

01921
64



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**"PMETYC"
SURGIMIENTO DEL SISTEMA NORMALIZADO Y DE
CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL.**

T E S I N A
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
CLAUDIA NORMA ESCAMILLA UBALDO

DIRECTOR DE TESINA: LIC. JOSE LUIS VILLAGOMEZ GARCIA

SECRETARIA DE MEXICO.

MEXICO, D. F.

2002

PROFESIONALES
SECRETARIA

A

Ψ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepción:
NOMBRE: Claudia Norma Escamilla Ubaldo
FECHA: 24-Febrero-2003
FIRMA: [Signature]

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. COMPETENCIA LABORAL	
Conceptos de Competencia Laboral.....	8
Surgimiento en México, enfoque de Formación Basada en Competencia Laboral	10
Relación entre Competencia y Competitividad	15
Dimensiones que se distinguen en la Competencia Laboral....	17
CAPÍTULO II PMETYC	
Antecedentes	22
Objetivos	22
Componentes del PMETYC	23

CAPÍTULO III CONOCER

Antecedentes	30
Integrantes del CONOCER	31
Objetivos	33
Estrategias de Instrumentación de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral	34

CAPÍTULO IV COMITÉS DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Comité de Normalización de Competencia Laboral	40
Objetivos	40
Integrantes del Comité	41
Estructura Organizacional	41
Actividades	42
Apyos con los que cuenta el Comité	43

CAPÍTULO V SISTEMA NORMALIZADO

DE COMPETENCIA LABORAL

Funciones	46
Norma Técnica de Competencia Laboral	46
Nivel de Competencia	48
Área de Competencia	51
Unidad de Competencia	53
Elementos de Competencia	53
Evidencias para demostrar la Competencia	54
Técnica de Análisis Funcional	56
Matriz de Calificaciones	56
Ventajas del Sistema Normalizado de Competencia Laboral ..	59

CAPÍTULO VI SISTEMA DE CERTIFICACIÓN

DE COMPETENCIA LABORAL

Certificación de Competencia Laboral	63
Objetivos	63
Principios de Certificación	65

Quién realiza la Certificación.....	67
Quién realiza la evaluación para la Certificación	68
Calidad y transparencia de la evaluación	68
Aspirantes a la Certificación	69

**CAPÍTULO VII BENEFICIOS DE LOS
SISTEMAS NORMALIZADO Y DE
COMPETENCIA LABORAL**

Beneficios de los SNCCL	72
Beneficios de los SNCCL en el Sector Empresarial	75
Beneficios de los SNCCL en el Sector Laboral	76
Beneficios de los SNCCL en el Sector Educativo	77
Conclusiones y Mapa Conceptual del Trabajo.....	79
BIBLIOGRAFÍA	81

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la globalización de los mercados, el acelerado avance tecnológico y los nuevos esquemas de organización de la producción y gestión del trabajo están provocando cambios fundamentales tanto en los sistemas institucionales de formación y capacitación, como en la orientación y contenido de programas de estudio y en los métodos de enseñanza y evaluación de sus resultados.

En este sentido la globalización y el avance tecnológico no sólo significan cambios en las ocupaciones, en la producción y en el comercio, sino que también demandan mayor flexibilidad y adaptación de la educación y formación de recursos humanos a las nuevas condiciones de la economía y la sociedad.

En México es indispensable una fuerza laboral con mayor nivel de escolaridad y capacitación, que retome la senda de crecimiento económico sostenido que requiere para competir exitosamente en el mercado internacional. El nuevo perfil de la

economía abierta, requiere que tanto las empresas como los trabajadores y los sistemas de capacitación respondan rápidamente a los requerimientos y características de los mercados.

La inserción y movilidad laborales son aspectos que se ven favorecidos cuando se cuenta por un lado con elementos confiables para identificar los conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas que demandan el mercado de trabajo, y por otro con un sistema de capacitación suficientemente flexible para responder a las demandas cambiantes y las nuevas necesidades de dicho mercado. La capacitación que ofrece el sistema educativo debe responder más eficientemente a las demandas del sector productivo y éste a su vez necesita canales adecuados para comunicar sus requerimientos a las instituciones de capacitación.

Lo anterior implica adoptar un lenguaje común entre oferta y demanda de capacitación que permita lograr el balance y la pertinencia en la formación de técnicos y trabajadores

competentes dentro de los distintos niveles y categorías ocupacionales.

En este sentido el gobierno mexicano, específicamente las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, considerando la participación de empresarios y trabajadores, inician en septiembre de 1993 el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), como respuesta para mejorar los niveles de productividad y competitividad de las empresas y de la economía nacional en su conjunto, así como ampliar las posibilidades de incorporación, desarrollo y permanencia de los individuos en el empleo, impulsando a la vez a un proceso de cambio y cuyo eje central será el Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

Por lo anterior, el propósito de este trabajo es dar a conocer los objetivos, características, estrategias de operación y beneficios del Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral que surge del PMETYC, cuyo propósito fue establecer

las bases que permitieran reorganizar las distintas formas de capacitación de la fuerza laboral, elevar la calidad de los programas de formación y promover una mejor vinculación entre la oferta educativa y las necesidades de calificación de la población trabajadora y las empresas.

El contenido está estructurado en siete capítulos :

En el primer capítulo se presenta un enfoque general sobre competencia laboral, iniciando con algunas definiciones sobre la misma, conociendo cómo surge en México el Enfoque de Formación Basada en Competencia Laboral , qué relación existe entre competencia y competitividad y cuáles son las dimensiones de la Competencia Laboral, para introducirnos posteriormente en los siguientes capítulos con el tema central de este trabajo que es el surgimiento de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral que surgen del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación (PMETYC)

En el segundo capítulo se muestran los objetivos y componentes del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC.)

En el tercer capítulo se desarrollan los antecedentes, propósitos y estrategia de operación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER.), el cual es creado para ejecutar el PEMETYC.

En el capítulo cuarto se hace referencia a los objetivos, composición, estructura y funciones de los Comités de Normalización los cuales se encuentran regulados por el CONOCER.

El quinto capítulo describe las características y forma de integración del Sistema Normalizado de Competencia Laboral, siendo este el primer componente del PEMETYC, incluyendo además una síntesis del Estudio de Análisis Ocupacional, en el que identificaremos comportamientos básicos y genéricos que son requeridos por la fuerza laboral del país.

El sexto capítulo está integrado por la descripción de los principios, características y modalidades de operación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, segundo y último componente de PEMETYC abordado en el presente trabajo.

Finalmente, en el séptimo capítulo conoceremos los beneficios del Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral en el Sector Empresarial, Laboral y Educativo.

Exponiendo además la conclusión y reflexión al presente trabajo.

CAPÍTULO I

COMPETENCIA LABORAL

Como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación del recurso humano, frente a la evolución de la tecnología, la producción y en general la sociedad, surge el enfoque de la competencia laboral con la finalidad de elevar el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y trabajo de la población.

Con esta idea podemos introducirnos en el tema de la competencia laboral comenzando por definir qué es la competencia laboral, cómo se relaciona ésta con la competitividad y qué dimensiones se distinguen en ella.

1.1 Conceptos de Competencia Laboral

Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral . Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada. (www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxx/esp/i.htm)

CONOCER (1997) : capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

INEM (1995) : "las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace

referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, capacidad de análisis, de toma de decisiones, de transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación

Ducci (1997): La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también —y en gran medida— mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Gonzi (1996) : La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Bunk (1994) : Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Con lo anterior podemos concluir que la **Competencia Laboral** es la capacidad productiva que adquiere un individuo mediante el aprendizaje en situaciones concretas de trabajo.

1.2 ¿Como surge en México el enfoque de Formación Basada en Competencia Laboral ?

El diagnóstico efectuado a la capacitación, aunado con la clara visión de los cambios que se registraban en el entorno a nivel de las relaciones económicas y en el mercado de trabajo, propició el diseño y formulación del Proyecto de Modernización de la - Educación Técnica y la Capacitación. Para su ejecución el Gobierno de México instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, el 2 de Agosto de 1995.

La necesidad de modernizar y reformar el sistema de formación y capacitación surge, en primera instancia, porque se está dando un cambio muy importante en la economía mundial; caracterizado por el tránsito desde una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda.

En segundo lugar, porque las transformaciones del mercado exigen a las empresas adoptar modelos de producción flexible que, a su vez, requieren esquemas de organización flexible y abierta que se basan en redes y equipos de trabajo, ya no en la concepción atomística y aislada del puesto de trabajo. En tercer lugar, se consideró la transformación en el contenido de los puestos de trabajo. En un modelo de producción flexible, el individuo debe ser capaz de incorporar y aportar, cada vez más, sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y la productividad dentro de la empresa.

El diagnóstico de la capacitación en México, por esos días, se caracterizaba por: enfoque de la capacitación dominado por la oferta.

a) Los programas son diseñados, aplicados y evaluados desde la academia o desde las áreas de recursos humanos de las empresas.

b) Existe incongruencia en las organizaciones , tanto en sus servicios de capacitación como de reclutamiento y selección, estos son organizados por especialidades y en otros casos por puestos de trabajo y las demandas actuales de la población y la planta productiva no son tomadas en cuenta. En el mundo del trabajo es cada vez más frecuente el cambio de perfiles ocupacionales.

c) Rigidez de los programas, en el sistema tradicional la formación se desarrolla mediante programas extensos que carecen de flexibilidad, entre otras razones, porque fueron diseñados con una sola entrada y una única salida. Considerando

a la capacitación como un proceso obligatorio en el cual los contenidos se repiten una y otra vez.

d) Falta de reconocimiento de la experiencia laboral, el trabajador recurre a mecanismos informales o aprovecha los espacios que le brinda el centro de trabajo para adquirir los conocimientos que lo capaciten para un mejor desempeño. Sin embargo, estos conocimientos obtenidos a través de la experiencia no le son reconocidos formalmente porque no existen los mecanismos para ello.

e) La información sobre el mercado laboral es limitada, cuando un individuo llega a una empresa a solicitar empleo en puestos específicos, le piden los diplomas que acrediten su formación. Sin embargo, en los niveles operativos la mayoría de las veces únicamente les es requerido el certificado de secundaria, para asegurar que el aspirante cuente con el nivel educativo mínimo general que le permita desempeñar una ocupación con relativa eficiencia.

El Sistema Normalizado de Certificación de Competencia Laboral fue propuesto por las siguientes características :

* Enfocado en la demanda del mercado laboral, basado en resultados de desempeño e integrado por los mismos trabajadores.

* Con la posibilidad a mediano plazo de una mayor coordinación institucional, así como una mayor permeabilidad entre centros de trabajo y ofertas de capacitación.

* Que provea al mercado información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito de trabajo y oriente la toma de decisiones de los agentes económicos.

* Que permita contar con programas flexibles, de mayor calidad y pertinentes con las necesidades de la población y de la planta productiva.

* Que sea un sistema con mayor posibilidad de actualización y adaptación.

* Que conciba a la capacitación no como una actividad finita, de corta duración, sino como un proceso de largo plazo

que abarque toda la vida productiva del individuo y facilite la acumulación de conocimientos, así como el desarrollo de competencia laboral que amplíe las oportunidades de superación y progreso personal y profesional de los trabajadores.

1.3 Relación entre competencia y competitividad

El movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia laboral se ha relacionado con los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global. En particular Mertens (1997) asocia las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, estrategias de productividad y la gestión de recursos humanos.

Para este autor es indudable que el surgimiento del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochentas. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos, fueron

estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente.

Rápidamente las empresas han entendido la necesidad de prevalecer en el mercado generando ventajas competitivas; para **Mertens** el problema puede sintetizarse en la siguiente interrogante: ¿cómo pueden diferenciarse las empresas en un mercado tendiente a globalizarse y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas?

Se ha documentado cómo las estrategias empresariales hacia la competitividad terminaron generando elementos de diferenciación a partir de su estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes sólo hacían parte de su entorno. Terminaron así construyendo redes de colaboración entre la función productiva y otros agentes clave como los proveedores, consultores, contratistas, clientes, trabajadores, etc. Se crearon verdaderas estructuras virtuales en las que, lo importante no eran los activos físicos y financieros, sino otros

intangibles muy valiosos como el conocimiento, la formación, la capacidad de innovación, el manejo del mercado, los sistemas de motivación, etc.

Uno de los componentes clave en esta arquitectura naciente es el factor humano. La contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa. Así, se concluye que el surgimiento del enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos.

1.4 Dimensiones que se distinguen en la Competencia Laboral.

Al referirse a competencia laboral es conveniente distinguir entre una de cuatro dimensiones que pueden diferenciarse y significar aplicaciones prácticas del concepto de competencia.

1) Identificación de competencias, 2) la Normalización de

competencias 3) la Formación basada en competencias y 4) Certificación de competencias.

1) Identificación de competencias: Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo.

2) Normalización de competencias: Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la

competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores.

3) Formación basada en competencias: Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización: la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

4) Certificación de competencias: Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada.

La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios

realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido. Esto otorga mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber qué competencias están requiriendo en su empresa y a los organismos de capacitación qué orientación dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.

Ahora que conocemos que es la Competencia Laboral, cómo surge ésta, cuál es su relación con la competitividad y qué dimensiones abarca, podemos introducirnos al siguiente capítulo, **Proyecto de Modernización para la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC)** que es el tema central de este trabajo.

CAPÍTULO II

PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y LA CAPACITACIÓN “PMETYC”

El PMETYC lo inician en conjunto las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social de México en septiembre de 1993, con el propósito de establecer las bases que permitan reorganizar las distintas formas de capacitación de la fuerza laboral, elevar la calidad de los programas de formación y promover una mejor vinculación entre la oferta educativa y las necesidades de calificación de la población trabajadora y las empresas. El Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral surge de este proyecto.

En este capítulo conoceremos cuáles son los objetivos y componentes del PMETYC.

2.1 Antecedentes

En México los esfuerzos para modernizar la formación tienen ya varios años, durante los cuales se han hecho trabajos de diagnóstico de la situación de la educación tecnológica y la capacitación en el país, se efectuaron consultas a empresarios y trabajadores y se estudiaron experiencias internacionales sobre sistemas de capacitación basadas en Normas de Competencia Laboral y su certificación.

Con base en esta información en 1993 la Secretaría de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con representantes de los sectores obrero y empresarial diseñan el Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC). Este proyecto es ejecutado por las secretarías antes mencionadas, con el apoyo financiero del Banco Mundial.

2.2 Objetivo

El propósito general del Proyecto es sentar las bases que permitan reestructurar las distintas estrategias para capacitar a la

fuerza laboral, y que la formación eleve su calidad y gane flexibilidad y pertinencia respecto a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva nacional.

(PMETYC - Avances y Compromisos 2000)

2.3 Componentes de PMETYC

1) Sistema Normalizado de Competencia Laboral

Ibarra Almada (1996) nos dice que el objetivo de este sistema es establecer y definir normas de competencia laboral a nivel de área o subárea ocupacional o por rama de actividad económica, por medio de la constitución de Comités de Normalización, en los que participen representantes de los empresarios y los trabajadores involucrados con las funciones ocupacionales a normar.

Los comités contarán con el apoyo técnico metodológico y financiero del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

2) Sistema de Certificación de Competencia Laboral

Busca establecer mecanismos de evaluación y certificación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los individuos , independientemente de la forma y lugar en que los hayan adquirido y con base en Normas Técnicas de Competencia Laboral, realizados por organismos reconocidos en el mercado y que no mantengan relación laboral ni de capacitación con los candidatos a certificarse.

3) Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación

Pretende desarrollar un sistema que dé énfasis a los resultados de aprendizaje, basado en Normas Técnicas de Competencia Laboral y que sea flexible para facilitar a los individuos el tránsito entre la educación y trabajo a lo largo de su vida productiva, y para ofrecer a las empresas servicios educativos de calidad y eficiencia, relevantes que les permitan atender sus requerimientos de productividad y competitividad.

4) Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral

Tiene como propósito desarrollar el mercado de la capacitación y la certificación de Competencia Laboral, mediante el otorgamiento equitativo de apoyos económicos, a la población desempleada y trabajadores en activo, como a micro y pequeñas empresas que participen y promuevan la capacitación y certificación de sus trabajadores.

5) Información, Evaluación y Estudios

Tiene como objetivo establecer un sistema de información en el mercado de trabajo y en los sistemas de formación y capacitación que permita dar seguimiento y evaluar los impactos del Proyecto, así como coordinar la realización de estudios e investigaciones que permitan la retroalimentación a sus otros componentes.

El proyecto tiene como premisa fundamental iniciar un proceso de cambio estructural, tendiente a convertir a la formación y capacitación de 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.

La base del proyecto está constituida por los sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, cuyo desarrollo tiene las premisas siguientes :

- Centrar el enfoque de los Sistemas en la demanda, orientarlos por resultados e integrarlos con los sectores productivos.
- Agilizar la adaptación y actualización del sistema de formación y capacitación, a las necesidades del cambio tecnológico y productivo, así como a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Desarrollar los conceptos de formación y capacitación como procesos integrales y continuos, para facilitar la acumulación de conocimientos a lo largo de toda la vida productiva del individuo y el reconocimiento de su competencia laboral, a fin de ampliar y mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo.

- Posibilitar una mejor coordinación institucional en el sector educativo, y una mayor vinculación entre centros de trabajo y la oferta de formación y capacitación.
- Establecer mecanismos que permitan evaluar las diversas formas en que el hombre aprende a desempeñarse en el trabajo y otorgarles reconocimiento formal en el mercado laboral.
- Favorecer la aplicación de programas de formación y capacitación con la calidad, la flexibilidad y la pertinencia requeridas por la población y la planta productiva.
- Proveer al mercado laboral de información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito de trabajo, y orientar la toma de decisiones de los agentes económicos.

Para la ejecución del Proyecto, se crea el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) del cuál hablaremos en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III

CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL "CONOCER"

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) se crea para la ejecución del PMETYC, es instalado por el Ejecutivo Federal el 2 de agosto de 1995. Está integrado por representantes del sector obrero, sector agropecuario, sector empresarial y secretarios de Estado.

En este capítulo se explican los antecedentes, propósitos y estrategias de operación del programa

3.1 Antecedentes

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) surge como parte de los esfuerzos que realizan las instituciones de los sectores educativo y laboral que ejecutan el PMETYC.

El CONOCER se define como un fideicomiso público sin carácter paraestatal, es decir, que recibe recursos públicos, pero que es administrado fundamentalmente por los sectores productivos y cuyo control tiende a ser totalmente ejercido por los dichos sectores (Ibarra Almada, 1996)

El CONOCER, instalado por el Ejecutivo Federal el 2 de Agosto de 1995, con base en el acuerdo Intersecretarial STPS-SEP publicado en el Diario Oficial de la Federación con la misma fecha, se caracteriza como una organización virtual que se fundamenta en la comunicación entre los diferentes actores, proveedores y clientes que la conforman. La virtualidad no sólo se define como una red de relaciones y de comunicación, sino mediante la concepción de una organización que busca apoyarse

en la calidad y en el alto nivel de competencia de los recursos humanos involucrados, así como en los conocimientos con que cuentan tanto las personas como la organización.

3.2 Integrantes del pleno del CONOCER

Por el Sector Público

- ❖ Secretario del Trabajo y Previsión Social
- ❖ Secretario de Educación Pública
- ❖ Secretario de Hacienda y Crédito Público
- ❖ Secretario de Comercio y Fomento Industrial
- ❖ Secretario de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural
- ❖ Secretario de Turismo

Por el Sector Obrero

- ❖ Presidente del Congreso del Trabajo
- ❖ Secretario de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la Confederación de Trabajadores de México
- ❖ Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana

- ❖ **Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana**
- ❖ **Secretario de Asuntos Campesinos del Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.**

Por el Sector Empresarial

- ❖ **Presidente del Consejo Coordinador Empresarial**
- ❖ **Director General del Grupo Vitro, S.A.**
- ❖ **Presidente del Consejo de Administración de Teléfonos de México, S.A. de C.V.**
- ❖ **Presidente del Consejo de Administración del Grupo Posadas**
- ❖ **Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana**
- ❖ **Presidente del Consejo de Administración del grupo CONDUMEX, S.A. de C.V.**

Por el Sector Agropecuario

- ❖ **Secretario General de la Confederación Nacional Campesina**

3.3 Objetivos del CONOCER

El Consejo tiene como objetivos centrales :

- Organizar y coordinar los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral
- Promover y apoyar técnica y financieramente la creación de Comités de Normalización por rama de actividad o área ocupacional
- Promover y apoyar técnica y metodológicamente la creación y operación de Organismos Certificadores y de Centros de Evaluación
- Coordinar el marco normativo aplicable a los Organismos Certificadores y Centros de Evaluación
- Establecer y operar un sistema de información sobre lo que las personas saben hacer. que oriente la

transformación de la oferta educativa y la toma de decisiones en el mercado laboral

- Asegurar la calidad y equidad del Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

Ibarra Almada (1996)

3.4 Estrategia de instrumentación de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral

A través de los Comités de Normalización se ejecutan y desarrollan estrategias de instrumentación mediante cuatro ejes principales y que describiremos a continuación

1) La sensibilización, promoción, organización y constitución de Comités de Normalización de Competencia Laboral.

Los Comités están integrados por representantes de los trabajadores y empresarios, contando con el apoyo de expertos, tecnólogos o educadores con amplia experiencia en el área o subárea ocupacional que corresponda, con el fin de realizar una adecuada identificación y preparación de proyectos de Normas

de Competencia Laboral. Es importante mencionar que el CONOCER proporciona a los comités apoyos técnicos, metodológicos y financieros para el análisis de las funciones productivas y la definición de Normas.

2) La realización de Casos Piloto en la Oferta Educativa

El segundo eje de la estrategia consiste en desarrollar experiencias o casos piloto en instituciones educativas y de capacitación públicas y privadas, que permitan generar experiencia institucional en cuanto al diseño de contenidos educativos basados en Normas de Competencia Laboral, probar metodologías, desarrollar materiales didácticos y mejorar el equipamiento de capacitación, así como formar y generar una masa crítica de personal docente capaz de ir transformando la oferta educativa hacia el enfoque de competencia laboral. Con ello se pretende elevar la calidad y pertinencia de la formación y la capacitación que se ofrece a la población trabajadora y a la planta productiva.

3) *Desarrollo de Casos Piloto para estimular la demanda*

El tercer eje de la estrategia consiste en desarrollar casos piloto en empresas o grupos de empresas, en los que participan representantes de los sectores empresarial y laboral, con el fin de identificar los factores críticos en los que es necesario poner especial atención para asegurar la adopción y desarrollo exitoso de la formación basada en Competencia Laboral, así como generar experiencias demostrativas que provoquen efectos multiplicadores entre los trabajadores y otras empresas, estimulando de esta manera la demanda de capacitación y certificación de Competencia Laboral en el mercado.

Estas acciones se realizan en el marco de los programas de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) y Calidad Integral y Modernización (CIMO), de la STPS, a través de los cuales se canalizan apoyos a los trabajadores desempleados y a las empresas que requieren adaptar sus sistemas de capacitación o contratar servicios de instituciones

que ofrezcan cursos modulares de capacitación con el enfoque de competencia laboral.

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

4) Promoción, constitución y operación de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación

El cuarto eje de la estrategia tiene como finalidad la promoción, constitución y operación de Organismos Certificadores, cuya misión es establecer un sistema de evaluación y certificación de Competencia Laboral, mediante el cual se reconozcan y certifiquen de manera formal los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas, independientemente de cuándo, cómo y dónde las hayan adquirido.

En el siguiente Capítulo examinaremos como se integra y funciona un Comité de Normalización de Competencia Laboral

CONOCER

y cual es su participación en las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

CAPÍTULO IV

COMITÉS DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Los Comités de Normalización de Competencia Laboral, están acreditados por el CONOCER y tienen como objetivo definir y presentar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral.

En este capítulo examinaremos la importancia, estructura, objetivos y funciones de estos Comités.

4.1 Comité de Normalización de Competencia Laboral

Un Comité de Normalización de Competencia Laboral, es un organismo representativo de los trabajadores y empresarios de un área ocupacional determinada o de una rama de actividad económica, industria o sector, acreditado por el CONOCER para definir y presentar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral. Los Comités trabajan según el área y subárea de competencia que integra la Matriz de Calificaciones del Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

4.2 Objetivo de los Comités

- Generar y elaborar las normas técnicas de competencia laboral correspondientes al campo ocupacional relativo al área y subárea en la cual se ubique.
- Proponer al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral el establecimiento de dichas normas de carácter nacional.
- Apoyar en la tarea de difusión de las mismas

Comité de Normalización de Competencia Laboral

- Mantenerlas actualizadas (cada dos años) a fin de que respondan a los cambios que se generen en la actividad productiva

4.3 Integrantes de un Comité de Normalización

Un Comité de Normalización está integrado por trabajadores y empresarios, que cuentan con la representatividad de los diferentes intereses de una determinada rama de actividad económica, industria, sector o área de competencia, y disponen del apoyo de instituciones educativas.

4.4 Estructura organizacional de un Comité de Normalización

Un Comité de Normalización básicamente se compone por una Junta Directiva y sus respectivos Grupos Técnicos.

La Junta Directiva cuenta con un Presidente y un Secretario Técnico quien representa al CONOCER en el Comité.

Los Grupos Técnicos se integran con personal experto, designados por la Junta Directiva y cuentan con un Coordinador, un Secretario y un Asesor Experto.

Un Comité podrá ser reestructurado o disuelto en caso de que así lo decida su Junta Directiva, o por no cumplir con los objetivos de trabajo o con el perfil requerido por el CONOCER para su permanencia.

4.5 Actividades de un Comité de Normalización

- Determinar las funciones productivas susceptibles de normalizar, elaborar el Mapa Funcional correspondiente e integrar los proyectos de Normas Técnicas de Competencia Laboral.
- Definir, validar y proponer Normas Técnicas de Competencia Laboral de carácter nacional, de conformidad con los procedimientos metodológicos establecidos por el CONOCER y con las Reglas Generales y Específicas del Sistema de Normalización.

Comité de Normalización de Competencia Laboral

- Promover la difusión, adopción y aplicación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral en sus respectivas áreas de competencia o sectores de actividad, así como en empresas y centros de capacitación.
- Actualizar con oportunidad las Normas Técnicas de Competencia Laboral, conforme a los avances tecnológicos y de la organización del trabajo, entre otros cambios del mercado y la producción.
- Procurar en todo momento la representatividad empresarial y laboral del área de competencia, industria o rama de actividad económica a nivel nacional que se busca normalizar.
- Sistematizar y documentar las experiencias de normalización.

4.6 Un Comité de Normalización cuenta con el siguiente apoyo

- Promoción y apoyo para su constitución y operación
- Apoyo económico y por área prioritaria para el país.

Comité de Normalización de Competencia Laboral

- Asistencia técnica, logística y metodológica.
- Información sobre otros sistemas de normas desarrolladas a nivel internacional y programas de formación con el enfoque de Competencia Laboral

Después de analizar y comprender el funcionamiento e importancia de un Comité Normalización y su relación con el CONOCER, podemos introducirnos al siguiente capítulo en el cual abordaremos el primer componente de PEMETYC, el Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

CAPÍTULO V

SISTEMA NORMALIZADO DE COMPETENCIA LABORAL

El sistema Normalizado de Competencia Laboral tiene como propósito fundamental promover la construcción de Normas Técnicas de Competencia Laboral, instrumentos que definen la Competencia Laboral, en términos del conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren para el desempeño de una función a partir de las expectativas de calidad esperadas por el sector productivo.

En el presente capítulo conoceremos las características y forma de integración del Sistema .

5.1 Funciones de Sistema Normalizado de Competencia Laboral

El CONOCER es el responsable de diseñar, organizar y operar el Sistema el cuál deberá a través del comité de Normalización de Competencia Laboral

- 1- Generar las Normas Técnicas que faciliten la toma de decisiones en el mercado laboral y que vinculen a trabajadores, empleadores y prestadores de servicios de capacitación.
- 2- Propiciar la correspondencia de las Normas Técnicas de Competencia Laboral con las necesidades del sector productivo.
- 3- Facilitar la movilidad del individuo dentro y entre los sectores productivos y sus ocupaciones.

5.1.1 Norma Técnica de Competencia Laboral

Sistema Normalizado de Competencia Laboral

Es el referente para juzgar si una persona tiene la aptitud para desempeñar una función productiva determinada. En este sentido la norma describe :

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

Así mismo una norma refleja :

- Los conocimientos 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 para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.
- La habilidad para transferir la competencia de una situación de trabajo a otra.

- 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.

Las propuestas de Normas son sometidas a un amplio proceso de consulta y su validación la realizan empresarios y trabajadores de esa misma rama que no participaron en su elaboración, antes de que sean presentadas para su aprobación al pleno del CONOCER y para su sanción a los Titulares de la SEP y STPS, lo que permite asegurar su aceptación y reconocimiento en el mercado laboral.

5.1.2 Nivel de Competencia

El nivel de competencia de una Norma Técnica de Competencia Laboral es un indicador de la variedad de actividades, el grado de complejidad de la actividad referida, y de grado de autonomía con que se desempeña el trabajador.

Con el propósito de orientar la acción de los Comités de Normalización se ha considerado la posible existencia de cinco niveles de competencia, tomando como base los que se han tipificado en Europa, Estados Unidos y Canadá (Salinas Alemán. 1996)

Nivel de competencia 1

Características :

Competencia en el desempeño de un conjunto pequeño de actividades de trabajo.

Predominan las actividades rutinarias y predecibles.

Nivel de competencia 2

Características :

Competencia en un conjunto significativo de actividades de trabajo. realizadas en una variedad de contextos.

Algunas de las actividades son complejas o no rutinarias.

Baja responsabilidad y autonomía.

Se requiere a menudo, colaboración con otros y trabajo en equipo.

Nivel de competencia 3

Características :

Competencia en una amplia gama de actividades de trabajo, desempeñadas en una diversidad de contextos, frecuentemente complejos y no rutinarios.

Alto grado de responsabilidad y autonomía.

Se requiere a menudo controlar y supervisar a terceros.

Nivel de competencia 4

Características :

Competencia en una gama amplia de actividades de trabajo complejas (técnicas o profesionales) desempeñadas en una gran variedad de contextos.

Alto grado de responsabilidad y autonomía.

Responsabilidad por el trabajo de otros.

Responsabilidad ocasional en la asignación de recursos.

Nivel de competencia 5

Características :

Comprende la aplicación de una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas, en una variedad amplia de contextos y a menudo impredecible.

Alto grado de autonomía personal

Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos.

Capacidad de análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación.

5.1.3 Área de competencia :

Son las agrupaciones que corresponden a un mismo género o naturaleza de trabajo, es decir, que integran un conjunto de tareas suficientemente homogéneas por sus objetivos y propósitos con respecto a la producción de bienes y servicios de especie similar.

Las áreas de competencia que se han considerado para propósitos de normalización de competencia laboral en México, han sido configuradas también, a partir del principio rector de lograr la compatibilidad con instrumentos similares, nacionales y extranjeros (Salinas Alemán, 1996)

La áreas de competencia consideradas son :

- 1- Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal,**
- 2- Extracción y beneficio**
- 3- Construcción**
- 4- Tecnología mecánica, eléctrica y electrónica**
- 5- Telecomunicaciones**
- 6- Manufactura**
- 7- Transporte**
- 8- Ventas de Bienes y servicios**
- 9- Servicios de finanzas, gestión y soporte administrativo.**
- 10- Salud y protección social**
- 11- Comunicación social**
- 12- Desarrollo y extensión del conocimiento**

5.1.3.4 Unidad de Competencia

Es una función integrada por un conjunto de elementos de competencia, los cuáles forman una actividad que puede ser evaluada y certificada.

5.1.3.5 Elementos de Competencia

Son las funciones individualizadas, es decir, corresponden a las actividades que son desempeñadas por una sola persona.

Los elementos de Competencia se integran para formar una Unidad de Competencia.

Para atender el propósito de la Norma, los Elementos de Competencia se complementan con los Criterios de Desempeño, el Campo de Aplicación, los Requerimientos de Evidencia y la Guía de Evaluación :

- a) Criterios de Desempeño son planteamientos que definen los resultados a obtener y la calidad que deben tener dichos resultados.

- b) Campo de Aplicación, considera las diferentes condiciones en las que una persona deberá demostrar su competencia.
- c) Los Requerimientos de Evidencia detallan las situaciones y resultados que se demostrara la competencia.
- d) La Guía de Evaluación describe el procedimiento en que se evalúa la competencia para el desempeño en una determinada función laboral.

5.1.3.6 Evidencias para demostrar la competencia

La competencia se manifiesta mediante evidencias por producto , desempeño o conocimiento. Estas evidencias se enlazan a los Criterios de Desempeño.

La *Evidencias por Producto* hace referencia aquellos objetos que pueden usarse como prueba de que la persona realizó lo establecido en la Norma Técnica de Competencia Laboral.

Las Normas incluyen también la referencia a las actitudes subyacentes en el desempeño evaluado.

La *Evidencia por Desempeño* se refiere a las situaciones que pueden usarse como pruebas de que el individuo cumple con los requerimientos de la Norma Técnica de Competencia Laboral.

En la *Evidencia de Conocimiento* se detallan tanto los métodos, principios y teorías generales que sustentan un desempeño competente, como los conocimientos que permiten a los individuos adaptarse a nuevas situaciones o tomar decisiones respecto a circunstancias contingentes.

Por lo anterior entendemos que una Norma Técnica de Competencia Laboral se integra por el título de la calificación de las Unidades de que se trate y del Elemento de Competencia, así como los Criterios de Desempeño, el campo de Aplicación, los Requerimientos de Evidencia y los Lineamientos de Evaluación.

Técnica de Análisis Funcional

Se define como el procedimiento que aplicado a las actividades productivas de una organización, permite obtener mediante un proceso de desagregación continua, las funciones realizables por una persona. es decir, los Elementos de Competencia.

Integración de la Matriz de Calificaciones

El término de Calificación Laboral en el contexto de la competencia laboral, se concibe como un conjunto estructurado de Unidades de Competencia que al integrarse, dan origen a una función productiva reconocida como nacional en el ámbito laboral. Su cobertura es nacional ya que en el Comité de Normalización que la generó se encuentran representado por empresas del sector público y privado, trabajadores de distintas regiones del país con tecnología diferente.

La transferencia de las Normas Técnicas de Competencia Laboral es una de sus características más importantes, por su

aplicación a diversas funciones productivas, actividades y ramas y que no se corresponden a “puestos de trabajo” como se vinculaban tradicionalmente.

La matriz de Calificaciones es la estructura del conjunto de Calificaciones, y está configurada por cinco niveles. 12 grandes áreas y 70 subáreas de competencia laboral que comprenden todas las actividades del aparato productivo nacional.

Cabe señalar que los avances alcanzados en el desarrollo del Sistema Normalizado de Competencia Laboral, destacan la articulación de distintas competencias para asegurar su transferencia en el mercado de trabajo. Este Sistema se está integrando en una matriz tridimensional, donde el primer plano contiene las ocupaciones del mundo del trabajo: el segundo incluye las calificaciones, las áreas y los niveles de competencia y el tercer plano está formado por los comportamientos comunes, las Dimensiones y las Escalas

ocupacionales derivadas del estudio de Análisis Ocupacional (EAO)

Las Dimensiones ocupacionales definidas a través del EAO son las siguientes :

- 1- Administración de información
- 2- Coordinación y administración de actividades
- 3- Lectura de materiales para uso de información
- 4- Atención al cliente
- 5- Comunicación
- 6- Uso de la Tecnología
- 7- Interacción con compañeros de trabajo
- 8- Operaciones Cuantitativas
- 9- Manejo, almacenamiento, preservación y manufactura de materiales y productos.

Las escalas indicativas en el EAO son :

- 1- Lectura
- 2- Escritura
- 3- Tecnología aplicada

- 4- Comunicación oral
- 5- Localización de información
- 6- Matemáticas
- 7- Entorno Organizacional
- 8- Relaciones Interpersonales
- 9- Toma de decisiones

El estudio de Análisis Ocupacional ha posibilitado también determinar una base de datos de comportamientos comunes y modelos de relaciones entre los mismos; niveles de desempeño con sus conocimientos, habilidades y destrezas asociadas y comportamientos de alto desempeño, que constituyen un insumo fundamental para la generación de Normas Técnicas de Competencia Laboral.

5.4 Ventajas del Sistema Normalizado de Competencia Laboral

- ❖ Integrar en un solo sistema los esfuerzos y programas de formación y capacitación de recursos humanos. para

atender con oportunidad las necesidades de calificación de trabajadores y empleadores.

- ❖ Compartir un lenguaje común entre las empresas y las instituciones de formación y capacitación y fortalecer su vinculación.
- ❖ Facilitar a las personas con distintos niveles de formación su acceso al Sistema, independientemente de los programas regulares que desarrollan las instituciones educativas, favoreciendo la movilidad de los individuos en todo el sistema de formación, así como la planeación de su propia trayectoria de aprendizaje.
- ❖ Permitir la transferencia de la competencia laboral de una función productiva a otra, ya sea en un mismo proceso productivo, dentro de una misma empresa, de una industria a otra o, inclusive, entre ramas productivas de distintas regiones, con lo que no sólo se amplían las oportunidades de empleo y de mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, sino que

también se facilita a las empresas con recursos humanos calificados que atiendan sus necesidades particulares de calidad y de competitividad

- ❖ Apoyar el incremento de los niveles de productividad, permitiendo a las empresas contar con indicadores sobre la calificación de sus recursos humanos.

Por lo anterior entendemos que la Normalización de competencias laborales es el proceso orientado a establecer normas sobre los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por los individuos para el desempeño de funciones productivas. La Certificación de Competencias Laborales que abordaremos es el siguiente capítulo es el reconocimiento formal a la competencia adquirida por un individuo.

CAPÍTULO VI

SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

La Certificación de Competencias Laborales es el proceso mediante el cual se reconoce formalmente que una persona es competente para desempeñar una función productiva determinada, conforme a una Norma Técnica de Competencia Laboral.

En este capítulo conoceremos las características y modalidades de operación de este sistema.

6.1 Certificación de Competencia Laboral

Se define como el proceso por medio del cual un organismo de tercera parte reconoce formalmente que una persona ha demostrado ser competente para desempeñar una función productiva determinada, independientemente de la forma en que dicha competencia haya sido adquirida y con base en una Norma Técnica de Competencia Laboral aprobada por el CONOCER

6.2 Objetivos del Sistema de Certificación de Competencia Laboral

- Reconocer de manera formal las competencias de los trabajadores, adquiridas mediante capacitación o por experiencia propia.
- Facilitar la adquisición y desarrollo de multihabilidades que permitan a los trabajadores mayor capacidad de adaptación a los cambios del mercado laboral, así como desempeñar distintas funciones productivas con los niveles de calidad y eficiencia requeridos por los centros

Sistema de Certificación de Competencia Laboral

de trabajo y establecidos en las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

- Generar oportunidades para la formación y capacitación integral y continua de las personas.
- Permitir la acumulación progresiva de conocimientos, habilidades y destrezas de las personas, así como el desarrollo de su autoestima.
- Facilitar la transferencia de competencias laborales dentro de un mismo proceso productivo entre diferentes empresas y ramas de actividad económica, permitiendo al trabajador alcanzar rápidamente los niveles de productividad y calidad esperados.
- Apoyar a las empresas para detectar las necesidades de capacitación de sus trabajadores.
- Agilizar y disminuir costos de los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

- Proporcionar información a los distintos agentes económicos sobre los conocimientos, habilidades y actitudes laborales de las personas, apoyando la toma de decisiones y la transparencia del mercado laboral.

6.3 Principios de Certificación de Competencia Laboral

El enfoque de Certificación de Competencia Laboral implantando en el país, tiene los siguientes principios :

Voluntaria : Cada persona decide libremente el momento en el que le sea certificada su competencia laboral, lo que significa que por ningún motivo puede ser obligada.

De tercera parte : Es realizada por órganos especializados que actúan sin ningún interés de parte, denominados Organismos Certificadores de Competencia Laboral, reconocidos por el Sector Laboral y Productivo, ser independientes de los procesos de capacitación y evaluación y estar acreditados por el CONOCER

Formato único : Para la certificación de competencia laboral se utiliza un formato único que permite su integración en un sistema de información sobre la competencia laboral de los individuos que apoye el funcionamiento del mercado de trabajo y su reconocimiento a nivel nacional.

Transparencia : Los interesados en la certificación tienen acceso al conocimiento de las Normas Técnicas de Competencia Laboral y a las forma en que se llevan a cabo los procedimientos de evaluación, verificación y certificación.

Libre acceso : Para obtener la certificación de competencia laboral no se requieren requisitos de entrada como estudios formales, edad, condición social o económica, de manera que cualquier persona es candidata a obtener su certificado.

6.4 Quién realiza la Certificación

La Certificación es realizada por los Organismos Certificadores de Competencia Laboral y son promovidos y acreditados por el CONOCER de conformidad con los lineamientos establecidos.

Los Organismos Certificadores son instancias que cuentan con el reconocimiento del sector productivo; no obstante, deben garantizar que actuarán con independencia de los procesos de capacitación y ser ajenos a cualquier relación con los candidatos a la certificación; es decir, que una institución educativa o de capacitación no puede aspirar a acreditarse como Organismo Certificador, pero si a participar como Centro de Evaluación de Competencia Laboral, debidamente acreditado por algún Organismo Certificador.

6.5 Quien realiza la Evaluación para la Certificación

Los Organismos Certificadores están facultados por el CONOCER para acreditar a personas morales como Centros de Evaluación y a personas físicas como Evaluadores Independientes, con el fin de que lleven a cabo el proceso de evaluación, tomando como base los criterios, lineamientos y mecanismos establecidos por el propio CONOCER, así como por los que consigna la Norma Técnica de Competencia Laboral que corresponda.

6.6 Garantía de la calidad y transparencia en la Evaluación

El CONOCER ha establecido el proceso de verificación, como un instrumento de aseguramiento de calidad que garantiza que la evaluación se lleva a cabo de manera transparente, objetiva, válida y confiable.

La verificación puede ser :

Interna : realizada en el propio Centro de Evaluación por un experto en la función laboral evaluada y que además cuenta con el certificado de competencia laboral en la Unidad de Verificación Interna, generando un reporte de verificación, o bien

Externa : Realizada en el Centro de Evaluación por un experto del Organismo Certificador en el área o subárea de competencia laboral de que se trate y que también cuenta con el certificado de Competencia Laboral en la unidad de Verificación Externa, generando un reporte de verificación externa.

6.7 Aspirantes a la Certificación de Competencia Laboral

Los candidatos a certificación pueden ser las personas desempleadas, los trabajadores en activo, los capacitandos, los alumnos y egresados de la educación técnica y cualquier trabajador independiente que siga los procesos de evaluación y certificación establecidos por el CONOCER, ya sea por

Sistema de Certificación de Competencia Laboral

iniciativa propia mediante el apoyo de la empresa en que preste sus servicios, la escuela en que se capacita o a través de la canalización y apoyo que proporcionan los programas CIMO y PROBECAT de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Después de analizar el esquema de la Certificación por Competencia Laboral daremos a conocer en el siguiente capítulo los beneficios que se obtienen con la operación del Sistema Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

CAPÍTULO VII

BENEFICIOS DEL SISTEMA NORMALIZADO Y DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL SNCL

EL Sistema Normalizado y de Competencia Laboral permiten obtener beneficios para los Sectores Empresarial, Laboral y Educativo los cuales entre otras cosas, nos permiten orientar estrategias de capacitación, formar recursos humanos que respondan a los avances tecnológicos y productivos e incrementar niveles de productividad, entre muchos otros.

En este capítulo daremos a conocer cada uno de estos beneficios

7.1 Beneficios de los Sistemas Normalizado y de Certificación Competencia Laboral

- Contar con indicadores sobre el nivel de calificación de la fuerza de trabajo que permitan precisar las necesidades de las empresas y orientar sus estrategias de capacitación, así como agilizar y reducir sus costos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.
- Hacer compatibles el nivel de calificación de los recursos humanos con los requerimientos de las empresas.
- Disponer de criterios comunes de desempeño laboral en el aparato productivo que permitan reconocer y acreditar en cada individuo la competencia laboral alcanzada independientemente de la forma en que ésta fue adquirida.
- Contar con referencias sobre la calificación idónea a las necesidades del sector productivo, que propicien que las

instituciones educativas orienten sus programas de capacitación y de formación en función de la demanda.

- Incrementar los niveles de productividad y competitividad de las empresas, a través del fortalecimiento de la calidad de sus recursos humanos, la reducción de riesgos de trabajo, el uso eficiente de los recursos disponibles y del mejoramiento del ambiente laboral.
- Facilitar la transferencia de competencias laborales en las mismas organizaciones, entre empresas y ramas de actividad, con lo que además de estimular la productividad y competitividad de la economía en su conjunto, se reducen costos ocasionados por la rotación de personal, ya que se dispone de criterios de desempeño ampliamente aceptados y reconocidos por el mercado.
- Formar recursos humanos que respondan a los avances de la tecnología y la transformación productiva, mediante el establecimiento de un lenguaje común entre

la oferta de educación y capacitación y el sector productivo.

- Sentar las bases para la revisión y actualización del marco institucional de la capacitación, conforme a criterios claros y precisos que tiendan a reducir trámites y a simplificar procedimientos.
- Establecer un sistema de información sobre lo que las personas saben hacer, que dé transparencia al mercado laboral, apoye la toma de decisiones de los individuos y agentes económicos y oriente la política pública para el fomento y estímulo de la formación y la capacitación.
- Contar con los recursos técnicos y metodológicos para el desarrollo de la capacitación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral y su certificación, tanto en empresas como en centros educativos.

7.1.1 Beneficios de los SNCCCL en el Sector Empresarial

Para el Sector Empresarial reporta beneficios que se traducen en la identificación de las condiciones en las que se encuentra el capital humano de las empresas. permite detectar las necesidades de formación, y orientar la formación de los trabajadores y reconocer sus resultados, así mismo facilitará contar con el personal competente que le posibilitará mejorar o desarrollar la productividad a la empresa y con ello su competitividad.

Las empresas obtienen ventajas competitivas al conocer el nivel de calificación de su personal y le permite también mantener un nivel permanente de calidad, ya que las normas técnicas de competencia laboral se actualizarán de acuerdo a los nuevos requerimientos de las procesos de producción.

Podrán aumentar sus niveles de productividad y competitividad al conocer de manera fidedigna el nivel de calificación de sus trabajadores y sus requerimientos de fuerza laboral calificada.

Contar con información eficiente sobre lo que las personas saben hacer apoyará la toma de decisiones relativas a la contratación y capacitación permitiendo introducir sistemas modulares de formación y reduciendo el periodo de entrenamiento de los trabajadores disminuyendo así costos de reclutamiento y capacitación.

7.1.2 Beneficios de los SNCCL en el Sector Laboral

Para el sector laboral los beneficios se centran en mayores oportunidades de empleo mediante el reconocimiento de sus conocimientos y habilidades, así como mejores condiciones laborales.

Los trabajadores que cuenten con un certificado de competencia laboral pueden ampliar sus oportunidades de superación en la empresa o sector en que laboran o facilitarles un empleo.

Conocer las competencias con las que cuenta, permitirá al trabajador establecer un plan personal de formación a través del cuál puede desarrollar paulatinamente los conocimientos,

habilidades, destrezas o aptitudes que requiera de acuerdo con sus expectativas o deseos de superación.

El certificado servirá para eliminar barreras en el mercado de trabajo y en los servicios de capacitación además de darle a los trabajadores la satisfacción de contar con un documento que avale y demuestre lo que saben hacer .

7.1.3 Beneficios de los SNCCL en el Sector Educativo

El sector Educativo será beneficiado por el PMETYC a través de la creación de un sistema de formación dinámico y flexible que facilite a los individuos el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de su vida productiva ofreciendo a las empresas y trabajadores programas modulares basados en normas técnicas de competencia laboral que permitan atender sus requerimientos de productividad y competitividad y facilite el desarrollo personal y profesional de los individuos.

Las instituciones educativas podrán orientar sus planes y programas de capacitación y formación en función de las normas técnicas de competencia laboral . logrando hacer

compatibles la formación de los recursos humanos con las necesidades de las empresas.

Lo anterior asegurará la pertinencia y modernización del sector educativo, en la estrecha relación con el sector productivo.

Con lo anterior podemos concluir que los Sistemas de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral son el primer paso que permitirá al país contar con recursos humanos calificados que en la actualidad demandan la transformación productiva, la innovación tecnológica y la competencia en los mercados. De tal manera que las empresas busquen la competitividad en el mercado global, este desarrollo de la nueva cultura centrado en la competencia laboral deberá iniciar con el mejoramiento de los factores nacionales, es decir la competitividad del país e Industria en la cual factores como la colaboración permitirán a las empresas contar con recursos mejores capacitados aprovechando las habilidades individuales.

Nuestro país deberá competir con otras naciones y para esto deberá contemplar con inversión en educación e investigación, capacitación (Inglés, Educación Técnica), Infraestructura Física y Blanda (Telecomunicaciones, IT) y flexibilidad laboral. una prueba de este desarrollo competitivo es el Tratado de Libre

Comercio (TLC) y en el cual buscaremos estar al niveles de los países subdesarrollados.

Actualmente a nivel nacional se tienen evidencias del Proyecto de Modernización Técnica y Capacitación, por ejemplo en el estado de Coahuila el Gobierno del Estado puso en marcha este beneficio para una población de 66 becarios con las especialidades de: Costura Industrial y Ensamble de piezas en prendas de vestir, teniendo como empresas sede Lear Corporación y Takata de México.

Es importante que exista flexibilidad y apertura por parte del país, empresa e individuo a los cambios que se están generando como respuesta al desarrollo e innovación tecnológica, cambio que permitirá crecimiento individual y global.

La Globalización
Y
Desarrollo Industrial

Da como resultado una nueva
cultura de desarrollo

Competencia Laboral

Desarrollando el
programa

• Entendemos por
competencia las
habilidades, capacidades
y destrezas
demostradas en una
situación concretas de
trabajo



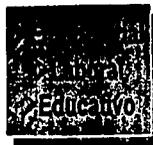
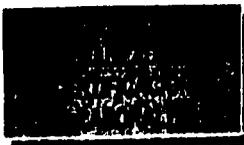
El programa se
ejecuta a través del



Refleja
beneficios en el
Sector:

Un comité
Genera, elabora
Y propone normas
Técnicas de competencia
Laboral al CONOCER.

El Consejo reconoce y da
validez nacional



TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

1. Mertens, Leonard (1997)
Competencia Laboral : sistemas, surgimiento y modelos.
Cinterfor/OIT
Montevideo
2. CONOCER (1997)
La normalización y certificación de competencia laboral :
medio para incrementar la productividad de las empresas
Presentación en Power Point
3. INEM (1995)
Metodología para la ordenación de la formación profesional
ocupacional.
Subdirección general de gestión de formación ocupacional
Madrid, España
4. Ducci, María Angélica (1997)
El enfoque de competencia laboral en la perspectiva
internacional. En formación basada en Competencia Laboral
Cinterfor/OIT
Montevideo

5. **Gonczi, Andrew; Athanassou, James (1996)**

Instrumentación de la educación basada en competencias.

Perspectiva de la teoría y la práctica

Ed. Limusa

Australia

6. **Bunk, G.P. (1994)**

La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA.

Revista CEDEFOR

7. **Resnik, Sara (1996)**

Estudio para la identificación y diagnóstico inicial de los comportamientos laborales básicos y genéricos requeridos en la fuerza de trabajo mexicana. Seminario Internacional sobre formación basada en Competencia Laboral : situación actual y perspectivas

Guanajuato, México

8. **PMETYC (2000)**

Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación. Avances y Compromisos 1995-2000

9. Salinas Alemán Amos (1996)

Modelo de proceso para la elaboración de las normas técnicas de competencia laboral en el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral de México . Seminario Internacional sobre formación basada en Competencia Laboral : situación actual y perspectivas
Guanajuato, México

10. Ibarra Almada Agustín E. (1996)

México : sistemas de normalización y certificación de competencia laboral. Objetivos, características, estrategia de operación y beneficios. Seminario Internacional sobre formación basada en Competencia Laboral : situación actual y perspectivas
Guanajuato, México

11. García Macías José Manuel (1996)

El sistema de certificación de competencia laboral en México. Seminario Internacional sobre formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas
Guanajuato, México

12. Conceptos Básicos de Competencia Laboral

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>

13. Competencia Laboral

<http://www.competencialaboral.cl/faq.cfm>

14. Procesos de Acreditación y Certificación de la Competencia Laboral.

<http://www.campus-oei.org/ociuirt/fp/liberfop02.htm>

15. Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencia Laboral

<http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-1.pdf>

16. Que es la Competencia Laboral

<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/30/complab.htm>

17.- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

<http://zedillo.presidencia.gob.mx/pages/disa/ago95/02ago95.html>

18.- Normas Técnicas de Competencia Laboral

<http://www.cfb.upv.es/recta/VIIencuentro/cursoUNAM/once.htm>

19.- FOPECAL (1999)

Formación basada en competencia 2do Seminario Virtual.

20.- CINTERFOR (1997)

Formación Basada en Competencia Laboral

Dedicatoria

El presente trabajo significa la culminación de mi formación profesional, etapa que me permitirá crecer y alcanzar un mejor desarrollo personal y laboral y así poder ofrecer a mi familia, trabajo y país los elementos necesarios y de calidad. Por este motivo dedico el esfuerzo y empeño de este proceso en primer lugar a mi hijo Oscar Abdiel, quien es la persona más importante en mi vida a él que me dio la oportunidad y satisfacción personal de ser madre y por el cual alcanzaré las metas y objetivos propuestos. A mi esposo que con su apoyo y compañía logró darme equilibrio moral y emocional, motivándome a ser siempre persistente en mis propósitos; y a mi madre la persona que como ejemplo de admiración, fuerza y perseverancia me inculco valores morales y de triunfo y por su sacrificio al darme la oportunidad de tener la mejor herencia que puede tener el ser humano "Preparación Profesional".

Claudia N. Escamilla Ubaldo

Diciembre 2002.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**