

01025
115



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA**

***LA CAPACITACIÓN COMO SINÓNIMO
DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA.***

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA
P R E S E N T A :
XOCHITL VEGA BARRIENTOS



**FILOSOFÍA
Y LETRAS
UNAM**

ASESOR:
PROFESORA: ADA MARGARITA MENDOZA Y TESTON

MÉXICO, D.F., CD. UNIVERSITARIA, JULIO 2003



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.

A quien me da Cariño, Amor,
Apoyo, Comprensión, Fuerza
y me motiva cada día . . .

A quien le debo la Vida y todo lo que soy:

GRACIAS....

MAMÁ

María Marciala Barrientos González

Gracias a:

A **mi universidad**, porque sólo me pidió tiempo y a cambio me dio la oportunidad de convertirme en un ser cultivado con una profesión.

A quien acepto ser mi asesor, sabiendo todo lo que ello conlleva. La profesora **Ada Mendoza**

A mi mejor amiga de toda la vida, con quien experimento tantos sentimientos; por los tantos secretos, mi hermana **Citlali Vega**.

A quien admiro, quiero y respeto por el enorme ejemplo que ha sido desde niño para mí, mi hermano **Germán Vega**.

A mi padre **Jesús Vega** aún cuando pienses que no te quiero, la verdad es que te amo y estimo como sólo se puede amar, respetar y querer a un padre, por todas las veces que tratas de corregirme y que te cuesta tanto trabajo hacerlo, por las canas que por mi culpa tienes.

A mi cuñada **Andrea Abarca** porque a pesar de las diferencias que hemos tendido y que me has criticado te quiero flaca y sé que siempre seremos amigas.

A quienes desde que llegaron a mi vida me han hecho recordar lo que es ser niño y con quienes me olvido de las adversidades que existen en el mundo, mis sobrinos. Los amo **José María y Paulino Vega**.

A quien me dejó una gran herencia y un gran ejemplo, con quien aprendí tantas cosas de mis raíces, a la más asombrosa sabía que he conocido: mi abuela, a quien siempre llevaré en mi corazón y en mis recuerdos. **Severiana Barrientos+**

A quien me demostró que el hombre muere trabajando, a pesar de tener 98 años, a quien le agradezco tantas historias de camaradas de la revolución y a quien mi corazón no dejará ir nunca, con quien aprendí que puede lograr más un necio que un conformista. Te extraño tanto abuelo. **Juan Vega+**

A quien a sido mi amigo por más de una década, con quien he aprendido tantas cosas de la vida y con quien cada palabra que cruzo es algo nuevo que aprendo, aunque a veces el aprendizaje signifique dolor, quien siempre sabe como me siento, y a quien le agradezco me ayudara a encontrar el sentido y la importancia de la pedagogía al dejarme ayudarle con un problema de dislexia y disortografía, el buen amigo **Dan Herrera**.

Al mejor amigo que no podré tener nunca más, con quien las lagrimas sólo fueron por sus chistes, quien siempre me apapacho y me animo por más triste que estuviera, a quien no tengo palabras para agradecerle todo lo lindo que siempre fue conmigo y todas las veces que corrió a buscarme para regalarme un abrazo cuando más lo necesitaba. Sé que vives conmigo como me lo prometiste y sé que sólo pensar en ti siempre será un consuelo: nunca te olvidaré **Israel Suárez +**.

A quienes han sido mis mejores amigos y compañeros de clase en la escuela y en la vida, por los tantos momentos padres, por el tiempo que me otorgaron y por todas las cosas que aprendí de ustedes y con ustedes. **Adrián Rosales** y **Martha Elena Nava**.

A mi jurado de titulación por todos los comentarios y sugerencias que hicieron que esté trabajo tuviera un mejor sentido, especialmente a la **Maestra Ruth García** por los comentarios tan buenos que tuvo a este trabajo.

A todo el personal del **CINVESTAV-DIE** unidad Sur que me brindó su ayuda y apoyo en el proceso de este trabajo.

A quienes les debo que yo este presentando un trabajo de tesis en este momento: **Miguel Ángel Niño, Margarita Lenhe, Alejandro Rojo, Lorenzo Acosta, Sara Gaspar, Fausto Hernández +, Modesto Mejía, Pilar Martínez, Ana María González, Ada M. Mendoza, Ruth García, Vilma Ramírez, Fernando Jiménez, Patricia Medina**, entre muchos otros profesores.

A quienes sin pensarlo, siendo mis amigos contribuyen a que yo crezca y me fortalezca cada día : **Carlos Espinosa, Armando García, Alejandro Jordán, Emma Hinojosa, Elisa Ayluardo, Francisco Ortega, C. G. Ricardo Garduño, Samuel Islas, Jenisey Vergara, Carlos Mejía, Juan Carlos de Jesús, Carlos Jaymez, Erika (cobijita), Martha, Laura, Verónica Raquel**, todos mis amigos y todos los colegas de la **generación 98-01 de pedagogía** del turno vespertino en la facultad de filós.

A quien sin duda debo agradecerle cada momento de mi vida, la fuerza de cada día por seguir luchando para salir adelante, y sobre todo a quien espero no defraudar al momento de rendir cuentas y a quien después de mis padres agradezco todo lo que soy y encontrarme hasta este punto del destino. **Gracias Dios mío.**

Índice

	Pág.
Demasiado tonto para aprender.	07
Introducción	08
Capítulo Primero:	
“ La capacitación en la empresa ”	
1.1 La capacitación en la empresa.	12
1.2 Las etapas en las que se hace consistente la capacitación y el adiestramiento.	17
1.3 Análisis del sistema enfocado a la organización moderna.	18
1.4 El subsistema de capacitación.	20
1.5 El marco legal de la capacitación.	21
1.6 Tipos de capacitación.	23
1.6.1 Capacitación para el trabajo	24
1.6.2 Capacitación en el trabajo.	24
1.7 Formación del instructor.	24
1.8 Organización de los cursos.	29
1.8.1 Redacción de los objetivos del programa.	30
1.8.2 La estructura del contenido dentro del programa.	31
1.8.3 Selección de técnicas y materiales didácticos.	33
1.8.4 Preparación de las actividades de instrucción.	34
1.9 Unidades de instrucción.	44
1.10. La evaluación.	45
1.10.1 Tipos de evaluación.	47
1.10.2 El papel de la evaluación en la instrucción.	47
1.10.3 Planeación de la evaluación	48
Capítulo Dos:	
“Las competencias laborales”	
2.1 Las competencias educativas en la educación.	51
2.2 Antecedentes de las competencias laborales.	56

2.3 La globalización.	59
Capítulo Tres:	
"La capacitación como sinónimo de productividad en la empresa."	
3.1 El proyecto educativo alternativo.	68
3.2 Los casos piloto en México	71
3.3 Casos prácticos en México.	74
3.4 La educación del presente.	76
3.5 Las metas en cuanto a educación y capacitación.	79
Conclusiones.	82
Bibliografía.	87
Anexos.	91

DEMASIADO TONTO PARA APRENDER*

Un niño que sufría parcialmente de sordera volvió un día con un mensaje de la dirección de la escuela para sus padres. En él se sugería sacar a su hijo de la instrucción, pues era demasiado tonto para aprender.

Cuando su madre leyó el recado, dijo:

- ¡Mi hijo Tom no es ningún tonto!, ¡Yo le enseñaré!

Cuando Tom murió, muchos años después, el pueblo de Estados Unidos le rindió homenaje apagando las luces durante un minuto. Tom había sido el inventor del foco eléctrico.

Thomas Alva Edison inventó no sólo el foco gracias al cual podemos leer de noche, sino también las películas y el tocadiscos. Patentó más de mil descubrimientos.

* Cavanaugh, Brian Las Semillas Del Sembrador., Edición 1995. Editorial Panorama, P. 81.

I want to see myself
in the classroom we share
So please make sure
my culture is there.
My history is long
of it I'm proud
so please help me
sing it
play it
read it out loud!
Help me to know
my roots are deep,
help me discover
the knowledge I seek.**

INTRODUCCIÓN

Esta es una reflexión acerca de todo lo que conlleva y nos acerca a lo inmenso que enmarca la capacitación laboral hoy en día; siendo así que involucraré una de las novedades en capacitación: la educación basada en normas de competencias y la importancia que ésta tiene vista desde la mirada de la globalización que aqueja el ámbito educativo y por ende a la capacitación.

Hoy en día la capacitación sigue siendo un tema de controversia, algunos empresarios han basado su crecimiento en la capacitación de personal, mientras que muchos otros no la creen rentable o ni siquiera tienen claro de que se trata, y esto hace que la capacitación no tenga el éxito que se desea en todas las empresas. A estas fechas la capacitación ha tenido grandes avances y uno de ellos ha sido gracias a la era de la tecnología y más aún seguirá creciendo con la era del conocimiento que a traído consigo el programa de competencias laborales.

La capacitación tiene tal importancia que en nuestro país las leyes mexicanas la señalan dentro del Art. 123 de la Constitución Mexicana⁴ y dentro de varios artículos y apartados de la Ley Federal del trabajo. Sin embargo y aún sabiendo que la capacitación de los empleados debe ser responsabilidad de las industrias, muchas de ellas no tienen esta cultura y otras parecen hacer todo lo posible por evitar tener esta responsabilidad, y por lo general evaden todo el problema de

⁴ ART 123 de la Constitución Mexicana que menciona la necesidad de proporcionar capacitación al sujeto antes de involucrarlo en cierta labor, así como ayudar al personal que ya se encuentra laborando a desarrollar mejores habilidades.

entrenamiento ya sea con la insistencia de contratar personal competente o experimentado pensando en que el entrenamiento no se necesitará o bien contratan personal que no es experimentado y lo confían a un empleado con experiencia que se encargara del entrenamiento, aunque a mí parecer puede ser conflictivo pues el trabajador experimentado no cuenta con habilidades de instrucción y mucho menos con técnicas que permitan un éxito en la capacitación, ya que muchas de las veces el sujeto puede quedar con dudas que el empleado experimentado no puede contestar.

El entrenamiento de personal es un proceso que tiene como objetivo el desarrollo y el mejoramiento de las habilidades relacionadas con el desempeño, teniendo un programa eficiente podremos tener resultados como el aumento de la producción, reducción en la rotación de empleados y más satisfacciones en ellos mismos, y si a esto le agregamos el poder desarrollar una habilidad o una competencia laboral dentro su área de trabajo, tendremos mejores resultados, siempre y cuando definamos claramente como utilizar el termino competencia laboral.

Por ello analizaremos un poco de las competencias laborales y aunque este tema es ya antiguo en su aparición, a México llegó en el año de 1983 y se integro como un programa piloto en 1986 dentro del programa CONOCER en conjunto con el Programa Nacional de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación (PMET y C), a la fecha se ha instalado en varias empresas importantes para el país y en varias escuelas de educación tecnológica logrando varios cambios significativos, sin embargo aún continúa su marcha y para algunos causando demasiadas dudas sobre todo entre los países latinoamericanos dentro de la educación. Hoy en día y tras los resultados debemos pensar que la supervivencia de una empresa no se encuentra determinada, sólo por su capacidad competitiva, es decir, bienes o servicios sino por sus características de precio, calidad, diseño y confiabilidad en el mercado, condición básica para la existencia de una organización empresarial, y dentro de todos estos aspectos quienes realizan la calidad son los empleados, a los que debemos conservar

capacitados, y dar apertura a las nuevas generaciones de profesionales (técnicos y humanistas) pues se está dejando a varios fuera, por no tener experiencia laboral a la que hoy se le llama competencia adquirida, pero ya analizaremos más adelante esto.

El cambio del paradigma tecno-productivo dentro de la empresa, la transformación que están atravesando los parámetros del mundo de la producción y el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para el ingreso al mundo del trabajo, cada vez más segmentado y más exigente en cualquiera de sus niveles no sólo nos remite a las transformaciones tecnológicas y organizacionales del conjunto de las empresas, sino también a las modificaciones que se verifican en la relación que aparece entre ellas. Y es aquí donde debemos analizar que rumbo esta tomando la educación y que rumbo esta tomando la capacitación dentro de la empresa, por lo pronto hay que tomar medidas que ayuden a realizar mejoras dentro de la empresa para no quedarse atrás con las novedades.

Así que es indispensable determinar las necesidades de capacitación mediante una investigación que proporcione la descripción detallada y precisa de la actividad en la que se debe instruir al trabajador, apoyar a los empleados nuevos y a los ya experimentados, con crecimiento dentro de la empresa, con incentivos, capacitación adecuada, etc.

La capacitación cumple de esta forma con una función de suma importancia en la empresa, por ello me doy a la tarea de realizar un análisis del riesgo que con base en las competencias laborales sin saber las bases de este menester, analizando nuestra cultura y viendo a la capacitación desde un enfoque que involucre la verdadera capacitación, esto hará así mismo a la empresa más productiva y capaz de dar los mejores resultados en el desarrollo del trabajo encomendado.

**PRIMER
CAPITULO**

**LA CAPACITACION
EN LA EMPRESA.**

PRIMER CAPITULO

1.1 La capacitación en la empresa.

La capacitación tiene orígenes en el siglo XIX, con la llegada de la industrialización debido a que era una forma de emprender un nuevo camino hacia el desarrollo, así que mucha gente tuvo que abandonar los trabajos tradicionales para formar parte de la cada vez más amplia y algunas veces no tan hábil fuerza de trabajo industrial. Comenzando así la formación del personal en el lugar de trabajo; claro que esto trajo consigo una capacitación no muy consistente ya que estaba creada sobre la marcha, sin mencionar la cantidad de accidentes que tuvieron que suceder para que se aprendiera; y esto sucedió hasta casi finales del año 1960.

Poco a poco se fueron produciendo más métodos de capacitación accesible y segura; en la actualidad con la llegada de las nuevas tecnologías, de las computadoras y de otras máquinas programables, el nivel y el tipo de habilidad requerida por la mayoría de las profesiones cambio de forma significativa. Estas nuevas tecnologías están provocando un profundo cambio en los métodos de trabajo, en la estructura de las empresas, en la naturaleza del trabajo y en la misma sociedad.

Un avance significativo son los simuladores, en los cuales el personal puede ser capacitado casi como si estuviera ya realizando sus funciones, pero con la posibilidad de poder ser ayudados y atendidos con las dudas y problemas que vayan resultando, esto hace más sencillo y hábil el trabajo dentro del área laboral real y más productiva a la empresa.

Hoy en día las literaturas que hablan de la capacitación la definen como una forma extra escolar de aprendizaje, necesaria para el desarrollo de la economía nacional.

Precisando de formar cuadros calificadoros suficientes para responder a los requerimientos del avance humano y elevar la productividad.

Es concebida como una respuesta a la falta de personal calificado, al crecimiento y acelerador del proceso de cambios organizados, a la necesidad de contar con personal preparado y al imperante reto que tiene el hombre como tal y como ser social.

Sin embargo en esta materia no existe sistema práctico con estos fines. "Por ello es que la capacitación carece de credibilidad, por este motivo, en gran cantidad de empresas los encargados de administrarla son gente hecha al vapor, carente de experiencia. Esta situación ha llevado a que cada organización cree los suyos propios, en el mejor de los casos u opere los programas sin el control necesario"¹, creando así únicamente programas reactivos².

Por ello es que hay que tener dominio del tema para poder venderla en las empresas como una forma de productividad y no como un gasto banal para la empresa. He de mencionar que de los términos que creo son pertinentes conocer y los conceptos principales en esta materia para hacer más entendible la utilización de ellos son los siguientes y así poder introducirnos más en el tema.

Comencemos por el término educación, entendiendo como un proceso de formación social. La educación siempre deberá tener un objetivo, ya que no estamos educando para un mundo abstracto, sino para influir, participando de una manera u otra dentro de una colectividad, de la cual se forma parte, ligando así la parte educativa con la laboral, considerando que "el hombre es plenamente social cuando forma parte de la fuerza productiva de un país"³, para lo cual tendrá que utilizar los conocimientos adquiridos durante su proceso educativo. Abarcando así el término a toda la actividad humana, como un proceso de enseñanza-aprendizaje

1 Reza Trojano, Jesus Carlos. Cómo diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones. Serie Administración de la capacitación. Editorial panorama p 15

2 Con este término de reactivo quiero hacer énfasis en su utilización como término en la capacitación de programas que no son del todo sustanciales.

3 Salazar Fernando. Los caminos para la libertad. Tecnológico de Monterrey, México 1999 p. 76

continúo por medio del cual un individuo o grupo van adquiriendo un repertorio tal de comportamientos que les hace posible la supervivencia en la sociedad en la que se desenvuelve.

Estos procesos educativos varían en cuanto a su temporalidad y forma de aplicación, mencionando así que existe la educación formal e informal:

"La educación formal es un proceso de enseñanza-aprendizaje, estructurado y sistematizado que se imparte a través de las instituciones que se rigen bajo los criterios establecidos por la secretaria o dependencia indicada, en el caso de México es la Secretaría de Educación Pública y la Universidad Nacional Autónoma de México"⁴

quienes tienen esa función, proporcionando a los individuos elementos teóricos que les permitan un adecuado desenvolvimiento en su vida cotidiana, obteniendo un grado reconocido en todo el país y con la opción de ingresar otros sistemas educativos formales en otros países.

En cuanto a la educación informal mencionaré que "es un proceso de enseñanza-aprendizaje sistemático, desligado del sistema educativo nacional y dependiente del campo en donde se desenvuelve un individuo"⁵. La capacitación forma parte de la educación informal, ya que como he definido, es un aprendizaje desligado de un sistema educativo; ahora bien continuaré la estructura de conceptos revisando las áreas de aprendizaje.

Dentro de las áreas de aprendizaje mencionaré que existen diferentes manifestaciones del comportamiento del ser humano en las que influye el aprendizaje como a bien lo menciona Bruner⁶ y entre las cuales señalaré:

4 Ibidem p 18

5 Ibidem p 20

6 Bruner, Jerome. Hacia una teoría de la instrucción. Editorial Uthes. p 25

Cognoscitiva: Comprende los procesos de tipo intelectual en los que se desempeña una actividad como: la atención, memoria, análisis, abstracción y reflexión. Abarcando así el perfeccionamiento del pensamiento cuantitativo y cualitativo, aunque básicamente es el análisis.

Afectiva: Comprende el conjunto de actitudes, valores y opiniones del individuo al momento de generar un comportamiento en favor o en contra de personas, hechos y estructuras que intervienen en el desempeño del trabajo.

Psicomotriz: Es el proceso que se desarrolla cuando la habilidad y la destreza son necesarias en las actividades que realiza un individuo, que algunas veces depende de un proceso cognoscitivo, ya que son físicamente observables. Abarcando la coordinación y el equilibrio de los movimientos.

En cuanto a capacitación y adiestramiento deseo hacer mención de la diferencia de los términos que "aunque parecieran referirse a lo mismo nos indican diferentes cosas. La capacitación es el desarrollo de aptitudes de una persona, con el único fin de prepararlo para que se desempeñe adecuadamente en el puesto de trabajo que se le ha encomendado; respondiendo de esta manera al área de aprendizaje cognoscitiva. En tanto que el término adiestramiento responde a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar las habilidades motoras o destrezas de un individuo con el fin de incrementar su eficiencia en el puesto en el que se desenvuelve."⁷

Con el término "desarrollar" me refiero a la capacitación que es tomada como: "la manera de integrar a las personas en su entorno socio-laboral, con el propósito de que comprendan las características de la empresa, los procesos internos y

⁷ Ibidem p 22.

externos de comunicación, el liderazgo, la importancia de la calidad en la empresa y los productos que ofrece al mercado. Junto con este término defino el de formación profesional, en el que la obtención de conocimientos y el desarrollo de las aptitudes, permiten la preparación integral del hombre para una vida activa, productiva y satisfactoria⁸.

Dentro de todo este marco de conceptos existen seis palabras que aunque pequeñas forman la base de todo lo anterior, nos menciona Reza Trosino⁹ que ayudan no sólo al desenvolvimiento de la capacitación o al adiestramiento, ayudan al individuo a desarrollarse en la vida cotidiana y social en donde vive, y estos son:

- a) **Actitud:** Es un comportamiento de tipo emocional regido por las experiencias con las que el individuo cuenta respecto a hechos, personas, situaciones y experiencias en instituciones que van ocurriendo en su vida y que le van formando.

- b) **Aprendizaje:** Es la modificación del comportamiento y el pensamiento de las personas, ocurre como resultado de un proceso de adquisición o captura de conocimientos que se van almacenando y formando parte de la cognición del sujeto.

- c) **Aptitud:** Es la capacidad de un individuo para aprender, permitiendo mediante alguna enseñanza o entrenamiento específico un conocimiento o una habilidad que a futuro podrá realizar libremente utilizando estos conceptos.

⁸ Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa México 1997, p. 12.
⁹ Ibidem p. 22.

- d) **Conocimiento:** Es el conjunto de principios que conforman el saber humano.
- e) **Habilidad:** Es un conocimiento o una destreza necesaria para ejecutar las tareas que se le solicitan al individuo en el desarrollo de su ocupación.
- f) **Hábito:** Comportamiento del ser humano que se caracteriza por cierta estabilidad y que se adquiere mediante el ejercicio y repetición de un conocimiento, una experiencia o costumbre.

1.2. Las etapas en las que se hace consistente la capacitación y el adiestramiento.

Habiendo mencionado los principales términos que utilizaremos en capacitación y adiestramiento, me es necesario comentar que aunque la empresa puede ofrecer a sus empleados una instrucción y que ésta puede ser vista desde distintos puntos de vista. Desde, mi perspectiva se compone de siete etapas importantes, como menciona Reza Trosino¹⁰, ya que le dan consistencia y la hacen funcionar de manera que proporcione resultados, estas son:

- ° La primera, enmarca a la capacitación desde el enfoque de sistema y analiza sus insumos y productos.
- ° La segunda, trata sobre la organización de unidades de capacitación y desarrollo.
- ° La tercera y cuarta etapa contienen guías y formatos para la elaboración de proyectos y programas.

- ° La quinta parte contiene sistemas de control para el coordinador.
- ° En la sexta se parte de la descripción en la forma de controlar un programa.
- ° Por último, en la séptima etapa se presenta un informe de resultados de programas y control de los programas realizados.

Teniendo en cuenta estos siete pasos principales para organizar nuestro programa de capacitación y así ejercer una buena preparación en los empleados, continuará dando un análisis desde una perspectiva moderna, es decir, tenemos cambios día con día en cuanto a tecnología, avances en todos los aspectos y por supuesto la capacitación debe estar también al tanto de ello; todo esto sin olvidar que la calidad, la productividad y ser competitivos con gran espíritu de liderazgo serán nuestros ingredientes principales.

1.3. Análisis del sistema enfocado a la organización moderna.

No hay un modo único de conceptualización en la función de capacitación dentro de una organización. Cada orientación teórica expone una serie de diferentes problemas, haciendo hincapié en aspectos diversos y, en consecuencia posibilitar teorías alternativas que presenten utilidad.

La orientación conceptual enmarca a la capacitación como un conjunto de elementos que trabajan agrupadamente para el objetivo general de una organización. Para nuestros objetivos sólo se enfatiza en cinco elementos constitutivos de un sistema, menciona De la Torre¹¹, con el fin de clarificar su uso y evitar equívocos los cuales son:

10 Reza Trisno, Jesús Carlos. El abc del instructor y también del profesor, moderador y cualquier facilitador de procesos educativos. Editorial Panorama, México, 1994 p. 49

11 De la Torre y de Miguel, J. M. La formación del personal en la empresa. Editorial Uitea, Barcelona, España 1995 p. 65

1. **INSUMOS.** Es todo lo que ingresa a un sistema, como materiales, energía o información que lo alimenten y que al combinarse y transformarse dan por resultado productos.
2. **PROCESOS.** Constituyen las acciones ordenadas y sistematizadas para convertir los insumos en productos.
3. **PRODUCTOS.** Son los resultados que se producen de un proceso de los insumos, tales como: bienes, servicios, comportamiento, información, etc.
4. **REALIMENTACION.** Es el recurso que tiene el sistema para regular sus acciones y facilitar el alcance de sus objetivos. Es la información que el sistema tiene de los resultados de su acción en el exterior.
5. **AMBIENTE.** Lo constituyen las fronteras o límites de un sistema, mismos que lo definen y delimitan. Un sistema se puede distinguir del ambiente en que existe y está abierto a influencias procedentes de él.

La organización en la capacitación y el adiestramiento según nos expone Espinosa¹², está integrada y vinculada por varios sistemas, los cuales pueden dividirse de la siguiente manera:

- a) Relaciones externas, vincula a la empresa con su medio ambiente.

¹² Espinosa, Alejandro. Capacitación y reestructura productiva en América Latina. UAM-Iztapalapa, México 1995 p 35.

- b) Dirección (regulador), componente que impulsa, coordina y vigila a la empresa.
- c) Tecnología, precisa qué y cómo hacer.
- d) Finanzas (control), capta, distribuye y controla los recursos monetarios.
- e) Recursos materiales, provee y conserva los bienes muebles e inmuebles y distribuye los materiales necesarios para el cumplimiento de las funciones.
- f) Relaciones laborales, conjunto de estructuras y procedimientos por medio de los cuales se establece y aplican normas de trabajo y readoptan decisiones de la producción.
- g) Mercadeo, hace llegar los productos a los consumidores finales.

1.4. El subsistema de capacitación.

El subsistema de capacitación va a recibir insumos del ambiente organizacional formado por los anteriores subsistemas y la organización en general y del ambiente extra organizacional constituido por las entidades normativas en esta materia.

"La conversión de los insumos en productos se lleva a cabo mediante el proceso de administración de los programas de instrucción. Por medio de la determinación de necesidades de capacitación de la empresa así como de la elaboración, operación de los programas y su control evaluativo y seguimiento".¹³

¹³ Op. cit. Reza Trosino, Jesús Carlos. El abc del instructor y también... p 23

Al concebir sistemáticamente la función de la capacitación esto nos permitirá enfocarla como una serie sistematizada de actividades encaminadas a dotar al individuo de conocimiento, desarrollar habilidades y mejorar sus actitudes para el logro de los objetivos organizacionales del área del trabajo y el desarrollo integral del individuo.

1.5 El marco legal de la capacitación.

Uno de los más importantes insumos del sistema de capacitación son los lineamientos normativos. Las leyes mexicanas la consignan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁴ que constituye una de las legislaciones más del mundo:

Artículo	Contenido
123 Apartado A Fracción XIII	Obligación de las empresas de proporcionar instrucción para el trabajo.

Y por supuesto es abordada más a fondo por la Ley Federal del Trabajo¹⁵, como puede verse en los siguientes artículos:

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Título sexto. Del trabajo y la previsión social. párrafo XIII. 141a Edición. Editorial Porrúa. México 2002.
¹⁵ Ley Federal del Trabajo. 135a Edición. Editorial Porrúa. México 2000.

TEMA	ARTICULO	CONTENIDO
Sobre el propósito de la capacitación.	153-A	Elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador.
	153-F	Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; proporcionando información, sobre nueva tecnología, preparando para una vacante; prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad.
Sobre las obligaciones de la empresa.	25 VIII	Incluir en el contrato colectivo puntos referentes a la capacitación.
	391 VII	Proporcionar capacitación e instrucción.
	132 XV	Participar en las comisiones para este fin.
	132 XXVIII	Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) sobre la constitución y las bases generales de las comisiones mixtas.
	153 O	
	153	Impartir la capacitación durante la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta.
	153 K	Atender convocatoria para la constitución de las comisiones.
	153 N	Presentar a la STPS los planes y programas e informar avances y / o modificaciones de los mismos.
	153 Q	Aplicar inmediatamente los planes.
	153 V	Enviar a la STPS una lista de constancia de habilidades.
Sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores.	153 A	Derecho del trabajador a la capacitación y adiestramiento.
	153 H	Obligación de asistir puntualmente a los eventos, y atender a las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de evaluación.

TEMA	ARTICULO	CONTENIDO
	153 I	Derecho a formar parte de las comisiones mixtas de capacitación e instrucción.
	153 T-V	Derecho a constancia respectiva y a figurar en los registros. Obligación a acreditar o presentar examen de suficiencia cuando se niega a recibir la capacitación.
Sobre las comisiones mixtas de capacitación e instrucción.	153-I	Integración y facultades de las comisiones.
Sobre los planes y programas.	153 Q	Requisito de los planes y programas de capacitación.
Sobre las sanciones	153-S	Hacer referencia a lo dispuesto en el artículo 878-IV.

1.6 Tipos de capacitación.

La unidad de capacitación va a administrar diferentes tipos de programas, derivado de las disposiciones legales en esta materia, por ello la capacitación y el adiestramiento se dividirán en la capacitación para el trabajo (capacitación), y la capacitación que se proporciona en el trabajo, cuando se desean actualizar los conocimientos del empleado que ya cubre un puesto dentro de la empresa (adiestramiento), así como la educación que se le puede proporcionar a un empleado de forma cultural sin ser ésta necesaria en su puesto dentro de la empresa (desarrollo), quedando mejor definidos de la siguiente manera:

1. *Capacitación para el trabajo.*

- a) capacitación de preingreso.
- b) inducción.
- c) capacitación promocional.

2. Capacitación en el trabajo.

- a) capacitación en el trabajo.
- b) capacitación específica y humana.

3. Desarrollo.

- a) educación formal para adultos.
- b) integración de la personalidad.
- c) actividades recreativas y culturales.

1.6.1 Capacitación para el trabajo.

Esta va dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función; ya sea por ser de nuevo ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma empresa u organización. Su objetivo es proporcionar al personal la capacitación adecuada al puesto que vaya a ocupar.

1.6.2 Capacitación en el trabajo.

La capacitación en el trabajo la conforman una serie sistematizada de actividades encaminadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes de los trabajadores en la labor que realizan. En ella se conjugan la realización individual con la consecuencia de los objetivos de la institución.

1.7. Formación del instructor.

La formación del instructor es de suma importancia ya que si éste no cuenta con una mínima formación todo es banal, por ello es importante que así como se proporciona una capacitación a los nuevos empleados se mantenga actualizado el formador o instructor.

En la función como instructor comenzaremos por seleccionar una técnica grupal, cuando se trate de instruir a varias personas en una misma actividad. "Los materiales didácticos se seleccionan cuando se eligen las técnicas; por ejemplo, una exposición verbal necesita auxiliarse de materiales como pizarrones, diapositivas, franelogramas, transparencias, etc.; en cuanto al conocimiento de una máquina o aparato, la técnica más adecuada es la demostrativa y los mejores materiales son los equipos reales"¹⁶.

Cuando se utilizan técnicas basadas en la dinámica de grupos, por ejemplo: la discusión en grupos pequeños que consiste en agrupar a varios participantes para discutir un problema específico, los materiales son generalmente documentos impresos.

La preparación de la instrucción constituye una importante etapa en la elaboración de un programa. Consiste en precisar las actividades que se van a realizar para que los participantes aprendan; esta preparación incluye la elaboración de los materiales didácticos como son: la utilización del cañón y la computadora, diapositivas, documentos impresos, filmes, etc.

Finalmente en la organización de los cursos es muy importante la distribución del tiempo: horario y calendarios, un ejemplo de ello es el que nos ofrece Rojas Soriano¹⁷.

¹⁶ *Ibidem* p 55

¹⁷ Rojas S Raul. Guía para realizar investigaciones sociales. 12a Edición. Editorial Plaza y Valdés México 1990 p 276.

EJEMPLO:

ACTIVIDADES	SEMANA	DÍAS
INTRODUCCIÓN	1	16 AL 20 DE AGOSTO
IMPORTANCIA DEL CURSO.	2	23 AL 27 DE AGOSTO
DESARROLLO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN	3	30 AL 4 DE SEPTIEMBRE.

También es necesario cuidar que las condiciones materiales para el curso, (espacio, iluminación, etc.) sean adecuadas para evitar el surgimiento de problemas que interfieran en el desarrollo. Pero lo más importante que no debemos olvidar son cuatro aspectos que nos recomienda Reza Trosino¹⁸ dentro del curso: calidad, productividad, competitividad y liderazgo.

Calidad: Esta sólo puede definirse en función de cada sujeto. Consiste en mejorar continuamente los procesos de desarrollo de nuestras funciones o el mejoramiento de nuestro producto, es dejar satisfechos a los demás y a nosotros mismos con nuestro trabajo. Es mejorar día con día nuestro liderazgo.

Productividad: La productividad se define como la satisfacción de hacer las cosas con calidad, tratando de lograr cero defectos, dando como resultado el mejoramiento de los procesos en la realización de nuestro trabajo, es así que nos hacemos personas competitivas.

¹⁸ Op cit. Reza Trosino, Jesús Carlos. El abc del instructor y también..... p 46

Competitividad: Ya que vivimos en un mundo que espera lo mejor de nosotros, en creciente desarrollo y cambio, debemos contar con la mayor calidad y productividad, preparados para todos los cambios diarios que se dan, a estar preparados le llamaremos ser competitivos.

Liderazgo: El liderazgo es mejorar nuestro comportamiento como hombres, estar incrementando día con día la calidad y la productividad, es sentirnos motivados a ser mejores en cada momento y en cada situación que se nos presente, verificar los fallos y trabajar en ellos.

En cuanto a "la administración de recursos humanos mencionaré que es un fenómeno que se observa en las empresas u organizaciones, el hombre siempre ha vivido y vivirá dentro de sistemas y todo este sistema alberga la administración de recursos humanos, vale la pena intentar una clasificación observando los siguientes subsistemas:

Dentro del subsistema de ingreso de personal quedan ubicados los programas de reclutamiento, selección, contratación e inducción. Mencionado así que el reclutamiento es el esfuerzo que la organización realiza para atraer personal calificado y con posibilidades de integración.¹⁹

"La contratación que es el paso que continua consiste en la formalización por medio de un documento la relación de trabajo que sostendrá la empresa con el empleado, quedando así un contrato ya sea por tiempo determinado o predeterminado²⁰". "Por último la inducción o introducción consiste en familiarizar al trabajador con la empresa, con su área de trabajo, sus compañeros y de las obligaciones y prestaciones que contrae con el puesto que desempeñará²¹".

19 Ibidem p 52

20 Ibidem p 85

21 Robert N. Gagnese & J. Briggs. La planificación de la enseñanza. Editorial Trillas. México 1987. p 54.

Ahora bien, "el subsistema de permanencia o servicio, se refiere al lugar donde se llevarán acabo los programas de capacitación, salarios, relaciones laborales, servicios y prestaciones, etc. Aquí debemos tener especial atención, en este punto la capacitación se desarrolla con la consigna única de dotar de habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes al personal que requerimos en cierto puesto de trabajo, o tal vez únicamente actualizarlo con algún curso, también aquí se da el adiestramiento del personal²²." Este mismo subsistema incluye el desarrollo que son todas las actividades que permiten hacer crecer al personal, es decir, la promoción de personal, debiendo ser constante; promover al personal demuestra que tienen capacidades y potencialidades y eso nos ayuda en el desarrollo de la empresa también.

En este mismo punto se analizan los puntos de valorización, evaluación y descripción de puestos, etc. Las relaciones laborales serán un punto fundamental en el que se debe buscar el equilibrio y la armonía dentro de un clima sano de trabajo, encauzando así a la motivación, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo.

Por último "dentro de este subsistema los servicios y prestaciones encontramos los valores agregados al salario y bienestar del trabajador con el propósito de provocar su interés hacia la organización y mejor nivel de vida, trabajando así lo referente a aguinaldos, primas, vacaciones, eventos socioculturales, deportivos y medidas de higiene y seguridad necesarias en la empresa para el mejor desenvolvimiento"²³.

En cuanto al subsistema macro envolvente del sistema diré que contiene la misión, los objetivos, las políticas y los procedimientos institucionales, así como los eventos culturales y mecanismos jurídicos que influyen directamente en el comportamiento de los distintos programas que se diseñan, operan y evalúan en la empresa. Una empresa necesita establecer un sistema que es el conjunto de partes o elementos

22 Op cit Reza Trosino, Jesús Carlos El abc del instructor y tallerén., p. 52.

que integran un todo ordenadamente y con coherencia, pudiendo desarrollarse y estudiarse por separado, siendo necesario que exista una relación entre éstos que permitan una interacción y así alcanzar un objetivo en común.

Deduciendo esto podremos mencionar que " las ventajas de un sistema nos proporcionan una mejor capacidad de integración de elementos aislados, para coordinar esfuerzos y evitar duplicidades, satisfacer la programación y presupuestación de las actividades empresariales y las de capacitación y desarrollo de los recursos humanos, para poder adaptarnos a los fenómenos generales y específicos, dándonos así flexibilidad, y acceder a la evolución acorde con los avances tecnológicos, aprovechando así de la mejor manera los recursos y mejorando con ello la planeación, la organización, la operación y el control de los procesos"²⁴.

1.8. Organización de los cursos

Dentro de la estructuración que se tiene que tomar en cuenta para la formación correcta de un curso y con ello la planeación que nos brinde buenos resultados, es importante mencionar que tenemos por comienzo que saber a qué persona será dirigido nuestro curso, además del tiempo y el lugar ofrecidos para este mismo. Contando con lo anterior nos queda por confeccionar un calendario en el cual distribuimos nuestro tiempo, trabajo y actividades (como ya hemos mencionado anteriormente, y para culminar nuestra organización es importante tener presentes nuestros objetivos a seguir, el desarrollo y las evaluaciones, estas últimas son las más importantes en nuestro curso ya que de ello depende no sólo la evaluación del sujeto, también se integra la nuestra como capacitadores adecuados.

En su libro el profesor J. Carlos Reza²⁵, nos plantea un modelo elemental en el desarrollo de cursos de capacitación, y lo podré explicar más claramente en el siguiente esquema:

-
1. Recepción de demandas de capacitación
 2. Búsqueda de instructores
 3. Especificación de contenidos, calendarización e inscripciones
 4. Entrega y fotocopiado de originales del curso.
 5. Preparación de: aulas, equipo, diplomas y materiales.
 6. Desarrollo de cursos.
 7. Registro y certificación oficial.
-

El capacitador siempre debe identificar aquellas actividades en las que se necesita capacitar y describirlas con precisión para que los objetivos puedan ser bien definidos y el programa sea útil, a través de las técnicas o las herramientas de diagnóstico, es decir, los cuestionarios, las entrevistas, las juntas de trabajo, los informes o en la revisión del inventario de habilidades.

La descripción incluirá las actividades que debe realizar el trabajador, las condiciones en que debe hacerlas y la eficiencia (rapidez, exactitud, y/o precisión) que debe alcanzar, es decir, a quienes va dirigido el curso y si se van a capacitar al mismo tiempo o en periodos distintos. Siempre para planear el curso, seleccionar las técnicas y materiales didácticos, se necesita saber si la instrucción será individual o en grupo.

1.8.1. Redactar los objetivos del programa.

“Los objetivos son los resultados que se desean alcanzar, las actividades que son necesarias aprendan los participantes; se redacta según la descripción de actividades. La ausencia de objetivos o su redacción imprecisa, hacen que el

²⁵ Ibidem p 92

programa no responda a las necesidades de instrucción. Una vez redactados, se analiza para obtener la lista de los elementos que deben ser aprendidos²⁶.

Nunca debe olvidarse que si los objetivos no se plantean en función de lo que se desea alcanzar con dicho curso la capacitación a final de cuentas no tendrá funcionalidad y habremos trabajado para nada, este punto es de suma importancia, a mi parecer lo considero el centro de la capacitación.

1.8.2. La estructuración del contenido dentro del programa.

Como contenidos educativos se entiende a las exigencias y los quehaceres materiales que se plantean en la acción conjunta de educador y educado, que imponen determinadas medidas y tienen o persiguen los correspondientes efectos. Estas exigencias están referidas a determinadas condiciones y normas reales de la educación. Se trata de exigencias concretas de experimentar la cultura, facilitar el desenvolvimiento del educador y, suscitar impulsos con vistas a desarrollar ulteriormente el nivel cultural.

El contenido puede entenderse como aquello que ha de enseñarse para lograr los objetivos, consiste en un conjunto de conocimientos y manipulaciones que el participante debe saber y, siendo esta también una infraestructura del modelo es una taxonomía de contenidos temáticos que persigue los objetivos siguientes:

- ✓ Brindar una visión sistemática del temario total, inclusive la correlación entre un tema y otro
- ✓ Facilitar la estructuración del diagnóstico de necesidades de capacitación, y
- ✓ Apoyar el diseño educativo.

"Para facilitar las actividades del instructor, se hace indispensable dentro del proceso de elaboración de un programa la etapa de estructuración del contenido.

En esta etapa el contenido se organiza de manera que resulten fáciles de entender las relaciones entre elementos y con ello cada uno de éstos, tenga un significado con el contenido total"²⁷.

Los contenidos, requieren de una estructuración lógica que facilite, tanto al instructor como al participante la organización de los elementos de manera que cada uno tenga significado en función de la estructura total. Algunas veces la situación puede complicarse cuando observamos un fenómeno peculiar que inclusive en organizaciones que trabajan seriamente en el diagnóstico de necesidades y en el diseño de un programa satisfactorio de capacitación gerencial se presenta, pues al analizar dichas situaciones podemos llegar a la conclusión de que ellas carecían de una infraestructura conceptual que sirviera para optimizar el proceso.²⁸

"La posición central de la didáctica dentro de la teoría de los contenidos se puede explicar en gran parte por la función que le corresponde en la escuela pública y en su plan de enseñanza"²⁹. Los contenidos y la estructura metodológica de la clase son también factores definitorios de los recursos, ejerce un papel determinante la figura del profesor ya que éste sabrá ocupar los tipos de recursos.

"La necesidad de entender al instructor necesariamente como un profesional activo en la transición del currículum tiene derivaciones prácticas en la concreción de los contenidos para unos alumnos determinados, en la elección de los aspectos más relevantes a evaluar en ellos y en su participación en la determinación de las condiciones del contexto escolar."³⁰

Para facilitar las actividades del instructor "durante la instrucción y para establecer el orden en que los elementos del contenido serán enseñados, se hace indispensable dentro del proceso de elaboración de un programa la etapa de

27 op cit De la Torre y de Miguel La formación p 87

28 De Mattos, Luis A. Compendio de Didáctica General. Editorial Kapeluz Buenos Aires 1974. p 215

29 Cingriano, Gustavo Villaverde. Análisis Dinámico de Grupos y educación. Editorial EL ATENEO, Mexico 1987 p.5

30 Anas Galicia, Fernando. La capacitación para la competitividad y la colaboración, AMECAP, Mexico 1994 p15

estructuración del contenido"³¹. En esta etapa el contenido se organiza de manera que resulte fácil de entender; el tipo de actividades que se realiza en un determinado trabajo proporciona frecuentemente, la estructuración del contenido.

1.8.3. Seleccionar las técnicas y los materiales didácticos.

Las técnicas de instrucción y los materiales didácticos facilitan el aprendizaje, si son seleccionados adecuadamente. Las técnicas de simulación poseen características particularmente útiles en el campo de la formación, entre ellas mismas difieren substancialmente de las técnicas de discusión, por el elemento tiempo, aunque las técnicas de discusión nos ayudan a tomar decisiones y a cometer errores sin adjudicar daño a la empresa, mientras que las técnicas de simulación son muy antiguas y utilizadas por los adiestramientos militares para dar solución a problemas prácticos.

Ejemplos de materiales que nos pueden ser útiles en el desarrollo de nuestro curso son: Pizarrones, Franelogramas, Proyectoras, Carpetas con hojas de papel bond, entre muchos otros.

Mientras que dentro de los ejemplos que podemos utilizar en cuanto a técnicas grupales como podemos ver en el siguiente cuadro se expone la utilización que se le puede dar a cada una de ellas, y estas son las siguientes:

31 Op. cit. De matos, Luis A. Compendio de Didáctica ... p 220

Cuadro de clasificación de técnicas grupales						
	Motivación	Información	Explicación	Análisis y Síntesis	Discusión y/o conclusión	Evaluación
Lluvia de ideas	X	X				
Cuchicheo	X	X				
Sociodrama	X	X		X	X	X
Panel		X	X			
Corrillos		X	X			
Phillips 6-6		X	X			
Acuario	X			X		X
Estado Mayor			X	X		
Entrevista				X	X	
Foro Abierto				X	X	
Debate				X	X	X
Mesa Redonda		X		X	X	X
Seminario		X		X	X	X
Simposio					X	X
Asamblea					X	X

1.8.4. Preparar las actividades de instrucción

Como he mencionado las técnicas y los materiales son importantes en el desarrollo de nuestro curso y a la hora de preparar las actividades podemos incluir algunas de las técnicas grupales que ya se han mencionado, no debemos olvidar que el éxito de un programa depende en gran medida de la preparación de las actividades que se realizarán en el momento de la instrucción. La improvisación produce resultados poco satisfactorios. Es muy importante contar con material didáctico, que faciliten la tarea del instructor y el aprendizaje de los participantes y contar con una clara identificación de la técnica grupal que nos será útil, por ello a continuación explico alguna de ellas.

La lluvia de ideas.

Esta técnica es una forma de trabajo que permite la libre presentación de ideas, sin restricciones, ni limitaciones, con el objeto de producir ideas originales o soluciones nuevas. El objetivo es desarrollar la imaginación creadora, la fomentación del juicio crítico sobre algunos problemas o situaciones, promover la búsqueda de soluciones distintas, facilitar la participación de todos los asistentes con autonomía y originalidad, y establecer una atmósfera de ideas y de comunicación que permita la consideración del tema, desde diferentes puntos de vista.

Esta técnica sólo requiere de conocer el tema con anticipación por parte del grupo en general y saber cuánto tiempo tiene para este trabajo. Para trabajarlo el maestro o asesor hará la introducción necesaria, insistiendo en: la forma de trabajar, el tiempo y la importancia del tema. Al comenzar a trabajar se nombra un secretario que vaya anotando las ideas o críticas breves que cada alumno va expresando libre y espontáneamente con relación al tema, el maestro o coordinador llevara un orden no permitiendo hablar a varias personas a la vez, ni de un asunto ajeno a tema.

Terminado el tiempo para la creación de ideas, se pasa a la siguiente fase, que será: la crítica, síntesis y conclusión de lo que se expuso por todos los alumnos en el periodo anterior; las anotaciones del secretario permitirán conservar las ideas expuestas culminando de esta forma en conclusiones y resumiendo así lo expuesto en una idea general.

Cuchicheo.

Esta técnica consiste en dividir al grupo en parejas, para tratar un tema o cuestión en voz baja. El objetivo de esto es permitir la participación individual y simultánea de todos los integrantes de un grupo en un tema determinado.

El único requisito para esta actividad es trabajar en parejas y casi en silencio para no interrumpir. La mecánica de esto es que el maestro o coordinador presente la pregunta o tema a tratar, aclare el objetivo que se persigue y el tiempo de que se dispone, invitando a cada alumno a trabajar con un compañero. Terminado el tiempo, se invita a uno de los integrantes de la pareja a informar por escrito u oralmente al maestro o coordinador y al grupo en general los resultados de su trabajo. Para finalizar la técnica se extrae de todos los subgrupos una conclusión general, que puede ser aplicada como motivación y/o evaluación.

El sociodrama o la escenificación.

En esta técnica se trabaja con dos o mas persona que representan una situación de la vida real o de la historia, asumiendo los roles o papeles necesarios con el objeto de que pueda ser comprendida y tratada por el grupo.

El objetivo de esta es identificar el personaje que se está representando, comprender más a fondo el lugar y el momento que rodean aquella situación, haciendo el juicio crítico mas real y de esta forma obtener una conclusión hacia el tema que se esta tratando.

El requisito en esta actividad puede prepararse con tiempo, o bien ser producto de una improvisación. Se debe fijar el tema y el tiempo, tal vez una reunión previa con los actores para asumir los papeles, e improvisar su dialogo, así mismo se prepara el escenario que será de lo mas sencillo posible.

El maestro hace una adecuada introducción, señalando la importancia del tema y lo que se espera de los alumnos expectantes y de los alumnos que participan en el escenario. Esta técnica permite evaluar si los alumnos han comprendido un problema social, una situación histórica, una obra literaria o bien proyectan sus situaciones conflictivas.

El panel.

Aquí se trabaja en el estudio de un tema por parte de un grupo de alumnos, desde diferentes puntos de vista, el objetivo es analizar un tema con el vocabulario propio, fomentar la investigación, desarrollar diversas capacidades y habilidades del alumno: análisis, síntesis, expresión oral, juicio crítico, etc.

El único requisito es fijar el objetivo con anticipación, elegir a quienes van a participar, orientar a cada uno de los alumnos respecto a donde y quien puede ayudarles a documentar y advertir el tiempo que va a hablar cada uno (de 3 a 5 mín.).

La mecánica de esta técnica es explicar a los alumnos el objetivo que se pretende alcanzar, el primer panelista iniciara y durante el tiempo determinado expondrá la parte del tema o su punto de vista, terminado el tiempo el segundo panelista continuara y así sucesivamente. Al finalizar la exposición global de los panelistas el grupo hará preguntas, para aclarar conceptos, rectificar dudas y precisar contenidos. El maestro o un alumno controlara este período, al terminar el tema se pueden aplicar escalas estimativas correspondientes.

Los corrillos.

Aquí pequeños grupos discuten durante un tiempo determinado un tema o parte de un tema, hasta llegar a conclusiones. Del informe de todos los grupos se obtienen conclusiones generales.

El objetivo de esta actividad es enseñar a estudiar, favorecer el dialogo y el compañerismo, fomentar el trabajo en grupos y la responsabilidad de cada alumno de su propio aprendizaje. El requisito es redactar preguntas sobre el tema que se va a tratar y discutir las en el tiempo que se establece.

La mecánica consiste en presentar el tema, fijar el tiempo de corrillos, el maestro o el coordinador expresa las preguntas, alrededor de las cuales dialogaran y analizaran hasta llegar a conclusiones, el maestro o coordinador sólo pasara entre los corrillos para supervisar y orientar y a la hora de las conclusiones se regresa todos a sus lugares y entregan un informe en forma de conclusión, se realiza una evaluación de las mismas, y el maestro informa al grupo de los resultados obtenidos. Algo importante aquí es el tiempo establecido para cada actividad.

El phillips 6-6.

La actividad consiste en el trabajo en pequeños grupos de 6 alumnos que permite la participación de todos en un tema determinado. El objetivo es permitir conocer lo que opina un grupo de 6 ó más personas sobre un tema determinado, en 6 minutos, esto obliga a sintetizar y ser concretos, desarrollando la capacidad de hablar y expresar sus ideas, aumentando la responsabilidad y permitiendo conocer otros criterios que de esta manera aseguren la máxima identificación individual con el problema que se trata, ayudando a obtener rápidamente un acuerdo.

El requisito aquí es que el instructor, elija una pregunta concreta y clara, que sea el centro de trabajo, y aclarare el objetivo que se propone con ella. Lo importante es explicar a los alumnos en que va a consistir el trabajo, insistiendo en el tiempo, se escribe en el pizarrón ó en los cuadernos de trabajo la pregunta que se ha preparado.

En cada grupo de 6 debe haber un secretario o coordinador que hará la pregunta a cada uno de sus compañeros, el secretario ira haciendo las anotaciones procurando hacer una síntesis, al concluir el tiempo el secretario entregara al maestro los resultados de los cuales podrá hacerse una idea general.

El acuario.

En esta actividad mediante la reunión de un grupo se discuten puntos de vista acerca de un tema, se integra con 6 a 10 personas (las sardinas), ante la observación de otro grupo de 8 a 14 personas (los tiburones). El objetivo es desarrollar la capacidad de expresar puntos de vista que favorezcan el diálogo y la discusión informal, la participación en la discusión, aprender a escuchar y a hablar, y fomentar la intervención democrática.

Aquí el maestro elabora las preguntas para los peces, motivadoras de la discusión, y las guías de observación para los tiburones, designando a las personas que van a expresar sus puntos de vista y a discutir (las sardinas). También se elige a las personas que van a observar como se realiza la discusión (los tiburones). Lo importante es que se motive a los alumnos indicándoles el valor y el objetivo de este tipo de trabajo, la forma en que se trabajara sin olvidar mencionarles el tiempo que se da para dicha actividad. Al terminar el tiempo de observación y discusión, se distribuyen las preguntas y las guías de observación y discusión; primeramente se exponen las conclusiones obtenidas por las sardinas y se da lectura a las notas tomadas por los tiburones, siguiendo la guía de observación. La evaluación se hace sobre la forma en que se realizó el trabajo utilizando escalas estimativas.

Estado Mayor.

Un pequeño grupo asesora a uno de los participantes, el cual tiene como responsabilidad tomar una decisión final, después de haber escuchado las opiniones de los demás. El objetivo en esta actividad es entrenar para la toma de decisiones, ayudando a reunir el material para asesorar un tema, una propuesta o un proyecto que despertara la necesidad de buscar asesoría.

Para trabajar esta técnica el grupo debe dividirse en subgrupos de 6 a 8 alumnos, cada grupo funcionará como un servicio de estado mayor, planteando a cada

subgrupo un problema concreto y bien definido y se fija el tiempo. Comenzando la actividad cada subgrupo se reúne y elige un comandante que hace una apreciación de la situación y fija pautas y posibles orientaciones, cada uno de los integrantes de los subgrupos delibera y estudia el asunto, sin la intervención del comandante y compara soluciones con el subgrupo y con el comandante de grupo. Al final se dan a conocer las conclusiones a cada problema y se evalúa la forma de trabajo.

El debate.

En esta técnica que permite la intervención de todos los alumnos sobre determinados puntos de vista o síntesis presentados por los compañeros. El objetivo es permitir la crítica sana, la solución a dudas, el fomento en el alumno al juicio crítico, la participación en las discusiones, aprender a escuchar y a hablar y fomenta la intervención democrática.

Para trabajar aquí se necesita designar a 4 alumnos que presentarán sus puntos de vista que serán discutidos, se hace mención de la bibliografía adecuada, para los ponentes, oponentes y para todo el salón, se determina el tema de estudio, se explica al salón en que consiste esta forma de trabajo y se divide en dos subgrupos a todo el grupo.

Se debe elegir un representante para cada grupo que discutirá con su grupo el tema, terminado este tiempo se elige un secretario. El primer grupo que exponga presenta a dos compañeros que serán los indicados para hablar ante el salón en general exponiendo su tesis y luego el otro grupo que lo hará de la misma manera, el secretario todo este tiempo deberá tomar nota.

Terminado este tiempo todo el grupo tiene la oportunidad de intervenir durante 20 min., para argumentar sobre la tesis o las oposiciones. El maestro controlará este debate; el secretario anotará al final si se aprueba por todo el salón la tesis o la replica planteada.

Para el trabajo de esta actividad se recomiendan los siguientes tiempos:

preparación de los trabajos	04 min.
presentación del grupo 1	06 min.
presentación del grupo 2	06 min.
oposición del 1 grupo	04 min.
oposición del 2 grupo	04 min.
participación de todos	20 min.
conclusiones del maestro	06 min.

El simposio.

Aquí un equipo de expertos desarrolla diferentes aspectos de un tema o problema, en forma sucesiva ante el grupo. El objetivo es obtener información autorizada y adecuada sobre los diversos aspectos de un mismo tema y así sumar información, para aportar conocimientos especializados a los alumnos u oyentes.

Se trabaja nombrando un coordinador, se elige un tema, se determinan los aspectos que se tratarán: social, jurídico, educativo, psicológico, etc., se selecciona a los expositores y el coordinador presentara a los expositores y el tema junto con su importancia y los objetivos que se pretenden alcanzar y cuál será la mecánica del trabajo. El primer expositor iniciara su información aproximadamente en 15 min. y así sucesivamente lo hará cada uno de los integrantes de la mesa, hasta que después de 40 in el coordinador hace una síntesis, dando lugar a la intervención del publico para hacer preguntas a un expositor, sin dar lugar a la discusión.

Mesa redonda o seminario.

En esta técnica la investigación profunda de un tema en forma individual para ser enriquecida con aportaciones de los demás miembros del grupo. El objetivo de esta

actividad es analizar más a fondo algún tema, fomentar la participación de los miembros de un grupo en su aprendizaje y la obtención de conclusiones valiosas.

El requisito es fijar el tema con tiempo para preparar preguntas guía y poder explicar a los alumnos en que consiste este trabajo y proporcionar las indicaciones necesarias, fijando el tiempo aproximado de la discusión, de la investigación y la exposición.

Para llevar a cabo esta actividad se debe indicar el tema, subtema y aspectos en los que se debe centrar la investigación y la discusión, se debe revisar la técnica de investigación documental, se forman grupos se distribuyen preguntas para la discusión, se desarrolla la discusión entre los alumnos dentro de sus grupos y se le pide al secretario que tome nota de los aspectos importantes entregando conclusiones y se evalúan. En esta actividad cada alumno expone lo investigado, sus aportaciones y las conclusiones obtenidas. Se debe evitar las repeticiones.

Entrevista.

La entrevista consiste en interrogar a un experto por parte de un miembro del grupo, ante el auditorio y sobre un tema prefijado. El objetivo es permitir obtener información, opiniones, conocimientos especializados, actualización de un tema y evaluar el aprendizaje.

Aquí el requisito es elegir al experto y al entrevistador designando aspectos o puntos especiales para que los desarrolle ante el grupo, eligiendo a una persona (maestro de ceremonias) que hará las presentaciones necesarias.

El trabajo consiste en hacer la presentación de las personas y de los objetivos que se pretenden, el entrevistador formula preguntas y el experto contesta, iniciándose de esta forma un diálogo flexible. Al final el entrevistador puede hacer una síntesis de lo que abarcó en las respuestas.

El foro abierto.

El grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador. El objetivo es permitir la libre expresión de ideas y opiniones a todos los integrantes de un grupo.

El requisito es nombrar a un coordinador o un moderador, quien se encargara de controlar la participación espontánea imprevista y heterogénea de los alumnos, permitiendo un tiempo limitado para cada expositor que no se deberá apartarse del tema y que siga las reglas de la actividad como son levantar la mano para pedir la palabra centrándose en el problema y evitando referencias personales. Por lo general esta actividad es utilizada después de llevar acabo una escenificación, película, clase, mesa redonda, etc.

La asamblea.

Es una reunión típica para informar abiertamente a un público sobre determinado tema, aceptando sugerencias e intervenciones de los oyentes. El objetivo es fomentar la comunicación y participación de los alumnos en la organización interna del grupo y de la escuela, capacitar al alumno para una fructífera participación en reuniones públicas y realizar evaluaciones.

El requisito es organizar previamente las comisiones, definiendo los objetivos e interrogantes de cada una de ellas, nombrando un coordinador en cada grupo para que cada comisión presente su plan de trabajo y se de la correspondiente revisión; se debe preparar el escenario (mesas, sillas al frente, papelería y material en general.).

Para el desarrollo de esta actividad el locutor presenta a la asamblea, los personajes que presiden la reunión, les dirige un saludo de bienvenida a los

presentes y señala los objetivos de la reunión, la máxima autoridad presente, dirige unas palabras al público y declara abiertos los trabajos. El coordinador nombra al primer alumno, quien desarrolla su tema o realiza la actividad que le corresponde. Así sucesivamente se desarrolla el programa organizado y la asamblea solo escucha y sus intervenciones serán al finalizar.

1.9 Unidades de instrucción.

Determinar las unidades de instrucción de un programa, es el último paso para estructurar el contenido, esto sucede después de ordenar los elementos, surgiendo la necesidad de integrarlos en grupos afines que constituyan una totalidad y tengan un significado por si mismos.

Ese conjunto de elementos interrelacionados, con significado propio, y que constituyen una totalidad, se llama unidad de instrucción. En programas amplios las unidades suelen agruparse formando módulos. "El módulo es el conjunto de unidades estructuradas que pueden funcionar en forma independiente de las demás dentro de un programa. Los programas pueden estar constituidos por varios módulos, por varias unidades, o por una sola unidad, de acuerdo con su complejidad y extensión"³²

³² Op. cit. Reza Fresno, Jesús Carlos. El abc del instructor y. p 135

1.10. Evaluación.

El papel de la medición es el de brindar una información exacta y relevante de los resultados. Es un componente necesario, como lo es la toma de decisiones prácticas; los educadores preocupados por medir y evaluar el avance de los estudiantes, el valor y la relevancia de los programas de estudio, así como la efectividad de su labor de docencia. Esta tarea se torna cada vez más difícil al irse volviendo más complejos los fines de la educación y al aumentar desmesuradamente el número de estudiantes.

La sola satisfacción de saber, de disipar la ignorancia, ya constituye una justificación importante de la evaluación, pero de segundo o tercer orden junto a otra todavía más urgente la medición y la evaluación son imprescindibles en la toma eficaz de decisiones en la docencia.

Algunos autores mencionan que "la evaluación es el proceso para definir, obtener y proporcionar la información indispensable para juzgar las alternativas en una decisión."³³ Otro concepto más común de la evaluación la interpreta como el acto de determinar la relación entre el rendimiento y los objetivos. Otras funciones simplemente dan a la evaluación la categoría de un juicio profesional o de un proceso que permite juzgar acerca de la conveniencia o del valor de una medida.

Para evaluar, pues, siguiendo el planteamiento de la segunda o la tercera definición es necesario que nos hayamos fijado una meta u objetivo. De vez en cuando en la educación se recogen datos que no miden metas educativas específicas, sino que sirven para decidir las metas que hay que fijar o los procedimientos que deben emplearse en la enseñanza para alcanzar aquellas.

33 Gronlund E. Norman. Medición y evaluación en la enseñanza. Editorial PAX-MEXICO, México 1965 p.75.

"Al reunir datos acerca de los intereses o las características de una persona, por ejemplo, tal vez no lo hagamos con el propósito de emitir un juicio de valor sobre los datos pero si estamos evaluando en el sentido del termino"³⁴. En consecuencia, su definición nos parece por lo amplia la más avanzada.

"Aun en el campo del aprovechamiento de las materias no es lo mismo la medición que la evaluación: dos estudiantes pueden obtener la misma medida, pero podemos evaluar diversamente esa medida. Supongamos que al concluir el quinto año tenemos dos alumnos cuyo nivel de lectura es precisamente el correspondiente al quinto año. Sin embargo, al comenzar el año escolar uno leía al nivel del tercer año y el otro al quinto mes del cuarto año. Nuestra evaluación de esos resultados no será la misma, ya que un alumno avanzó a un ritmo muy superior al promedio y el otro a uno muy inferior."³⁵

Es importante señalar que nunca medimos o evaluamos a las personas, sino sus características o propiedades su potencial académico, sus conocimientos, su honradez o su perseverancia, su capacidad para la docencia, etc.

"Los capacitadores y docentes tienen la enorme responsabilidad de determinar que información hay que reunir, obtener la información precisa y comunicar esta información en los términos comprensibles a los encargados de tomar las decisiones (alumnos, maestros, padres de familia, miembros de las comisiones universitarias de ingreso, ministerios de educación o jueces)"³⁶.

"La medición se refiere solamente a la descripción cuantitativa del comportamiento del alumno, está supone un juicio sobre el mérito o valor de uno o más procesos, experiencias o ideas. Las pruebas formativas o de conocimientos pueden servir de ayuda al maestro para hacer el diagnóstico de los progresos en los alumnos. Un

34 Os cil Groulling E. Normas Medición y evaluación. p 80

35 Os cil Groulling E. Normas Medición y evaluación. p 81

36 Clarence Nelson H. Mediciones y evaluación en el aula. Editorial Kapeluz. México 1987. p 42.

examen final bien preparado para comprobación del trabajo de un período o de un semestre tiende a establecer el "tono" del curso por medio de la disposición de criterios o pautas que deben cumplirse. Algunos estudiantes altamente motivados son capaces de dominar ciertos temas del curso mediante el estudio independiente."³⁷

1.10.1 Tipos de evaluación.

"Los procedimientos de la evaluación incluyen varios tipos de pruebas, técnicas de auto-información y técnicas de observación. Las pruebas pueden clasificarse según sus aspectos técnicos y a los siguientes tipos que entre sí contrastan"³⁸.

- ✓ Orales y escritas.
- ✓ No formales y uniformes.
- ✓ De ensayo y uniformes.
- ✓ De destreza, de repaso y de diagnóstico.
- ✓ Individuales y por grupos.
- ✓ De actuación, verbales y no verbales.
- ✓ De velocidad y/o de dominio.

"Las técnicas de auto informe incluyen procedimientos de entrevista y de cuestionario y las principales técnicas de observación son los registros anecdóticos, cartas de corroboración y las escalas de calificación"³⁹.

1.10.2. El papel de la evaluación en la instrucción.

La evaluación educativa juega un papel importante en la instrucción o la docencia. Es parte integral del programa de instrucción y suministra información que sirve

³⁷ Ibidem p. 45
³⁸ Mehrens A I Williams. Evaluación en la educación y en la psicología. Editorial Cetsa. Houston 1989 p. 75
³⁹ Op. cit. Mehrens A I Williams. Evaluación en la educación. p. 75

como base para una amplia gama de decisiones sobre educación. "El énfasis principal de la evaluación, se refiere al alumno y a su adelanto en el aprendizaje"⁴⁰.

Hasta aquí hemos analizado los procesos que conlleva la educación dentro de la empresa, y aunque a estas fechas todavía no es considerada por muchas industrias, ya que se sigue capacitando en forma reactiva, desearía hacer conciencia a este respecto pues nos encontramos en la era del conocimiento y el desarrollo tecnológico y con todo esto la capacitación empresarial necesita ponerse a mano con las nuevas modalidades que se presentan y una de ellas son las competencias laborales, de las cuales hablaremos en el siguiente capítulo.

1.10.3. Planeación de la evaluación.

La evaluación consiste en observar, apreciar y analizar los cambios de conducta de los participantes que son resultado del adiestramiento. La evaluación nos permite determinar la eficiencia del programa de adiestramiento y de cada una de las unidades que le forman, localizar los aspectos positivos y negativos que permitan corregir y superar constantemente el programa, conocer la eficiencia de los participantes para corregirlas, estimular en los participantes el interés por el aprendizaje, al informarles sus resultados.

"La función general de la evaluación es conocer cuantitativa y cualitativamente los cambios de conducta que se han producido en los participantes debido al programa y por lo tanto la eficacia del mismo, es recomendable efectuar una evaluación inicial antes de comenzar el adiestramiento y aplicar otra final, ambas con instrumentos equivalentes que midan los mismos aspectos"⁴¹.

Si se ignora lo que saben los participantes antes de ser capacitados, se desconocerá la eficiencia real de la instrucción; en cuanto a los instrumentos para

⁴⁰ Op. cit. Clarence Nelson H. Mediciones y evaluación.. p. 47
⁴¹ Ibidem p. 85

registrar y controlar la realización de las actividades se elaboran instrumentos que constan de un conjunto de reactivos de variables y estos a su vez se elaboran de acuerdo a el contenido y el nivel de eficiencia.

SEGUNDO CAPITULO

LAS COMPETENCIAS LABORALES.

LAS COMPETENCIAS LABORALES.

2.1. Las competencias laborales en la educación.

En nuestro país el tema de las competencias laborales es realmente nuevo y aparece relacionado con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido bastante acelerado y por ello se presenta la necesidad de capacitar de manera continua personal, independientemente del título, diploma o experiencia laboral con que cuente previamente. Este es el contexto en el que nacen las denominadas competencias laborales, y aunque se presentan varias definiciones, entre las más notables resalta aquella en la que se le describe como "la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada"⁴²

La propuesta concreta en el establecimiento de las normas de competencia, mismas que son el referente y el criterio para comprobar la preparación del individuo para un trabajo específico, se conciben como una expectativa de desempeño en el lugar del trabajo, con lo cual se puede comparar un comportamiento esperado, siendo de esta forma que "la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida."⁴³

La principal idea de la educación por competencias en el desempeño se debe a como "la expresión concreta de los recursos que pone en juego al individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante".⁴⁴

⁴² Documento personal Ma de Ibarrola Nicolín 2000

⁴³ Manual CONALEP Formación de facilitadores en competencias. SEP, México 1999, p. 11

⁴⁴ Op cit Manual CONALEP Formación de... p. 28

Este criterio creo que obliga a las instituciones educativas a replantear lo que comúnmente se ha conocido como formación, ya que lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos. Con este panorama para determinar si un sujeto es competente o no lo es, deben tomarse en cuenta las condiciones reales en las que el desempeño tiene sentido, al querer cumplir una serie de objetivos de aprendizaje que en ocasiones no tienen relación con el contexto que se está viviendo.

El concepto de competencia otorga así un significado de "unidad e implica que los elementos del conocimiento tengan sentido sólo en función del conjunto de actividades que se desarrollan, y aunque se pueden fraccionar sus componentes, estos no pueden ser separados para constituir la competencia porque ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna de las partes".⁴⁵ Un rasgo esencial de las competencias es la "relación entre teoría y práctica, ya que esta relación delimita la cantidad de práctica y teoría que son necesarias"⁴⁶. De esta manera un currículum basado en competencias profesionales integradas, articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, proponiendo reconocer las necesidades y problemas reales que se presentan, mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de

la disciplina y del mercado laboral, siendo esta combinación de elementos la que permite identificar las necesidades hacia las cuales se orienta la formación profesional, y de donde se desprende también la identificación de las competencias profesionales integradas o genéricas que son indispensables para el establecimiento del perfil de egreso del futuro profesionalista.

El modelo de competencia profesional integrada establece tres niveles, como lo presenta el CONALEP⁴⁷, y su rango de generalidad va de lo amplio a lo particular.

45 Op cit Manual CONALEP Formación de. p.11
46 Op cit Manual CONALEP Formación de. p.12
47 Ibid

- ✓ Las competencias básicas
- ✓ Las genéricas
- ✓ Las específicas

Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión, aquí podemos encontrar las competencias:

- ✓ Cognitivas
- ✓ Técnicas
- ✓ Metodológicas

Por lo general son adquiridas en los niveles de educación previos. "Las competencias genéricas son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución." ⁴⁸

"La característica que posee el llevar una capacitación y una educación basada en normas de competencia se encuentra en el contenido de los programas que respondan cada una de las competencias laborales previamente definidas por el sector productivo, permitiendo que la oferta educativa sea pertinente con respecto a los requerimientos de las empresas" ⁴⁹

Creando una opción para aquellos que hayan tenido una educación formal y deseen obtener una certificación de las competencias con las que cuenta o bien complementar las que ya haya alcanzado en su experiencia laboral cotidiana.

Esta creado de una forma flexible, modular por lo que se puede escoger dentro del programa los cursos que requiera el sujeto para su desarrollar una o varias

⁴⁸ Ibid

competencias; además es certificado por organismos que reconocen y aseguran la posesión de la competencia, siendo así que la certificación se vuelve un aval en el mercado laboral.

En México el tema de las competencias laborales es instaurado el "2 de agosto de 1995 y firmado como un proyecto de modernización educativa y capacitación en México, para ser desarrollado por la SEP y la STPS⁵⁰". Este proyecto es avalado y supervisado por CONOCER un organismo que se encarga de ser el responsable de diseñar, organizar y operar el sistema normalizador de competencias laborales para promover y facilitar la generación, aplicación y actualización de normas de competencia laboral de carácter nacional.

CONOCER esta integrado por representantes de los sectores tanto laborales como empresariales y del sector público, con la finalidad de promover y coordinar el establecimiento de los Sistemas de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral (SNCL), con el único fin de apoyar el auto-desarrollo continuo de las personas, mediante la promoción de la competencia laboral certificada.

Las competencias laborales son desglosadas en unidades de competencia, definidas dentro de la integración de conocimientos teóricos y prácticos que se describen específicamente al alcanzar e identificar su uso dentro de su ejecución. Aquí no se hace únicamente referencia a las acciones y a las condiciones de ejecución, su diseño incluye criterios y evidencias de conocimiento de desempeño. Cuando son establecidos los niveles de competencia, las unidades de aprendizaje se articulan en relación con la problemática identificada a través de las competencias genéricas o específicas.

Entre las cualidades de la educación basada en competencias profesionales se refiere a la posibilidad de asegurar que los conocimientos obtenidos en las aulas serán transferidos a los contextos concretos en lo que ocurren las prácticas

49 Huerta Arnezola, Jesús. Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. Editorial Kapeluz. Buenos Aires 1973 p. 75

profesionales, para ello se plantea el principio de transferibilidad sugiriendo que el profesional con ciertas habilidades adquiridas para realizar tareas o acciones intencionales a partir de determinadas situaciones educativas posee la capacidad para solucionar problemas y enfrentarlos de manera creativa en contextos diferentes.

"El modelo de competencias profesionales integradas intenta formar profesionales que conciban el aprendizaje como un proceso abierto, flexible y permanente y que no sea limitado al periodo de formación escolar; de esta manera se promueve la combinación de momentos de aprendizaje académico con situaciones de la realidad profesional, denominando a este proceso formación en alternancia que implica alternar la capacitación en ámbitos reales como la formación en las aulas haciendo que el

estudiante adquiera la competencia para estudiar y trabajar en continua alternancia creando así una característica más de la educación por competencia profesional"⁵¹

"De esta manera el modelo de competencias comprende diversos beneficios para la economía, la educación las empresas y los trabajadores. La respuesta esta en que constituye un instrumento de información que apoya el funcionamiento del mercado laboral, desarrollando las posibilidades ocupacionales de los individuos, aún en los periodos de desocupación, revalora las capacidades de los trabajadores, asegura la calidad del desempeño, apoya en los procesos de selección, contratación y capacitación de recursos humanos, contribuyendo al mejoramiento de la gestión del trabajo y ayuda al aumento de la productividad y la competitividad por lo que los trabajadores pueden ampliar las posibilidades de incorporación y permanencia en el mercado laboral y permite que su competencia sea reconocida independientemente de la forma en la que la haya adquirido."⁵²

50 Diario Oficial de la Federación. 2 de Agosto de 1995. Apartado de la Secretaría de Educación Pública.

51 Op cit Manual CONALEP. Formación de. p.13

52 ídem p.15

2.2 Antecedentes de las competencias laborales.

"Bertrand Schwatz, especialista en educación de adultos y capacitación para el trabajo, nació en Francia. Para el año de 1989 recibió el premio Graw Meyer de la Universidad de Lousville y es considerado el Nóbel de la formación, educación de adultos y capacitación para el trabajo. Ha generado y dirigido más de 30 proyectos en estas áreas. En 1983 creó el Programa Nuevas Competencias, destinado a generar y actualizar competencias en las empresas, permitiendo la evolución de la organización del trabajo; incluyendo tareas calificadoras para el trabajo y ajustando los esquemas vigentes de formación y de certificación de competencias"⁵³.

"La idea de la educación basada en competencias laborales nació en Francia, pero a la fecha varios países se han involucrado con casos piloto de este tipo, ejemplo de ellos son los británicos quienes están convencidos que las competencias se fijan en un modelo que esta de acuerdo con el desarrollo de habilidades comunes hasta lograr la competencia ocupacional, y que para ello hay que pasar por cinco niveles en los que se ubica el grado de complejidad y autonomía para ejecutarlas, así como a la responsabilidad y supervisión a terceros que conllevan; dada el área laboral a la que pertenecen, su atención al desarrollo de funciones; su concepto de acreditación del aprendizaje previo para establecer un diseño curricular al que cualquier persona puede tener acceso si cumple con los prerrequisitos establecidos, y su conceptualización de unidades de competencia general, aplicadas a una base amplia referida a un área ocupacional.

El modelo que presenta Norteamérica esta basado en la necesidad de desarrollar los atributos que requieren los trabajadores para desempeñarse en el sistema productivo de alto rendimiento. Específicamente se incluye el concepto de las competencias prácticas y fundamentales sobre:

53 CONOGER. Formación en alternancia: Memoria del seminario-láser de análisis de casos piloto México, 1996. p. contra portada

- ✓ Trabajo con otros.
- ✓ Adquisición y utilización de datos.
- ✓ Trabajo con variedad de tecnologías.
- ✓ Destrezas básicas y racionales.
- ✓ Cualidades personales.

Dentro del modelo australiano su prototipo de norma integrado por nombre de la unidad de competencia, elementos, criterios de ejecución y de toda la unidad: rango de aplicación y evidencias de desempeño. Esto, para identificar las unidades de competencias por incluir en su curriculum, así como el concepto de comportamiento de bloque y la conciliación de los enfoques que consideran a la competencia como un conjunto de tareas para desarrollar competencias específicas (modelo británico), con los que se conceptualizan como un conjunto de atributos (modelo de Norteamérica), estableciendo a ambos en una situación o contexto laboral, en el cual se sitúa el curriculum impartíéndolo al tener eje didáctico a la problematización.

Para el modelo alemán el concepto de competencia, diferenciándolo del de calificación, al establecer que la calificación es técnica y la competencia se integra con la calificación (competencia técnica), más otros elementos determinados por la situación real de trabajo, como son las competencias sociales, participativas y metodológicas para integrar la competencia de acción.

Finalmente el modelo japonés consideró específicamente su estructura de programa atendiendo a un eje básico de habilidades, para derivar del mismo un eje secundario de conocimientos mínimos técnicos para dar sustento a las habilidades, y el eje de la práctica aplicada. Su enfoque evaluativo de conjunto o de bloque en la demostración de la competencias, y las penalizaciones del mismo en cuanto a tiempo, calidad y precisión, dentro de una ponderación total de la misma, la cual pone énfasis en las habilidades y no en la memorización teórica."⁵⁴

54 CONOCER Semnario Anglo-Mexicano sobre Competencia Laboral. SEP. Mexico 1997. pp 143,144.

"Uno de los propósitos de las pruebas piloto que fueron aplicados en cada uno de estos países, fue adaptar normas internacionales o generar normas propias en ciertos sectores, con el objetivo de abrir nuevas ofertas de educación. Otro de los objetivos es obtener normas, es decir, generar un aprendizaje colectivo de las instituciones participantes que permita localizar los factores críticos de México y masificar la educación basada en normas de competencia laboral."⁵⁵

Todo este diseño curricular desde el punto de vista de la visión pedagógica ha presentado una disyuntiva filosófica entre el saber teórico y práctico. El equilibrio entre una y otra vertiente parece ser el camino deseable para la mayoría de las disciplinas.

Entre los países desarrollados como hemos visto ha nacido un movimiento educativo basado en competencias, cuyas bases filosóficas se fundamentan en la practica del saber y el saber hacer, promoviendo la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desempeñarse eficaz y eficientemente en el sector productivo.

Y aunque este sistema alternativo sólo puede ser congruente con la escuela nueva, la cual replantea la relación maestro-alumno, situando al profesor como un conductor y/o guía en la adquisición o construcción de aprendizajes, en tanto que el alumno es participante activo en dicho proceso. "Esto limita el papel del maestro o instructor a presentar un amplio dominio del área laboral, una actualización constante, habilidad para el manejo de grupos, actitud positiva al cambio, habilidad para solucionar problemas, aptitud para comunicarse por diferentes medios, capacidad para planear y administrar el tiempo y los recursos disponibles, actitud positiva para el trabajo individual y en equipo, dinamismo, creatividad y responsabilidad y por supuesto manejo de tecnología novedosa"⁵⁶.

55 Op. cit. CONOCER Formación en Alemania: Memora p25

El énfasis en estas pruebas piloto se imprime en el aprendizaje relacionado con el diseño curricular, la formación de instructores, las estrategias de administración y las nuevas técnicas de evaluación. En una palabra, encontrar todas las características que permitan generalizar la experiencia y lograr que las instituciones adapten con facilidad sus estructuras curriculares tradicionales hacia el nuevo esquema modular basado en normas técnicas de competencia laboral.

Esta nueva perspectiva tiene como finalidad preparar ciudadanos que puedan desempeñarse adecuadamente con las competencias laborales que demandan los sectores productivo y social, de manera que puedan realizar un trabajo socialmente útil que contribuya a mejorar su situación socioeconómica y estimule además su desarrollo personal y la aplicación de sus aptitudes. Este modelo está basado en contenidos de aprendizajes cognoscitivos, constructivistas y humanistas tratando de que lo aprendido tenga sentido para el alumno, de tal forma que la adquisición de conocimientos pueda darse en un esquema de reconocimiento o identificación de acción sobre el objeto de estudio o práctica de lo aprendido. Así que los programas de estudio basados en competencias educativas se fundamentan en diferentes teorías psicopedagógicas como he mencionado retomando de cada una de ellas la parte que satisfaga el propósito del enfoque que plantea la educación en esta modalidad.

2.3. La globalización.

La globalidad es un término utilizado en los tiempos modernos, ¿pero desde cuando podemos hablar de modernidad y a que nos referimos?, investigando sobre este tema he encontrado que hay diferentes opiniones en cuanto al tema se refiere, para algunos está iniciada con Gutenberg y la invención de la imprenta; algunos otros opinan que esta se inicia con el descubrimiento de América, sin embargo hay otros que opinan que esta surge a partir de la rebelión de Lutero contra la autoridad de la Iglesia.

Desde otra perspectiva política podríamos decir que el siglo XVI es el inicio de la modernidad con la unificación de los Estados Nacionales y soberanos y aunque podríamos continuar con diferentes discursos relacionados al tema, lo cierto es que la modernidad en sí es motivo de discusión aunque con ciertas coincidencias y una de ellas es " el hombre moderno se sitúa en el centro del universo y hace su conciencia la medida de todas las cosas, de la propia existencia hasta la armonía del universo, del conocimiento y la ética hasta la posibilidad misma de la historia universal"⁵⁷.

Algo esencial en la modernidad es sin duda el estado liberal y el hecho de que no violente los derechos del hombre y del ciudadano ante los cuales se detiene el poder arbitrario del Estado. La modernidad es algo que corre al parejo del desarrollo del capitalismo y en los tiempos actuales la globalización y la tercera revolución industrial han llegado no simplemente a una prolongación del desarrollo del capitalismo sino a hacer cambios en las sociedades.

"El Estado liberal auspicia a la globalización y al mismo tiempo paradójicamente, es avasallado por el poder del capital financiero del mercado y por los sistemas mundiales de la comunicación que minan su característica de unidad política y jurídica soberana."⁵⁸

El neoliberalismo en cierta forma pre-estatal considera que la sociedad organizada es un mal necesario que debe eliminarse o reducirse así a la una mínima expresión, precisamente para garantizar las fuerzas del mercado.

Hoy se cuenta con un avance tecnológico de tal magnitud que puede ser utilizado, y sería suficiente, para satisfacer las necesidades elementales de la población, lastima que aún sea para contados grupos de individuos: el conocimiento, la cultura, el goce estético, la educación misma.

⁵⁷ Nicol, Eduardo. Sócrates: Que la hombría se aprende. La gaceta sin información adicional, p. 4.

Y bajo este contexto México se ha incorporado formando parte de los grandes bloques económicos internacionales, bajo la necesidad de relacionarse de una manera más efectiva con el mundo. Esta política que se ha ido concretando desde varios años atrás, ha creado sistemas más normalizados, esclavizantes y totalizadores de la sociedad en general.

Al inicio del siglo se observaba una relativa estabilidad en el mundo, hoy en día estamos viviendo un gran cambio pues las tecnologías nuevas que llegan día con día nos envuelven cada vez más. En aquellos momentos sólo bastaba con tener un empleo o una preparación profesional que ayudara a enfrentar los retos de cada día, hoy en cambio la nueva era de la tecnología nos obliga a salir adelante ante los cambios adquiriendo nuevos conocimientos y volviéndonos más aptos para diferentes áreas.

La globalización está siendo un fenómeno que penetra en todos los ámbitos, provocando reacomodos en los esquemas políticos, económicos y sociales realizando una redefinición en los sistemas educativos mundiales para darle respuesta a las necesidades del actual modelo económico.

Se están incrementando las zonas de libre comercio y los mercados internacionales de bienes y servicios, cada vez mas se vuelven interdependientes, lo que permite clientes globales que exigen productos globales. La educación debe adecuarse de esta forma al cambio en los paradigmas, y para ello hay que repensar que tipo de educación deseamos tener, de lo contrario seguiremos en el camino hacia la especialización técnica, ya que los programas de educación superior ya no responden a las necesidades socioeconómicas.

"El trabajo se globaliza al explotar las ventajas en costos de insumos como mano de obra y materias primas, provocando una tendencia hacia el autoempleo y la

creación de pequeñas industrias basadas en el conocimiento".⁵⁹ Las características de la globalización, son la rapidez y la complejidad de los cambios realizados; en los últimos 100 años, hemos transitado de una economía agrícola, a una industrial de servicios y estamos entrando a una nueva era basada en el conocimiento.

Por lo que las perspectivas nos resultan al encontrar la información en forma digitalizada a través de redes digitales, abriendo un nuevo mundo de posibilidades que hacen tener la información y voluntad social en la equidad, la tecnología puede reducir estas brechas si sabemos realmente utilizarla.

Ante esto el papel de la educación se basa en "el desarrollo de la tecnología que nos va empujando a una era basada en el trabajo de los conocimientos y en la innovación que provocará la convergencia entre el trabajo y el aprendizaje"⁶⁰. Para ello necesitamos contar con nuevos sistemas educativos que integren la nueva tecnología y se mantengan a la par del acelerado crecimiento que se está observando. La motivación en los estudiantes debe ser constante para que aprendan a ser creativos en vez de repetidores de información, esto nos ayudara a incrementar el acceso a la información ya que el aprendizaje se divide en dos periodos: el de aprender y el de trabajar (aunque en la nueva política educativa trabajar y estudiar sea la modernidad⁶¹).

Sin embargo, paradójicamente si no aceptamos las nuevas tecnologías y continuamos con los procesos actuales estaremos marginados del desarrollo tecnológico y con ello al desarrollo como nación. Para posibilitar este aprendizaje debemos estar más dinámicos en hacer uso de la red de computo que se ha llamado Internet, que permite conectarse, comunicarse y compartir información sin importar la distancia o el lugar donde se encuentre.

59 French-Davis, Ricardo Intercambio y desarrollo. Editorial FCE, México 1981. p 85

60 Op cit. Guillen R. Arturo. México hacia el p 95

61 Con esto me refiero a que aprender implica el asistir a las escuelas y desarrollar una habilidad, a la adquisición de nuevos conocimientos que ayuden a hacer frente a un futuro. En la nueva perspectiva el trabajo nos pone en practica las habilidades y los conocimientos que nos ha otorgado la escuela y desarrolla nuevas habilidades que faciliten el trabajo de la vida laboral

Por lo que todas estas nuevas tecnologías hacen que el problema del rezago educativo se agudice aún más, ya que la crisis económica no permite que la gran mayoría tenga acceso a las nuevas tecnologías; esto provoca que los jóvenes que llegan a un nivel superior no tengan el mínimo de conocimientos básicos, sin capacidad analítica y con problemas para expresarse o investigar por su cuenta.

Aunado a esto la educación superior presenta problemas como la falta de una orientación educativa que sea efectiva, que permita que los jóvenes tengamos un panorama más claro sobre la profesión a escoger. Está falta de orientadores, y los que hay y que son usados en tareas que no son las propias, desvirtúan el objetivo que se persigue, además el presente que se vive entre nosotros los jóvenes hace que se complique el problema. Los resultados están al momento de ingresar a la Universidad en aspectos como la reprobación y el abandono de los estudios en los primeros semestres.

Aunque también las causas económicas y sociales influyen en el hecho de buscar carreras que se piensa van a dar solvencia económica, aunque no les gusten o no tengan habilidades o aptitudes para ellas. De seguir en este camino caeremos en el analfabetismo virtual, y aunque se ha señalado un descenso en la tasa de analfabetismo, podemos lograr más al canalizar los recursos de forma adecuada, con el fin de alcanzar dicha meta.

El problema es que no existen los medios, ni los recursos para darle una continuidad a toda esa masa alfabetizada; debemos reforzar nuestras instituciones educativas, evitando caer en un analfabetismo virtual, donde los individuos saben leer y escribir pero no pueden acceder a un nivel superior dada la estratificación y falta de conocimientos para manejar a las nuevas tecnologías, por lo que podemos decir que existen dos tipos de analfabetas, aquellos que no saben leer y escribir y los que carecen de conocimientos para manejar un sistema de computo.

Por lo que como podemos ver el panorama se presenta cada vez más difícil ya que la juventud de finales de los 90' presenta a unos individuos sin compromiso, identidad, valores y consumistas, dando como resultado sujetos que caen en el individualismo al extremo, que viven en el desencanto, son también la generación de la crisis ya que desde que nacieron, es lo único que han podido escuchar, observando en su entorno pocas posibilidades de desarrollo.

El área laboral se restringe hoy en día de esta forma a empleos temporales principalmente en restaurantes, supermercados o comida rápida. Llegamos así a un nivel de estudios más avanzado como es la universidad, careciendo de una idea clara sobre lo que se desea es más bien una idea práctica de estudiar a cambio de una posición económica o un status.

La tarea del profesor se ha delimitado a ayudar en conjunto en la transformación y la practica del juicio propio, formar una posición personal frente al desarrollo tan acelerado que se esta viviendo, permitiendo así que las ventajas de la tecnología ayuden a que el aprendizaje sea posible, realizarlo sin instituciones formales, pudiendo realizarse a través de centros educativos virtuales, lo cual resultaría en la presencia de menos profesores transformando el trabajo del profesor en un tutor dinámico, donde no tendrá que manejar el aprendizaje mecánico de manera que tendrá tiempo para hacer tutorías y desarrollar una educación personalizada que estimule la nueva tecnología que ofrece la multimedia.

A todo esto la capacitación en la empresa esta a cargo de formar obreros y trabajadores calificados, por ello la importancia de la capacitación en la empresa ya que el conocimiento que hace falta o que carece en la misma empresa no puede ser resuelto de otra forma, por lo que la producción, la fabrica y la oficina se convierten en centros educativos, de tal manera que con las nuevas tecnologías también influyen en los centros de trabajo ya que la información ya no esta solo en papel, sino digitalizada y disponible para cualquier demandante de ella; esto a su vez se convierte en impulso y variable clave de las actividades económicas y en

consecuencia forma parte del éxito de la empresa. Lo cual no ha implicado que el cambio de responsabilidad social se vierta en la empresa, más bien es una necesidad, porque el trabajo y el aprendizaje se están convirtiendo en un elemento de gran trascendencia para la elaboración de bienes y servicios.

En este mundo globalizado que estamos viviendo, "una organización será más competitiva si puede aprender rápido, es decir, a una velocidad mayor que la de sus competidores o incluso con respecto de aquellos que surgen, sobre todo innovando"⁶². Entendiendo a la innovación como la conjugación de oportunidades tecnológicas enfocadas a las necesidades del mercado y desarrollando ideas que cumplan con la demanda que haga alcanzar la comercialización del bien o servicio ya que de nada sirve tener algo carente de algún beneficio.

En cuanto a lo que educación respecta " la globalización en sus fases iniciales en cuanto a los currículos universitarios fueron significados como medios para producir las innovaciones educativas que permiten a los estudiantes desarrollar mapas cognitivos para una mejor comprensión de sus acontecimientos locales diarios"⁶³. Lo cierto es que en la actualidad la educación se esta basando en los conocimientos certificados que nos permiten obtener un tipo pasaporte con visa para poder tener valor curricular globalizado.

Y es aquí donde entramos al tercer capítulo en el que vincularemos lo que son las competencias laborales y la capacitación empresarias, que a decir verdad desde mi perspectiva en México no todas las empresas se encuentran en los niveles necesarios para llevar a cabo este tipo de soluciones, ya que ni ellas mismas han podido aceptar del todo la capacitación dentro de la empresa y mucho menos han podido obtener gente calificada en este respecto, aquí lo único que podemos encontrar son personas que debido a los años de trabajo se encuentran capacitados, y a los cuales en cierta manera se les puede certificar su

62 Grantam, Jhon. *International Global Marketing*. University of Chicago. USA. 1995. p. 87

63 Buenfil Burgos, Rosa Nidia. *Globalización y políticas educativas en México 1986-1994. Encuentro de lo universal y lo particular*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Vol. XXX num. 2. p. 59

competencia, sin embargo este no es el punto central de las competencias laborales, a mi parecer las competencias se adquieren después de haber llevado una capacitación consistente paralelamente de un desarrollo dentro de la empresa. Pero analicemos más a fondo esto en el siguiente capítulo.

TERCER CAPITULO

LA CAPACITACION COMO SINÓNIMO DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA.

LA CAPACITACION COMO SINÓNIMO DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA

3.1. El proyecto educativo alternativo.

"El problema económico fundamental de los países no es tanto incorporarse con los ojos cerrados en la globalización, sino construir socialmente oportunidades de trabajo estables, confiables y productivas como la única fuente generadora de condiciones de vida dignas para toda la población"⁶⁴.

Sin embargo en la historia de México el retraso educativo y el analfabetismo virtual que se sufre por las condiciones económicas que sufre nuestro país, son un obstáculo para este desarrollo, aunque no con ello digo que la educación no sea una inversión rentable, por el contrario, sólo que debemos pensar que los niveles en la educación aunque han tenido cambios hoy en día, en las políticas educativas ya concretas, prevalece la misma concepción tradicional.

"La historia de la educación en México y América Latina ha estado dominada durante dos siglos por los fines políticos de la enseñanza, a pesar de que hubiera momentos en que se fortalecieron los otros fines (con el humanismo de Vasconcelos y Bodet)"⁶⁵, y durante mucho tiempo, los fines que se perseguían en ella fueron descuidados.

Se han implantado políticas desde los años setentas que planean el crecimiento del sistema educativo conforme a los requerimientos del desarrollo nacional.

En este momento el desarrollo que se esta buscando nos dicta una política educativa que se encapricha por impartir una enseñanza técnica superficial,

64 Navarrete Z. Alberto. CONALEP o tan lejos como llegue la educación. Tesis Maestría en C. de la Educación. CINVESTAV-DIE. México, 1996 p98

65 Bolaños, Bernardo. El derecho a la educación. Editorial ANUIES. México 1996. p 98

desconociendo las funciones culturales y políticas de la educación. De esta forma la educación tecnológica esta perdiendo de vista la formación profunda de una educación integral y con ella poder hacer uso de todas sus facultades.

Los gobiernos tanto del presidente Salinas como del presidente Zedillo se han instalado sólo en el economicismo de la educación, convirtiéndolo en un aparato de control político y de homogenización. "Se ha utilizado al sistema educativo como aparato generador de nacionalismo para compensar la pérdida de soberanía que vendría con la globalización económica"⁶⁶.

En México hemos enfrentado una modernización educativa que ha estado vigente desde 1988 hasta 1994, esta sostiene:

"...mas recursos, más días efectivos de clase, programa idóneos, mejores libros de texto y maestros adecuadamente estimulados, podrías tener efectos imperceptibles en la cobertura y calidad educativa, si no se dan a través de un sistema que supere los obstáculos e ineficiencias del centralismo y la burocracia excesiva que aqueja al sistema educativo nacional."⁶⁷

Lo cierto es que nada de esto ha sido del todo posible pues las condiciones de los docentes mexicanos no están consideradas, muchos de ellos no reciben estos estímulos, no tienen libros con los cuales trabajar y se les llama a trabajar en sus días de descanso para darles capacitación, sin contar que los salarios de los profesores no son del todo suficientes para aliviar sus gastos, por lo que tienen que hacer frente doblando turnos; es aquí donde encontramos un choque entre homogeneidad de la globalización y la dimensión particular de lo real.

Y esta misma problemática ha dado pie a la formalización de la educación técnica que esta relacionada con el sistema político que surgió de esta modernización y,

66 *Ibidem* p 101

más aún con la integración comercial con América del norte, la crisis del sistema político y el tema de la unidad nacional se agudizan y en vez de resolver problemas nos enfrentamos a más.

"Los fines económicos de la educación deben fortalecerse, pero no mediante una política que reduzca la enseñanza a la finalidad de capacitar para un determinado empleo, o que imponga una formación utilitaria contra su voluntad, la educación puede convertirse en palanca de la prosperidad económica sin eliminar la autonomía individual.⁶⁸" La era del neoliberalismo enfatiza que vivimos en la era de la información y resalta sobre todo la revolución tecnológica más aún podemos enfatizar que vivimos en la era de la educación masiva.

"La globalización de las comunicaciones y el imperialismo de los medios de comunicación no ha tenido la consecuencia única de uniformar u homogeneizar las concepciones culturales, como se teme muchas veces"⁶⁹. En la capacitación como en la educación la palabra competencia adquiere ahí el significado de disputa o rivalidad y tiene como resultado la inclusión de algunos y como contraparte la exclusión de otros.

Como egresada de una generación de profesionistas he encontrado este tema presente en cada uno de mis compañeros y de mí misma, se cuenta con cierto grado de conocimientos y potencialidades, pero esta educación masiva a la que hago referencia da como resultado que el campo de trabajo no sepa cual es la competencia laboral de cada uno de los sujetos.

Esté es el caso en el que reconocer las competencias adquiridas se convierte en un arma de dos filos, por un lado para poder obtener en México y América Latina un buen empleo se debe pensar en la profundización de los estudios ya sean en educación técnica o en la universidad y obtener el título que constituye todavía en

67 SEP 1992

68 Ibídem p 109

69 De Ibarrola N. Mana La educación como instrumento para superar la pobreza y el desempleo: los cambios económicos, laborales y sociales y su relación con la pobreza y el desempleo. Panamá 1998 p. 52.

demasiadas ocasiones la única vía de acceso a empleos satisfactorios, en cierta manera, y los jóvenes que no se titulan y que no poseen ninguna competencia reconocida, no sólo viven una situación de fracaso personal sino que además se encuentran desfavorecidos en el mercado laboral. He aquí la verdad y la importancia de la competencia adquirida, en particular en el transcurso de la vida profesional, por lo que haría que se reconociera en las empresas y asimismo en el sistema educativo escolar, incluida la universidad debe ser un quehacer propio y de los sistemas certificadores.

La Comisión Europea, en un reciente Libro Blanco⁷⁰, "prevé la creación de tarjetas personales de competencias, que permiten a cada individuo hacer reconocer sus conocimientos y pericia a medida que los vaya adquiriendo y es muy probable que alrededor del mundo la aplicación sea en diferentes modalidades"⁷¹, tal vez en conjunto con los sistemas de titulación o con los certificados de formación y esto conduzca a valorizar las competencias de cada individuo y por su puesto multiplique la facilidad del salto que hay entre educación formal y el mundo laboral.

Lo más importante de todo esto es que exista primero una cultura por la capacitación en las empresas, entre los docentes, y que esta capacitación sea de calidad y no meros discursos de liderazgo y autoestima, que si bien es cierto no están de más, si pueden ser abordados después de haber dado una capacitación consistente.

3.2 Los casos piloto en México.

Los casos piloto que el CONOCER se encuentra impulsando, se relacionan con la actual lógica de instrumentación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación. "La estrategia de instrumentación del Proyecto tiene tres vertientes convergentes"⁷².

70 Comisión Europea, Enseigner et apprendre vers la société cognitive. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo 1995 p1

71 Delors, Jacques, La educación encierra un tesoro. Editorial UNESCO, París 1996 p 153

72 De: el CONOCER Formación en alternancia p26

- ✓ Pruebas piloto de la oferta.
- ✓ pruebas piloto de la demanda.
- ✓ cambio de largo plazo.

Todas ellas cuentan con una estrategia, entre las prueba piloto el objetivo es la transformación de los programas de formación hacia modulares basados en normas de competencia laboral. "El propósito principal es adaptar normas internacionales o generar normas propias en ciertos sectores, con el objeto de abrir nuevas ofertas de educación, así como generar un aprendizaje colectivo de las instituciones participantes y con ello masificar la educación, es decir, las pruebas piloto se reflejan en el aprendizaje relacionado con el diseño curricular, la formación de instructores, las estrategias de administración y las nuevas técnicas de evaluación"⁷³.

Las pruebas piloto de la demanda son casos piloto que se establecen con empresas, grupos de empresas o sectores, con el propósito de lograr que se definan las normas de competencia a nivel de empresa o asociación, "el objetivo en éstas es que se transformen sus sistemas de capacitación se evalúen y modifiquen en función de las nuevas normas para que se implanten nuevas estrategias de capacitación basadas en dichas normas, se ponga en practica un sistema de evaluación del desempeño que permita probar si la norma puede evaluar e impulsar la capacitación"⁷⁴.

Con todo esto se espera poder analizar el impacto que estas normas y programas de capacitación tienen en áreas como el reclutamiento, selección, contratación remuneraciones y sistema de promoción. "El propósito principal aquí no es el de establecer normas, sino analizar y poner en práctica los factores críticos de éxito para las empresas, en el medio plazo, adoptando y adaptando en la capacitación el

⁷³ ibid
⁷⁴ ibid

modelo basado en normas de competencia laboral"⁷⁵. Como resultado tendremos normas de asociación y normas de empresa con el propósito central de determinar los elementos que en el futuro permitirán a las empresas adaptarse al nuevo modelo.

Para los comités de normalización la estrategia es la rama industrial o área de competencia, como se llaman en CONOCER establecida con un conjunto de Reglas Generales y Específicas con la amplia participación de los sectores y dependencias que lo integran, permitiendo a los comités definir normas técnicas de competencia laboral que se propondrán al CONOCER como normas nacionales.

En los casos piloto se ha dado énfasis a los estímulos de la demanda relacionados con la empresa o con unidades productivas comunitarias, por lo que en estos casos se ha tenido la necesidad de separar en tres tipos de caso piloto⁷⁶.

1. La primera es disponer una cantidad de becas de capacitación para trabajadores desempleados que apoyen las pruebas piloto de la oferta.
2. La segunda es practicar pruebas piloto de estímulos a la demanda y que se han denominado casos CIMO, ya que trabajan con empresas (pequeñas y medianas) o grupos de empresa con el objetivo no únicamente de definir normas y sistemas de capacitación basados en normas de competencia laboral sino cubrir igualmente los propósitos generales del programa CIMO, cuya función es elevar la productividad, la competitividad y las condiciones de trabajo al interior de las empresas.
3. La tercera se refiere a los sectores dispuestos a trabajar sectorialmente; CONOCER optó porque fueran los primeros en trabajar con experiencias concretas de campo, en lugar de iniciar por la vía de Comités de Normalización.

75 Ibidem p29

En este tercer caso se trabajo con tres sectores de alta concentración como es el caso de: TELMEX, TELEVISA y FERRONALES.

3.3 Casos prácticos en México.

"En el caso de TELMEX, ya que éste representa el 85 % ó 90 % del mercado decidieron crear una prueba piloto con Teléfonos de México en áreas prioritarias para ellos, con el objeto de permitirles convencerse del esquema, probarlo y, posteriormente generalizarlo.

Caso similar ocurrió en TELEVISA a la que se le debió convencer para lograr establecer normas en ese sector. Mientras que en FERRONALES que es una empresa en proceso de desincorporación, implicará la creación de cuatro empresas en el futuro, por lo que se considera empresa de alta concentración, por tanto, es importante empezar a trabajar con normas válidas para las empresas que se irán construyendo en el sector"⁷⁷.

"En el caso del comercio existe una gran diversidad (misceláneas de barrio, comercios modernos, autoservicios desarrollados, etc), por lo que se decidió trabajar con tiendas de autoservicio departamentales para establecer normas que funcionen no solamente para estos sectores sino que representen también la mejor práctica en el sector, obviamente con la realimentación de los comités.

El caso hotelero o de turismo tiene una alta heterogeneidad y dispersión por sus niveles de calidad, por el tamaño de su organización y representatividad empresarial. Aquí la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y Alimentos Condimentados (CANIRAC), la Sociedad Mexicana de Hoteles y Moteles, el Consejo Empresarial Turístico, la Sociedad Mexicana de Inversionistas en Turismo, la CONCANACO-SERVITUR y las asociaciones locales y regionales de turismo,

por lo que se trabajó con el Grupo Posadas, cuyo presidente es consejero de CONOCER"⁷⁸.

Con el caso del sector de la construcción que es representado por la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, coexisten estructuras fuertes en materia de capacitación y educación: el ICIC, el ITC, la Fundación para la Educación y la Tecnología de la Construcción, el Colegio de Arquitectos, el Colegio de Ingenieros y el Organismos de Normalización y Certificación de la Industria de la Construcción y la Edificación. (ONCCE). "Para poder convencer y contrarrestar las resistencias de estas instituciones, parecía importante involucrarlas en un caso piloto en el que empíricamente observaría lo que sucede con la educación basada en normas de competencia y, a la luz de esta experiencia, generalizar o adoptar el modelo que se proponía."⁷⁹

"Por último el sector de auto transporte de carga, conformado por un grupo de empresarios apoyados por una asociación no gubernamental: Investigación y Desarrollo de Procesos Industriales, A.C., con sede en Mexicali, Baja California, se impulsó el proceso a partir de una prueba piloto que impulsó el señor Gustavo Vildósola quien es conocedor de esta materia y del sistema británico y australiano"⁸⁰.

La forma en que los casos de aprendizaje se impulsaron dentro del marco RE-FOR-MAD fue con la participación del Dr. Schwarts, sucediendo mediante conexiones concretas, sobre todo en los casos CIMO que intentaban lograr los objetivos de la normalización y de la formación basada en competencia y responder algunas de las preguntas o cuestionarios básicos, mediante la metodología de Schwarts como el caso INTEC concretamente.

77 Ibid
78 Ibid
79 Ibidem, p 30
80 Ibid.

Hoy en día se han generado nuevas formas de revalidación o acreditación de los conocimientos autodidactas, caso concreto es el instituido por la Secretaría de Educación Pública en el año 2000 llamado acuerdo 286 que se ha convertido en una de las políticas educativas más importantes para la certificación de conocimientos y competencias en diversos niveles educativos. Con su implementación, varios miles de personas se han sometido a procesos de evaluación para acreditar conocimientos equivalentes a los de bachillerato o de licenciatura adquiridos de manera autodidáctica o a través de la experiencia laboral.

"Al definir las normas de criterios generales de aplicación de los exámenes, la SEP encomendado al CENEVAL el diseño de un proceso de evaluación para la revalidación de estudios, en reconocimiento al trabajo realizado en la aplicación de los Exámenes Generales para el Egresado de Licenciatura (EGEL) y los exámenes Nacionales de Ingreso a bachillerato, licenciatura y postgrado (EXANI)"
81

Sobre la naturaleza y los alcances de este modelo alternativo y abierto de acreditación de conocimientos el coordinador general del acuerdo 286 a nivel bachillerato es el señor Francisco Javier Palencia, quien es uno de los artífices de este instrumento de acreditación y quien es parte importante de una vertiente para abrir el rezago educativo nacional.

3. 4. La educación del presente.

Con todos los cambios que surgen cada día en nuestra sociedad, las estructuras del empleo también han ido progresando, en la gran mayoría de los casos la maquina ha sustituido al hombre, disminuyendo así el número de obreros y aumentando la tarea de supervisión y acrecentando así la necesidad de desarrollar las capacidades intelectuales entre los trabajadores de todos los niveles.

Cada vez es más frecuente que los empleadores exijan que su personal sea capaz de resolver problemas nuevos y tomar iniciativas. En los países industrializados desde hace mucho, a menudo exigen una cultura general y un conocimiento de las posibilidades que ofrece el entorno humano y que son exigencias nuevas que se plantea la educación.

Por lo que las Universidades y las escuelas de educación técnica han concedido más importancia a la formación de sujetos en las áreas científicas y tecnológicas para poder atender a las demandas de la misma sociedad, creando así sujetos capaces de manejar sistemas cada vez más complejos, adaptándose así a la formación de especialistas en las nuevas necesidades de la sociedad.

Las universidades ofrecen determinadas peculiaridades que le confieren un carácter excepcional, como el mantener vivo el patrimonio de la humanidad, la renovación constante lograda por las investigaciones de los profesores y los investigadores.

Uno de los principales objetivos de los sistemas educativos es saber disminuir la vulnerabilidad social en la que se encuentra la educación en cuanto a la preparación de los sujetos de medios marginados y desfavorecidos, con el único fin de vencer los círculos viciosos de la pobreza y la exclusión.

Una de las medidas que se han tomado al respecto es "detectar en los alumnos jóvenes las desventajas que padecen, vincular a menudo su situación familiar, y adoptar luego políticas de discriminación positiva hacia los que tienen mas dificultades, pretendiendo instrumentar métodos pedagógicos especialistas, organizando así sistemas de apoyo dentro de todas las escuelas"⁸².

⁸² 80 Guillen R. Arturo México hacia el siglo XXI. Crisis y modelo económico alternativo UAM Editorial Plaza y Valdez. México 2000. p 213.

En las estadísticas que se realizan en evaluaciones académicas, a nuestro sistema educativo a nivel internacional, casi siempre resulta que es vergonzosa nuestra participación en cuanto a educación a todos niveles, la rendición de cuentas es entonces no muy buena pues aunque se implementan medidas de corrección, siento que estas no están funcionando como se quisiera; pensando en esto creo que el problema se encuentra en la administración de los recursos que han implementado nuestras autoridades en el país, pues se preocupan más por la economía del país que por la educación, sin pensar que de la educación, la economía y muchas otras problemáticas pueden ser resueltas.

Existe una red de complejos que deben ser resueltos para poder obtener mejores niveles educativos, un ejemplo puede ser detectando que tipo de educación se necesita en el país, con ello podremos resolver viejos y nuevos problemas y adecuar los planes escolares a la realidad nacional, no sólo podremos ofrecer mejor estudiantes, ofreceremos mejores profesionistas a cualquier nivel y con ello todo marchara sobre ruedas.

En la capacitación podemos ver reflejadas estas deficiencias, por ello es importante que las empresas siempre cuenten con un departamento de capacitación y adiestramiento, el aprendizaje aquí es definido de acuerdo con la situación específica de aprendizaje y con los componentes que contribuyen a dicho proceso de aprendizaje que, a fin de cuentas da como resultado una habilidad o una destreza en el desempeño.

Al analizar los problemas de entrenamiento comenzamos por los principios de aprendizaje para que sean más eficientes, considerando plenamente la tarea particular que se está aprendiendo y el contexto en que tiene lugar el aprendizaje. La capacitación es así una forma de informar o de reforzar el conocimiento y motivar al individuo a encontrarse involucrado en su contexto.

Estamos tratando de entrar a una era que ya esta instaurada en grandes países en donde el conocimiento es lo principal, sin haber antes resuelto problemas de las etapas pasadas, aún tenemos grandes rezagos educativos, económicos y políticos, sin embargo con la llegada de la globalización, estamos certificando estudios de conocimientos que nos permitan estar a la altura de los países desarrollados, sin aún dejar de ser subdesarrollados y olvidando la historia de nuestro país, pues para hablar de competencias laborales en México primero debemos profundizar en el concepto.

3.5 Las metas en cuanto a educación y capacitación.

Ahora que sabemos que la globalización nos presenta dos extremos en la sociedad, ya que por un lado nos presenta los enorme desarrollos tecnológicos y modernos edificios inteligentes que albergan empresas incorporadas a esta economía global, por el otro lado encontramos el sector informal que nos ofrece pobreza en un 40 % de la población latinoamericana, muchos de ellos se desplazan diariamente hacia el centro de ciudades auto empleándose en esquinas y cruceros para vender su mercancía o para limpiar un parabrisas en los altos del tráfico de las ciudades.

Entre estos extremos se encuentra la pequeña y mediana empresa conformada por los pequeños talleres, los pequeños comercios, los servicios a domicilio y los servicios domésticos.

El problema económico se convierte de esta forma en un problema de los países subdesarrollados, el problema no es tanto incorporarse al desarrollo, sino que no hemos podido construir oportunidades estables de trabajo, de aquí resultan problemas graves de migración, pobreza en el país, delincuencia, a la fecha no se ha podido resolver la productividad y el desarrollo de muchas empresas debido a que no atacamos los problemas sino que seguimos caminando y saltando los

problemas que ya hay. El país necesita ofrecer trabajos estables, confiables y productivos como fuente de crecimiento nacional.

Los avances tecnológicos plantean una realidad con un enorme reto cargado de dilemas éticos, trascendencia: propiciar la comprensión básica y el dominio de los desarrollos tecnológicos, sin con ello perder de vista la comprensión de los avances tecnológicos necesarios para solucionar los problemas productivos y organizativos ancestrales de nuestra forma de trabajo, que no previó, ni resolvió la tecnología ahora superada y, evitar la repetición de los errores y problemas del pasado que crearon el avance tecnológico en los países industrializados y que presentaron mayor fuerza en nuestros países: la destrucción del ambiente, descuido de los modos de vida, la concentración del ingreso y el poder en forma todavía más aguda. Ejemplo de todo esto se encuentra diariamente en los diarios de circulación nacional, noticias que entristecen al saber que cada día hay más personas que mueren por un ideal o por tratar de conseguir una mejor condición de vida.

La respuesta a todos estos problemas no se encuentra en métodos extranjeros de países desarrollados tratando de absorbernos de una u otra forma, "es preciso apuntar que la rectoría del Estado en materia económica, particularmente en cuanto a la planeación educativa, puede ser compatible con el respeto a la autonomía individual si se establecen métodos eficientes de orientación vocacional"⁸³.

Una iniciativa que ya respalda esto es la tomada por el rector José Sarukhán, que preocupado por el descenso del porcentaje de estudiantes que eligen carreras científicas o ingenierías, haya impulsado "en coordinación con la Secretaría de Educación proyectos para hacer más atractiva la enseñanza científica en la educación básica, mediante la elaboración de materiales académicos, juguetes o la apertura de museos de la ciencia"⁸⁴.

83 Op cit. Bolaños, Bernardo. El derecho a la p 97

84 Sarukhán, José. The Contribution of the National Autonomous University of Mexico to the Scientific Teaching in Basic Education Levels in Mexico. UNAM, México 1994 pp31 a 33

Debemos considerar a la capacitación y a la educación como el mecanismo capaz de transformar las actitudes de la población y de los trabajadores para conseguir la vigencia real de los valores republicanos, cuando tengamos claro cual es la historia de nuestro país y con ello los alcances que este puede ofrecer al mundo neoliberalista y poder enfrentarnos al mundo global podemos modificar nuestros planes curriculares.

Sabemos que estamos dentro de un mundo complejo y contradictorio y últimamente bastante competitivo, (la era del conocimiento), inmerso en el marco de la globalización de la economía y de las herramientas de esta post-modernidad, por lo que debemos mediar nuestras aspiraciones de forma que den paso a permitir el descubrimiento del desarrollo basado en la identificación de nuestras capacidades como seres sociales pertenecientes a un contexto con necesidades de desarrollo.

CONCLUSIONES

La realidad es que la educación consigue la unidad política de una colectiva por la reproducción de rasgos culturales. Esta reproducción puede realizarse de dos formas: fortaleciendo determinado lenguaje, mitología y concepción del mundo o bien transmitiendo sólo un aparato mínimo de convivencia, una moral cívica, pero sin uniformar otros rasgos culturales.

La primera forma de educación es típica del surgimiento de los Estados modernos que han contribuido a la formación de las identidades nacionales; a una población se le educa en un mismo idioma y cultura para consolidar la unidad de la nación y ya formadas las naciones, el funcionamiento coordinado de instituciones educativas y legales ha sido el mecanismo más importante para la estabilidad de los Estados.

Sin embargo en la actualidad se observa un nuevo modelo de relación entre la educación y los Estados. Se trata de una forma de educación que transmite conocimientos sin uniformar rasgos culturales. El contenido de la educación que permite la convivencia plural en algunos principios básicos nos dejará una sociedad culturalmente plural y permanecerá seguramente en la obligación jurídica de cursar la educación básica y apegarse a programas oficiales mínimos.

En México siempre ha existido una polémica sobre la educación obligatoria sobre todo en el debate que habla de la nación. Pensadores progresistas como Ignacio Manuel Altamirano y Justo Sierra fueron quienes implantaron la educación obligatoria pues estaban convencidos que la educación para el pueblo conseguiría incorporarlos a la Nación. En el año de 1904 el Gobierno de Porfirio Díaz informó que se cobrarían multas a quienes no enviaran a sus hijos menores a la escuela.

Sin embargo, a pesar de todo ello todavía a finales del siglo XX, existen familias que necesitan enviar a sus hijos menores a trabajar en el campo, en las calles, etc., somos un país donde los niños siempre han trabajado (a pesar de que la ley lo castigue), para ayudar a sobrevivir a sus familias y esto se agudiza aún más con la globalización económica; hay muchas industrias manufactureras (cerámica, joyería, trabajos en metal, trabajo de limpieza) donde los niños desplazan a los adultos porque son más baratos y dóciles. En México somos unos de los principales países agrícolas gracias a los cientos de niños jornaleros que recogen hortalizas que se envían a Estados Unidos y todo esto ha perjudicado y desvalorizado a la escuela, dándole un segundo plano a la educación y agudizando con ello el retraso educativo del país, pues acrecienta el número de analfabetas. México necesita igualdades, respeto a los derechos humanos, derecho al estudio y a la igualdad de oportunidades sin ello seguiremos clausurando el destino de muchos.

Es cierto que en México se ha ayudado a muchos estudiantes de provincia con estudios tecnológicos como lo es el CONALEP, el DEGETI, el CEBETIS, etc., con carreras cortas tecnológicas que los capacitan para el trabajo y a superarse como personas y como sujetos productivos para el país, aunque muchos de ellos han tenido que sufrir para poder alcanzar una educación en estos niveles, sin embargo aún quedan muchos chicos atrás, y si nos ponemos a profundizar en el tema veremos que esto nos está llevando a desarrollar áreas tecnológicas olvidándonos de las áreas de humanidades.

La capacitación da calidad de vida como se tiene en países industrializados, lo principal es que primero empecemos por tener esta cultura, la cultura de la capacitación dentro de la empresa, no todo termina en la escuela, esto es lo que da el enaltecimiento de los valores y del potencial que cada sujeto aplica en cierta área de la empresa o del trabajo; capacitar nunca será sinónimo de " - a ver tu ayúdale a esté a que le entienda al trabajo"-, capacitar es sinónimo de productividad si se llevan claros los estándares adecuados y las medidas

necesarias para el buen desenvolvimiento del empleado, el día que esto suceda será entonces cuando podamos hablar de certificar una competencia.

Es claro que las normas jurídicas han establecido obligaciones a los empresarios, tendientes a proporcionar capacitación a todo su personal; también es claro que el no-cumplimiento de esta obligación se traduce en una sanción económica, que en ningún caso libera de la obligación. Sin embargo muy a pesar de que para los empresarios esto se presenta como una oportunidad de lograr que su personal se integre a la empresa y con ello se incremente la productividad siguen muchos de ellos sin pensar que la capacitación adecuada es una oportunidad de desarrollo para ambas partes.

Creo que el problema está en que si consideramos las reglas morales encontraremos que existen en función a la época histórica, a la necesidad y a las costumbres que rigen a la sociedad sin pensar que con esto nos limitamos de muchos avances, ya que la capacitación nunca ha sido un fenómeno de retroceso, más bien es un incremento en los recursos físicos, en la capacidad de producción aumentada, en la función de los adelantos tecnológicos y por tanto necesitamos un aumento en los recursos organizacionales, que permitan la coordinación de los elementos de la empresa.

Nunca debemos olvidar que el hombre es como una pieza de engranaje y que está hace funcionar a la empresa, pero debe tener un rango de conocimiento y habilidades (competencia laboral), que le permita ser eficiente y por ello debemos encontrarnos inmersos primero en lo que significa capacitar y luego en formar profesionales en cierta área para poder hablar del tema de competencias laborales.

Yo no menciono con todo esto que la certificación de una competencia laboral sea mala, por el contrario es muy bueno que el gobierno y las autoridades educativas piensen en esto porque acrecienta el valor humano, pero de que sirve si la empresa ó dentro de nuestra misma sociedad no tenemos primero conciencia de lo

que es tener la capacidad de cierta labor, CONALEP expone como hemos visto que la competencia laboral será válida en el momento en que cada sujeto puede resolver problemas al momento de mezclar teoría con práctica, y ¿acaso nunca se va a presentar algo nuevo que aprender?, será ese sujeto experto en resolver problemas en su área y torpe en otras que vayan dando novedad, los cambios se dan día con día y para ello existe la escuela y la capacitación. Creo que como siempre sólo se piensa en el momento y no se ve a futuro.

En las memorias del seminario de formación y capacitación ante los retos que plantea la apertura económica y la reestructuración de las empresas⁸⁵ se deja ver que en el ámbito de la competencia laboral aún hace falta una profundización en el concepto mismo, ya que éste se entiende y desarrolla con diferentes ópticas según el tipo de análisis de trabajo utilizado. La variedad en los métodos y explicaciones sobre la identificación de los contenidos del trabajo original, discusiones que todavía no tienen un carácter concluyente.

Por otra parte, se plantea que la certificación está llamando la atención en el contexto latinoamericano debido al creciente consenso sobre la necesidad de reconocer las competencias adquiridas como fruto de la experiencia cotidiana en el trabajo. Lo único que se ha logrado con todo esto es una discusión entre el ámbito de la educación media técnica que emite certificados asociados a las culminación de años escolares, y la certificación de competencias laborales, pues las conexiones entre uno y otro concepto de certificación sigue siendo débiles y difusas.

Lo más importante que debemos preguntarnos es si realmente la heterogeneidad es un elemento constitutivo de los sistemas de formación y los sistemas sociales en los cuales estamos viviendo o si realmente existen ciertos fenómenos que permitan pensar que existe cierta convergencia entre certificar estudios y certificar competencias.

Hasta hace poco tiempo, el análisis que se hacía sobre la acción profesional, la capacitación y el entrenamiento, se hacía desde el punto de vista de la oferta, y el centro de análisis eran las instituciones que ofrecían la capacitación. Actualmente lo más importante es la demanda y eso nos lleva a otro problema: ¿cuál es la unidad de análisis? Cuando se analizaba la demanda, la unidad de análisis tradicional era la empresa o los individuos que requerían formación; pero en estos momentos surge la interrogante de si esa unidad no serán encadenamientos productivos ó sólo son territorios.

Será importante entonces definir cuál es la unidad de análisis cuando se estudia la demanda de formación profesional: son individuos, son empresas, son conjuntos de empresas o son territorios.

BIBLIOGRAFIA.

Arias Galicia, Fernando, La capacitación para la competitividad y la colaboración, AMECAP, México 1994.

Bolaños, Bernardo. El derecho a la educación. Editorial ANUIES. México 1996.

_____ Boletín Ceneval. Publicación trimestral. Abril-Junio. México, 2003. num. 1.

Buenfil Burgos, Rosa Nidia. Globalización y políticas educativas en México 1988-1994. Encuentro de lo universal y lo particular. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Vol. XXX núm. 2.

Bruner, Jerome. Hacia una teoría de la instrucción. Editorial Uthea.

Cavanaugh, Brian. Las semillas del sembrado. Edición 1995. Editorial Panorama. México

Cirigliano, Gustavo, Villaverde, Anibal, Dinámica de Grupos y educación. Editorial. EL ATENEO, México 1987.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título sexto: Del trabajo y la previsión social., párrafo XIII. 141a Edición. Editorial Porrúa. México 2002.

CONOCER. Formación en alternancia: Memoria del seminario--taller de análisis de casos piloto. México, 1996.

CONOCER. Seminario Anglo-Mexicano sobre Competencia Laboral. SEP. México 1997.

Comisión Europea, Enseigner et apprendre vers la société cognitive, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo 1995.

Clarence Nelson H. Mediciones y evaluación en el aula. Editorial Kapeluz. México 1987.

De la Torre y de Miguel, J. M. La formación del personal en la empresa. Editorial Uthea. Barcelona, España 1995.

Delors, Jacques. La educación encierra un tesoro. Editorial UNESCO. París 1996

De mattos, Luis A. Compendio de Didáctica General. Editorial Kapeluz. Buenos Aires 1974.

De Ibarrola N., Maria. La educación como instrumento para superar la pobreza y el desempleo: los cambios económicos, laborales y sociales y su relación con la pobreza y el desempleo. Panamá 1998

_____ Documento personal. Ma. de Ibarrola Nicolín. 2000.

Espinosa, Alejandro. Capacitación y reestructura productiva en América Latina. UAM-Iztapalapa. México 1995

French-Davis, Ricardo. Intercambio y desarrollo. Editorial FCE. México 1981.

Guillen R. Arturo. México hacia el siglo XXI: Crisis y modelo económico alternativo. UAM. Editorial Plaza y Valdez. México 2000.

Gras, Jhon. International Global Marketing. University of Chicago. USA 1995.

Gronlund E. Norman. Medición y evaluación en la enseñanza. Editorial PAX-MEXICO, México 1985.

Hernández Murillo, Fausto. Ética y política en las postrimerías del siglo XX. Notas para un debate. México, C.U. 1997.

Huerta Amezola, Jesús. Desarrollo curriculum por competencias profesionales integrales. Editorial Kapelux. Buenos Aires 1973.

Labarca, Guillermo. Seminario de formación y capacitación ante los retos que plantea la apertura económica y la reestructuración de las empresas. Red Latinoamericana de Educación y trabajo. México 1999.

Ley Federal del Trabajo, 135a Edición. Editorial Porrúa. México 2000.

Manual CONALEP. Formación de facilitadores en competencias. SEP. México 1999

Mehrens A.I. Williams. Evaluación en la educación y en la psicología. Editorial Celsa. España 1989.

Navarrete Z. , Alberto. CONALEP ó tan lejos como llegue la educación. Tesis Maestría en C. de la Educación. CINVESTAV-DIE. México, 1986.

Nicol, Eduardo. Sócrates: Que la hombría se aprende. La gaceta. sin información adicional.

Reza Trosino, Jesús C. *El abc del instructor y también del profesor, moderador y cualquier facilitador de procesos educativos.* Editorial Panorama, México, 1994.

Reza Trosino, Jesús C. *Como diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones,* Editorial Panorama. México 1995.

Robert N. Gagneslie J. Briggs. *La planificación de la enseñanza.* Editorial Trillas. México 1987.

Rojas S. Raúl. *Guía para realizar investigaciones sociales.* 12a Edición. Editorial Plaza y Valdés. México 1990.

_____ Sarukhán, José *The Contribution of the National Autonomous University of Mexico to the Scientific Teaching in Basic Education Levels in Mexico.* UNAM. México 1994

Savater Fernando, *Los caminos para la libertad,* Tecnológico de Monterrey, México 1999

Siliceo, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal.* Editorial Limusa. México 1997

ANEXOS

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

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 Ofiate 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 los 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 definen las normas técnicas de competencia laboral, se precisa establecer procedimientos de evaluación, acreditación y certificación objetivos, o 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 DEFINICIÓN DE NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL QUE COMPRENDAN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS SUSCEPTIBLES DE CERTIFICACIÓN.

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

nabilidades 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 diversos 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 avarice 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 León Rojas.- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Santiago Oñate Laborde.- Rúbrica.

TESS CON
FALLA DE ORIGEN