancia que tiene la educación y preparación doméstica, artesanal y militar de los jóvenes; para esto servían los templos-escuela como lo eran el Calmécac y el Tepochcallí.<sup>1</sup>

En estas escuelas, los jóvenes debían adquirir conocimientos de diversos tipos, con el fin de enfrentarse a la vida. Estos conocimientos van desde la identificación de especies de plantas, hasta el conocimiento del clima y la enseñanza militar.

Al entrar el niño al Telpochcalli, le ordenan barrer, encender el fuego... cuando ya es jovencillo, entonces lo llevan al bosque; lo hacen cargar a la espalda los llamados troncos cilíndricos; quizá todavía uno solo; quizá, entonces, dos. Así lo prueban. Tal vez ya pueda ir a la guerra, ya se esté haciendo jovencillo.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> GRADOS Espinoza, Jaime A. *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Trillas 1999. p. 17

<sup>2</sup> LOPEZ Austin, Alfredo. *La educación de los antiguos Nahuas 2*. México. Ediciones Caballito. 1985 p. 14

En la Colonia, las "Ordenanzas de Minería" son una muestra de la educación y enseñanza a los jóvenes destinados a las minas. En estas Ordenanzas la educación es vista como el perfeccionamiento intelectual del joven, esto con la finalidad de hacerlo apto para el trabajo en las minas.<sup>3</sup>

Lo que podríamos llamar capacitación es el método que se seguía para que un aprendiz adquiriera un oficio o actividad específica, de otra persona conocedora de dicha actividad, a esto le podemos llamar método de instrucción para el trabajo, quizá es una forma muy elemental de aprendizaje, pero eso nos hace constatar que ya había maneras de transmitir conocimientos, desarrollar habilidades y cambiar aptitudes para el trabajo.

A finales del siglo XIX, se hizo necesario que la capacitación y el adiestramiento se formalizaran, ya que el avance de la tecnología y el crecimiento de la industria, exigía obreros capacitados para satisfacer las necesidades de las empresas.

En México, durante 1871 se creó un contrato de aprendizaje dentro del Código Civil, dicho contrato no manifestaba ningún pago al aprendiz, era a opinión del patrón que se le pudiera dar alguna remuneración, ya que el aprendiz debía darse por pagado al estar aprendiendo algún oficio.

Como podemos darnos cuenta, con este contrato el aprendiz quedaba desprotegido en todo sentido, en cambio, el patrón o empresario podía contar con mano de obra explotando al trabajador sin ningún pago si el patrón no quería hacerlo, ya que no se le obligaba a pagar.

Es a partir de 1931 cuando aparece la primera Ley Federal del Trabajo, en donde se habla del contrato de aprendizaje; en su artículo 218 se estipula que cuando un trabajador se compromete a brindar sus servicios, éstos le serán pagados con un salario y con la enseñanza del oficio. A esto le podríamos llamar, tal vez, el primer antecedente de lo que hoy conocemos como capacitación.

Se tenía que especificar dentro del contrato el tiempo de la enseñanza, así como los grados del aprendizaje, éstos con la finalidad de indicar al aprendiz que no sólo iba a dedicarse a una sola actividad, sino a todas las requeridas para conocer y practicar el oficio o profesión.<sup>4</sup>

Al terminar el aprendizaje el patrón debía dar al aprendiz un documento donde se especificara sus conocimientos, habilidades y aptitudes. Este es un antecedente de las Constancias de Habilidades Laborales que conocemos hoy en día, también podría ser un antecedente de la Certificación Laboral, puesto que las habilidades y conocimientos eran evaluados por una comisión de obreros y patrones.

---

<sup>3</sup> *Op.cit.* p. 17

<sup>4</sup> SALAZAR Salazar, Guadalupe Jonás. El procedimiento administrativo sancionador derivado del incumplimiento a las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento. Tesis. ENEP-ACATLAN. 1990. p. 9

Cuando desaparece este tipo de contrato en 1970, se establece en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, como obligación de los patrones: dar cursos de capacitación y adiestramiento para sus empleados, pero dicha disposición paso desapercibida por la mayor parte de las empresas. Entonces, entendemos que la capacitación en México es un derecho de los trabajadores y una obligación de las empresas brindarla, sin embargo, durante la década de 1970, ésta ocupó un lugar secundario en todas las instituciones, ya sea del sector público y del privado.

Durante este tiempo, hubo una gran preocupación del Gobierno Federal por atender el rezago que en materia de capacitación se tenía, sobre todo en el sector público, también, se buscaba intensificar la eficiencia de prestaciones sociales para servidores públicos.

Así, a partir de esa preocupación se inicio el programa Reforma Administrativa; la capacitación se dejó en un principio al Comité Técnico Consultivo de Unidades de Personal, y en 1975 se formó el Comité Técnico Consultivo de Capacitación, éste se encargaba de supervisar que en cada institución hubiera:

- Comisiones internas de Administración
- Unidades de planeación
- Unidades de organización y métodos, y
- Unidades de capacitación.<sup>5</sup>

Con los esfuerzos de la administración de la capacitación en el sector público, se crearon modelos específicos de capacitación en diferentes secretarías gubernamentales. Para finalizar 1976 hubo importantes avances en educación continúa y en educación permanente para profesionales y mandos medios.

Durante la segunda fase de la Reforma Administrativa que comprende los años 1977-1982, se quería lograr un cambio de actitudes y aptitudes en el sector público de manera federal, y después, por municipios y estados; nacionalizar el uso de recursos materiales, financieros, humanos y tecnológicos del Estado mexicano.

En 1977 se adiciona la fracción XIII al artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, para convertir la capacitación en un derecho del obrero y en 1978 se reforma la Ley Federal del Trabajo y se crea el Sistema Nacional de Capacitación.

Para 1982, la capacitación de nueva cuenta paso a segundo plano; los esfuerzos que se hacían para escolarizar (primaria, secundaria y bachillerato) a los servidores públicos fueron en vano, ya que, lo que más les preocupaba eran los salarios.

Los rezagados se planteaban el dilema engañoso: ¿para qué concluir la educación media si al final de dicho término no se traduciría en una mayor remuneración?, ¿a qué efectos participar en programas de capacitación si éstos no están vinculados con el escalafón?<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> ITAM. Manual del curso de administración de la capacitación. p.15

<sup>6</sup> *Ibid.* p. 19

Por lo anterior, el problema ahora era cómo impulsar la capacitación por medio de la motivación, cómo se podría generar la participación de los empleados en programas de capacitación vinculados al desempeño laboral. La Secretaría de Programación y Presupuesto hizo un esfuerzo para que la capacitación se enfocara a la realidad que se presentaba, y continuar dándola para y en el trabajo.

Con esta reforma, se tomo mayor importancia a la capacitación y al adiestramiento tanto en el sector público como en el privado. Se pensaron medidas para preparar a personal competente en cada área productiva.

## *1.2. Situación actual de la capacitación.*

En la actualidad, las empresas están viviendo en un ambiente más competitivo que las lleva a pensar en nuevas estrategias para mejorar su productividad. Dichas estrategias deben ser innovadoras, que ayuden a las empresas a adaptarse rápidamente a los cambios que el mercado exige, además de anticiparse a necesidades futuras.

Para ser una empresa competitiva es necesario mejorar la productividad y la calidad, por lo que se tiene que hacer un mejor uso de los recursos, sobre todo del *recurso humano* y esto se va a hacer a través de la capacitación.

Debemos formar a las personas no sólo para adaptarse a dichas transformaciones sino para planearlas, propiciarlas, controlarlas y evaluarlas. Dicho de otra manera, nuestros países y sus empresas y organizaciones, tanto del sector público como del social, no sólo requieren formar seres humanos para enfrentar los desafíos del presente sino para los del futuro.<sup>7</sup>

Por lo tanto, debemos pensar que la capacitación no sólo es una estrategia, sino que es una forma de transmitir valores, que se verán reflejados en un cambio de actitudes y comportamientos que son permanentes en el trabajo.

En el presente, ya no podemos pensar en la capacitación como una obligación legal, sino como un proceso necesario para elevar la calidad y la productividad, ya que éstas últimas forman parte de la exigencia cada vez mayor del mercado. Como lo dice el párrafo siguiente:

La capacitación tiene una nueva connotación, pasa de ser opcional a necesaria, deja de ser una obligación legal para convertirse en una estrategia empresarial ya que su misión es contribuir a elevar la productividad y la calidad para hacer competitivas a las empresas.<sup>8</sup>

Como ya he mencionado, los cambios tecnológicos y sociales hacen que las empresas adquieran mayor responsabilidad en cuanto al desarrollo de sus recursos humanos, México requiere cada día de trabajadores mejor capacitados, calificados y especializados para

---

<sup>7</sup> ARIAS Galicia, Fernando. *Capacitación para la competitividad y la colaboración*. México: AMECAP, 1994. p.12

<sup>8</sup> Guía Técnica. *Planeación estratégica de la capacitación*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de capacitación y Productividad. 1996. p. 29

desarrollar su labor dentro de la empresa y así contribuir al crecimiento de ésta y, por lo tanto, del país. De la misma manera, se deben instrumentar mecanismos para que no sólo crezca la empresa sino también el trabajador, tanto en el ámbito laboral como en su vida personal, familiar y social.

De manera que, la capacitación debe ser el espacio educativo dentro de la empresa, debe ser un proceso permanente adoptado por todos los miembros de la organización, que tenga como resultado el mejoramiento individual y que facilite el cambio de actitudes; esto trae consigo el desarrollo sólido de la empresa.

Tal vez, las empresas aun no visualizan el gran beneficio que la capacitación trae a corto, a mediano y a largo plazo, por lo que también, es necesario en la actualidad, que éstas reconozcan los alcances de la capacitación, no sólo en horas-hombre-capacitación sino en:

- a) Cambio real de conocimientos
- b) Nuevas actitudes de personal
- c) Niveles de apertura al aprendizaje
- d) Mejoramiento en los niveles de calidad de vida
- e) Incremento de la productividad
- f) Mayor integración a la empresa y organización.<sup>9</sup>

Al hablar de la situación actual de la capacitación y los beneficios que trae ésta al trabajador y a la empresa, es importante hablar del alto grado de desempleo que vivimos en nuestro país. Se ha planteado que una solución viable a este problema es un nuevo modelo educativo en el que se promueva el verdadero desarrollo del hombre y como consecuencia tener trabajadores mejor calificados. Para lo cual, el modelo educativo tendrá que tener como base la capacitación y el desarrollo del personal.

En México existen varios problemas en torno a la capacitación, a continuación voy a mencionar algunos de ellos:

- No hay verdadera vinculación entre lo que son los planes y programas educativos de las instituciones encargadas de la educación y el mercado laboral, para lo cual surgieron el PMETYC y el CONOCER, organismos de los que hablaré en el siguiente capítulo.
- Además, como ya lo mencione anteriormente, las empresas no tienen todavía claros los beneficios de la capacitación, por lo que la consideran un gasto inútil. De la misma manera, los empleados no le dan la importancia que merece, por lo que sólo los motivan los incentivos económicos, más que su desarrollo personal y laboral.

---

<sup>9</sup> SILICEO Aguilar, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal, México. Limusa. 3ra. Edición. 2001. p.

- Los programas de capacitación y adiestramiento son limitados a cumplir con las disposiciones de la ley, por lo que son pobres en su contenido. Además, no se conocen sistemas educativos que les ayuden a desarrollar programas eficaces. Sin dejar de lado la rigidez de éstos, ya que carecen de flexibilidad y obliga al trabajador a tomar cursos cuyos contenidos no le son necesarios en el momento, porque su necesidad laboral la podría satisfacer con tan sólo una parte del programa.
- Falta de reconocimiento de la experiencia laboral, ya que sólo se expiden constancias de habilidad laboral, pero sólo son reconocidas en la misma empresa, lo que significa un obstáculo para la movilidad del trabajador a otras oportunidades de empleo en otra organización.
- Como ya se mencionó, no hay verdadero interés por evaluar el resultado de la capacitación en torno al cambio de actitudes y desarrollo de habilidades del trabajador, sino evaluarla según el costo horas-hombre-curso.
- Los instructores o expertos en la materia no tienen la formación o conocimientos necesarios para ser instructores, la mayor parte de las veces no tienen bases pedagógicas y desconocen las necesidades reales de las empresas y sus trabajadores.

Es evidente que en México nos hace mucha falta una cultura de capacitación, para que podamos darle la importancia que merece, así como tener personas competentes que conozcan verdaderamente el proceso de la capacitación.

### *1.2.1. Reforma estructural de la capacitación en México*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Secretaría de Educación Pública (SEP) en conjunto con representantes del sector obrero y empresarial, diseñaron el Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), para su impulso se creó el Consejo de Certificación y Normalización de Competencia Laboral (CONOCER) el 2 de agosto de 1995. Con esto, se busca transformar el sistema de capacitación y formación.

Esta transformación responde a la creciente necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y al cambio de la economía mundial, se está buscando atender con rapidez a la demanda del mercado. Además, se debe buscar un modelo de producción flexible para adaptarse a las transformaciones del mercado.

Dentro de este tipo de producción se debe pensar en un empleado que sea capaz de incorporar sus conocimientos a la producción, así como participar en el análisis y solución de problemas que pudieran frenar el aumento de la calidad y la productividad de las empresas.

Por lo tanto, esta reforma implica revalorar el trabajo humano y poner mayor atención al trabajo intelectual y al proceso de aprendizaje de cada trabajador dentro y fuera de la empresa.

La reforma de la capacitación no es una reforma más, es un cambio estructural cuyo propósito es convertir a la formación de recursos humanos en el eje central del aumento de la productividad y competitividad tanto de los centros de trabajo como de la economía en su conjunto.<sup>10</sup>

Entonces, podemos ver que el eje central de esta reforma es la educación, es decir, elevar el nivel educativo de los trabajadores, pero también, mejorar su calidad en base a las necesidades de la población. Así, como ver a la capacitación como un proceso permanente a lo largo de la vida productiva del trabajador, pasando de la escuela al mercado laboral. De esta forma, se le da mayor importancia a la empresa como centro educativo así como a las propias instituciones encargadas de la educación.

La reforma estructural se compone de los siguientes puntos: (de los que hablare con detalle más adelante)

- ✓ Sistema de Normalización
- ✓ Sistema de Certificación
- ✓ Transformación de la oferta de capacitación
- ✓ Estímulos a la demanda

### *1.3. La Capacitación y el Adiestramiento*

Al hablar de capacitación y adiestramiento, siempre existe una gran confusión en cuanto al significado de ambas palabras, a continuación presento una serie de definiciones de diferentes autores:

La siguiente es la definición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) de la Secretaría del Trabajo:

*Capacitación*: "acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal. *Adiestramiento*: acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo".<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> IBARRA Aldama, Agustín. El sistema normalizado de competencia laboral. En: ARGUELLES, Antonio (compilador). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México, Limusa 1999. p. 36

<sup>11</sup> UCECA. *Guía Técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresa*. Serie Técnica, no. 1. México. Editorial popular de los Trabajadores, 1979 p. 50 y 49. En: MENDOZA Núñez, Alejandro. *Manual para determinar necesidades de capacitación*. México, Trillas P. 22

Otros conceptos son los siguientes:

Baltasar Cavazos Flores señala: "Cabe aclarar que la capacitación opera para puestos de ascenso, y el adiestramiento para el mejor desempeño en el trabajo que se realiza".<sup>12</sup>

ARMO: " El adiestramiento... como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo. La capacitación... como el proceso de enseñanza orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de uno diferente al suyo".<sup>13</sup>

Como podemos darnos cuenta en estos últimos significados, la capacitación va dirigida al trabajador que va a desempeñar un puesto diferente al suyo, en cambio el adiestramiento va dirigido para que el trabajador se desempeñe mejor en el puesto que ocupa.

Victor Heredia, José de J. Oñate y Fernando Arias mencionan: " Adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz. Capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo".<sup>14</sup>

Según estos conceptos, la capacitación es más bien un asunto intelectual y el adiestramiento un asunto manual.

Alma Margarita Taxiomara C: "Se denomina adiestramiento al desarrollo de las habilidades particularmente de carácter manual y que se utilizan en los llamados trabajos físicos... es referida a la llamada educación e instrucción de obreros. La capacitación es la educación e instrucción de adultos con el fin de hacer más productivo el trabajo, es referida a los superiores".<sup>15</sup>

En este concepto se agrega un nuevo punto: la capacitación está dirigida a puestos directivos, es decir, superiores; en cambio, el adiestramiento va dirigido a los obreros.

Por último, citare a Alfonso Siliceo: "La capacitación incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios, en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual. Esta basada en necesidades reales de la empresa. El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general en el trabajo preponderantemente físico".<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> CAVAZOS Flores, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo tematzada. México, Trillas. 1978 p. 213. En: MENDOZA Núñez. P. 24

<sup>13</sup> ARMO, Metodología para determinar necesidades de adiestramiento y capacitación. México. ARMO. 1979. P. 2. En: MENDOZA Núñez. P. 24

<sup>14</sup> ARIAS Galicia, Fernando. (dir.). Administración de recursos humanos. México, Trillas. 1976 p. 319-320. En: MENDOZA Núñez P. 25

<sup>15</sup> TAXIOMARA C. Alma Margarita. Un estudio sobre programas de reforzamiento aplicados a un operario mexicano, tesis, México. UNAM. 1975 P. 3. En: MENDOZA Núñez. P. 26

<sup>16</sup> Siliceo, Op.cit. p. 17



Todos estos autores manejan los dos conceptos en forma un tanto parecida, aunque alguno agregue puntos diferentes.

Puedo concluir que la capacitación es un proceso de enseñanza-aprendizaje integrado por diferentes etapas como: la adquisición, desarrollo y/o actualización de conocimientos inherentes a un puesto de trabajo que se va a desempeñar y generalmente están encaminados al desarrollo intelectual del trabajador.

En cuanto al adiestramiento: es una actividad relacionada con el desarrollo de habilidades y destrezas en el trabajador, que por lo regular, son de tipo motriz. El adiestramiento, generalmente, va encaminado para desempeñar el mismo puesto, y se relaciona habitualmente, con el manejo de máquinas y herramientas.

Ambos conceptos están dirigidos a que el trabajador, ya sea de mando superior u obrero, desempeñe o desarrolle de una forma eficiente las tareas relacionadas a su puesto de trabajo.

Cabe aclarar que aunque teóricamente se trata de diferenciar estos conceptos, en la práctica no existe diferencia, ya que la capacitación y el adiestramiento se manejan exactamente igual, es decir, como sinónimos.

#### *1.4. Tipos de capacitación*

Ahora que hemos visto el significado de la capacitación y el adiestramiento, debo mencionar lo que es la capacitación para el trabajo, en el trabajo y el desarrollo; ya que muchas veces no se hace diferencia entre ellas, siendo que son muy distintas formas de capacitar al individuo, pero que cada una de ellas va encaminada a la mejora constante del trabajador, tanto laboral como personalmente.

##### *1.4.1. Capacitación para el trabajo.*

“Es de carácter escolarizado y se refiere a la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que requiere el individuo para incorporarse al sistema productivo en una ocupación específica”.<sup>17</sup>

También, este tipo de capacitación puede estar dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función, ya sea por ser de nuevo ingreso o para ocupar otro puesto dentro de la misma organización.

---

<sup>17</sup> PINTO Villatoro, Roberto, Proceso de capacitación México, Diana. 1990 p. 27

De la capacitación para el trabajo se derivan:

- Capacitación de preingreso
- de inducción
- promocional

La primera se proporciona al nuevo personal y se le otorgan conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades del puesto.

En cuanto a la inducción, son actividades que tienen la finalidad de proporcionar información al trabajador, sobre la organización: funciones, políticas, etc., para acelerar su integración al área de trabajo.

También, podemos llamar a la inducción, capacitación genérica, que: "son acciones tendientes a proporcionar capacitación a trabajadores, a cerca de los objetivos, funciones, políticas y procedimientos a seguir para el adecuado desempeño en su puesto de trabajo. El conocimiento que adquiere, adopta una modalidad en la que se plantean aspectos muy amplios a cerca de sus actividades de trabajo".<sup>18</sup>

Capacitación promocional: son acciones que ayudan al trabajador a alcanzar un puesto de nivel superior al que desempeñan. El siguiente párrafo señala:

Actividades tendientes a proporcionar capacitación a trabajadores semicalificados, calificados y altamente calificados; con el objeto de prepararlos para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo de nivel o jerarquía superior al que actualmente desempeñan.<sup>19</sup>

Podemos entender, que la capacitación para el trabajo son acciones encaminadas a otorgar conocimientos o información a la persona, antes de ocupar el puesto de trabajo. Puede ser para personas que apenas se integran a la organización, es decir, de nuevo ingreso o para trabajadores que van a ocupar un nuevo puesto.

#### *1.4.2. Capacitación en el trabajo*

La capacitación en el trabajo generalmente se imparte en los propios centros de trabajo y en el periodo habitual de labores, su objetivo primordial es desarrollar las habilidades,

---

<sup>18</sup> Glosario de términos empleados en capacitación y adiestramiento. Dirección de capacitación y adiestramiento. Subdirección Técnica. Serie Técnica. No. 3. 1981 p. 13

<sup>19</sup> Ibid. p. 14

destrezas y conocimientos, que ayudarán al trabajador a desempeñarse mejor en una actividad específica.

Entonces, este tipo de capacitación son acciones destinadas a desarrollar habilidades y mejorar o cambiar actitudes del trabajador en su puesto, para hacerlo más eficiente. Aquí podemos hablar de la capacitación específica, que esta encaminada a proporcionar actualización de un aspecto determinado en el puesto de trabajo de un individuo, ya que muchas veces, las funciones desarrolladas en el área de trabajo han sido rebasadas por el avance del mercado productivo y de la tecnología.

Además de ayudar al mejoramiento de la actividad del trabajador, la capacitación en el trabajo, tiene también como función, difundir y mantener entre los empleados la cultura y valores de la empresa, así como resolver problemas a los que se enfrenta la organización y mejorar la productividad.

Puedo concluir, que la capacitación en el trabajo se enfoca a desarrollar mejores actitudes y aptitudes en el empleado para desempeñar eficientemente su puesto. También, pueden ser actividades de actualización, para poder enfrentarse a los cambios tecnológicos.

### **1.4.3. Desarrollo**

Por último, el desarrollo que comprende la formación integral del individuo. En esta encontramos:

→ *Educación para adultos*: son acciones llevadas a cabo por la empresa, para apoyar al personal en el ámbito de educación escolarizada.

→ *Integración de la personalidad*: son actividades para mejorar y desarrollar las actividades del personal hacia ellos mismos y hacia su área de trabajo. Cuando un trabajador mejora su actitud hacia el trabajo, es decir, cuando se ve motivado al cambio personal, mejora también su actitud laboral.

→ *Actividades recreativas y culturales*: estas dan al empleado la facilidad de integrarse al grupo de trabajo y a la familia. Se relaciona principalmente con el área afectiva. Estas tienen como fin, la integración de los empleados y enseñarles la importancia del trabajo en equipo, es decir, se busca que se den lazos de afectividad y compañerismo entre los miembros de la empresa, a través de actividades recreativas.

Cualquier tipo de capacitación debe emplearse para el desarrollo del trabajador y para el mejor desempeño de su puesto o del que vaya a ocupar. Es importante, reconocer hasta donde será el alcance de la capacitación, tomando en cuenta los valores, costumbres y creencias de los trabajadores; por lo que es preciso que los trabajadores estén motivados y realmente quieran desarrollarse y mejorar su desempeño laboral.

Sólo he querido mencionar a grandes rasgos los aspectos que abarca la capacitación para que comprendamos que ésta es trascendente en aspectos académicos, operativos, culturales y recreativos del empleado; y de esta forma, veamos el por qué la importancia de la capacitación en el desarrollo del trabajador y de la empresa, así como para que el sector educativo tenga bases para crear programas educativos que respondan a las necesidades reales del país, y puedan las instituciones educativas trabajar en conjunto con el sector productivo.

### *1.5. Capacitación y educación*

He numerado algunos conceptos de lo que es la capacitación y el adiestramiento y que es lo que los distingue, pero también es importante mencionar que relación tienen con la educación.

Podemos ver a la capacitación como el espacio educativo dentro de la empresa, por lo cual, debemos decir, que en ella no sólo se da un proceso de producción, sino también un proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este trabajo expongo como los cambios del mercado productivo, hacen crecer la necesidad de recursos humanos mejor calificados, de manera que, la educación es una base para garantizar el desarrollo y crecimiento del trabajador, y por ende, de la empresa. Para lo cual, se deben adoptar modelos educativos acordes a las necesidades productivas del país.

Cabe mencionar, que el primer fin de la educación es formar a un hombre íntegro para sí mismo, es decir, llevarlo a su propio desarrollo y perfección, y después para convivir con su entorno, aquí entra su vida productiva, por lo que podemos decir que la educación tiene un fin humano.

Si la educación tiene como fin primordial formar la personalidad del hombre y hacerlo conciente de su realidad, así como llevarlo a la perfección para sí mismo y después para la sociedad; la capacitación como espacio educativo dentro de la empresa, debe buscar el mismo fin, es decir, ayudar al empleado a su desarrollo profesional, para después con su trabajo la empresa crezca. Para lo cual, la capacitación debe estar dirigida a proporcionar o mejorar conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas de cada trabajador.

De manera que, debe ser vista por todos los miembros de la empresa, como un proceso educativo que los ayudará a desempeñarse mejor en su labor y al cambio de actitudes y aptitudes personales.

En México, el término competencias laborales, se viene dando a partir de la reforma estructural que se hace a la capacitación en 1995; surge como una manera de reconocer los conocimientos, habilidades y destrezas del trabajador, sin importar de que forma los adquirió.

Dichas competencias son evaluadas a través de normas que establecen los mismos trabajadores y empresarios, quienes son los que conocen mejor el proceso de producción y las necesidades que éste tiene. Las normas de competencia nos van a reflejar lo que un trabajador sabe hacer, la capacidad para resolver problemas y para trabajar en equipo, etc.

Cuando se certifica a un trabajador su competencia laboral, se hace a partir de lo que sabe hacer, para lo cual, existen tres tipos de competencias, que son la básica, genérica y específica; según el nivel de cada trabajador.

Al inicio de este capítulo se detalla con más profundidad, lo que es una competencia laboral, qué se espera que el trabajador demuestre, así como el aprendizaje que se da dentro de una empresa.

### 2.1. Concepto de Competencia Laboral.

La *competencia laboral* "es la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado".<sup>20</sup> Esta se evalúa a través de una *norma técnica* de competencia laboral que: "describe las habilidades, destrezas, conocimientos y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo".<sup>21</sup>

Una norma técnica de competencia laboral describe:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer
- La forma en que debe juzgarse si lo que hizo esta bien hecho
- Las condiciones en que un individuo debe demostrar su aptitud

Una norma refleja:

- Las condiciones y habilidades que se requieren para el desempeño eficiente de una determinada función laboral.
- La capacidad de la persona para trabajar en un marco de seguridad e higiene
- La aptitud de responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.
- La habilidad para transferir la competencia de una situación de trabajo a otra.

<sup>20</sup> MERTENS, Leonard. *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. España. Cumbre Iberoamericana. 1998. p. 16

<sup>21</sup> Ibarra. *Op. Cit.*

- La competencia para desempeñarse en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros.
- La aptitud para resolver problemas asociados a la función productiva y enfrentar situaciones contingentes.

Lo que se pretende con la norma de competencia laboral es que el trabajador sea capaz de identificar, analizar y resolver problemas referentes a la mejora de la productividad y calidad de la empresa.

La competencia laboral es un instrumento que proporciona información al mercado laboral o a los empleadores de lo que el individuo es capaz de hacer, además, le da mayor reconocimiento a las capacidades de los trabajadores y asegura la calidad de su desempeño laboral, ya que esta basada en estándares reconocidos por el sector productivo.<sup>22</sup>

Los *estándares* basados en las normas técnicas de competencia laboral son instrumentos que definen la competencia en términos del conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que se requieren para el desempeño de una función productiva a partir de lo que el cliente espera en cuanto a calidad.

Los estándares se dividen en tres grupos:

*Académico:* Se refiere a los conocimientos o desempeño de persona en disciplinas académicas.

*Habilidades ocupacionales:* Se refiere a los conocimientos, habilidades y actitudes que un trabajador debe tener para desempeñarse satisfactoriamente en una cierta ocupación o trabajo.

*Empleo:* se refiere a los conocimientos y desempeño relacionados con áreas generales de competencia en el lugar de trabajo.

La determinación de las normas la hacen los mismos trabajadores y empresarios en lo que se denomina *comités de normalización*, ya que estos son los personajes centrales del marco productivo, son quienes tienen un mejor conocimiento del proceso de producción, y de las necesidades y capacidades que dicho proceso requiere. La determinación se hace dentro del CONOCER que son quienes aprueban la norma y son sancionadas por la SEP y la STPS, para que de esta forma tengan validez nacional, sean reconocidas y aceptadas por las empresas dentro de todo el mercado laboral.

Estas normas se actualizan según el cambio tecnológico y los requerimientos del trabajo. Uno de los grandes retos del sistema que se está implantando (Sistema de Certificación y Normalización de competencia laboral), es que las normas sean reconocidas a nivel nacional, no sólo por la empresa como en el caso de las constancias de habilidad laboral. Esto permitirá la movilidad del trabajador a otros ámbitos productivos.

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 50

La movilidad es la base fundamental del sistema, si las normas son reconocidas en toda la república, van a permitir que el trabajador pueda integrarse de una empresa a otra que compartan el mismo lenguaje.

La competencia laboral esta dividida en tres tipos:

- ⇒ **Competencia básica:** Son comportamientos elementales que deben demostrar los trabajadores, como son: capacidad de lectura, de expresión, de comunicación verbal y escrita.
- ⇒ **Competencia genérica:** Describe la capacidad de trabajar en equipo, planear, programar, negociar y entrenar; que son habilidades requeridas en muchas ocupaciones.
- ⇒ **Competencia específica:** Se refiere a comportamientos relacionados a conocimientos de tipo técnico, que requieren un lenguaje tecnológico y una determinada función productiva.

Como podemos ver, las competencias laborales van desde las habilidades y conocimientos más sencillos hasta las que requieren mayor especialidad y un lenguaje más técnico, de acuerdo al *nivel* de competencia de cada trabajador.

El *nivel* de competencia hace referencia al desempeño que una persona debe lograr. En cuanto un trabajador eleve el conjunto de actividades que sea capaz de realizar, así como la complejidad de éstas y el nivel de autonomía con que las lleve a cabo, es como puede ascender su nivel de competencia. Esto es claro, cuando un trabajador se encuentra en cierto nivel de competencia, pero ha logrado realizar otras actividades de una complejidad mayor a las que realiza actualmente, puede subir de nivel.

Debo mencionar, también el concepto de *área* de competencia, el cual se refiere a la agrupación de funciones que pertenecen aun mismo genero de trabajo. En cuanto a la *unidad* de competencia esta integrada por un grupo de *elementos* de competencia, estos forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada. El elemento se refiere a lo que una persona debe ser capaz de hacer en el trabajo y que es observable.

En base al elemento de competencia se define la evaluación, que se expresa a través de evidencias de desempeño y conocimiento que debe demostrar el trabajador, para validar su competencia.

Como hemos podido darnos cuenta, el concepto de competencia no se limita sólo al nivel de conocimientos (saber), sino a las habilidades (saber hacer), actitudes, comunicación y personalidad (saber ser), es decir, definen al trabajador en forma integral en el momento de ejercer su trabajo. Estos atributos deben llevar a resultados favorables para la empresa y el trabajador, pero debemos reconocer que estos resultados muchas veces no son efectivos, porque las circunstancias pueden variar, por ejemplo, el clima laboral puede cambiar y obstaculizar el mejoramiento de la productividad. Por lo que, la competencia deberá estar apoyada por otros mecanismos que ejerza la organización. Como lo señala el párrafo siguiente:

Una persona que demuestra un determinado nivel de competencia no necesariamente lo logra o ejerce siempre. Puede ser que el entorno de trabajo cambie de repente, por ejemplo, la falta de ciertos bienes requeridos en el proceso productivo o el surgimiento de un clima laboral negativo que obstaculiza el mejoramiento de la productividad, entre otros, por la falta de reconocimiento y de un sistema de compensación salarial adecuado a las nuevas circunstancias; en esos momentos será difícil alcanzar la efectividad en el desempeño esperado del personal identificado como competente.<sup>21</sup>

Por lo tanto, no debemos pensar que el simple hecho de que el trabajador sea una persona competente va a elevar la calidad y la productividad de la empresa, también, se debe crear el clima adecuado para que el trabajador pueda desempeñarse en su labor, además, de instrumentar mecanismos que lo ayuden.

Los mecanismos pueden ser planes y programas de las instituciones educativas que respondan a las necesidades del sector productivo, así como incorporar instructores de capacitación que realmente conozcan los requerimientos del trabajador y la empresa; entre otros.

## 2.2. *Aprendizaje y competencia laboral.*

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que la solución a problemas de empleo tiene gran relación con el desarrollo de tres capacidades básicas:

- ⇒ Capacidad de innovación: se da con la participación de trabajadores y empresarios para predecir y enfrentar los cambios en el sector productivo.
- ⇒ Capacidad de adaptación: asimilar los cambios y adecuarse rápidamente a ellos.
- ⇒ Capacidad de aprendizaje: significa que empleados y empleadores deben ver el aprendizaje como un proceso continuo y permanente.<sup>24</sup>

El objetivo de la normalización de la competencia laboral es que el aprendizaje del empleado dentro de la empresa este relacionado a dos factores:

El primero es la *responsabilidad*: un individuo debe ser capaz de afrontar situaciones imprevistas en el proceso productivo, y tratar de darles una solución, como ya se había mencionado anteriormente, es decir, que actúe por cuenta propia. Lo que significa que debe actuar subjetivamente y, por consiguiente, asumir el riesgo de un fracaso; es por eso que se habla de un factor de responsabilidad.

Pero, para que el trabajador sienta esa responsabilidad y esa iniciativa de actuar por sí mismo, se necesita que la empresa cree un ambiente de autonomía real, además,

---

<sup>21</sup> Mertens. *Op.cit.* p. 16 y 17

<sup>24</sup> *Op.cit.* P. 32 y 33



proporcionar los conocimientos y la información necesaria para saber lo que se debe hacer, esto a través de la capacitación de sus empleados.

El otro factor para que se dé el aprendizaje del trabajador, es la *reflexión* que éste debe hacer en y ante el trabajo, es decir, debe cuestionarse su manera de trabajar y los conocimientos, habilidades y destrezas que requiere para su desempeño.

Dentro de la empresa se genera un círculo de aprendizaje que comienza en el momento en que el trabajador aplica los conocimientos que posee al desempeñar su labor, ya que esta reflexionando sobre su desempeño y esta aprendiendo nuevos conocimientos y habilidades, que lo ayudan a desarrollar su competencia, de manera que, también aprende al realizar su trabajo. Cuando los trabajadores intercambian información sobre el proceso productivo en el cual están involucrados, también se está dando un proceso de aprendizaje, en donde unos aprenden de la competencia individual de otros.

Con la capacitación en un aula, se busca enseñar a los individuos a enfrentar situaciones nuevas en la producción, para que estos puedan resolver en forma autónoma un problema cuando se presente. Finalmente, cuando el trabajador es capaz de aplicar los nuevos conocimientos que adquirió de sus demás compañeros y los que adquirió en el aula de capacitación, a su desempeño laboral, entonces podemos decir que se concluye el círculo de aprendizaje. Dicho círculo se conforma cuando:

#### El trabajador:

- ⇒ Aplica sus propios conocimientos y al mismo tiempo aprende otros.
- ⇒ Intercambia información con otros empleados
- ⇒ Asiste a la Capacitación que se da en el aula
- ⇒ Aplica lo aprendido en la labor que desempeña

Para cumplir con estos cuatro elementos del círculo de aprendizaje dentro de la empresa, y para que un trabajador obtenga una competencia, es decir, sea competente en alguna actividad, es muy importante la labor del supervisor que se convierte en un instructor-facilitador del aprendizaje.

Como podemos ver, dentro de este proceso de aprendizaje el individuo esta adquiriendo constantemente conocimientos a cerca de su trabajo y el de los demás, lo que le sirve para desarrollar su competencia.

El principal aprendizaje que se da dentro de la empresa es el de *aprender a aprender*, es decir, el trabajador debe reconocer que al estar dentro de un proceso productivo, también se requiere aprender nuevos conocimientos, adquirir nueva información y no quedarse siempre en el mismo nivel.

Por lo tanto, el proceso de aprendizaje es una actividad diaria en toda empresa, que se da a través del propio trabajo de los individuos y que involucra a todos y cada uno de los miembros, tanto empresarios como trabajadores.

Al hablar de aprendizaje debo hablar de la motivación, que es un elemento importante en todo proceso de enseñanza-aprendizaje; si se busca que haya un buen aprendizaje se requiere la participación activa del individuo, es decir, no deben ser sujetos pasivos o sólo receptores de información. El verdadero aprendizaje se adquiere a través de la educación y el trabajo.

### *2.3. Competencias Laborales en México*

Después de saber lo que son las competencias laborales y el proceso de aprendizaje que se da a partir de la normalización y certificación, debemos conocer que se está haciendo en nuestro país para certificar a los trabajadores.

El proceso de certificación y normalización son mecanismos para vincular el sector empresarial, el laboral y el educativo; buscando el desarrollo de estos mismos, es decir, se busca que respondan a las necesidades reales de la sociedad. Para lo cual, se creó el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), para hacer frente a los constantes cambios en el mercado productivo, con una mano de obra calificada y conciente de las necesidades de producción. El PMETYC está estructurado en cinco partes de las que hablaremos más adelante.

Uno de los organismos encargados de normalizar y certificar es el CONOCER, que surge a la par del PMETYC el 2 de agosto de 1995, y tienen como base un acuerdo intersecretarial entre la SEP y STPS. (Ver anexo 1). El CONOCER tiene como finalidad promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

El esfuerzo por crear el Proyecto y el CONOCER tiene como objetivo principal formar personal calificado, es decir, recursos humanos capaces de adaptarse y asimilar los cambios en la tecnología y producción, así como tener capacidad de aprendizaje y solución a problemas relacionados con su trabajo; lo cual traerá como resultado una mejor productividad de las empresas, por lo tanto, las hará más competitivas en el mercado internacional.

Lo siguiente es conocer más afondo lo que es el PMETYC y el CONOCER, como acciones del Gobierno Federal para introducir las competencias laborales en nuestro país.

## **2.4. Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC)**

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) inicia el 2 de agosto de 1995, tiene como base un acuerdo intersecretarial entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); cuenta también con el apoyo del sector empresarial y laboral. El Proyecto surge para hacer frente a los nuevos retos que los empresarios y trabajadores enfrentan, ante el constante cambio tecnológico y productivo que hay en el mercado y ante la necesidad de reestructurar el sistema de capacitación y formación laboral.

### **2.4.1. Propósito**

Este Proyecto es parte de la nueva visión que desde 1995 se le viene dando a la capacitación; lo que se busca es que sé de una nueva relación empresa-trabajador, que como sabemos siempre se han visto como sectores antagónicos. Ahora de lo que se trata es de que empresarios y trabajadores crezcan juntos, apoyándose mutuamente, para lo cual también, se debe involucrar al sector educativo, entonces, es la vinculación empresa-trabajador-escuela, principales protagonistas del PMETyC.

Además, como propósito del PMETyC es reconocer el valor de cada uno de estos factores (empresarios, trabajadores y educación) dentro de los cambios sociales, económicos y tecnológicos en los que estamos viviendo y de los cuales también somos partícipes.

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación esta formado por cinco partes:

1. Sistema Normalizado de Competencia Laboral
2. Sistema de Certificación de Competencia Laboral
3. Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación
4. Estímulos a la demanda de capacitación y certificación
5. Información, Evaluación y Estudios

Las dos primeras partes son la base del Proyecto, de las cuales está a cargo el CONOCER, - por lo tanto hablaré de éstas en la siguiente parte del capítulo-, las siguientes dos partes corresponde su desarrollo a la SEP y a la STPS, y la última parte corresponde a las tres instituciones.

He hablado mucho a cerca de la importancia que tienen los recursos humanos en el mejoramiento de la productividad y la calidad en las empresas, lo cual las va a llevar a ser más competitivas y a adaptarse rápidamente a los cambios del mercado. De manera, que el trabajador no sólo necesita desarrollarse laboralmente, sino también personalmente.

Por lo tanto, el PMETyC tiene como tarea fundamental, revalorar los recursos humanos en las empresas, a través de las competencias laborales.

EL PMETYC tiene como premisa fundamental el iniciar un proceso de cambio estructural tendiente a convertir la formación y la capacitación de los recursos humanos en el eje central del aumento de la productividad y competitividad de las empresas, y de progreso personal y profesional de los trabajadores.<sup>25</sup>

Los principales objetivos del PMETYC, son:

- ⇒ Promover la construcción de Normas Técnicas de Competencia Laboral y que éstas sirvan para crear planes y programas de capacitación de acuerdo a los requerimientos del sector productivo. Así mismo, las normas sirven para el establecimiento del Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL).
- ⇒ Vincular el sistema educativo, el sector laboral y el productivo.

A continuación, voy a mencionar los componentes del Proyecto que están a cargo de la SEP y de la STPS:

✓ *Transformación de la oferta de formación y capacitación:* Su objetivo central es reorganizar la capacitación y transformarla para que ésta responda a las necesidades reales del sector productivo, se busca que dicha transformación se dé a través de programas de capacitación modulares, orientados a las competencias laborales, para hacerla más flexible y de mayor calidad.

Esencialmente, lo que se pretende, es que el trabajador pueda recorrer la escuela y el trabajo, y viceversa, en distintas etapas de su vida, y promover de esta forma la educación y capacitación a lo largo de toda su vida. Poniendo mayor atención a los resultados del aprendizaje del individuo.

✓ *Estímulos a la demanda:* El objetivo principal es promover la capacitación y certificación de la competencia laboral. Se piensa que estimulando la demanda, se tendrá mayor número de trabajadores certificados, y así, éstos tendrán oportunidades más amplias de integrarse al mercado laboral, ya que las empresas buscan y contratan personal calificado que se adapte rápidamente a los cambios que ya se han mencionado.

Un trabajador que este certificado tendrá el respaldo de un documento que le reconoce su competencia laboral a nivel nacional.

Como fin de este componente, es también, otorgar apoyos económicos a trabajadores en activo, desempleados y empresas que promuevan la capacitación y certificación de sus empleados.

✓ *Información, Evaluación y Estudios:* El objetivo es crear un sistema de información en el mercado de trabajo y en los sistemas de formación y capacitación, con el fin de darle

---

<sup>25</sup> Competencia Laboral, un vínculo entre educación, capacitación y trabajo. Competencia Laboral. (año 1) No. 1. p. 11

seguimiento y evaluar el Proyecto, es decir, para conocer el impacto y resultados de éste, lo cual ayudará a retroalimentar los otros cuatro componentes.

Como podemos darnos cuenta, el PMETYC, es un Proyecto muy ambicioso, ya que no sólo esta tomando en cuenta el desarrollo y crecimiento de las empresas, sino también el de los trabajadores. En realidad, se habla del reconocimiento y revaloración en primer termino, de los recursos humanos de las empresas: cuando se cuente con personal calificado y motivado para seguirse preparando a lo largo de toda su vida, las empresas podrán crecer productivamente, elevando su calidad y competitividad.

Por lo tanto, para que una empresa se consolide en el mercado, debe pensar primero en el desarrollo personal y laboral de sus trabajadores y, como consecuencia, el crecimiento de la primera.

### ***2.5. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)***

Ahora que conocemos que es el PMETYC y cual es su propósito, debemos saber que el CONOCER es el organismo encargado de la normalización y certificación de las competencias laborales, por lo que es necesario explicar afondo cual es su función y su relación con el proyecto.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), fue instalado el 2 de agosto de 1995, por el entonces presidente Ernesto Zedillo Ponce de León. El CONOCER es un fideicomiso público sin carácter paraestatal, que tiene como base el Acuerdo Intersecretarial antes mencionado. Además, tiene a su cargo el Sistema Normalizado de Competencia Laboral y el Sistema de Certificación que forman parte del PMETYC.

El CONOCER tiene como finalidad promover en los trabajadores su desarrollo continuo, es decir, el aprendizaje para toda la vida, lo cual se hace a través de la certificación de su competencia laboral.

Este Organismo esta integrado por el sector empresarial, el público y el obrero; con seis representantes de cada sector. Tiene como objetivos:

- Promover la creación de normas de competencia laboral que tengan reconocimiento nacional, esto a través de la organización y apoyo a los Comités de Normalización.
- Se encargará de integrar y operar el Sistema Normalizado y el de Certificación de competencia laboral.
- Desarrollar un sistema de evaluación para reconocer los conocimientos y habilidades de los individuos, sin importar de que forma se obtuvieron éstos.
- Desarrollar y coordinar un Sistema de información para el mercado de trabajo, con el cual se informará a los empleadores sobre lo que el trabajador sabe hacer. Además, que las normas sirvan de base para que las empresas diseñen programas que respondan a sus propias necesidades y a las de la población.

### 2.5.1. Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

El CONOCER tiene a su cargo la organización y funcionamiento del Sistema Normalizado de Competencia Laboral, que tiene como propósitos:

- Promover la construcción de normas de competencia laboral con carácter nacional, así como su aplicación y actualización, éstas deben propiciar un vínculo entre los trabajadores, empresarios y la capacitación.
- Crear un sistema de información para el mercado laboral con el que se apoye la realización de programas de capacitación enfocados en competencias laborales.
- Ayudar al desarrollo integral y continuo del trabajador. Con el término integral, entendemos que debe adquirir conocimientos y habilidades para poderlos aplicar en el desempeño laboral y así contribuir en el análisis de problemas productivos. De manera que pueda ir acumulando capital intelectual a lo largo de toda su vida.

Las ventajas que ofrece el Sistema Normalizado son:

- Crear un lenguaje común tanto para las instituciones encargadas de la formación y la capacitación de los individuos, como para las empresas, esto genera que haya un vínculo entre dichas instituciones. Lo que permite conocer mejor los requerimientos del sector productivo.
- Permite a los trabajadores la planeación de su aprendizaje, a través de los programas modulares.
- Facilita la transferibilidad de la competencia laboral de una función productiva a otra, ya sea en la misma empresa, o en otra, o en diferente región. Con esto se acrecientan las oportunidades laborales para el trabajador, y las empresas pueden contar con personal calificado.

Para garantizar el buen funcionamiento del Sistema del que estoy hablando, se deben crear normas que permitan la transferibilidad del trabajador de una empresa a otra, que comparta un lenguaje tecnológico común. Es decir, cuando un trabajador certificado tiene la facilidad de pasar de una empresa a otra gracias a la transferibilidad de la norma, se puede ver el funcionamiento del Sistema de Normalización. Cuando una norma tiene un alto grado de transferibilidad dará mayor beneficio a los trabajadores y a las empresas.

El Sistema de Normalización de Competencia Laboral, tiene también como fin instalar *Comités de Normalización*, estos son representados por trabajadores y empresarios de una rama ocupacional, los cuales están encargados de la creación y actualización de las normas técnicas.

La estructura de un Comité de Normalización es:

Una junta directiva: cuenta con un presidente y un secretario técnico, quien representa al CONOCER en el comité

Grupos técnicos: se integran con personal experto (trabajadores, supervisores y profesionistas), cuentan con un coordinador, un secretario y un asesor experto.

A la fecha se han instalado 45 comités.

### ***2.5.2. Sistema de Certificación de Competencia Laboral.***

El sistema de Certificación de Competencia Laboral es el otro componente del PMETYC, que esta a cargo del CONOCER.

La certificación es un documento en el cual se acredita que un individuo es competente en una actividad, es decir, es un reconocimiento formal de la competencia laboral de un trabajador, no importando dónde y cuándo obtuvo ésta, ya que la pudo haber adquirido en la práctica de su trabajo o en la escuela. La certificación se hace en base a las normas técnicas que tienen carácter nacional

Por lo tanto, lo que se busca certificar es: "la competencia laboral de un individuo en una función productiva determinada. Es decir, la capacidad para realizar un conjunto de funciones que conduzcan a la producción de un bien o servicio, ya sea como producto final o intermedio".<sup>26</sup>

Es muy importante que la certificación se realice con base en normas nacionales, de no ser así, sólo será válida para la persona que adquirió el documento, en este caso, la certificación no cumplirá con el propósito real para el que fue creado el Sistema.

La certificación debe:

- ⇒ Ser voluntaria, es decir, no deberá establecerse como obligatoria por la Ley. Sólo dependerá del interés del trabajador el que se reconozcan los conocimientos, habilidades y destrezas que éste tiene para desempeñar una función productiva.
- ⇒ Ser realizada por órganos particulares independientes de los responsables de la normalización de la capacitación, estos órganos deben ser reconocidos por los trabajadores y empresarios, además, deben estar acreditados por el CONOCER.
- ⇒ Debe tener un formato único independientemente de la institución que certifica.
- ⇒ Debe ser imparcial y transparente para garantizar su funcionamiento.

---

<sup>26</sup> Empresarios. México. CONOCER. p. 5

La organización del Sistema de Certificación esta formado por tres organismos:

1. CONOCER
2. Organismos Certificadores
3. Centros de evaluación y evaluadores independientes

La certificación debe hacerse a través de *organismos certificadores independientes*, ya que de esta forma se garantiza su imparcialidad y equidad. Estos organismos deben demostrar que son independientes del proceso de capacitación y de los candidatos a la certificación, por tal motivo ninguna empresa ni institución educativa puede ser un organismo de certificación, sólo podrá participar como *Centro de Evaluación de Competencia Laboral*.

La institución que desee constituirse como organismo Certificador, debe demostrar al CONOCER que cuenta con la infraestructura necesaria y con el personal competente para realizar la certificación.

Los Centros de Evaluación son instituciones independientes, las cuales pueden ser empresas o instituciones educativas, así como personas físicas, las cuales están interesadas en capacitar o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores para que puedan certificarse. Dichas centros deberán ser acreditados por un organismo certificador.

En el proceso de certificación intervienen dos factores: el administrativo y el técnico. En el primero, la persona que desee certificarse debe pasar por diferentes etapas y procedimientos hasta que se certifique, y el técnico, se refiere a la evaluación de la competencia y a la calidad que debe tener el propio proceso de certificación.

Con el proceso de evaluación se busca recoger las evidencias que sirven para que el individuo demuestre que es competente en una labor. Las evidencias se recogerán por medio de la observación directa del desempeño del trabajador en su puesto o en instalaciones similares a éste.

La *evaluación* se hace en tres fases:

1ra. *Plan de evaluación*: se refiere a comunicar al trabajador la forma en que va a ser evaluado.

2da. *Integración del portafolios de evidencias*: son las evidencias que tiene el trabajador sobre su competencia.

3ra. *Juicio de competencia*: en éste, se dice si el trabajador es competente o todavía no, de acuerdo a los requerimientos de la Norma Técnica comparada con las evidencias que se obtuvieron del trabajador.

Es necesario mencionar, que la certificación tiene costo, pero para un mayor apoyo a los trabajadores, se implemento dentro del PMETYC los "estimulos a la demanda de capacitación y certificación de competencia laboral", de la que ya hable anteriormente.



Las personas interesadas en certificarse, pueden ser trabajadores, desempleados y estudiantes, pueden certificarse por iniciativa propia o con el apoyo de la empresa en que trabajan.

### **3.- CAPITULO III                    COMPETENCIAS LABORALES: LA EMPRESA, EL TRABAJADOR, LA EDUCACIÓN Y LA CAPACITACION.**

El constante cambio del mercado productivo y el avance tecnológico, hacen surgir el concepto de competencia laboral, como una forma de hacer al trabajador y a la empresa más competitivos dentro de ese mercado, así como revalorar el trabajo humano, no sólo a través del esfuerzo físico, sino también a través del conocimiento, creatividad, adaptación a los cambios y capacidad de los individuos.

Todo esto se da en principio en los países industrializados como Canadá, Australia y el Reino Unido, en donde la competencia laboral tiene su origen en los cambios técnicos, así como en los esfuerzos que los sistemas educativos de cada uno de estos países hicieron por adaptarse a las necesidades productivas y sociales propios de su país.

En América Latina y en nuestro caso en particular, se han tomado como base para la teoría y la práctica o aplicación de las competencias laborales, las experiencias de los países antes mencionados.

En México, una de las principales características del sistema de formación y capacitación a partir de las competencias laborales, es que los trabajadores y empresarios, que son los principales personajes del proceso productivo, participan en el diseño, ejecución y evaluación de las normas y programas de capacitación.

Lo anterior hace que en las empresas se revalore su función educativa, así como el aprendizaje que se da en el trabajador a lo largo de toda su vida productiva.

#### ***3.1. La Empresa.***

Como ya mencione en el capítulo anterior, el desarrollo tecnológico, las nuevas formas de organización del trabajo y la necesidad de hacer a las empresas más competitivas, así como mejorar la calidad de producción, hace pensar en la capacitación como una estrategia básica dentro y fuera de la empresa. Fuera porque debemos verla como un proceso permanente en la vida productiva del trabajador, y dentro porque implica el mejoramiento de las condiciones de trabajo, del clima laboral y de los conocimientos que se adquieren en el desempeño del trabajo.

Lo que se busca es que las empresas se conviertan en vías para generar y conservar el aprendizaje de los trabajadores y lo traduzcan en beneficios para ambos, entonces, su sobrevivencia en el mercado dependerá de la innovación tecnológica, su organización y en la inversión que hagan para el desarrollo de sus recursos humanos.

A partir de los cambios mencionados, las empresas tendrán que concebir a la capacitación como una necesidad permanente para lograr acrecentar la productividad y la calidad.

Por otro lado, gran parte de la población joven que se incorpora al mercado de trabajo (cuatro quintas partes de las personas que se debían de incorporar al mercado laboral en el año 2000, ya lo había hecho en 1997, con un promedio de 6.8 años de escolaridad.<sup>27</sup>), tiene un nivel educativo deficiente, por lo que la vía con que ellos cuentan para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas está al interior de la empresa, por lo cual, ésta última tiene gran importancia en cuanto a su función educativa.

Debemos destacar que dentro de las empresas ya no sólo se da la producción de un artículo para llevarlo al mercado, también, al interior se da la creación de nuevos conocimientos para los trabajadores, por lo tanto, todo el personal debe estar involucrado en la generación de dichos conocimientos.

Para que se dé ese nuevo conocimiento, se deben crear lazos de comunicación en toda la organización, así como una estrecha relación entre todas las personas empleadas.

Frente a esta situación, además de mejorar la eficiencia y calidad del sistema de educación y capacitación para elevar el nivel de escolaridad de la población, y en particular, de los jóvenes que entran al mercado laboral, será necesario revalorar la función educativa de la empresa como centro de formación de recursos humanos en nuestra economía.<sup>28</sup>

Para reconocer el valor educativo de la empresa, se requiere pensar en estrategias que vinculen la educación general y la formación dentro de la organización, para que todos los individuos tengan la oportunidad de transitar del sector educativo al mercado laboral y viceversa.

La competencia laboral resulta de gran importancia para la empresa cuando se piensa en vincular el aprendizaje y el desempeño del individuo, así como unir dicho aprendizaje con los objetivos que persigue la organización. Pero, por otro lado, también debemos mencionar el problema al que se enfrenta la empresa en su gestión por competencia laboral, el cual es que su instrumentación no es un proceso rápido, ya que requiere tiempo para hacer una labor de convencimiento y motivación, para que todos los individuos que integran la labor productiva formen parte del proceso. Por lo tanto, se requiere de la participación activa de los niveles gerenciales, mandos medios y obreros.

En las experiencias que se ha tenido en México, con respecto a la gestión por competencia laboral en las empresas que han participado, se ha llevado tiempos de dos años o más<sup>29</sup>, ya que esto representa un cambio en la cultura organizacional y que tiene que ser asimilado por cada uno de los miembros.

Con la competencia laboral, la empresa obtiene apoyo con respecto al proceso de selección y contratación de personal, puesto que al contar con un documento reconocido a nivel nacional, en el que se certifique a la competencia de un candidato a ocupar un puesto, dicho proceso es más rápido, lo que significa menos inversión en tiempo y dinero.

---

<sup>27</sup> Op.Cit. p. 2

<sup>28</sup> Aldama. Op.Cit. p. 37

<sup>29</sup> Mertens. Op.Cit. p. 90

Desde la perspectiva empresarial, el sistema de competencia laboral debe cumplir con la mayoría de los temas que en la actualidad son un problema para la gestión de la capacitación. Es decir, tiene que incorporar las dimensiones de cambio técnico y de organización en las empresas, tiene que ofrecer bases para un aprendizaje continuo, tiene que dar parámetros para la capacitación de gerentes y mandos medios, tiene que ser a bajo costo, debe ser un incentivo para que los trabajadores se capaciten a través de los reconocimientos otorgados, tiene que romper con prácticas productivas rígidas que no permiten que los conocimientos aprendidos en capacitación se apliquen, debe constituirse a partir de redes de intercambio entre empresas.<sup>30</sup>

Por otra parte, las empresas son quienes van a emplear los "estímulos a la demanda" de formación y capacitación en competencia laboral, para los trabajadores activos y para los desempleados.

### 3.1.1. *Vínculo empresa-escuela*

La escuela como sabemos, es quien se encarga de formar a los individuos para vivir en la sociedad y, por tanto, insertarse en el mercado de trabajo.

"La escuela es una institución en la que se ofrece al ser humano ayuda para lograr el cumplimiento definitivo de su misión cultural... la escuela puede ser considerada como ámbito de formación humana."<sup>31</sup>

Debo mencionar que el mercado laboral es parte de la problemática de la escuela, ya que ésta y su estructura curricular deben responder en gran medida a los requerimientos de la sociedad y del mercado de trabajo, al que tarde o temprano tendrá que enfrentarse el alumno.

Los cambios que se generan en el mercado de trabajo, como consecuencia de las necesidades de una mejor productividad, trae consigo, la necesidad de que los alumnos adquieran competencias para estar preparados a la hora de buscar trabajo, se espera que ellos:

- ✓ Sean flexibles
- ✓ Sean capaces de contribuir a la innovación y ser creativos
- ✓ Estén conscientes de la necesidad de aprender toda la vida
- ✓ Sean capaces de establecer lazos de comunicación
- ✓ Sean capaces de trabajar en equipo
- ✓ Sean responsables
- ✓ Estén animados de un espíritu de empresa
- ✓ Adquieran capacidades genéricas.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 94

<sup>31</sup> JOSEF Wehnes, Franz. *La escuela y el mundo del trabajo*. Buenos Aires, 1969. Edit. Nova. p. 11 y 13

<sup>32</sup> Teichler, Ulrich. *Las exigencias del mundo del trabajo*. En: *La Educación Superior en el siglo XXI. Visión et acción*. UNESCO Paris p. 15

Lo que previamente he citado, se refiere al vínculo entre mercado laboral y universidades, pero es importante retomar estos aspectos para los trabajadores en activo en su desempeño laboral, independientemente de la forma en que adquirieron los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas para desarrollar su competencia laboral. Esto último, lo abordaré en el siguiente apartado en el que hablaré del trabajador.

La misión de la escuela, entonces, no sólo es la transmisión de conocimientos acabados, sino mostrar al alumno la realidad en la que debe involucrarse, para de esta forma adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para su desempeño laboral y personal.

Los países que forman parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), coinciden en que es necesario vincular la educación y el empleo, ya que hasta la actualidad existe una gran brecha que los separa, por lo cual surgen las siguientes situaciones:

- ⇒ Uno de cada tres adultos tiene educación básica por lo que los otros permanecen sin trabajo por mucho tiempo.
- ⇒ Con el cambio de la tecnología muchas habilidades, conocimientos y destrezas de trabajadores, no sirven para satisfacer las necesidades requeridas por las empresas.
- ⇒ Existe entre estudiantes y trabajadores una necesidad de actualización que generalmente se ve limitada por no poder combinar estudio con trabajo.
- ⇒ Las habilidades, conocimientos y destrezas que son adquiridas fuera del proceso educativo formal no son reconocidos en el sector productivo.

Por los puntos mencionados, se ha buscado implantar mecanismos que vinculen la educación y el sector productivo. En el caso de México están los Sistemas de Normalización y Certificación de competencia laboral.

Estos sistemas representan una vía idónea para vincular la educación que se da en las instituciones educativas y la que se da en la empresa, ya que se busca crear un lenguaje común, es decir, reconocido por las dos instancias ya mencionadas.

Para pensar en una estrecha relación entre la escuela y la empresa, debemos asimilar todos como sociedad, los cambios que se dan en torno a las instituciones educativas y en el mercado laboral, por lo que es necesario el trabajo en conjunto, de los empresarios, trabajadores, estudiantes y de los organismos gubernamentales, viendo a la empresa como una extensión de la escuela, lo que hará que cada individuo que la integre adquiera una competencia laboral con reconocimiento nacional y transferible de una empresa a otra.

“El binomio escuela-empresa debe enfocar sus esfuerzos hacia un marco nacional de competencia laboral en que ambas entidades tienden a la misma posibilidad y responsabilidad de preparar a la gente (trabajadores y estudiantes).”<sup>33</sup>

El vínculo entre empresa-escuela debe representar para los alumnos mayores posibilidades de contratación al concluir sus estudios; en cuanto a los trabajadores, una mejor preparación y capacitación en el trabajo, y para ambos debe representar un proceso de enseñanza-aprendizaje a lo largo de toda su vida.

Ejemplos de los esfuerzos que se están haciendo en México para vincular estos sectores son: el CONALEP, las Universidades Tecnológicas y el Sistema Nacional de Educación Técnica, quienes basan la educación en competencias laborales.

Podemos observar que estos ejemplos, son escasos en comparación al gran número de instituciones educativas que existen en nuestro país.

Por tal motivo, debemos reconocer la importancia de vincular la educación al ámbito empresarial, como beneficio para un incremento de contratación de egresados, así como la capacitación de los empleados. Para lograrlo, las empresas deben considerar a la capacitación como un beneficio más que un costo, además, participar con las escuelas en investigaciones conjuntas, así como asistencia técnica de la escuela a la empresa y viceversa.

El resultado de esta vinculación se verá reflejado en una cultura de capacitación y de aprendizaje para toda la vida laboral, tanto para egresados como para trabajadores en activo, además, el alumno podrá adquirir experiencias en cuanto al entorno productivo.

### **3.2. El Trabajador.**

En un mercado de cambios y movilidad tecnológica, se requiere que el trabajador sea capaz de incorporar sus conocimientos al proceso de producción, así como ser participe en el análisis de problemas y búsqueda de soluciones que obstaculizan la productividad y la calidad en la empresa. Por lo tanto, es necesario un trabajo intelectual y creativo de los individuos; ya no se puede hablar de sujetos pasivos que vean pasar los cambios en la organización del trabajo y la tecnología, y se queden con los conocimientos que obtuvieron con anterioridad y que quizá sean obsoletos. Se debe formar parte de la transformación y la solución de los problemas, es decir, un trabajador activo en el proceso de innovación, adaptación y aprendizaje.

Con la certificación se busca que la capacitación sea un proceso que abarque toda la vida productiva del trabajador, con la que tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos y el

---

<sup>33</sup> SALDIVAR Olivier, José Arturo. *Factores de éxito en la vinculación empresa-escuela. Competencia Laboral.* [año 4] No. 15. p. 21

desarrollo de competencias, con las cuales se van a ampliar las oportunidades de superación y desarrollo personal y profesional del trabajador.

Al hablar del beneficio que la certificación por competencia tiene para el trabajador, debemos reconocer la importancia de los recursos humanos, dentro de la empresa, es decir, revalorar la función de éstos dentro del proceso de producción y de las exigencias que el mundo laboral demanda. La certificación laboral es una forma de revalorización del trabajador.

Un beneficio que el Sistema de Normalización y Certificación brinda al empleado, es que este sistema se convierte en un puente en el que se da un nuevo esquema salarial, sustentado en la revalorización del trabajo.<sup>34</sup> Es decir, la certificación laboral es una forma de reconocer el trabajo de los individuos a través de los conocimientos, habilidades y destrezas que éste emplee para realizarse en su puesto; esto se va a reflejar en un pago justo de acuerdo al desempeño de la competencia laboral.

Con la reforma de la capacitación que se esta dando a través del PMETyC, se pueden lograr recursos humanos mejor calificados, pero además, las relaciones obrero-patronal serán más flexibles y equitativas.

Debemos reconocer, que el mismo trabajador no cree en los beneficios que la capacitación trae para su desarrollo, por lo tanto, el sistema de certificación no puede funcionar aisladamente, es decir, necesita elementos que ayuden a impulsar este nuevo modelo de capacitación dentro del sistema laboral.

El trabajador tiene un papel fundamental en el crecimiento de la empresa, por lo cual, es conveniente, motivarlo a capacitarse a lo largo de su vida productiva, a la vez de reconocer su competencia laboral, como una forma de incentivo para su formación profesional.

El capital es algo valioso, en la antigüedad se pensaba que una persona con gran capital era aquella que tenía muchas cabezas de ganado, porque capital proviene de la palabra latina caput-capitis-cabeza. Con la revolución industrial se pensó que era un gran capitalista el que tenía muchos recursos materiales, yacimientos petroleros, minas, campos cultivables, etc. Hoy, muchos países nos muestran y la condición del hombre nos lo prueba, que el verdadero capital de una nación, esta en sus hombres y mujeres.<sup>35</sup>

Con la certificación y normalización de la competencia laboral el trabajador podrá ingresar al mercado laboral independientemente de su formación, es decir, sin importar la forma en que obtuvo los conocimientos y/o desarrollo las habilidades y destrezas de su competencia, esto le va a permitir la movilidad a otras empresas o a otras regiones, lo que conlleva, la ampliación de la oferta de empleos y la mejora de las condiciones de trabajo.

Entonces, con la competencia laboral se va a reconocer el aprendizaje informal que el trabajador obtenga y que va a demostrar a través de la certificación, que será reconocida a

<sup>34</sup> HERNÁNDEZ Juárez, Francisco. *El punto de vista obrero*. En Arguelles P. 70

<sup>35</sup> ABASCAL Carranza, Carlos. *El punto de vista empresarial*. En Arguelles p 75

nivel nacional. Con esto, el trabajador tiene mayor posibilidad de permanecer en su empleo o de aspirar a uno de nivel superior, dependiendo del nivel de su competencia, esto trae consigo, elevar y mejorar su calidad de vida, al tiempo que la empresa se hace más competitiva y puede enfrentar los cambios de la globalización.

Es ese círculo virtuoso al que apostamos, un círculo de empresas que inviertan más en su capital humano, reconociendo que gran parte de su ventaja competitiva radica en los mejores niveles de calificación de sus trabajadores. De ahí que sea necesario impulsar una nueva cultura que ponga énfasis en la inversión de las personas.<sup>36</sup>

De manera que, el primer recurso de una empresa es el trabajador, al que en este proyecto (PMETYC), se le reconoce su capacidad para contribuir al proceso de aprendizaje dentro de la organización.

Se debe hablar de una nueva cultura laboral en la que no sólo se piense en adiestrar al trabajador, sino en contribuir a elevar la calidad de vida de éste, a través de valores que le hagan creer en su desarrollo como hombre y trabajador. En esos valores destacan entre otros: la responsabilidad, la lealtad, el trabajo en equipo, la libre iniciativa, espíritu de servicio, el conocimiento de sí mismo, etc. Cuando el trabajador se identifique con dichos valores, verá que su desarrollo como persona se refleja también en su vida familiar y laboral.

De esta forma, el trabajador puede acceder a un empleo que le permita aplicar sus conocimientos y ayudar a la empresa a crecer y ser más competitiva. Cuando un trabajador esta conciente de que su formación para y en el trabajo es a lo largo de su vida productiva, verá en la capacitación la vía idónea para superarse no sólo laboralmente, sino personalmente, de manera que, pueda desenvolverse plenamente.

Dentro del Sistema de Normalización y Certificación, el trabajador tiene un papel muy importante, ya que en la fase de normalización va a ser él junto con los empresarios, quienes van a diseñar, validar y mantener actualizadas las normas, de acuerdo a las necesidades reales del proceso productivo. Esto tiene mucha importancia, puesto que no se va a certificar al trabajador con políticas generadas fuera de su ámbito laboral, sino que estas normas van a ser diseños de acuerdo –como ya lo mencióné- a las necesidades del proceso productivo en que se desempeña el propio trabajador.

En cuanto al papel que juega el trabajador en la certificación, es como candidato a certificarse. Va a tener que demostrar su competencia y mejorar su capacidad para alcanzar los estándares necesarios de la norma y, de esta forma, certificarse y mostrarse ante los empleadores como un individuo competente.

---

<sup>36</sup> IBARRA Aldama, Agustín. Empresarios y trabajadores: los verdaderos protagonistas del CONOCER Competencia Laboral. [año 1] No. 1 p. 2



### 3.3. La educación

Siempre se ha visto a la educación como la vía más importante de superación y desarrollo del hombre y de la sociedad. En nuestro caso, hablamos de educación para el desarrollo del trabajador y de la empresa.

"A la educación se le define como el proceso humano social a través del cual se incorpora al ser humano (individuos, grupos y organizaciones) los valores y conocimientos de una sociedad dada"<sup>17</sup>

La educación sirve para fortalecer los vínculos humanos, es decir, aceptar al otro como un ser libre, se debe valorar a la educación para la productividad de vidas mejores, es necesario creer en la perfectibilidad humana y en el mejoramiento de los individuos que se hacen para y con la sociedad.

La relación con la realidad es importante en todo proceso formativo, porque ella contiene de la enseñanza algo más que simple información, sirve para ubicar a cada hombre en un momento histórico. En este caso, en un momento de transformación de la vida productiva y laboral.

Nacer, aprender y ser hombre, es la tarea de todo ser vivo que tenga capacidad de razonamiento, es decir, del ser humano. Pero, para aprender a ser hombre es necesaria la educación, con la cual éste se va a desarrollar, y por lo tanto, va a encontrar su autonomía.

De manera, que la educación tiene un papel muy importante dentro de la sociedad de cualquier país. Con ésta, se ve el progreso y el paso de un tercer a un primer mundo, pero esto será posible cuando se logre educar a todos los hombres.

Por otra parte, uno de los objetivos de la educación, es hacernos concientes de la realidad a través de la adquisición de conocimientos, puesto que el hombre llega a serlo a través del aprendizaje, pero no es sólo aprender por aprender, es aprender a aprender, aprender a hacer y, como consecuencia, aprender a ser.

El educar a los hombres representa la transmisión de conocimientos, así como el ideal de vida y proyecto de sociedad que cada hombre desea adquirir. Dentro de este proceso educativo, tiene gran importancia el maestro o instructor, este debe ser una persona que sepa guiar y fomentar en el alumno o trabajador un espíritu de superación constante.

Por otra parte, la educación es la forma por la que vamos a adquirir capacidades básicas, éstas nos van a permitir adquirir otras que también son indispensables para la vida social y productiva de los seres humanos. Una de esas capacidades que tiene gran importancia para el desarrollo del hombre es la de aprender en forma continua, de ésta se generan otras como la de comunicación oral y escrita, y la de razonamiento abstracto, en donde se adquiere conciencia del entorno social.

---

<sup>17</sup> SILICEO *Op.Cit.* p. 15

En la actualidad sabemos, que la educación no se limita a la vida escolar, ni a una determinada edad, sabemos que la educación es a lo largo de toda la vida, ya que nunca vamos a terminar de aprender, como lo dijo Savater: el hombre por más viejo que muera, siempre va a morir joven<sup>38</sup> con respecto a la adquisición de conocimientos. La educación la vamos a recibir o adquirir en diversos ámbitos y etapas de nuestra vida y de manera significativa en el trabajo.

En un país como el nuestro que se encuentra en un proceso de transformación, se requiere contar con un sistema educativo sólido y de calidad, en el cual se incluya a todos los mexicanos, lo cual resulta un reto nacional que nos corresponde tanto a ciudadanos como a gobernantes.

También, se requieren en nuestro país, políticas educativas que ayuden al desarrollo socioeconómico, ya que actualmente los planes de estudio no están respondiendo a las necesidades de la sociedad y del sector productivo. Por lo cual, en la empresa se debe tomar con mucha seriedad la capacitación y desarrollo del personal.

### *3.4. Capacitación basada en competencias laborales*

Para enfrentar los cambios que tan reiteradamente he mencionado, es necesaria la revisión del Sistema educativo del país, pero también, se requiere mejorar el sistema de capacitación en el trabajo que se implementa dentro de las empresas.

La capacitación representa un medio para hacer más competitivos a los trabajadores, ante las grandes exigencias del mercado laboral a nivel internacional, dicha capacitación llevará al individuo a adquirir mejores condiciones de vida y de superación constante.

En México hay mucho que hacer en esta materia, ya que la capacitación no ha tenido la relevancia que debió tener desde hace mucho tiempo en las empresas. Por lo cual, es necesario crear una cultura de capacitación, en la cual la educación debe ser la filosofía de trabajo<sup>39</sup> para toda la empresa.

Por lo cual, es necesario buscar modelos que eleven la calidad de las empresas y el desarrollo del trabajador y, por consiguiente, acceder a empleos más productivos, lo que traerá el crecimiento sustentable del país social y económicamente.

En 1992, la SEP y la STPS, realizaron un análisis a la educación técnica y capacitación que se impartía entonces. Dicho estudio reveló: la falta de preparación de los trabajadores, la falta de flexibilidad de los programas ante los constantes cambios del mercado laboral, además, la falta de compromiso del sector productivo para elaborar programas de

---

<sup>38</sup> SAVATER, Fernando. El valor de educar, México, 1997 IEESA, p. 42

<sup>39</sup> Op.Cit., p. 61

capacitación y desarrollo. Por otra parte, también, estaba la falta de interés de los profesores, así como escasos recursos didácticos y materiales de apoyo.<sup>40</sup>

A partir de ese análisis y para resanar esas deficiencias, se puso en marcha una prueba piloto sobre capacitación basada en competencias laborales, estuvo a cargo del CONALEP.

Desde el enfoque de las competencias laborales, la capacitación esta orientada a los resultados que deben alcanzar las personas en su desempeño laboral, y no en los certificados o diplomas escolares que pudiera obtener.

La capacitación por competencia laboral esta orientada principalmente a la práctica, lo que convierte a la educación dentro de las empresas en un proceso continuo y permanente, en donde se le da mayor importancia al enseñar cómo aprender, que a la simple asimilación de conocimientos.

"En este cambio esta inscrita la modificación de los estilos pedagógicos, que deben de pasar de una lógica de que para educar hay que enseñar, a una aproximación de que para formar se deben desarrollar las capacidades de cómo aprender."<sup>41</sup>

La capacitación basada en normas de competencia laboral, es un modelo de capacitación que esta enfocado a formar personas con conocimientos y habilidades para el desempeño laboral, su diseño curricular esta basado en las normas técnicas del Sistema Normalizado. Una de las características de este modelo es que debe ser flexible y responder a las necesidades de los individuos.

El propósito principal de este modelo de capacitación es desarrollar recursos humanos competentes, o sea, una fuerza de trabajo calificada en una actividad determinada, en situaciones laborales.

"...una fuerza de trabajo competente es aquella que se compone de personas que, de manera consistente, realizan actividades de trabajo de acuerdo con las normas requeridas en el empleo con base en una variedad de contextos y condiciones."<sup>42</sup>

El diseño de los programas de capacitación basada en competencia laboral es parecido a los tradicionales, puesto que se emplean objetivos, estructuras, herramientas y contenidos definidos, la diferencia radica en que la primer capacitación, esta orientada en función a los resultados, en cambio la capacitación tradicional se orienta principalmente, a los aportes para el trabajador. Entonces, en la capacitación basada en competencias, las normas técnicas son la base de la planeación.

---

<sup>40</sup> ARGÜELLES, Antonio. La estrategia de México para la formación y capacitación basada en competencia laboral. En: Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. México: OIT CINTERFORD, p. 204

<sup>41</sup> Mertens. Op.Cit. p. 85

<sup>42</sup> FLETCHER, Shirley. Diseño de capacitación basada en competencias laborales. México: Panorama, 1997. p. 14

El método\* para la elaboración de programas de capacitación por competencia laboral tiene como apoyo teorías psicológicas y pedagógicas, que ayudan a comprender el marco conceptual.

Dentro de la psicología encontramos dos teorías: el constructivismo y el cognoscitvismo.

EL constructivismo son los procesos cognoscitivos construidos por la persona al recibir nueva información y con la que ya tenía, lo que hace del proceso de enseñanza-aprendizaje un resultado de una interacción de capacidades innatas, y la información que se recibe del exterior, es decir, el aprendizaje se da a través de la organización del conocimiento en estructuras y en las reestructuraciones que son resultado de la interacción de las estructuras previas y la nueva información.

Lo anterior, deja de lado el papel pasivo al que siempre se ha visto al alumno, en este caso al trabajador, con la capacitación por competencia laboral se busca que el empleado vaya estructurando sus propios ritmos de aprendizaje, además, elevar su nivel de competencia.

El cognoscitvismo analiza los procesos cognitivos en etapas, las cuales van representando escalones dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, es decir, que cada información nueva que se recibe va actuando sobre los registros de información que ya se tenían. Los conocimientos previos condicionan el camino que seguirán las nuevas experiencias, es decir, la información que ya se tenía sirve de base para asimilar y acomodar la nueva que proviene del exterior. De manera, que la enseñanza lleva a la persona a niveles de desarrollo progresivo, lo que hace que el aprendizaje sea significativo.

El aprendizaje significativo es aquel que puede relacionarse sustancialmente (lo más importante y no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe, dependiendo de su motivación por aprender, así como por los contenidos del aprendizaje.

El sustento pedagógico de este método son la didáctica, la tecnología educativa, el aprendizaje significativo, el constructivismo y la calidad total. A partir de esto, la pedagogía es la encargada de la elaboración de los programas de capacitación basada en competencias laborales.

"El método propuesto pretende proporcionar al proceso de enseñanza-aprendizaje la clarificación de elementos o agentes que intervienen en la capacitación vinculándolos con los elementos propios de la norma de competencia y las necesidades particulares de capacitación de las empresas."<sup>43</sup>

La metodología para elaborar los cursos esta basada en diversas concepciones pedagógicas, como:

a) La didáctica: va a influir en el método instruccional elegido. De la didáctica se toma el concepto de currículo que es el plan que conduce el proceso de enseñanza-aprendizaje;

<sup>43</sup> Análisis ocupacional y funcional del trabajo. CONOCER. España. Cumbre Iberoamericana. 1998. p. 120

\* Este método es el que se siguió para instalar la capacitación basada en competencias laborales en el CONALEP.

dentro de este proceso didáctico se cumplen tres momentos: la planeación, la ejecución y la evaluación para que el participante del curso reciba la certificación de la competencia.

b) La tecnología educativa: son técnicas que se basan en investigaciones educativas científicas y que se pueden aplicar al campo de la educación, lo que permite aplicar estas técnicas a la organización de las actividades de la capacitación de manera que pueden ser transmitidas y comprendidas. La tecnología educativa se apoya en tres campos: la psicología del aprendizaje, el enfoque cibernético\* y la comunicación.

El método toma en su conformación a la tecnología educativa, porque con la capacitación basada en competencia laboral, se pretende que el país cuente con recursos humanos calificados que demanda la transformación, la innovación tecnológica y la competencia en los mercados globales.<sup>44</sup>

c) Aprendizaje significativo: mediante la realización de aprendizajes significativos, la persona va enriqueciendo sus esquemas, dando paso a un crecimiento intelectual y personal.

El método se basa en el aprendizaje significativo porque se propone resolver en parte el problema de la desvinculación entre el sistema de formación-capacitación y el aparato productivo. Lo anterior se logra mediante la identificación y establecimiento de Normas de Competencia que se ajusten a las necesidades de capacitación para definir los contenidos de la formación.<sup>45</sup>

El aprendizaje significativo se verá reflejado en los resultados que el trabajador demostrará al certificarse según los requerimientos de una norma, ya que las evidencias que se recogen son la respuesta de la reestructuración que el trabajador hizo con los nuevos conocimientos y los que ya tenía antes del proceso de capacitación.

d) Concepción constructivista: apoya al método en el replanteamiento curricular en donde se pretende que el individuo aprenda a aprender sobre contenidos significativos; a la identificación de las diversas necesidades de alumno en el proceso enseñanza-aprendizaje; a la reorientación del instructor como facilitador de aprendizaje, y no sólo como trasmisor de conocimientos.

e) Calidad total: referida al mejoramiento y calidad de producción a través de gente capaz y competitiva. Para hacer esto, se necesita el compromiso del trabajador como ser humano, es decir, en donde se involucre la libertad del hombre, como ser perfectible, lo que lo hace ver a la educación de forma continua y significativa. La calidad total involucra la afectividad del trabajador. Por lo tanto, para hablar de crecimiento productivo, debemos hablar también de crecimiento personal y profesional de los trabajadores.

---

<sup>44</sup> Op cit. p. 122

\* Se refiere a los mecanismos de comunicación y de control de los seres vivos y de las máquinas.

<sup>45</sup> Idem

**A continuación voy a mencionar el método al que me he referido:**

1. Determinación de necesidades de capacitación del sector productivo y de servicios.
2. Verificación de necesidades con la oferta y políticas de capacitación del CONALEP.
3. Identificación y revisión de las normas técnicas de competencia laboral.
4. Determinación del nombre del curso.
5. Diseño del objetivo general.
6. Diseño de contenidos y determinación de módulos y/o unidades de aprendizaje.
7. Determinación de objetivos particulares.
8. Determinación de objetivos específicos.
9. Estructuración de criterios de evaluación.
10. Diseño de la carta descriptiva.
11. Adquisición o elaboración de material didáctico.
12. Verificación y propuesta de equipamiento y/o adaptación.
13. Definición de las características del candidato.
14. Definición de las características del instructor.
15. Impartición del curso de capacitación.
16. Aplicación de la evaluación.
17. Operación del proceso de retroalimentación.

## 4.- CAPITULO IV DISEÑO CURRICULAR Y COMPETENCIA LABORAL

La elaboración de programas educativos y de capacitación es un proceso en el que se tienen que tomar en cuenta los cambios sociales, culturales y tecnológicos por los que atraviesa un país, para de esta forma responder a sus necesidades a través de la educación. El contenido de toda estructura curricular que se pretende enseñar al individuo (estudiante o trabajador), debe responder a la ocupación presente o futura que éste tenga; presente en el caso del trabajador, al cual se le debe dar una capacitación para el trabajo, y en el futuro para el estudiante.

"... el ámbito del curriculum como expresión educativa del siglo XX ofrece categorías y formas de reflexión particulares que permiten pensar los temas de la educación, y fundamentalmente los planes y programas de estudios desde la óptica de recuperar tanto las necesidades del empleo, como los procesos sociales y los sujetos de la educación."<sup>46</sup>

La organización curricular debe darse de una forma integral, que posibilite al individuo la comprensión del contenido, para que de esta forma, sea capaz de analizar y dar solución a los problemas a los que se quiere dar respuesta en el proceso productivo. Esto es lo que se busca con la capacitación basada en competencias laborales, es decir, hacer del trabajador un individuo que participe activamente en el análisis y solución de problemas de una empresa.

Anteriormente mencione la necesidad de hacer planes de capacitación flexibles, para que el trabajador pueda alternar trabajo y estudio. Para esto se tomaron los principales aspectos del diseño curricular modular, aspectos que mejor se adaptaban a las necesidades para elaborar programas de capacitación.

Se menciona a grandes rasgos las características de la organización por materias, por áreas y más detallado el curriculum modular, para poder distinguir y comprender el por qué éste último se adapta mejor al diseño de capacitación basada en competencias laborales.

### 4.1. Organización por materias

La organización curricular por materias es la más antigua y la que más se utiliza en todos los niveles educativos, para la elaboración de planes y programas de estudio. Es tendiente a mantener un orden vertical de las asignaturas y horarios rígidos.

En este tipo de curriculum se tiene la idea de que todos los alumnos aprenden de la misma manera y que tienen un mismo ritmo. Por otra parte, sólo se ve la pasividad del individuo, así como, su habilidad para memorizar y reproducir el conocimiento.

<sup>46</sup> MARÍN Méndez, Dora Elena. La formación profesional y el curriculum universitario. México, Diana. 1993. p. 11. En: Planteamiento y análisis de alternativas para la utilización de Normas Técnicas de Competencia Laboral en la elaboración de programas educativos. México: CONOCER Consejo Consultivo. 1998. p. 87

Las materias generalmente, se encuentran aisladas, por lo que cada una tiene su propio centro de interés, de esta forma, se crea una organización cerrada en la que no se busca relacionar las materias. Como consecuencia, un mismo contenido resulta estudiado en diferentes ciclos sin una distinción de los objetivos.

Este tipo de organización tiene como base dos modelos:

- **Mecanicista:** en este modelo, la actuación del alumno es pasiva, es decir, simplemente recibe el conocimiento ya acabado.
- **Activista-idealista:** el mismo alumno crea su propia realidad, así, el conocimiento ocupa un lugar subjetivo, alejándose de la realidad exterior.

Por lo tanto, se hace más notable el alejamiento de la escuela y la sociedad, entonces, nos damos cuenta, que este tipo de organización sólo busca transmitir el conocimiento a un alumno pasivo, que sólo recoge la información y la almacena. Además, no toma en cuenta los problemas de la realidad, por lo que se transforma en una estructura cerrada.

#### ***4.2. Organización por áreas***

Este tipo de organización es el resultado de la necesidad de superar las deficiencias de la organización por asignaturas, es decir, superar la fragmentación de los contenidos.

Con el diseño por áreas, se mantiene un tronco común para la formación, en donde el alumno puede escoger, posteriormente, una especialización. Además, hace factible la integración de las materias, lo que permite pensar en una relación entre escuela y sociedad.

Entre sus principales características encontramos:

- Estrecha relación entre materias
- Un tronco común para la formación en un área
- Diseño del curriculum a partir del concepto de ciencia y disciplina
- Se da relación entre trabajo intelectual y manual
- Toma en cuenta a la sociedad.

#### ***4.3. Curriculum modular***

La organización modular tiene como objetivos desarrollar capacidades, actitudes y destrezas que ayuden al individuo (trabajador y alumno) a desempeñar una labor. Dichos conocimientos y habilidades son aplicados a realidades concretas, lo que permite que el sujeto forme parte de la identificación, análisis y solución de un problema real. "Con el sistema modular se pretende integrar docencia, investigación y servicio; al abordar los



problemas concretos que afronta la comunidad y que tiene una relación estrecha con el quehacer profesional.<sup>47</sup>

Con los diversos módulos que conforman el curriculum, el individuo tiene total libertad de ir construyendo su propio plan educativo, de acuerdo a su ritmo de aprendizaje, lo cual le permite tener un proceso educativo durante toda su vida profesional.

La evidente separación entre escuela y sociedad, aleja al individuo de la realidad, con la organización modular, se busca dejar atrás esa separación, ya que cada módulo pretende que el alumno actúe sobre los objetos para transformar su realidad. A lo que se llama objetos de transformación, es a los problemas en entorno del sujeto, a los que debe dar solución.

Esta transformación, lleva a que el alumno o trabajador sea un individuo activo, que participe en la toma de decisiones de su empresa o entorno social, con esto se pretende, que sé de la integración o vinculación entre la teoría y la práctica. Lo cual, nos lleva a pensar en la colaboración mutua (escuela-sociedad) para hacer programas educativos que respondan a la realidad y a las necesidades sociales y productivas.

La organización modular no sólo influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno, sino también, en el profesor, quien ya no es visto como autoridad, más bien es visto como un miembro más del equipo de trabajo. Es decir, la figura del maestro o instructor ya no es la de simple transmisor de conocimientos, más bien es quien orienta al alumno para encontrar solución a problemas.

Un aspecto muy importante a considerar en los sistemas modulares es el establecimiento de vínculos pedagógicos entre el profesor y el alumno, que superen los tradicionales roles de dependencia y autoritarismo... para establecer un vínculo de crecimiento de las dos partes del binomio profesor-alumno.<sup>48</sup>

En general, la organización modular intenta terminar con la brecha que existe entre la escuela y la sociedad, buscando vincular a ambas, tomando en cuenta las necesidades de la segunda para que la escuela organice su estructura curricular.

El curriculum modular intenta integrar la teoría y la práctica, lo que permite alcanzar el conocimiento a través de los objetos de transformación. Los objetos de transformación son problemas reales a los que el alumno debe buscar una solución, lo cual, hace que se generen conocimientos cuando se actúa sobre ellos. Esto permite que se tenga una visión realista de la sociedad.

De tal manera, que el aprendizaje es un proceso de transformación<sup>49</sup>, en donde las estructuras van desde las más simples a otras más complejas. El curriculum modular, con sus objetos de transformación, pretende integrar el contenido de las materias con formas

---

<sup>47</sup> PANZSA, Margarita. Enseñanza modular. En: Perfiles Educativos No. 1 CISE-UNAM México. 1981. p.

40

<sup>48</sup> Ibid. P. 45

<sup>49</sup> Idem

que hagan posible su articulación; esto permite al sujeto reconocer y actuar en su entorno (realidad), por medio de la asimilación y acomodación (Piaget). Esto es, el individuo será capaz de observar, criticar y transformar su realidad, de esta manera, no va a actuar pasivamente en el proceso educativo. Por lo tanto, se le debe dar al alumno conocimientos que lo ayuden a comprender el proceso histórico en el cual vive y, de esta manera, pueda crear esquemas nuevos y diferentes a los que ya tenía.

Al hablar de curriculum modular, debemos saber que el módulo es una vía de enseñanza, que contiene situaciones de aprendizaje y que requiere de algunas horas. El módulo es un proceso de investigación planeado para que el alumno se enfrente a problemas concretos de la realidad.

Como medio de enseñanza, el módulo responde a cuatro criterios:

1. define situaciones de aprendizaje
2. tiene función propia y objetivos definidos
3. propone controles para orientar al estudiante
4. se puede integrar a situaciones de aprendizaje diversos<sup>50</sup>

Los módulos, generalmente, están centrados en el estudiante, por lo que los objetivos deben organizarse en función del estudiante y deberán hacer mención también, de las competencias, actitudes y el saber hacer y saber ser que el individuo debe dominar al terminar el módulo.

Todos los módulos deben contar con pruebas, que ayuden a conocer el avance de los estudiantes, así como conocer los conocimientos, habilidades y actitudes que ya posee, y que por lo tanto, no le serán enseñados; dichas pruebas son útiles para verificar que el individuo domina los objetivos al finalizar el módulo.

Para hacer las evaluaciones antes mencionadas, se requieren tres tipos de pruebas: la de ingreso, las intermedias y la prueba de salida.

#### *4.3.1. Organización*

El módulo está integrado por tres partes:

Sistema de entrada → cuerpo del módulo → sistema de salida

---

<sup>50</sup> L. D. Hainaut, et al. Programas de estudios y educación permanente. UNESCO. 1980. p. 246

### **a) Sistema de entrada**

En este sistema, el estudiante debe escoger el módulo según la formación que desea adquirir, teniendo en cuenta los conocimientos previos que debe tener, así como el nivel del módulo al que espera ingresar. Después de la elección, el individuo conoce las actitudes, aptitudes y conocimientos que adquirirá al terminar.\*

En el sistema de entrada, se someterá a un test previo o test de ingreso, con el cual, podrá saber si posee las competencias para cursar dicho módulo o escoger otro. Es decir, si el estudiante no domina las competencias contempladas (requisitos previos) para ese módulo, puede ingresar a uno de nivel más bajo, para adquirir dichas competencias.

### **b) Cuerpo del módulo**

Consta de un grupo de submódulos que corresponden a objetivos. A su vez, el submódulo esta formado por cuatro partes:

1. Información destinada a:
  - a) Poner al estudiante en situación
  - b) Informarle los objetivos del submódulo
  - c) Proporcionarle estructuras anteriores para preparar su aprendizaje
  - d) Darle la opción de varios caminos que se le presentan<sup>51</sup>
2. Situaciones en las que el estudiante realiza actividades para alcanzar los objetivos.
3. Una síntesis
4. Una prueba intermedia para que el estudiante verifique que ha alcanzado los objetivos del submódulo, o si es conveniente regresar a una unidad de recuperación.

### **c) Sistema de salida**

Este sistema lo podríamos ver como una síntesis general, que se hace a través de una prueba final sobre todos los objetivos, es decir, comprobar si el estudiante ha logrado alcanzar lo que se esperaba, lo que lo llevará a pasar a otro módulo; o tal vez no asimilo la

---

<sup>51</sup> *Ibid.* p. 254

\*Un caso en el que se trabaja con una organización modular es en la UAM-Xochimilco, en donde el alumno no escoge el módulo propiamente.

Cuando los estudiantes ingresan a la universidad, todos cursan un trimestre (módulo), que es el Tronco Interdivisional en donde el alumno conoce las características del sistema modular; después se cursa en dos trimestres el Tronco Divisional en el que el estudiante va incorporando conocimientos generales, de las áreas en las que se encuentra la carrera por la que esta interesado. Finalmente, ingresa al Tronco de carrera y se enfoca a estudiar los problemas u objetos de transformación de su futuro quehacer profesional, el cual esta integrado por nueve módulos, los cuales corresponden cada uno a un objeto de transformación.

totalidad de los objetivos, por lo que deberá reanudar el módulo o sólo algunos submódulos.

Además de la prueba final, el sistema de salida esta compuesto por un proceso de orientación encaminado a las recuperaciones y propuestas para elegir el siguiente curso.

Para concluir, el sistema de entrada brinda información a cerca de los conocimientos y habilidades que el individuo posee y de las que va a adquirir al finalizar, el cuerpo del módulo es en donde se da el proceso de enseñanza-aprendizaje y el sistema de salida para verificar si se alcanzaron los objetivos planteados.

Toda organización modular debe ser un sistema flexible, orientado a la certificación de las competencias adquiridas.

#### 4.3.2. Instrumentos

Los módulos requieren instrumentos que sirven para apoyar y organizar la formación y la información. Esos instrumentos son: guías, programa pedagógico y las pruebas.

##### a) Las Guías

Existen tres tipos de guías, una para el profesor, otra para el estudiante –quizá esta diferencia no es necesaria, ya que mucho de lo que contiene la guía del profesor se encuentra en la del estudiante- y por último, la guía general.

Entonces cada módulo debe tener una guía modular, en la cual se le facilita al estudiante información para aprovechar mejor el curso.

En la guía encontramos las *especificaciones* que son una descripción breve de:

- ☞ La población destinataria
- ☞ El nivel del curso (elemental, medio, superior o avanzado)
- ☞ Su orientación (general, técnica o particular)

También, contiene la descripción de los objetivos que el estudiante deberá haber alcanzado al finalizar el módulo y los requisitos previos para entrar. La guía modular deberá contener un *modo de empleo* para informar de las instrucciones para el curso, el material necesario y el índice. Esta parte, también sirve para orientar al individuo en cuanto a la organización de su trabajo y de su tiempo.

En cuanto al profesor, la guía le puede orientar en la administración de la enseñanza, cómo preparar las sesiones, materiales didácticos y medios para que se de la transferencia de conocimientos.

En la guía general, se establecen las finalidades de formación de cada módulo, los requisitos previos generales, los pasos obligatorios (módulos obligatorios), los pasos sugeridos respecto a las partes libres.<sup>52</sup>

### ***b) Programa pedagógico***

En el programa pedagógico se definen las situaciones de aprendizaje y la manera de aplicar lo que se adquirió, además, presentará los documentos y material que el estudiante requiera para el curso.

Las situaciones de aprendizaje, tienen que ir acompañadas de una introducción, que sirve para motivar, captar la atención y dar a conocer los objetivos por los que se presenta dicha situación, es decir, a los que se pretende llegar con ésta.

"... las situaciones de aprendizaje podrán ser muy diversas... es la organización de los contenidos y de las actividades de aprendizaje lo que constituye la sustancia de la organización modular."<sup>53</sup>

### ***c) Las pruebas***

Las pruebas son una forma que se da a los conocimientos y habilidades aprendidos para exteriorizarse y así ser observados y evaluados, dicho de otra forma, la prueba es un procedimiento para verificar la modificación del ser del individuo, después del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La prueba también sirve para conocer los conocimientos, destrezas y actitudes nuevas que el individuo adquirió, así como el alcance al aplicarlas en una situación real, es decir, el dominio que tiene de ellos.

Existen cuatro tipos de pruebas:

1. Entrada: conocer las competencias previas requeridas
2. Previa: evita que el estudiante ingrese a un módulo para prender cosas que ya sabe
3. Intermedias: orientan al estudiante para saber si va cubriendo los objetivos
4. Final: conocer si se adquirieron las competencias deseadas al final del módulo

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, p. 260

<sup>53</sup> *Idem*

### 4.3.3. Aplicación

Para poder poner en marcha una organización modular, es necesario, prepararla cuidadosamente. Una de las características de la estructura modular es que sus elementos forman unidades completas por sí mismas, pero a su vez, están articuladas en la organización de una manera flexible.

Se deben señalar los objetivos y requisitos previos de cada módulo, así como los trayectos posibles para que el estudiante pueda cursarlos, también, se deben realizar los módulos y las pruebas de cada uno.

Para realizar lo anterior, se debe hacer un análisis de los contenidos de la enseñanza y sus objetivos; no podemos pensar en sustituir a la organización tradicional, con una organización modular mal planeada o improvisada, puesto que lo que se busca, es que este tipo de estructuración promueva cambios profundos en cuanto a la educación tradicional que conocemos.

Por lo tanto, la organización modular, debe ser elaborada minuciosamente, para que pueda brindar al individuo la flexibilidad que la caracteriza, y éste pueda adquirir la formación que desea o necesita. Esto permite a la persona alternar trabajo y educación.

Debe comprenderse todo el interés de esta gran flexibilidad de horario y de proporciones de actividades en la integración del estudio y del trabajo, del aprendizaje y de su explotación. Esta flexibilidad hace posibles una modificación de los contenidos de la educación y una reorganización de los programas compatible con un sistema de alternancia de la educación y del trabajo en el que el propio estudiante establecerá su programa de estudios en función de sus necesidades.

Así, pues, la organización modular permite que la educación sea más abierta y flexible a las necesidades reales de los individuos y, por lo tanto, de la sociedad.

A continuación se presenta un cuadro comparativo de la enseñanza tradicional y la modular

---

<sup>34</sup> *Ibid.* p. 268

Enseñanza tradicional	Sistema modular
El alumno es un sujeto pasivo, sólo receptor de la información.	El alumno es quien propone su aprendizaje al enfrentarse a problemas reales.
La realidad no es tomada en cuenta.	La realidad es el punto de partida para el aprendizaje.
Sólo hay materias y contenidos abstractos que, generalmente, no tienen aplicación real.	El contenido del aprendizaje, son situaciones reales a las que se busca encontrar soluciones científicas.
El aprendizaje es una forma de acumulación del conocimiento.	El aprendizaje es un proceso de investigación en donde se da la búsqueda y la ordenación de conocimientos nuevos.
La educación tiene ciertos límites (edad, planes de estudio, etc).	La educación es un proceso permanente.
El alumno no puede ser capaz de planear su propio aprendizaje.	El alumno dirige su línea de aprendizaje de acuerdo a sus necesidades e intereses.
Estimula la individualidad.	Da mayor importancia al trabajo en equipo.
El maestro es un transmisor de conocimientos.	El maestro es el guía en el proceso de aprendizaje.

Aunque he hecho referencia a la organización curricular en general, se describe con mayor profundidad la modular, porque todo el proceso de la capacitación basada en competencias laborales tiene como base programas modulares que ayudan al individuo a desarrollarse tanto en el trabajo como en el estudio, ya que se pueden alternar ambas actividades; además, se puede identificar un programa o módulo de acuerdo a las necesidades de cada trabajador, todo esto permite que este último adquiera y acumule conocimientos y, por lo tanto, una mayor competencia en un campo laboral determinado.

Es importante mencionar, que si bien se toman la mayor parte de las características del sistema modular para la elaboración de planes de capacitación, este tipo de organización tiene algunos aspectos que no se adaptan, como es la capacidad de investigación que se pretende se de en el alumno; ya que esto no es posible en el caso del trabajador, puesto que, se busca con la capacitación un resultado concreto.

En cuanto a la empresa, el sistema modular permite detectar las necesidades reales de la organización, ya que cada módulo parte de un objeto de transformación. En lo que se refiere a la educación, la enseñanza modular permite que ésta responda a las necesidades de la sociedad, ya que este tipo de organización permite la flexibilidad y la continuidad, es decir, es una forma de que toda o la mayor parte de la población tenga acceso a la educación y al conocimiento durante toda su vida.

Con lo anteriormente expuesto podemos entender porque en la capacitación basada en competencias laborales, se adoptaron sistemas curriculares modulares y flexibles, lo que permite atender las necesidades de los empleados. En este tipo de planes educativos, es más sencillo renovar un módulo cuando así lo requiere el proceso de capacitación, lo que implica menor gasto en dinero y tiempo.

"... cuando la estructura del sistema se basa en módulos, existe flexibilidad y mayor facilidad para adecuar sus contenidos a las necesidades específicas del cambio tecnológico o de cambios en los sistemas de organización y gestión de la producción."<sup>55</sup>

Lo anterior, significa que el curriculum no sólo debe transmitir conocimientos y desarrollar habilidades en los alumnos o trabajadores, sino que esta práctica (enseñanza-aprendizaje), responda también a las necesidades del sector productivo en donde se ejercerán dichos conocimientos y habilidades.

En México existen deficiencias en el sistema de capacitación y formación de personal, como son: la baja preparación de los trabajadores, la falta de flexibilidad y deficiencia de los programas, así como la nula participación del sector productivo en la elaboración de esos programas.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), junto con las direcciones generales de Educación Tecnológica Industrial y los Centros de Formación para el Trabajo, se encargaron de formular pruebas piloto de programas de capacitación basada en competencias laborales. A partir de los resultados, el CONALEP diseña programas para empresas que se los requieran.

La organización del curriculum modular tiene como finalidad, seguir educando a las personas, sobre todo adultos, que requieren combinar trabajo con estudio y llevar su propio ritmo de aprendizaje. Este tipo de planes está orientado a los resultados que se establecen en la certificación de la competencia laboral, lo cual ofrece al individuo contar con un documento formal que reconozca sus conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas al desempeñar una labor.

La organización modular, como ya lo había mencionado, permite al individuo alternar estudio y trabajo durante toda su vida productiva, esto le ayuda a progresar en el ámbito educativo y en el laboral, mejorando el nivel de su competencia, lo cual trae como consecuencia un nivel de vida mejor.

En nuestro país, ya son muchas las empresas que trabajan con la capacitación basada en competencias laborales, diseñando programas a partir de módulos, y que además, forman parte de los centros de evaluación para la certificación de competencias laborales.

---

<sup>55</sup> IBARRA Aldama. El sistema normalizado de Competencia Laboral. En: Argüelles. P. 42



La principal característica del diseño modular es su flexibilidad de la cual voy a hablar a continuación:

En la capacitación por competencia laboral se habla de la flexibilidad de los programas que se emplean para esta actividad. Este tipo de planes de estudio le dan gran importancia a la interacción entre educación y sociedad (educación-empresa), su planeación va encaminada a los intereses y aptitudes del alumno y a las demandas de la sociedad.

Estas son algunas razones que hacen posible el diseño curricular flexible, según Edna Serrano Luna<sup>36</sup>:

- ✓ Responde a necesidades e intereses de los alumnos
- ✓ Crea autonomía en el estudiante, ya que le permite seleccionar las líneas curriculares (módulos o asignaturas).
- ✓ Ofrece opciones de formación profesional congruentes con el constante cambio dentro del mercado laboral.
- ✓ Adopta estrategias innovadoras de aprendizaje y evaluación entre escuela y sector productivo.

Por lo tanto, cuando se diseñan los planes flexibles, se busca que los estudiantes se puedan incorporar al mercado laboral, al tener en cuenta los cambios en el ámbito productivo. Este tipo de planes pone mayor énfasis en la adquisición o desarrollo de una competencia profesional de los alumnos, "... la estructura flexible es la que mejor se adecua cuando se desea orientar el curriculum al desarrollo de habilidades para el trabajo."<sup>37</sup> De tal forma, que la sola adquisición y asimilación de conocimientos no es la única formación que se debe dar al alumno, también, debe adquirir habilidades y destrezas para el trabajo.

Estas habilidades se manifiestan en:

- ⇒ Autorregulación: es la capacidad del estudiante para manejar el ritmo de su aprendizaje.
- ⇒ Habilidades de aprendizaje: capacidad de aprender significativamente.
- ⇒ Comunicación: capacidad para expresar ideas y puntos de vista.
- ⇒ Trabajo en equipo: capacidad para interactuar con terceros.
- ⇒ Solución de problemas: capacidad para identificar, analizar y solucionar problemas.

Por otra parte, las principales características de este tipo de estructuras curriculares, son:

- ⇒ Flexibilidad en el tiempo de aprendizaje, es decir, el alumno puede administrar el tiempo de estudio, de acuerdo a sus requerimientos.

---

<sup>36</sup> LUNA Serrano, Edna. Beneficios y requerimientos de los planes de estudio flexible en la Universidad. En Díaz Barga, Angel (coordinador). Curriculum, evaluación y planeación educativas. México: COMIE, CESU-UNAM, ENEP-IZTACALA. 1997. P. 19

<sup>37</sup> Ibid. p. 110

- ⇒ Orientar sus estudios de acuerdo a los conocimientos requeridos en su profesión y a las necesidades del mercado laboral.
- ⇒ Se propicia el vínculo entre escuela y sociedad.

**El papel del alumno o trabajador, es el de planificador de su propia línea de aprendizaje, lo que le permite responder a sus necesidades e intereses.**

## 5.- CONCLUSIONES

La capacitación en nuestro país no es algo nuevo, en la Ley Federal del Trabajo, se manifiesta como obligación dar capacitación y adiestramiento a los empleados, lo que ha pasado desapercibido, ya que se piensa que ésta, es sólo un gasto inútil, que no trae consigo beneficios. Aunque se haya querido diferenciar la capacitación del adiestramiento, en la práctica no hay diferencia alguna.

En el presente, el mercado productivo enfrenta cambios tecnológicos, sociales y económicos; no sólo en el ámbito nacional, sino también internacionalmente, por lo que las empresas que deseen consolidarse, deben pensar en la mejora continua de sus productos y servicios. Por lo tanto, mejorar su calidad y productividad, a partir de su capacidad de innovación, adaptación y aprendizaje.

Ante ese ambiente más competitivo, se deben buscar estrategias para aprovechar mejor los recursos con que cuenta la empresa, sobre todo los recursos humanos. Es decir, toda organización que cuente con trabajadores concientes de los cambios y que sean capaces de adaptarse rápidamente a ellos, así como participar activamente en el análisis y solución de problemas; es una empresa que puede responder a las exigencias del mercado. Pero, para formar a personal con esas características, debemos pensar en que la capacitación ya no es sólo una obligación, sino una necesidad.

En un país como el nuestro, la capacitación debe ser vista en las empresas, como un beneficio, con la cual se van a formar empleados capacitados y calificados para realizar una labor responsable, lo que ayuda a la empresa en su desarrollo. Aunque no se deben dejar de lado los problemas que la capacitación viene arrastrando y a los que hay que buscar solución.

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), no sólo busca revalorar en los individuos su trabajo físico, sino también, el intelectual, así como el proceso de aprendizaje que se da dentro de las empresas. Dicha revalorización se va a hacer a través de la certificación de competencia laboral de la que, como ya vimos en este trabajo, esta a cargo el CONOCER.

Con las competencias laborales se reconoce la capacidad de un trabajador para lograr un resultado a través de sus conocimientos, habilidades y destrezas que se aplican a la hora de realizar su labor. Un beneficio para la empresa y el trabajador, es que se certifica de acuerdo al nivel de competencia del individuo, lo que permite que el sector empresarial reconozca sus conocimientos, por lo tanto, uno de los principales objetivos del PMETYC, es que la formación de los recursos humanos acreciente el nivel de productividad y competitividad de las empresas, sin dejar a un lado el desarrollo de las personas.

Es decir, se reconocerán los conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas de todo trabajador que así lo desee, a través de un documento formal, que es válido a nivel nacional.

Además de revalorar a la empresa y al trabajador, con el proyecto se busca estimular la demanda y creación de normas técnicas, para lo cual, el buen funcionamiento de los sistemas de normalización y certificación es fundamental, ya que estos últimos son los encargados de promover, aplicar y actualizar las normas.

Es conveniente, observar las ventajas que ofrecen estos sistemas, ya que con ellos se puede contar con un lenguaje que sea entendido por todas las instituciones encargadas de la capacitación y la formación de personal y por las empresas, lo que lleva a conocer las necesidades de estas últimas, para poder crear programas adecuados para cubrir dichas necesidades.

Por otra parte, el documento de certificación que se entrega al trabajador es válido a nivel nacional, lo que hace posible la transferibilidad de su competencia a otra empresa de la misma rama en cualquier parte del país.

Pienso que este esfuerzo que hacen la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública y los sectores empresarial y laboral, trae beneficios al país, ya que se reconoce el aprendizaje del trabajador dentro de su ámbito laboral, es decir, ya no sólo es reconocer, el conocimiento que se genera y es transmitido dentro de la escuela. Esto tiene gran importancia para el desarrollo del individuo, puesto que se le reconocen sus conocimientos y habilidades sin importar de que forma los adquirió; lo que lo va a motivar a superarse a lo largo de toda su vida laboral, mejorando personal y productivamente.

El trabajador es parte fundamental en el proyecto, ya que se quiere revalorar su trabajo físico e intelectual, se busca dejar de lado el concepto del individuo pasivo, dando paso al trabajador capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos, productivos y sociales, así como participar activamente en el análisis y solución de los problemas que se presentan día con día.

Además, debe participar activamente en el aprendizaje que se da dentro de la empresa, por lo que necesita capacitarse a lo largo de su vida productiva, para elevar el nivel de su competencia y, por consiguiente, su nivel de vida.

En cuanto a las empresas, estas deben trabajar en conjunto con las instituciones educativas para desarrollar programas que respondan a las necesidades sociales y productivas, claro, sin perder su lado humanista. Las empresas tienen un papel muy importante dentro del proceso de aprendizaje del trabajador, puesto que la mayor parte de los conocimientos que éste adquirió fue a través de la práctica de su labor, por lo cual, es necesario reconocer la función educativa de la empresa; pero también, es necesario que ésta cree un vínculo con la escuela para que ésta última organice su estructura curricular en función de las necesidades del sector productivo y de la sociedad en su conjunto.

De manera que, la educación en este Proyecto de certificación, juega un papel muy importante, ya no puede permanecer separada de la sociedad, al contrario, debe trabajar con ella, ya que la sociedad es parte de la problemática de la educación. El PMETYC, sirve al sector educativo, puesto que, con la normalización y certificación de la competencia laboral

se le informa u orienta a cerca de las necesidades de formación y capacitación, sobre las cuales puede diseñar su estructura curricular

La capacitación basada en competencia laboral, es una alternativa para que el trabajador pueda alternar trabajo y escuela, es decir, puede adquirir nuevos conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas de acuerdo a las necesidades que en ese momento tenga. Para lo cual, las instituciones educativas y de capacitación deben adoptar programas modulares y flexibles, que ayuden tanto a trabajadores como a empresas a adecuar la capacitación a sus necesidades reales.

El motivo por el cual se piensa en el sistema modular, es para crear programas de capacitación cuyos objetivos deben estar encaminados a proporcionar conocimientos, desarrollar aptitudes y destrezas, para ser aplicados a problemas reales, o lo que es llamado objeto de transformación, es decir, la realidad es el punto de partida para que se de el aprendizaje.

El sistema modular permite, gracias a su flexibilidad, que el individuo estructure su propia línea de aprendizaje, lo que hace de la educación un proceso permanente. La flexibilidad de los programas ayudará al trabajador a cursar sólo los módulos que realmente requiera, sin tener que pasar por todo el programa, ya que esto lo desanima a seguirse superando.

Creo que la certificación de competencia laboral, es un proceso que llevará tiempo, en cuanto los empresarios y trabajadores no reconozcan realmente el valor de la educación y no se cree una cultura de capacitación, en donde, el proceso de enseñanza-aprendizaje reconozca la importancia de *aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser*. Entonces, la capacitación debe ser vista como la autorrealización del empleado en el ámbito laboral y personal, que tendrá como resultado el pleno desarrollo de éste, es decir, en sus relaciones laborales, familiares y sociales, lo que se verá reflejado en el crecimiento productivo de la empresa.

Por lo tanto, debemos considerar a la capacitación como un proceso educativo integral, que se da dentro de la vida laboral del hombre y que tiene gran repercusión en su propio desarrollo, en el de la empresa y en el del sector educativo, ya que éste último, responderá realmente a las necesidades sociales y productivas del país.

Pienso que los pedagogos tenemos mucho que hacer dentro de este Proyecto, no sólo en el diseño de programas de formación y capacitación o en la organización de eventos, sino en la formación de individuos con capacidad de reflexión, análisis y transformación de la realidad, también, con la capacidad de participar activamente en los cambios que se producen.

Necesitamos ser parte de la educación, en donde se enseñe al individuo la unión entre práctica y teoría. Es importante concientizarlo de su realidad, hacerlo ver que es posible cambiar su forma de vida y aspirar a un mejor nivel, pero esto sólo se va a hacer a través de la educación en cualquiera de sus formas: capacitación, adiestramiento, desarrollo, etc.

## 6.- BIBLIOGRAFIA

- *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*. CONOCER. España. Cumbre Iberoamericana. 1998. 166 p.
- ARGÜELLES, Antonio (compilador). *Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencia*. México. Limusa. 1999. 319 p.
- ARGÜELLES, Antonio. *La estrategia de México para la formación y capacitación basada en competencia laboral*. En: *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. México. OIT. CINTERFORD. CONOCER. 1996. p. 203-215.
- ARIAS Galicia, Fernando. *Capacitación para la competitividad y la colaboración*. México. AMECAP. 1994. 269 p.
- FLETCHER, Shirley. *Diseño De capacitación basada en competencias laborales*. México. Panorama. 1997. 106 p.
- *Glosario de términos empleados en capacitación y adiestramiento*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección de capacitación y adiestramiento. Subdirección Técnica. Serie Técnica. No. 3. 1981.
- GRADOS Espinoza, Jaime. *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Trillas. 1999. 301 p.
- Guía Técnica. *Planeación estratégica de la capacitación*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de capacitación y productividad. 1996.
- ITAM. *Manual del curso de administración de la capacitación*.
- JOSEF Wehnes, Franz. *La escuela y el mundo del trabajo*. Buenos Aires. 1969. Edit. Nova. 133 p.
- L. D. Hainaut, et al. *Programas de estudios y educación permanente*. UNESCO. 1980. 371 p.
- LÓPEZ Austin, Alfredo. *La educación de los antiguos Nahuas 2*. México. Ediciones Caballito. 1985. 160 p.
- LUNA Serrano, Edna. *Beneficios y requerimientos de los planes de estudio flexible en la Universidad*. En: DÍAZ Barriga, Angel (coordinador). *Curriculum, evaluación y planeación educativas*. México. COMIE. CESU-UNAM. ENEP-IZTACALA. 1997.

- MENDOZA Núñez, Alejandro. *Manual para determinar necesidades de capacitación*. México. Trillas. 137 p.
- MERTENS, Leonard. *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. España. Cumbre Iberoamericana. 1998. 108 p.
- PINTO Villatoro, Roberto. *Proceso de capacitación*. México. Diana. 1990. 199 p.
- *Planteamiento y análisis de alternativas para la utilización de normas técnicas de competencia laboral en la elaboración de programas educativos*. México, CONOCER. Consejo Consultivo. 1998. 170 p.
- SALAZAR Salazar, Guadalupe Jonas. *El procedimiento administrativo sancionador derivado del incumplimiento a las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento*. Tesis. ENEP-ACATLAN. 1990
- SAVATER, Fernando. *El valor de educar*. México. 1997. IEESA.
- SILICEO Aguilar, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Limusa. 3ra. Edición 2001. 210 p.
- TEICHLER, Ulrich. *Las exigencias del mundo del trabajo*. En: *La educación superior en el siglo XXI*. Visión et accion. UNESCO. Paris. P. 3-30

## REVISTAS

- Competencia Laboral: Un vinculo entre educación, capacitación y trabajo. *Competencia Laboral*. [año 1] No. 1 p. 7-16 y 2-6
- *Empresarios*. México. CONOCER.
- PANZSA, Margarita. Enseñanza Modular. *Perfiles educativos*. No. 1 CISE-UNAM. México. 1981. p. 30-49
- SALDIVAR Olivier, José Arturo. Factores de éxito en la vinculación empresa-escuela. *Competencia Laboral*. [año 4], No. 15. p. 19-25
- Diario Oficial de la Federación. 2 de Agosto de 1995. p. 83-84.

## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- *Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC). Actividades realizadas 1995-2000.* México. CONOCER. 2000. 52 p.
- REZA Trosino, Jesús Carlos. *El capacitador hábil.* México. Panorama. 1998. 171 p.
- ROJAS Bravo, Gustavo. *El módulo: estructura teórica metodológica.* Temas Universitarios. Documentos para el análisis del proyecto Xochimilco. UAM-X. V. 8. 1986. p. 55-71.

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA



# **ANEXO 1**

## SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

**ACUERDO mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos - Secretaría de Educación Pública - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Miguel Limón Rojas, Secretario de Educación Pública y Santiago Oñate Laborde, Secretario del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en los artículos 38, fracción XXVII, 40, fracción VI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 45 de la Ley General de Educación y 539 de la Ley Federal del Trabajo, y

### CONSIDERANDO

Que la Ley General de Educación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993, establece en su artículo 45, que la Secretaría de Educación Pública, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas.

Que dichas autoridades determinarán los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes sin perjuicio de las demás disposiciones que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares.

Que en la determinación de los lineamientos generales, las autoridades establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos.

Que compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran las sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de mayo de 1995, establece como un objetivo primordial elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo, para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios.

Que el referido Plan propone un significativo incremento cuantitativo y cualitativo en la capacitación para el trabajo estableciendo como estrategia vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa para lo cual

las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral, cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo del trabajo, dichas normas se integrarán en un Sistema Normalizado de Competencia Laboral que facilitará la movilidad del trabajador entre industrias y regiones;

Que asimismo, otra estrategia del Plan Nacional de Desarrollo consiste en establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente, por lo cual dispone la creación de un Sistema de Certificación de Competencia Laboral, que tendrá como base las normas definidas en el Sistema Normalizado de Competencia Laboral, que permitirá dar a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, con lo cual se facilitará la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida y se propiciará la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral dentro del Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

Que para tales fines, es necesario contar con patrones de referencia objetivos o normas técnicas de competencia laboral que permitan, de una manera flexible y susceptible de ser actualizada, identificar las capacidades de las personas, y los procedimientos de su evaluación y certificación, a fin de propiciar una mejor planeación de las actividades de capacitación en las empresas y de los servicios de formación para el trabajo.

Que se estima que el medio idóneo para lograr lo anterior es la clasificación de los conocimientos, habilidades o destrezas que se requieran para cada una de las principales funciones laborales que se realizan en las distintas ramas de la actividad económica, mediante la integración de un Sistema Normalizado de Competencia Laboral, y

Que al tiempo que se definan las normas técnicas de competencia laboral, se precisa establecer procedimientos de evaluación, acreditación y certificación objetivos, e integrarlos en un Sistema de Certificación de Competencia Laboral, que permita a los trabajadores obtener de las instituciones y de acuerdo con los lineamientos específicos que se expedirán en su oportunidad, los certificados, constancias o diplomas a que la Ley General de Educación se refiere, hemos tenido a bien expedir el siguiente:

**ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA DEFINICION DE NORMAS TECNICAS DE COMPETENCIA LABORAL QUE COMPRENDAN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS SUSCEPTIBLES DE CERTIFICACION**

**PRIMERO** - El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan los conocimientos,

habilidades o destrezas que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, así como la de los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.

**SEGUNDO.-** Las normas técnicas de competencia laboral tendrán como propósitos

I. Definir el conjunto de capacidades que en sí mismas tengan significación en el mercado laboral, mediante la descripción objetiva y verificable de los conocimientos, habilidades o destrezas que son necesarios para el desempeño de la actividad laboral.

II. Utilizar una metodología única para que exista congruencia entre normas que se definan para las diversas ramas productivas y para que, en los casos en que existan funciones laborales afines entre sectores, se evite la duplicación o superposición.

III. Estar clasificadas de acuerdo con distintos niveles de complejidad de las capacidades laborales empezando por las básicas hasta llegar, según sea el caso, a otras de mayor especialización.

IV. Reconocer que una misma competencia laboral puede encontrar aplicación en diversas ocupaciones, actividades, industrias o regiones simultáneamente, para facilitar que los trabajadores estén en condiciones de adaptarse a la dinámica del mercado laboral, y

V. Hacer referencia sólo a aquellas capacidades laborales que por su naturaleza puedan encontrar aplicación en diversas ocupaciones, actividades, industrias o regiones.

**TERCERO.-** A efecto de lograr el objeto del presente Acuerdo se pondrán en operación un Sistema Normalizado de Competencia Laboral y un Sistema de Certificación de Competencia Laboral en los cuales tendrán participación los diversos sectores que intervienen en los procesos productivos.

La operación de dichos sistemas será base de diagnóstico para proponer la actualización y, en su caso, determinación de lineamientos que la observancia del artículo 45 de la Ley General de Educación requiera.

**CUARTO.-** El Sistema Normalizado de Competencia Laboral deberá

I. Generar normas técnicas que faciliten la toma de decisiones en el mercado laboral y que vinculen de manera eficiente a los trabajadores, empleadores y prestadores de servicios de formación y de capacitación para el trabajo.

II. Propiciar la correspondencia de las normas técnicas de competencia laboral con las necesidades de los diversos sectores productivos.

III. Facilitar el diagnóstico de las necesidades de personal de las empresas y servir como guía para la planeación de actividades de formación y de capacitación para el trabajo en las empresas e instituciones educativas públicas y privadas, que la impartan y

IV. Facilitar la movilidad del individuo dentro de los diversos sectores productivos y entre las

ocupaciones, así como el avance acumulativo de su formación técnica a lo largo de su vida laboral.

**QUINTO.-** El Sistema de Certificación de Competencia Laboral deberá

I. Definir los criterios que habrán de satisfacer los procedimientos de evaluación que permitan, de manera imparcial y objetiva, verificar si un individuo posee los conocimientos, habilidades o destrezas comprendidas en las normas técnicas de competencia laboral, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

II. Establecer los principios que normen la expedición de la documentación que certifique el dominio de los conocimientos, habilidades o destrezas definidas en las normas técnicas de competencia laboral correspondientes.

III. Garantizar el libre acceso e igualdad de oportunidades a todos aquéllos que opten por obtener la certificación de sus conocimientos, habilidades o destrezas de conformidad con las normas técnicas de competencia laboral, y

IV. Generar información disponible para todos los participantes en el mercado laboral, de manera que se facilite el acceso de la fuerza de trabajo a los esquemas de formación y de capacitación para el trabajo.

**SEXTO.-** La certificación de conocimientos, habilidades o destrezas será optativa y no deberá ser requisito para acceder a un puesto de trabajo.

**SEPTIMO.-** Los certificados, constancias o diplomas con los que se haga constar que un individuo ha demostrado poseer conocimientos, habilidades o destrezas de conformidad con las normas técnicas de competencia laboral, serán expedidos por aquellas instituciones públicas y los particulares que señalen los lineamientos que en su oportunidad queden autorizados para ello.

**OCTAVO.-** Para proyectar, organizar y promover ambos sistemas, se propondrá a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en su carácter de fideicomitente único del Gobierno Federal, la constitución de un fideicomiso a través del cual se financien y apoyen los trabajos, diagnósticos y estudios que la integración del Sistema Normalizado de Competencia Laboral y del Sistema de Certificación de Competencia Laboral requieran.

**NOVENO.-** La Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su respectivo ámbito de competencia y en ejercicio de sus atribuciones, llevarán a cabo las acciones necesarias tendientes a dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley General de Educación y en el presente Acuerdo.

#### TRANSITORIO

**UNICO.-** El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

México, D.F., a 1 de agosto de 1995.- El Secretario de Educación Pública, Miguel Limón Rojas.- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Santiago Oñate Laborde.- Rúbrica.