



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y  
ADMINISTRACIÓN**

**DESARROLLO HUMANO Y COMPETENCIAS  
LABORALES**

**TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
PRESENTA:  
ERIKA VENEGAS NAVARRO**

**ASESOR:  
L.D. MARÍA GUADALUPE TORRES SOLIS**

**MÉXICO, D.F.**

**2004**





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.

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

## DEDICATORIAS

A MIS PADRES,  
CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO

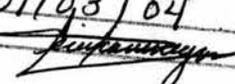
A LILIANA Y MIGUEL,  
MI COMPROMISO MÁS IMPORTANTE

A GERARDO NIETO,  
ORIGEN Y DESTINO DE MI VIDA

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la  
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el  
contenido de mi trabajo recepcional

NOMBRE: ERIKA VENEGAS  
NAVARRO

FECHA: 07/03/04

FIRMA: 

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi más amplio reconocimiento a Gerardo Nieto, arquitecto y constructor de este proyecto, por su invaluable apoyo. A él, mi más sincera y profunda admiración.

A la licenciada María Guadalupe Torres Solís, académica de vocación, por haber depositado su confianza en este proyecto. Por sus valiosos consejos, por su dedicación y empeño, pero sobre todo, por su sincera y amable disposición.

Finalmente, agradezco la valiosa colaboración del maestro Rodolfo Reyes, quien con sus acertados comentarios enriqueció el contenido de esta investigación.

# DESARROLLO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES

## ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento del problema	8
Hipótesis	10
Objetivo	10
Delimitación de la investigación	10
CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL	12
1.1 La Globalización	12
1.1.1 Tendencias y contratendencias	14
1.2 Desarrollo humano	17
1.2.1 Enfoque de desarrollo humano o formación de capital humano	18
1.3 Nanotecnología	20
1.4 Sociedad del conocimiento	21
1.5 Nueva economía	23
1.6 Mercado laboral	23
1.6.1 Tendencias actuales	25
1.7 Flexibilidad laboral	26
1.8 Certificaciones de competencia laboral	29

	Pág.
CAPÍTULO 2. POLÍTICAS DE CAPITAL HUMANO	31
2.1 Orígenes y supuestos	32
2.2 Definición	33
2.3 La formación de aptitudes	35
2.4 Desarrollo centrado en las personas	39
2.5 Factores estructurales que impiden la formación de capital humano	41
2.6 La formación del capital humano y sus costos	42
2.61. Capacidades laborales en términos de desarrollo humano	43
2.62. La decisión final de invertir en capital humano	44
CAPÍTULO 3. EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO	46
3.1 El caso Japón	46
3.2 El caso México	48
3.3 El escenario óptimo	50
CAPÍTULO 4. LOS CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO: LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO	53
4.1 Contexto económico y laboral	53
4.2 Algunas reflexiones sobre la LFT	56
4.3 Antecedentes de Reformas a la LFT	57
4.4 La Ley Abascal	59

	Pág.
4.4.1 Cambios de fondo	61
4.4.1.1 Patrón por empleador	61
4.4.2 Incorporación de nuevos artículos	61
4.4.2.1 Artículo 39-a	61
4.4.2.2 Artículo 39-b	62
4.4.2.3 Artículo 39-f	62
4.4.2.4 Artículos 153-y y 153-z	62
4.4.3 Propuestas de modificación	64
4.4.3.1 Fracción 15 del artículo 47 de la LFT relativa a despidos	64
4.4.3.2 Artículo 56 con relación a la polivalencia	65
4.4.3.3 Segundo párrafo del artículo 59 sobre la duración de la jornada de trabajo	65
4.4.3.4 Capítulo III bis referente a la capacitación de los trabajadores y la productividad	66
4.4.3.4.1 Desregulación	66
4.4.3.4.2 Productividad	70
4.4.3.5. Artículo 154 relativo a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	73
4.4.3.6 Artículos 365 y 369 sobre el registro sindical	74
4.4.4 Consideraciones finales	74

	Pág.
CAPÍTULO 5. RECURSOS HUMANOS Y EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES	78
5.1 Acotación preliminar	78
5.2 Enfoque de Competencias Laborales	80
5.3 Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación	81
5.4 Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral	83
5.4.1 Integración	82
5.4.1.1 Sector Público	82
5.4.1.2 Sector Empresarial	82
5.4.1.3 Sector Social	86
5.4.1.4 Organizaciones invitadas	87
5.5 Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral	87
5.5.1 Sistema Normalizado de Competencia Laboral	87
5.5.1.1 Comités de Normalización	89
5.5.1.2 Ventajas	89
5.5.1.3 Beneficios	90
5.5.2 Sistema de Certificación de Competencia Laboral	91
5.5.2.1 Organismos Certificadores	92
5.5.2.2 Centros de Evaluación	94
5.5.2.3 Impactos	95
5.6 Proceso de certificación	97
5.7 Beneficios del Enfoque de Competencias Laborales	98

	Pág.
5.8 La Educación Basada en Normas de Competencia	100
5.8.1 La educación por toda la vida	102
5.9 Los problemas de la evaluación y la certificación laboral	104
5.10 La competencia laboral en la gestión de recursos humanos	105
CAPÍTULO 6. CASOS EXITOSOS DE APLICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	108
6.1 Proyectos institucionales y de empresa	109
6.2 El caso Volkswagen	111
6.3 El caso Dow, Chemical Argentina	112
CAPITULO 7. LA VISIÓN DE UN EXPERTO	115
GLOSARIO DE TÉRMINOS	133
CONCLUSIONES	148
RECOMENDACIONES	153
BIBLIOGRAFÍA y HEMEROGRAFIA	156

## INTRODUCCIÓN

Vivimos una transición de rasgos históricos, comparable por su magnitud, ritmo y manifestación a la mutación civilizatoria generada en Europa por el Renacimiento. Fenómenos y tendencias que hasta hace unos cuantos años se percibían imposibles o cuando menos improbables, han irrumpido en forma vertiginosa, sometiendo a prueba nuestra capacidad de asombro.

No son pocas las novedades que se han acumulado en los últimos años: la revolución científica y tecnológica, que ha transformado los patrones de organización y producción económica a escala planetaria; la desarticulación de uno de los bloques en los que descansaba el orden global de la posguerra; la conformación de pactos supranacionales para la promoción de intereses comerciales y económicos comunes; la revaloración de la idea democrática, sustentada en modelos de sociedades articuladas en torno a consensos básicos; la proyección creciente de los derechos humanos; la conciencia ecológica cada día más extendida; la revolución en la información y el conocimiento.

El otro lado de la moneda tiene la impronta del hambre que acosa a grandes grupos humanos, los niños de la calle en las urbes latinoamericanas, los conflictos

regionales que disuelven o fraccionan naciones, las pugnas interétnicas y religiosas, el resurgimiento en los países desarrollados de expresiones de intolerancia social o racial que se pensaban irrepetibles.

Son éstos algunos de los fenómenos más representativos de los tiempos de mutación, época de tránsito entre lo que se va y lo que apenas está arribando.

Es claro que México no puede permanecer aislado de estas nuevas tendencias. Ciertamente, el proceso de apertura al exterior conlleva riesgos, pero el no actuar representaría altos costos sociales. Los países que no se incorporen a la nueva dinámica global corren el riesgo de quedarse aislados, sin nuevas tecnologías, fuera de las corrientes de inversión y sin acceso a los grandes mercados.

En el contexto de la globalización, México al igual que otros países vive una intensa transformación. Los cambios no son sólo económicos, políticos o sociales, sino también educativos y laborales.

En el aspecto económico, el paradigma de la manufactura y de la sociedad industrial está cediendo ante el advenimiento de la nanotecnología, es decir de una firme tendencia hacia la miniaturización. Los procesos productivos son relevantes ya no por la cantidad de

trabajadores que emplean, sino por el uso intensivo de conocimiento, que se ha convertido en el principal valor agregado de la economía.

En política, asistimos a la revaloración de la democracia no sólo como suma aritmética de la mayoría hobbssiana<sup>1</sup>, sino como formación de una opinión pública y una conciencia que tiene su base en la política deliberativa. En las condiciones del presente no basta con el arreglo entre élites, es necesario involucrar al ciudadano en la elaboración e instrumentación de las decisiones. Se reivindica el espacio público, la transparencia, la rendición de cuentas y, sobre todo, la eficiencia administrativa de los gobiernos. De poco o nada sirve una democracia que no es capaz de atender las necesidades de la sociedad civil.

La sociedad emerge como un actor fundamental de todos los procesos de esta compleja transición. Aparecen organizaciones no gubernamentales de defensa de los derechos humanos; de protección al medio y a la ecología; grupos pacifistas; sectores que cuestionan la globalización; otros que enarbolan la bandera del desarrollo regional; y otros más que se vinculan a la defensa de los derechos de las minorías. La sociedad

---

<sup>1</sup> Thomas Hobbes en su obra *El Leviatán* define el concepto de democracia en términos de suma aritmética, es decir que la mayoría estaría representada por el 50 por ciento más uno.

dejó de ser un actor pasivo de la transformación para involucrarse cada vez más claramente en el destino que le aguarda en un mundo globalizado.

Pero el cambio más trascendente de esta transición global se está operando en el terreno de la educación y de los mercados laborales. Los expertos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD por sus siglas en inglés) opinan que en un par de décadas, cuando mucho, el campus universitario tal y como lo conocemos dejará de existir. “La educación tradicional cederá muchos de sus espacios a los nuevos programas de educación a distancia. Las licenciaturas largas dejarán de ser atractivas, lo mismo que los posgrados cortos. Los papeles se invertirán en estos dos niveles: habrá licenciaturas cortas, de no más de dos años, y posgrados largos, de cuatro o cinco años.”<sup>2</sup>

Esto constituye, me parece, un cambio radical en la forma de concebir la educación superior que apunta, para bien, a afirmar la idea de la educación por toda la vida y la capacitación permanente ligada a las competencias laborales.

---

<sup>2</sup> OECD, Education policy analysis. Education and skills, p-25.

En otras palabras, el ciclo de obsolescencia de los conocimientos se acortó drásticamente. Si a principios de los 90, los expertos aseguraban que un profesional necesitaba reactualizarse a los cinco años de haber egresado de la universidad; en el año 2000, ese ciclo de obsolescencia se redujo a dos años y, en la actualidad, se estima que esa frontera ya no existe. Por ello, ha tomado derecho de residencia la llamada educación por toda la vida. Actualmente, nadie puede dejar de estudiar, a menos que desee ser avasallado por la realidad.

Asistimos a una auténtica revolución laboral en términos normativos, es decir, respecto de la reforma a leyes y reglamentos que tienden a una mayor flexibilidad en las relaciones entre el capital y el trabajo. Hemos arribado a un mundo cambiado. Por ejemplo, hoy día, el sector más dinámico de la economía lo constituye el de los servicios<sup>3</sup> y en éste, se afirma una preferencia hacia la mano de obra femenina frente a la masculina. La disputa por los escasísimos empleos será cada vez más fuerte entre los dos sexos.

No obstante, nos encontramos apenas ante los primeros efectos de un mercado laboral cambiante y ya, en muchos sentidos, profundamente cambiado.

---

<sup>3</sup> ANUIES, La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo, p-32.

En su obra *El Horror Económico*, Viviane Forrester afirma que en el mundo globalizado “un nuevo fantasma recorre el mundo: ese fantasma se llama desempleo”<sup>4</sup>. Y hasta cierto punto tiene razón. Anteriormente la gente manifestaba su inconformidad de ser explotada, mediante revoluciones. Actualmente y en el futuro cercano, no sería difícil pensar en un escenario de revolución motivado por la demanda de la gente a ser explotada. Con toda seguridad, la crisis del empleo, será cada vez más crítica.

Para reafirmar esta idea, me parece oportuno destacar la información dada a conocer recientemente por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Historia (INEGI)<sup>5</sup>. El organismo señaló que la tasa de desempleo abierto se ubicó en enero de este año en 3.81%, superior a la de diciembre de 2003 que fue de 2.96%.

Como puede apreciarse, lejos de disminuir, la tasa de desempleo se ha visto incrementada.

Por otra parte, la condición de competencia de las empresas radica, en buena medida, en la utilización de la nueva tecnología, es decir, en el uso intensivo de capital y no de mano de obra. No hay empleos suficientes. Esto está provocando un cambio sustancial: las personas y en

---

<sup>4</sup> Forrester, Viviane, *El horror económico.*, p-9.

<sup>5</sup> El 19 de febrero de 2004 el INEGI dio a conocer los resultados obtenidos en su Encuesta Nacional de Empleo, destacando la tasa de desempleo abierto para el mes de enero. ([www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)).

especial los egresados universitarios tienen que elegir entre mantenerse como elementos de una demanda laboral que desaparece o ubicarse del lado de la oferta, para vender –en el mejor sentido de la expresión- una serie de bienes y servicios que son capaces de generar. Entre esperar que alguien nos demande y conocer la oferta que somos se encuentra una parte fundamental de la nueva operación de los mercados laborales.

Estos mercados laborales se significan por asignarle un valor creciente a las certificaciones de competencias laborales, más que a los títulos y grados académicos. Estas certificaciones están simplificando muchos de los procesos de selección de personal. Apuntan a convertirse, junto con la capacitación permanente, en el elemento definitorio de los modernos mercados laborales.

En este contexto, toma sentido el desarrollo de esta investigación, la cual pretende determinar si, efectivamente, el enfoque de competencias laborales aplicado al capital humano permite elevar la formación de aptitudes y capacidades para el desarrollo del trabajo.

En el capítulo uno se presenta el marco conceptual que sirve de base para el presente estudio. En el capítulo dos se abunda en el tema de capital humano. El tercer capítulo está dedicado al estudio del vínculo entre

educación y desarrollo humano. En el capítulo cuatro se hace un análisis de la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo. En el capítulo cinco se aborda el tema de los recursos humanos y su relación con las competencias laborales. En el capítulo seis se enlistan algunos casos en los que se ha aplicado el enfoque de competencias laborales de manera exitosa. En el último capítulo se presenta la entrevista realizada a Rodolfo Reyes, experto del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). Finalmente, se incluye un apartado de conclusiones y recomendaciones.

### **Planteamiento del problema**

Hoy en día, el conocimiento constituye un valor fundamental en las personas. En pocos años se ha pasado de considerar al trabajo como una suma cuantitativa de individuos a ubicarlo como una suma cualitativa de los conocimientos con los que cuenta una persona. El problema ya no es de cantidad, sino de calidad. El cambio es fundamental y afecta sustancialmente lo que llamamos el mercado laboral.

Por su parte, las organizaciones se ven sometidas a retos, desafíos y presiones a los cuales tienen que responder con alto grado de creatividad y realismo. Tras estos significativos cambios, las empresas modernas

cada vez más concuerdan en reconocer la significación que posee la dimensión humana de la empresa y la Gestión de Recursos Humanos, igualándole en grado de importancia con los aspectos económicos, financieros y tecnológicos.

Así, si la transición global en la economía, la política, la sociedad, la educación y el mercado laboral se significa por el advenimiento de un nuevo paradigma, como lo es el conocimiento, entonces tiene sentido incursionar en el estudio del desarrollo humano, es decir en las condiciones que permiten la formación de aptitudes en las diferentes etapas de la vida de una persona. El éxito o el fracaso individual esta determinado, en buena medida, por esa inversión en capital humano. Indiscutiblemente, es un proceso que no se puede desligar de la mutación en los mercados de trabajo, ni de las tendencias en la educación y el empleo. Es una relación dialéctica, que nos obliga a conocer científicamente los fenómenos que se están presentando a nuestro alrededor.

El nexo entre el desarrollo humano y las competencias laborales estriba, precisamente, en la formación de aptitudes. Pero ¿cómo se forman las aptitudes y las habilidades de la gente? ¿Bajo qué esquemas capacitar a la gente? ¿Qué entendemos por el llamado nuevo mercado de aptitudes? ¿Cómo podemos

eliminar las diferencias de aptitudes y cuál es la fuente de las mismas?

Para dar respuesta a estas y otras preguntas, me parece primordial abordar en esta investigación este complejo objeto de estudio, cuya actualidad y trascendencia están fuera de toda discusión.

### **Hipótesis**

En la medida que se le asigne mayor importancia a la aplicación de las competencias laborales en la formación de capital humano habrá mayor posibilidad de elevar la formación de aptitudes y capacidades para el desarrollo del trabajo.

### **Objetivo**

Analizar, desde una perspectiva general, el papel que desempeña la educación basada en competencias laborales en la formación de aptitudes para el capital humano.

### **Delimitación de la investigación**

La presente investigación aplica un método deductivo. Ubica al objeto de estudio en su contexto más general y en su naturaleza multidisciplinaria, para arribar a

definiciones concretas y a casos específicos. Es así como el tema del desarrollo humano, que constituye el umbral teórico de la investigación, permite abordar con claridad el tema de la administración de recursos humanos basada en el enfoque de competencias laborales. Éstas son, en la perspectiva del presente trabajo, un importante factor constitutivo de la inversión en capital humano, cuyos efectos se reflejan en la productividad y en los niveles de competencia de las empresas.

La idea de desarrollar la investigación apegada a este enfoque metodológico reside en el hecho de que las competencias laborales o las unidades de administración de recursos humanos adquieren, en las condiciones del presente, su verdadera dimensión e importancia cuando se les concibe como elementos constitutivos del desarrollo humano. No son un fin en sí mismos, sino un medio para que las empresas, las familias y los gobiernos mejoren los términos de relación con un mundo globalizado.

## CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo de la presente investigación resulta metodológicamente importante delimitar conceptualmente un conjunto de categorías y unidades básicas de análisis, tales como desarrollo humano, nanotecnología, sociedad del conocimiento, nueva economía, mercado y flexibilidad laboral y certificaciones de competencia laboral.

Sin embargo, considero que estos conceptos adquieren su más amplio significado cuando se contextualizan dentro de una relación dialéctica entre totalidad e historicidad, es decir, cuando se valora su interrelación multidisciplinaria, temporal y espacial, en un mundo globalizado. Por ello, antes de su formal definición, abordo brevemente algunos aspectos de lo que genéricamente conocemos como globalización.

### 1.1 La globalización

¿Cómo se está dando la inserción de México al mundo global? ¿Qué papel juega nuestro país en la compleja transformación que se está operando a escala mundial? ¿Cuál es su incidencia en los grandes cambios que apuntan a la reconfiguración internacional? ¿Es la globalización una secuencia innumerable de problemas o de soluciones? ¿México es portador de valores en este replanteamiento mundial o es sólo tomador de

tendencias? ¿Con base a qué paradigmas se están definiendo los perfiles del mundo del trabajo? ¿Son las competencias laborales una moda en las empresas o una necesidad? ¿Se puede hablar de un desplazamiento de los enfoques tradicionales de administración de recursos humanos o de un proceso de enriquecimiento cuando se aplican estrategias de competencia laboral? En esta materia, ¿en dónde nos encontramos en México y hacia dónde vamos?

En primer lugar, es importante precisar que la globalización implica una nueva división internacional del trabajo y el surgimiento de la competencia mundial. Es, básicamente, una reorganización del espacio económico mundial. Por ello, las innovaciones que se generan en la administración de personal y que se vinculan directamente con la productividad, resultan estratégicas para el éxito de las empresas. En un mundo en el que la escasez es el signo de los tiempos y la productividad la condición de sobrevivencia, la capacitación permanente del personal, su certificación educativa y el perfeccionamiento de sus funciones, son la base para la permanencia económica en un mundo globalizado con muchas contradicciones.

Una de las contradicciones más importantes de la globalización radica en el hecho de que la mundialización de las condiciones del trabajo implican el

empobrecimiento de la fuerza laboral sin que se resuelvan las necesidades básicas de inversión en capital humano<sup>6</sup>. Los países que hoy en día son más atractivos para atraer las grandes inversiones de capital, resultan los que menos garantías laborales ofrecen a sus trabajadores. Este es el caso de China y, en general, de las naciones del sudeste asiático<sup>7</sup>.

### 1.1.1 Tendencias y contratendencias en la globalización

De acuerdo con el Dr. Marcos Kaplan, investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas, “la globalización es un fenómeno complejo que a su interior registra tendencias y contradicciones muy importantes que, en

---

<sup>6</sup> Cuando en la presente investigación se use la referencia al Capital Humano se estará considerando la definición de Jerome Gleizes: El “...conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”. En este sentido, la noción de capital humano expresa la idea de un conocimiento acumulado que puede usarse en beneficio de la persona que lo posee y de la organización para la que trabaja. La teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: la general y la específica. La primera hace referencia a la formación adquirida en el sistema educativo; la segunda, a la formación adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio. (Gleizes, Jerome, El capital humano, capítulo I)

<sup>7</sup> Para analizar a profundidad el contraste entre crecimiento económico y desarrollo humano en los países asiáticos y en especial en China, se sugiere revisar el Informe de Competitividad Global del Foro Económico Mundial 2003.

muchos sentidos, la están erosionando”<sup>8</sup>. Algunas de esas fuerzas contrarrestantes son:

1. “En un grado sin precedentes, la globalización ha provocando una concentración del poder a escala mundial. Hoy más que nunca, los centros de decisión fundamental están fuera de los países pobres.
2. “El impacto de la tercera revolución industrial, científica y tecnológica<sup>9</sup>. Es una revolución tecnológica que por primera vez en la historia crea una estructura tecnológica globalizante. Es decir, un gerente de una casa matriz puede tomar decisiones, puede informarse de lo que pasa en el rincón más alejado de sus empresas, hacer un diagnóstico, tomar una decisión e imponerla.
3. “El empleo se vuelve casi un obstáculo en el desarrollo de la industria. Una de las dimensiones más importantes de la nueva división mundial del trabajo es la separación entre la economía real y la economía financiera; se separan cada vez más y

---

<sup>8</sup> Kaplan Efron, Marcos, ponencia, La globalización y el Estado en la Conferencia dictada en el marco de la VI Jornadas Interdisciplinarias de la Coordinación de Humanidades de la UNAM, enero 2003. Se recomienda para mayor profundidad en los temas aquí desarrollados revisar la obra: Kaplan Efron, Marcos, Estado y Sociedad, caps. I y II.

<sup>9</sup> Breña, Javier, et.al., El Estado y el cambio tecnológico en la industrialización tardía, cap. III.

la segunda acaba tomando la primacía sobre la primera. Eso lleva a la constitución de un mercado tecnológico, es decir a un mercado financiero mundial tecnológicamente integrado”<sup>10</sup>.

La globalización implica, pues, la polarización acelerada del mundo, es decir se realiza por impulso y bajo control de las élites centrales; es una organización oligopólica de la economía mundial. El problema base y coincidente es que cuanto más progresa la economía mundial bajo el signo de la globalización, más personas quedan fuera de este progreso.

En el caso de México, “según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gasto de los Hogares 2002, el 8.9 por ciento de las familias concentraron el 35.6 por ciento del PIB y el resto apenas participa del 64.4 por ciento de la economía”<sup>11</sup>.

De acuerdo con la misma fuente, “en el último bienio la pobreza se generalizó en nuestro país”. Inclusive, esta fuente aporta el siguiente dato: el 10 por ciento de los hogares más ricos, sufrieron una merma de 15.5 por ciento en sus ingresos...”

---

<sup>10</sup> Forrester, Viviane, op.cit., p-13.

<sup>11</sup> Gutiérrez, Elvia, México se empobrece, El Financiero, p-3A.

Lo anterior confirma que si bien el proceso de globalización implica abrirse a tendencias que fortalecen la competitividad y la productividad, también, es un hecho, que en sociedades con bases inequitativas, como la mexicana, la globalización se expresa en la extensión sectorial y territorial de la pobreza. Lo que se traduce en accesos desiguales a los servicios que conforman los principales indicadores (salud y educación) del desarrollo humano.

En este complejo proceso global cobra relevancia la delimitación conceptual de las siguientes categorías:

## 1.2 Desarrollo humano

La globalización ha creado la necesidad de una más amplia capacitación en las personas. Esto exige un mayor esfuerzo institucional para fortalecer las habilidades de los individuos y satisfacer necesidades sociales específicas. Se trata de una inversión que tiene que ver con las personas, pero también y esencialmente con el desarrollo de una nación. El Banco Mundial, en su informe de desarrollo 2001 apunta que “el centro de todo desarrollo debe ser el ser humano y, por lo tanto, el objeto del desarrollo es ampliar las oportunidades de los individuos”<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Banco Mundial, Informe de desarrollo 2001, cap.1.

Así, el concepto de desarrollo humano se refiere al “...proceso mediante el cual es posible aumentar las opciones para todos los habitantes de un país o región en diversos ámbitos como lo son el educativo, laboral, material, recreativo y cultural”<sup>13</sup>.

No obstante, no existe un vínculo automático entre un alto crecimiento económico y un elevado nivel de desarrollo humano. El reto es convertir los logros económicos en beneficios a los individuos en todas las esferas humanas. El uso que las naciones hagan de su riqueza es decisivo para su desarrollo y no la riqueza por sí misma.

En suma, el desarrollo humano es el proceso de ampliación de las posibilidades de elección de la gente, aumentando sus funciones y capacidades. Es decir, el concepto de desarrollo humano sitúa al individuo como elemento central en todos los aspectos relacionados con el desarrollo de un país. De esta forma, el desarrollo humano representa al mismo tiempo un proceso y un fin.

### 1.2.1 Enfoque de desarrollo humano o formación de capital humano

El enfoque de Desarrollo Humano es diferente al de formación del capital humano o el de desarrollo de

---

<sup>13</sup> Ibid.

Recursos Humanos. Las teorías acerca de la formación de capital humano y el desarrollo de Recursos Humanos conciben al ser humano como medio y no como fin; el ser humano como instrumento de producción, como bien de capital, sin fines ulteriores. El enfoque de desarrollo humano, por su parte, contiene todos los aspectos del desarrollo, incluyendo el crecimiento económico, la inversión social y las potencialidades de la gente.

De lo anterior se desprende que el Desarrollo Humano es un concepto que abarca múltiples dimensiones; es el resultado de un proceso complejo que incorpora factores sociales, económicos, demográficos, políticos, ambientales y culturales, en el cual participan de manera activa y comprometida los diferentes actores; es el producto de voluntades y corresponsabilidades sociales que está soportado sobre cuatro pilares básicos: productividad, equidad, sostenibilidad y potencial de las personas.

Así, el Desarrollo Humano no es una medida de bienestar, ni tampoco de felicidad. Es, en cambio, una medida del potencial de las personas que propicia oportunidades.

### 1.3 Nanotecnología

La innovación tecnológica y la ruptura de paradigmas en los procesos de producción e industrialización identifican las piezas más importantes de lo que hoy llamamos nanotecnología, que significa la extrema miniaturización de los bienes tecnológicos los cuales tienen incorporados cada vez menos manufactura y más conocimiento. Este es el cambio fundamental para comprender la transición que se está operando en el mundo actual.

Este conocimiento está en el conjunto de productos y procesos que están generando una transformación radical en el proceso actual de transición -que de acuerdo a algunos especialistas<sup>14</sup> lleva unos diez o quince años y que va a durar, según datos de la OCDE<sup>15</sup>, otros diez o quince años más-. Ahora, la innovación tecnológica y la ruptura de paradigmas son un hecho palpable.

Entonces, la maduración de esta nueva función tecnológica a la que estamos arribando se llama nanotecnología. La nanotecnología significa, así, la extrema miniaturización de los procesos productivos.

---

<sup>14</sup> Entre ellos Samuel P. Huntington, Yehezkel Dror, David Osborne, Gaebler, Alendro Dabat, Marcos Kaplan, entre otros.

<sup>15</sup> Didriksson Takayanaqui, Axel, experto de la OCDE, en la Conferencia Educación en el Siglo XXI impartida el 21 de mayo de 2002, en el auditorio Manuel Sánchez Rosado de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM.

## 1.4 La Sociedad del conocimiento

La llamada sociedad del conocimiento<sup>16</sup> ha modificado los parámetros de la relación económica de factores productivos. La información y el conocimiento están desplazando a la mano de obra abundante y a los recursos naturales como los factores clave del desarrollo. La educación se convierte en el vehículo para acceder a la competencia por la innovación. Una competencia desigual, ciertamente, por los rezagos que subsisten en la atención de la demanda, pero también, por la distancia entre los sistemas públicos y privados de educación.

Esta nueva revolución tecnológica supone que los países que carezcan de acceso a la información y a un alto nivel educativo, quedarán excluidos de un mundo

---

<sup>16</sup> La definición de Sociedad del conocimiento manejada en la presente investigación está circunscrita a una idea amplia que la caracterizaría por el hecho de su fuerte impacto en la economía, la cultura, la sociedad y aún sobre la política. Parte del principio de que el conocimiento es un proceso integral que no termina en una etapa del individuo, sino que lo define durante toda su vida. *“El conocimiento constituirá el valor agregado fundamental en todos los procesos de producción de bienes y servicios de un país, haciendo que el dominio del saber sea el principal factor de su desarrollo autosostenido... (la sociedad del conocimiento será capaz de) construir y retener su propia historia, sistematizar sus experiencias, enfrentar los desafíos de los mercados y de los cambios tecnológicos y, al mismo tiempo, de incorporar los puntos de vista de sus miembros y fundamentar el sentido de sus acciones”.* (Fernández, Gustavo, Sociedad del conocimiento y desarrollo social, Foro “América Latina–Europa para un desarrollo social sostenible en el siglo XXI”, Comisión Sudamericana de paz, seguridad y democracia, p-205)

donde los cambios económicos, políticos y sociales se basan ya en el conocimiento y en la innovación constante.

En años recientes, la OCDE<sup>17</sup> reportó que muchos gobiernos en el mundo han entendido que en la sociedad del conocimiento, la educación y la capacitación, así como la investigación y la innovación, son factores críticos para el crecimiento económico. Consecuentemente, son cada vez más los países que destinan mayores recursos a la educación, a los sistemas de investigación y al desarrollo de las ciencias.

Cabe señalar que la sociedad del conocimiento tiene su precedente en dos fases del capitalismo y de las innovaciones tecnológicas. La primer fase, se identifica cuando el saber se aplicó a herramientas, procesos y productos que desembocaron en la revolución industrial; la segunda, se inicia en 1800 y se caracteriza por asignar al saber un valor relativo al trabajo, dando pauta a la revolución de la productividad.

Las bases y características de la sociedad del conocimiento son dos: 1) acceso a la tecnología de la información y, 2) acceso a la educación. La población con acceso a ambos constituye la sociedad del conocimiento, caracterizada por mano de obra altamente calificada, un

---

<sup>17</sup> OECD. Quality and Internationalisation in Higher Education. Imhe, p-128.

peso predominante del sector servicios y una orientación hacia la creatividad, la innovación y la flexibilidad laboral.

### 1.5 Nueva economía

La llamada nueva economía resulta del “paso de una sociedad industrial dominada por las manufacturas y un proceso estandarizado de producción, a una sociedad denominada genéricamente del conocimiento”<sup>18</sup>.

En otras palabras, la transformación de la economía en un escenario de globalización reivindica al conocimiento como el factor principal de los procesos de producción de bienes y servicios. El concepto de nueva economía está ligado al “dominio del conocimiento en todas las cadenas productivas”. Así, es común hablar hoy de economía del conocimiento o de sociedad del conocimiento. Las referencias corrientes abundan a la idea de educación para la vida o a la necesaria conciliación entre crecimiento y desarrollo humano o entre productividad y conocimiento.

### 1.6 Mercado laboral

Sin duda, el mercado laboral constituye un tema de la mayor relevancia para entender la necesidad de invertir más en el capital humano y desarrollar un número mayor

---

<sup>18</sup> Nieto Gerardo, Nueva economía, El Financiero, p-40.

de competencias laborales. En muchos sentidos, el mercado laboral actual muestra una crónica escasez de fuentes de trabajo, lo que obliga a prepararse mejor. Así, creo conveniente analizar este rubro en los tres párrafos siguientes:

Cuando el factor trabajo se asume como otro producto de la economía, se da pie al concepto de mercado laboral. Hay muchos elementos que confirman que por su connotación regional, jurídica, geográfica y social este mercado tiene características especiales y, por tanto, su propia noción de equilibrio es diferente.

El impacto de los cambios que están ocurriendo en la sociedad global y la llamada nueva economía, cuya piedra angular es el conocimiento, anuncia una mutación mayor del mercado laboral: declinación de la fuerza de los sindicatos; desplazamiento de la mano de obra poco calificada del proceso productivo; replanteamiento de los perfiles profesionales; modificación de los esquemas tradicionales de la educación superior; tránsito hacia nuevos enfoques de educación continua y a distancia, entre otras cosas.

Tanto por el debilitamiento de las organizaciones sindicales como por el cambio del antiguo paradigma del empleo de por vida a uno de trabajo temporal, la consecuencia inmediata de la nueva economía y de la

sociedad del conocimiento se refleja en una firme tendencia a la flexibilidad laboral<sup>19</sup>.

### 1.6.1 Tendencias actuales del mercado laboral

- Remuneración ligada a resultados personales y/o grupales y a competencias demostradas.
- Sistema escalafonario ligado a preparación y capacitación, no a antigüedad.
- Supresión del certificado de ingravidez o embarazo.
- Salarios iguales para trabajos similares.
- Periodo de 30 días para el otorgamiento de una plaza.
- Acotamiento del derecho de huelga.
- Creación del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.
- Rendición de cuentas de los sindicatos.
- Inexistencia del seguro del desempleo.
- Contratación por horas.
- Libertad de asociación sindical.
- Prohibición de afiliación obligatoria a partidos políticos.
- Ampliación de la jornada laboral a 10 horas, sin pago de tiempo extra.

---

<sup>19</sup> “La tendencia flexibilizadora pretende modificar las condiciones en las relaciones laborales como un remedio a la complicación”. (Kurczyn Villalobos, Patricia, Las nuevas relaciones de trabajo, p-87).

- Desaparición de las organizaciones cuya estructura no permite la flexibilidad.

En el fondo la propuesta oficial de reforma laboral plantea una estabilidad en el empleo sujeta a la contratación individual, por hora, maquila, destajo o tiempo parcial<sup>20</sup>.

### 1.7 Flexibilidad laboral

En México, como en otros países, el mundo laboral está sometido a transformaciones profundas. La revolución científica-tecnológica, las nuevas dimensiones de la internacionalización de la producción, la globalización de los mercados, entre otros factores, asientan en las últimas décadas del siglo XX una acumulación del capital organizada con flexibilidad, dando lugar a la emergencia de nuevas formas de empleo, relaciones laborales y sociales. Ello está vinculado a una profunda crisis social y de adaptación de diversos actores productivos.

Los cambios en las relaciones de género asociados a una mayor integración de las mujeres al trabajo remunerado han generado nuevas dinámicas en el empleo y en las relaciones laborales y ejercen grandes

---

<sup>20</sup> Para más información sobre este tema consultar el capítulo 4 de esta investigación.

tensiones sobre la normativa e institucionalidad laboral vigentes<sup>21</sup>.

De ahí la importancia de definir el concepto de flexibilidad laboral que actualmente no tan sólo es difuso, sino también básicamente un concepto limitado de flexibilidad empresarial que surgió de las necesidades de las organizaciones en las nuevas condiciones de competencia y que se dirige hacia una mayor eficiencia económica.

“La tendencia flexibilizadora pretende modificar las condiciones en las relaciones laborales como un remedio a la complicación...(Aspectos como) el desempleo, subempleo, o el tan proliferado empleo informal...tienden a inclinar la reglamentación laboral flexibilizando el mercado de trabajo no sólo en cuanto a la oferta y demanda de trabajo, sino también en cuanto a los modelos de contratación individual y colectiva, con el riesgo de desestabilizar la permanencia o continuidad en el empleo”<sup>22</sup>.

Entonces, si la flexibilización se identifica ampliamente con desregulación, los derechos laborales y la base de organización de los trabajadores se debilitan

---

<sup>21</sup> Espino, A., Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el MERCOSUR, versión preliminar, p-82.

<sup>22</sup> Kurcyn Villalobos, Patricia, op.cit., p-87.

como ha ocurrido en la mayoría de los países que se han adaptado a esta tendencia (España, Argentina, Chile, Francia y EU entre otros). Este proceso amenaza con derogar gran parte de los logros históricos de los trabajadores por el control sobre sus condiciones del empleo.

Se observa que el proceso flexibilizador y su impacto sobre la fuerza de trabajo en las diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado en parte por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas. Comparando América Latina con Europa<sup>23</sup>, destaca que la flexibilización laboral ha operado sobre menores niveles de vida y grados de protección social y laboral de los trabajadores, al mismo tiempo que en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementados con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales negativos y al control sindical sobre su aplicación.

En otras palabras, una conceptualización más idónea del término flexibilidad laboral que supere las actuales limitaciones, tendría que considerar los intereses de los trabajadores. Se trata, pues, de sintonizar las políticas empresariales de recursos humanos con

---

<sup>23</sup> Espino, A., *ibid.*

relaciones laborales cooperativas, a fin de obtener factores estratégicos de productividad, calidad y competitividad.

### 1.8 Certificaciones de competencia laboral

En el marco de la globalización y del desafío de la competitividad internacional, en México se ha desarrollado el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC)<sup>24</sup>, cuyo objetivo es la generación de sistemas que incrementen la calidad de la formación en y para el trabajo. Este proyecto es ejecutado de manera coordinada por las secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social.

El PMETyC está integrado por cuatro componentes dentro de los cuales se encuentran el sistema normalizado (SNCL) y el de certificación de competencia laboral (SCCL), ambos coordinados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

Como parte de las actividades de dichos sistemas está el desarrollo de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional así como el establecimiento de mecanismos para la evaluación y

---

<sup>24</sup> CENEVAL, Curso de formación de evaluadores y verificadores internos, p-4.

certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma en la que los hayan adquirido.

El enfoque de competencias es una herramienta de enorme utilidad para la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Por un lado, facilita la interrelación de las distintas fases de esta área (reclutamiento, selección, inducción, capacitación, desarrollo, compensaciones, etc.); y, por otro, permite la existencia de un perfil de competencias para cada uno de los cargos de la organización, lo cual constituye un instrumento de gran utilidad para el proceso de reclutamiento y selección del personal.

De acuerdo con datos del CONOCER<sup>25</sup> las empresas interesadas en el enfoque de competencias son aquellas con un buen nivel de profesionalización en la gestión de personas, donde los dueños o el equipo ejecutivo han llegado a la conclusión de que las personas son una ventaja comparativa en sus negocios y en la viabilidad de los mismos en el largo plazo.

Este tema constituye uno de los ejes rectores de la presente investigación, por lo que será abordado ampliamente en el capítulo 5.

---

<sup>25</sup> [www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)

## CAPÍTULO 2. POLÍTICAS DE CAPITAL HUMANO

En el mundo organizacional de hoy día se oyen con mucha frecuencia expresiones que tal vez ayer ni siquiera nos imaginábamos. Entre esas expresiones figuran las siguientes: “La gente es nuestro capital máspreciado”; “Nuestra estrategia está basada en el conocimiento”; “Las personas son todo lo que poseemos”; “Nuestra estrategia está basada en el manejo del capital humano”; “Hemos aprendido a manejar el capital intelectual”; “Aplicamos la inteligencia emocional en los procesos de liderazgo y gerencia”. Sin embargo, el resultado de recientes investigaciones<sup>26</sup> en el ámbito organizacional ha demostrado que una gran parte de los integrantes de una organización no se sienten tratados como si en realidad fuesen el capital más importante dentro de la misma.

Indiscutiblemente, el paradigma del conocimiento reclama nuevas reglas del juego, las cuales están cambiando drásticamente la visión de los líderes empresariales acerca de la administración de la organización. Entre las nuevas reglas del juego organizacional figuran las siguientes: a) la mayor parte del valor agregado en los productos y servicios es derivado del conocimiento y la inteligencia; b) la información es un

---

<sup>26</sup> Véanse entre otras las siguientes obras: Balart, Julieta, et.al., Paradigmas y modelos alternativos en la gestión de recursos humanos, cap. IV. Aguayo, Eva, et.al., El capital humano en América Latina y su contribución al desarrollo económico, cap. I.

insumo básico del proceso de producción; c) la tecnología y la revolución de los negocios son fundamentales para elevar la productividad; y, d) la rapidez con la cual debe moverse la nueva estrategia empresarial implica pensar más en la gente y en sus procesos de capacitación constante.

Cada regla requiere un gran viraje en la forma de visualizar las empresas y los negocios. Las organizaciones que tengan la capacidad de entender mejor estos tópicos desarrollarán mejor que otras sus propias ventajas comparativas; las que ignoren estas reglas estarán en franca desventaja.

## 2.1 Orígenes y supuestos

A través de la historia se ha resaltado la importancia que tiene la fuerza de trabajo dentro de los modelos para el desarrollo de las naciones y de las personas. El economista Adam Smith, autor de *La Riqueza de las Naciones* y de la llamada *Teoría Clásica de la Economía* destacaba las habilidades intrínsecas de la fuerza laboral y las ventajas de la especialización del trabajo; otros autores de grandes corrientes económicas como Malthus, Ricardo o Marx, enfatizaron la conjugación de los factores productivos (principalmente trabajo y capital) para generar bienes con valor superior; por su parte, otros teóricos contemporáneos han concebido al capital humano como

un factor decisivo para el desarrollo y el progreso de las naciones.

En los años sesenta del siglo pasado, la investigación sobre este tema buscó explicar básicamente la relación existente entre educación y crecimiento *económico*. Más adelante, a mediados de los sesenta, se estructuró el *Modelo simple de capital humano*<sup>27</sup> expuesto por Gary Becker y Mincer. Este modelo sugiere que la educación es una inversión que tiene un efecto positivo sobre variables como el ingreso, el empleo, el crecimiento económico y la equidad social.

## 2.2 Definición

Tras el concepto de "capital humano" existe una ambigüedad de contenido que es indispensable aclarar. En la expresión más amplia, se suele hacer referencia al capital humano como la "dotación de capacidades"<sup>28</sup> contenidas en cada una de las personas, bajo el supuesto de que todas esas capacidades son, igualmente, una forma de "capital" y que la manera en la que esas capacidades son utilizadas no afecta al capital humano de cada uno. Así, por ejemplo, es aceptado que los niveles de instrucción y de salud de la población son elementos

---

<sup>27</sup> Becker, Gary S, Human capital, pags. 140-145.

<sup>28</sup> Banco Interamericano de Desarrollo, Desarrollo más allá de la economía. Progreso económico y social en América Latina, p-15.

fundamentales de la dotación de capital humano en una sociedad, al margen de sus resultados económicos y del grado de cohesión social existente. Sin embargo, es posible que estos términos tan amplios tiendan a sugerir que un país con alta dotación de capital humano tenga, por ese solo hecho, resueltos una serie de problemas sociales y esto, con frecuencia no es así, dado que el atraso económico y social está vinculado también a otras variables y no sólo a la inversión en capital humano.

Lo que sí resulta fundamental comprender es la correspondencia entre fortalecimiento de las capacidades humanas e incremento de los ingresos. Asimismo, la evidencia demuestra que cuando se apuesta por políticas sociales que significan depositar en las personas un conjunto de capacidades que mejoran sus condiciones de vida al mismo tiempo que sus habilidades y destrezas laborales, lo que se está haciendo es crear las condiciones para que cada individuo pueda realizar por largo tiempo una actividad laboral creativa y enriquecedora para él, para su familia y para el conjunto de la sociedad.

Así, la formación del capital humano tiene que ver esencialmente con una perspectiva de largo plazo del desarrollo, en el entendido de que éste no se limita a su concepción economicista o a la idea del avance social a costa del crecimiento. “El desarrollo viene a ser una

relación dialéctica entre lo económico y lo humano como parte de un mismo proceso"<sup>29</sup>.

En este contexto, el proceso de desarrollo no puede concebirse más que en su naturaleza integral. Plantea, esencialmente, una estrecha colaboración entre la ampliación de las capacidades humanas y los recursos económicos indispensables para que las personas tengan acceso a los medios que les permitan la adquisición y el fortalecimiento de sus propias capacidades.

### 2.3 La formación de aptitudes

En el año 2000, James Heckman<sup>30</sup> se hizo acreedor al premio nobel de economía. El comité de ese máximo galardón científico reconoció sus investigaciones sobre las políticas de capital humano, las aptitudes y las habilidades de la gente.

Heckman parte de estudios de economía, neurología, psicología, sociología y una variedad de

---

<sup>29</sup> Casado, José Manuel, El valor de la persona: nuevos principios para la gestión del capital humano, p-5.

<sup>30</sup> Heckman, James, en la Conferencia Políticas de Capital Humano que tuvo lugar el 24 de enero de 2002 en el auditorio Narciso Bassol de la Facultad de Economía de la UNAM. La investigación de Heckman combina intereses metodológicos y empíricos en la evaluación del impacto de una variedad de programas sociales en la economía y en la sociedad. Ha estudiado el impacto de los derechos civiles y de las políticas laborales en Estados Unidos, específicamente los resultados de la capacitación y los programas de certificación del trabajo.

ciencias del desarrollo humano para demostrar que las aptitudes y las habilidades de las personas constituyen elementos fundamentales en el desempeño de cualquier economía.

Plantea dos ideas centrales: por un lado, que la economía no es un tema puramente político, es decir, que más allá de la discusión entre izquierda y derecha, si se analiza un conjunto de datos relativos a la formación de aptitudes se puede llegar a políticas de consenso; y dos, que muchas economías en el mundo tienen demasiadas personas poco calificadas y una marcada escasez de aptitudes, lo que se manifiesta en la desigualdad de ingresos.

Es un hecho, por ejemplo, que personas mejor calificadas perciben mejores salarios, por lo que, una manera de mejorar la eficiencia económica y disminuir la desigualdad es, precisamente, con la capacitación de las personas.

Si bien las capacidades de la gente se vinculan a la educación formal, las aptitudes se desarrollan a lo largo de la vida y juegan un papel determinante las que se forman dentro de la familia antes de que las personas empiecen a ir a la escuela.

Heckman sostiene que las aptitudes humanas no son unidimensionales, es decir, no sólo dependen de la inteligencia. “Qué tan lista sea una persona depende también de qué tan duro trabaje, de la motivación con que cuente y de un abanico de aptitudes no cognoscitivas”.

Si, efectivamente, hay una relación muy fuerte entre nivel de ingresos y nivel de escolaridad, es decir que la asistencia a la Universidad o a la preparatoria difiere con base al estatus del ingreso de las familias, entonces, una de las maneras para mitigar este problema sería disminuir las colegiaturas para poder eliminar diferencias. Otra, más importante, sería la de reconocer que el ambiente familiar impacta la formación de aptitudes y que un ingreso bajo de las familias se origina, precisamente en la escasez de aptitudes. Así, una manera de eliminar las diferencias de ingreso es con políticas de atención en los años tempranos del proceso de formación de aptitudes.

Y es que, “el beneficio de la inversión en capital humano es más grande en los primeros años de vida”<sup>31</sup>. La razón es que si se invierte en una persona mayor, ésta tiene menos tiempo para beneficiarse de la inversión, por tanto, no va a ser una inversión tan redituable. La

---

<sup>31</sup> Sen, Amartya K. Invertir en la infancia: su papel en el Desarrollo. Ponencia presentada en BID, Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social, 14 de marzo, 1999. París.

economía plantea que las inversiones tienen que ser significativas y para que lo sean tienen que ser óptimas y alcanzar el beneficio más alto. Por tanto, se debe invertir mucho más en los años tempranos de la vida que en los posteriores.

Lo anterior no quiere decir que la inversión en universidades o instituciones de educación media y superior deba ser cancelada, sino que en términos estrictamente de eficiencia económica, el retorno de la inversión será mayor cuando se focalice al sector con mayor potencia de desarrollo.

Si las políticas ponen énfasis en la formación de aptitudes en las etapas tempranas del desarrollo de una persona esos valores crearán nuevas aptitudes, es decir el aprendizaje creará más aprendizaje y se afirmará el valor de aprender que el individuo explotará a lo largo de su vida. Estas sinergias y complementariedades confirman también que, la falta de una formación temprana de aptitudes dificulta el aprendizaje posterior de las personas.

Así, la inversión temprana se refleja directamente en las aptitudes de la persona, pero también en el mejoramiento social. Más y mejores aptitudes van de la mano con el éxito en la escuela y después con la inserción efectiva en el mercado laboral. Muchas de las

diferencias en escolaridad se deben a factores de formación temprana de aptitudes.

La realidad económica de muchos países es que invierten elevadas sumas de dinero en los ciclos escolares, pero no destinan los suficientes fondos a la atención de la etapa preescolar. Si los gobiernos funcionan en medio de una acuciante escasez de recursos, la mejor inversión es en la primera parte de la vida. James Heckman sostiene que se debe dar paso a una reorientación consistente de las políticas de formación de aptitudes en la etapa temprana de la vida.

Al respecto, pienso que sería un gran paso si hubiera consenso para sentar las bases de este tipo de políticas. Para mí está claro, quizá, por mi condición de mujer, que la inversión más importante es la que se dirige a formar valores y aptitudes en los niños pequeños y en los jóvenes pues ellos son el horizonte para cambiar de raíz a México.

#### 2.4 Desarrollo centrado en las personas

Es un hecho, pues, que la acumulación de capital humano en forma de “stock de salud y de educación”<sup>32</sup>, principalmente, constituye el factor central de toda política de desarrollo. Sin embargo, la evidencia indica que esto

---

<sup>32</sup>Banco Interamericano de Desarrollo, *ibid.*

raramente es así y que, por el contrario, en una gran cantidad de países existe un marcado déficit con relación a capital humano y desarrollo.

El proceso de desarrollo que pone en el centro a la persona humana, está estrechamente ligado al proceso de formación del capital humano. Ambos constituyen una dinámica histórica de largo plazo que necesitan ser reforzados constantemente.

De acuerdo con los informes sobre el desarrollo humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)<sup>33</sup> se ha llegado a dos conclusiones relevantes:

1. Los países de mejor desempeño en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) son los que han tenido un mayor progreso económico y social. Es decir, ingresos más altos generan capacidades humanas más completas y sofisticadas.
2. Los países más pobres son, a su vez, los de más bajo desarrollo humano.

Así, tenemos que no existen dudas acerca de la fuerte correspondencia entre desarrollo humano y

---

<sup>33</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe de Desarrollo Humano 1998, p-137.

progreso económico y social. El problema surge en las posiciones intermedias, donde no se observa una clara correspondencia entre estas variables.

## 2.5 Factores estructurales que impiden la formación de capital humano

Es indispensable advertir que el fortalecimiento de las capacidades humanas y el incremento del stock de capital humano disponible no es condición suficiente para que se ponga en marcha un proceso de desarrollo irreversible.

Las partes, entendidas como las mejoras de salud que prolongan la vida y los incrementos en los niveles de instrucción, pueden avanzar independientemente del proceso de desarrollo global, hasta hacer posible que los progresos en desarrollo humano no repercutan en la reducción de la brecha de desarrollo en su conjunto. Existe el riesgo, entonces, de que las partes y el todo evolucionen en direcciones opuestas.

La principal virtud de un entorno institucional favorable para el desarrollo consiste en su capacidad para conseguir que las personas identifiquen su interés propio con el correcto funcionamiento del sistema social. “Cuando existen altos niveles de corrupción, no impera la ley en la solución de los conflictos de intereses, ni hay los medios para imponer el cumplimiento de los contratos, no

hay la base de confianza indispensable para que los mercados den garantía de que la competencia no sea distorsionada por la acción de los grupos de interés o la intromisión excesiva del gobierno”<sup>34</sup>.

Esto ocurre, por ejemplo cuando el gasto educativo del Estado se orienta preferentemente al financiamiento de la educación superior antes que a la educación primaria, con lo que el Estado está subvencionando a las familias de ingresos medios-altos y altos, que son las que tienen la oportunidad de enviar a sus hijos a la universidad después de haber superado los grados básicos y medio de la educación formal.

En este contexto la inversión social en salud o en educación puede llegar a ser ineficaz frente a los problemas de escaso desarrollo que pretendía corregir. De allí se desprende la importancia de que las políticas de desarrollo tengan en cuenta los obstáculos estructurales e institucionales que deberán enfrentar.

## 2.6 La formación del capital humano y sus costos

Avanzar en la comprensión de la idea del capital humano en su vertiente económica, implica pensar el concepto desde la perspectiva de la inversión. En este sentido,

---

<sup>34</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Gobernabilidad y Desarrollo Democrático en América Latina y el Caribe, p-103.

construir un acervo de capital humano requiere de un "ahorro" previo, es decir estamos hablando de los costos de inhibir el gasto presente en favor de un futuro en el que ese mismo gasto podrá ser mayor. Las personas tenderán a fortalecer su capital humano cuando perciban que sus "costos de oportunidad" de consumir menos en el presente serán recompensados en el futuro con un nivel de consumo mayor.

“El incentivo para que una persona decida invertir en capital humano está condicionado por el mercado en que esa persona va a desempeñarse y su posición en ese mercado”<sup>35</sup>.

#### 2.6.1 Capacidades laborales en términos de desarrollo humano

En la sociedad de la información que se está conformando actualmente a nivel mundial, hay más incentivos para adquirir capacidades en el área de la informática que en el dominio de la agricultura. El mercado está en condiciones de valorar mejor y ofrecer mejores ingresos a la persona que se especializa y mejora su eficiencia en el terreno de las nuevas tecnologías. El mercado a diferentes niveles de progreso tecnológico y de desarrollo económico exige diferentes

---

<sup>35</sup> Banco Mundial. Principios y prácticas recomendadas en materia de política social. Problemas y esferas de acción política, p-97.

destrezas, habilidades y conocimientos, capacidades laborales, en términos de desarrollo humano.

En ese sentido, los mercados discriminan a partir de las características del capital humano; y en ocasiones, hasta que esa capitalización no alcanza un cierto umbral de complejidad y especialización, los mercados no retribuyen los niveles inferiores de capital humano logrado.

Para acceder a la formación universitaria es requisito previo el haber cursado los estudios de educación media superior en forma satisfactoria, y para escoger los estudios universitarios hay que tener una información adecuada acerca de las características del plan de estudios y de las opciones profesionales. Para aquellas personas que hayan realizado su educación en mejores condiciones y puedan acceder fácilmente a las información sobre las oportunidades universitarias, el costo de la decisión de invertir en su capital humano será más bajo que para quienes tengan peor formación e información.

#### 2.6.2 La decisión final de invertir en capital humano

La decisión de invertir en las propias capacidades dependerá de que el costo de oportunidad de obtener ingresos futuros sea más bajo que el hecho de tener

ingresos inmediatos. La opción entre estudiar o trabajar, significa que aquellos que estudian invierten en sus propias capacidades limitando momentáneamente su ingreso económico, alentados por el hecho de que éste pueda verse incrementado sustancialmente una vez concluidos los estudios.

Es cierto que el entrenamiento adquirido en el trabajo también es una forma de adquirir capacidades pero, en la mayoría de los casos, los ingresos más altos corresponden a personas con estudios más avanzados<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Mercado Laboral de Profesionistas en México, ANUIES, expertos de la UAM y consultores independientes, p-25.

## CAPÍTULO 3. EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

En el mundo existen diferentes tipos de modelos educativos. Por esta razón se hace necesario determinar algunas corrientes para poder comparar y analizar las diferentes realidades en cuanto a la incidencia de la educación, la ciencia y la tecnología en el desarrollo humano.

Distintas investigaciones<sup>37</sup> confirman que las naciones con sistemas educativos mejor estructurados son, también, las que más éxitos cosechan en terrenos como el económico, el científico y, por supuesto, en el del bienestar social.

De hecho, la evidencia indica que los países con mejor desempeño económico tienen modelos educativos vinculados con el área productiva y social, lo que supone que al tomar políticas de educación convergentes satisfacen, simultáneamente, los requisitos sociales del crecimiento.

### 3.1 El caso de Japón

En el caso japonés, por ejemplo, la teoría del capital humano parece tener un buen resultado, pues el Estado y

---

<sup>37</sup> Véanse entre otros las siguientes De Palos Rodríguez, José. Educación y Desarrollo Sostenible, cap. I.; Educar para el futuro: temas transversales del currículo, Enciclopedia general de educación, V.3, pags. 226-250.

las empresas han logrado percibir que estimulando el conocimiento científico y tecnológico, bajo un sistema educativo coherente, el país se ha convertido en una potencia económica<sup>38</sup>.

En el periodo Meiji (1868-1912), Japón decidió superar en grado educativo a las potencias occidentales y ser tecnológicamente independiente<sup>39</sup>. Para ello, adaptó su sistema educativo al vigente en esos momentos en Europa.

La responsabilidad de este cambio en el modelo se le dio a las universidades y a las empresas, las que tenían la labor de desarrollar políticas de formación de recursos humanos bajo el apoyo del Estado. Las universidades formaban y transmitían los conocimientos y las empresas se dedicaban a impulsar la investigación.

En 1886, Japón fundó su primera universidad, la de Tokio. Esta institución fomentó la ciencia y la tecnología, como respuesta a las necesidades del Estado y de la sociedad civil. Más adelante la actividad universitaria se enfocó a la ciencia y las empresas se vincularon con los institutos y escuelas técnicas. Después de varios cambios en las políticas educativas, en la actualidad Japón sigue

---

<sup>38</sup> Gonzáles García, Juan, La educación superior en el desarrollo económico del Japón: Lecciones para México, p-102

<sup>39</sup> Ibid.

dando a la educación, la ciencia y la tecnología un papel decisivo para el desarrollo del país.

Esta capacidad que tiene el pueblo japonés para vincular el sistema educativo a los intereses nacionales, es la que ha hecho que las condiciones para el crecimiento y desarrollo económico se logren y permitan conservar la estabilidad económica y social.

### 3.2 El caso México

En México, el sistema educativo posee características similares a la mayoría de países en desarrollo, las cuales muestran una total separación entre las políticas de recursos humanos y los resultados económicos, es decir existe una pobre voluntad política a la hora de concertar un modelo tanto económico como educativo, que vaya de la mano con las necesidades socioeconómicas. “En México los estudiantes dudan que la educación sea un vínculo para la movilidad social y la satisfacción personal.<sup>40</sup>”

Quizá, lo anterior se deba a que en la actualidad los estudio universitarios no garantizan en forma automática esa movilidad social como ocurría a mediados del siglo pasado. Sin embargo, queda claro que mientras

---

<sup>40</sup> Gonzáles García, Juan, op.cit., p-110

mayor sea la preparación de la persona, mayores posibilidades tendrá de ser exitosa en el mercado laboral.

Otro aspecto muy importante es el rezago educativo de los países con economías emergentes, en cuanto a la educación básica, pues existe un bajo índice de cobertura. En el caso de México, para 1990, de la población mayor de 15 años sólo el 19.7 por ciento había concluido primaria, 20.3 por ciento media básica, 14.6 por ciento media superior y 8.4 por ciento el nivel superior<sup>41</sup>. En contraste, en los países desarrollados como Japón se alcanzaron niveles del 99.9 por ciento en educación elemental, 96.2 por ciento en secundaria y el 55.6 por ciento en el nivel superior.

En cuanto a inversión en investigación y desarrollo, las cifras expresan un gran diferencial entre los países en desarrollo y los desarrollados. como proporción del PIB, por ejemplo para Estados Unidos destina a ambos rubros 2.66 por ciento como proporción del PIB, Japón el 2.73; Alemania el 2.48; Francia 2.45; Suecia 3.26 por ciento, mientras que en los países de América Latina esos porcentajes fluctúan entre el 0.2 por ciento y 0.5<sup>42</sup>. Esto produce una gran desventaja a la hora de competir en un mercado globalizado.

---

<sup>41</sup> INEGI, Censo Nacional de Población, 1990.

<sup>42</sup> Gonzáles García, Juan, Op. Cit, p-112.

Estos aspectos de nivel de educación e inversión en investigación y desarrollo hacen que las características de las industrias de los países en desarrollo sean precarias, pues las pequeñas y medianas industrias son las que predominan en estas economías y el nivel de educación de sus dueños no es lo suficientemente alto como para dinamizar las necesidades de recursos humanos calificados y, mucho menos, el empleo de tecnologías más avanzadas.

Es necesario entonces adoptar políticas que vinculen la vida productiva de los países con las empresas y universidades, como lo hace Estados Unidos, país en el que los científicos de las universidades más prestigiosas se han unido para el desarrollo de nuevas tecnologías. Las universidades están directamente vinculadas con las grandes empresas. La Columbia University, por ejemplo, tiene en su junta directiva, una amplia representación de empresarios de todo el país.

### 3.3 El escenario óptimo

Después de haber descrito dos casos específicos y haber expuesto algunos aspectos comparativos entre lo que sucede en los países desarrollados y en las naciones con economías emergentes, la interrogante es ¿qué tipo de modelo debe adoptar nuestro país?

Si se parte de la premisa de que la educación resulta indispensable para alcanzar los objetivos del desarrollo humano y que ésta no puede mantenerse al margen del mundo de la economía, entonces la apuesta sería en el sentido de transformar nuestro modelo educativo, permitiendo la injerencia en los procesos de planeación de las diferentes instituciones educativas, de los conglomerados más representativos de la industria, el comercio y las finanzas de la nación.

Para crear un ambiente propicio y poder adoptar políticas de recursos humanos que lleven al crecimiento y al desarrollo económico se debe trabajar en los problemas estructurales que México no ha superado.

Aprender de los países desarrollados parece un buen negocio para México. En aquellas naciones, los recursos humanos han jugado un importante papel como detonadores de la productividad y, por lo tanto, de competencia económica. Es evidente que la formación de capital humano es una condición indispensable para alcanzar el desarrollo.

Es importante señalar que la orientación de este modelo no implica renuncia a la pluralidad emanados de los valores culturales de la sociedad mexicana, o a sus profundas raíces indígenas, sino más bien potenciarlas en

el contexto de una globalización que nos ha hecho ciudadanos del mundo.

El modelo descrito se opone a la vertiente proteccionista que procura reformas económicas y sociales dirigidas a combatir las desigualdades sociales mediante las directrices del Estado. Mientras la plataforma neoliberal propone dejar al mercado y a la apertura las decisiones de distribución, consumo, oportunidades, producción, sustituyendo las decisiones estatales, el enfoque proteccionista busca dejar en el Estado la agenda económica y educativa de la sociedad. Ambos extremos comparten en esencia un cierto fundamentalismo político: el del mercado y el del Estado.

Un enfoque mixto que combine lo mejor de ambos modelos parece la mejor propuesta para México. “El escenario más probable es cierta combinación entre ambos proyectos, según la correlación de fuerzas, la organización popular y la definición de las políticas económicas y sociales del Estado”<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Corona T, Leonel Educación, ciencia y tecnología: un escenario alternativo, p-212.

## CAPÍTULO 4. LOS CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO: LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO

### 4.1 Contexto económico y laboral

En el período comprendido entre 1970-1981, la tasa media de crecimiento anual de la productividad de la fuerza de trabajo en el sector industrial fue de 2.5%<sup>44</sup> y de 3.3%<sup>45</sup> en el período 1984-1990.

Este incremento de la productividad, contrariamente a lo dicho por el *Programa Nacional de Capacitación y Productividad* 1984-1988, no mejoró el salario ni los niveles de empleo, ni en el sector manufacturero ni en ningún otro. Así, de 1980 a 1988, las remuneraciones medias y los salarios mínimos reales descendieron de 100 a 72.1% en el primer caso, y de 100 a 53.6% en el segundo<sup>46</sup>.

En los tres últimos sexenios, la política salarial tuvo una incidencia determinante en la dinámica del ingreso nacional disponible. En 1982, la participación del factor trabajo en el ingreso nacional fue de 41.7%, y de 35.3%

---

<sup>44</sup>Poder Ejecutivo Federal, Programa nacional de capacitación y productividad 1984-1988, p. 35.

<sup>45</sup>Brown Grossman, Flor, et.al., Productividad en la industria manufacturera 1984-1990, Industria, p. 13.

<sup>46</sup>CEPAL, La economía latinoamericana y del Caribe en 1989, pags. 120-121.

en el Producto Interno Bruto (PIB); para 1994, dicha participación se había reducido al 30.9% en el caso de la primera, y a 27.5%, en el caso de la segunda. Mientras que, por el contrario, la participación del factor capital en la participación del ingreso nacional en 1982 fue de 48.0% y del 40.6% en el PIB; para 1994, la misma se había incrementado a 57.1%, y a 50.8%, respectivamente<sup>47</sup>.

La tendencia decreciente de la participación del factor trabajo en el ingreso nacional y en el PIB se produjo, a pesar del crecimiento de la productividad en sectores como, por ejemplo, el manufacturero. En este sector, los índices de crecimiento de la productividad media de la mano de obra pasaron de 100.6 en 1982 a 114 en 1989<sup>48</sup>.

Las cosas no han cambiado en el primer tramo del gobierno foxista (2001-2003). Continúa la caída histórica del salario. “Los trabajadores que ganan menos de un salario mínimo nacional (smn), pero que trabajan más de 48 horas son: 1.3 millones; los que ganan menos de un smn son 6.2 millones; los que tienen ingresos de 1 a 2 veces el smn: 11.7 millones y, los que perciben, entre 2 a 3 veces el smn, 6.9 millones. Es decir, 28.3 millones no

---

<sup>47</sup> Labra M., Armando, De pobres, pobreza y empobrecimiento. Política económica vs. bienestar social, Economía Informa, p-3-A.

<sup>48</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Evolución de la productividad total de los factores en la economía mexicana (1970-1989), Cuadernos de Trabajo 1, p-132.

pueden adquirir una canasta básica (...) La pérdida acumulada del salario mínimo es del 48%, mientras que los salarios contractuales acumulan 10 meses a la baja, ya que alcanzaron su máximo de 10.70% en mayo del 2001 y, para marzo y abril del 2002, ese porcentaje cayó drásticamente al 6.10 por ciento”<sup>49</sup>.

Paradójicamente, México se ubica como el noveno país del mundo por el tamaño de su economía, pero ocupa el lugar 51 por su nivel de desarrollo humano y la posición 69 por el PIB per capita<sup>50</sup>.

Con datos para el año 2000, el INEGI y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reportan la siguiente información: del total de trabajadores asegurados en el IMSS, de 15'240,121, los de carácter permanente fueron 13'534,071, el 88.8%, mientras que los eventuales alcanzaron a sumar el 11.2%, es decir 1'706,060.

De acuerdo al INEGI, la caída del empleo en la industria de la transformación fue de 50 mil despedidos en los primeros cinco meses de 2003.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llama la atención sobre el fenómeno del

---

<sup>49</sup> Área de Investigación de la Universidad Obrera de México, Hoja Obrera, p-15.

<sup>50</sup> Jardón, Eduardo, Amplios rezagos de la novena economía, El Universal, p. 1 D.

desempleo en el estudio *Desafíos de México en el siglo XXI*, donde hace notar que la actividad precaria o informal constituye 40 por ciento de la población económicamente activa, y para 2010 otros 11.4 millones de personas ingresarán al mercado de trabajo. Para subsanar esta grieta a fin de dar empleo a la oferta adicional y a los grupos rezagados, el país debe crecer a una tasa de 7 por ciento anual. Sólo que en los tres primeros años del foxismo en promedio este crecimiento ha sido de 1.3 por ciento.

En 1997 de cada 10 personas que buscaban empleo terminaban 7 en comercio en la vía pública. En el 2003 la relación fue de 10/9. Sólo en la Ciudad de México existen 3 mil 274 puntos en modalidades de mercado sobre ruedas, tianguis y ambulante.

#### 4.2 Algunas reflexiones sobre la Ley Federal del Trabajo

Antes de abordar a fondo el tema de la propuesta de reforma laboral en México, me parece importante anotar algunas reflexiones.

Desde mi punto de vista, creo que no se debe considerar a la Ley Federal del Trabajo (LFT) como una panacea. Producto del régimen surgido de la revolución mexicana, se trata de una ley enmarcada en el régimen de explotación del trabajo asalariado instituido en México

sobre la base de la existencia de la propiedad privada de los medios de producción y de consumo, que garantiza la reproducción ampliada de dicho régimen en función de la valorización del capital y de la creación de nuevo valor por la fuerza de trabajo y que, por medio del mercado, va a parar a las manos privadas de los capitalistas nacionales, estatales y extranjeros.

La LFT data de 1931 y es una ley secundaria que reglamenta el artículo 123 constitucional y que supuestamente no debe estar por debajo de los preceptos constitucionales, aunque en la práctica sus cláusulas y disposiciones siempre han sido violadas tanto por el Estado como por la clase patronal en las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Desde esta perspectiva, es preciso destacar que los anteproyectos e iniciativas de reforma a la ley laboral que hasta ahora se han presentado, en esencia no se distinguen de la llamada *Ley Abascal*.

#### 4.3 Antecedentes de Reformas a la LFT

A la Iniciativa de *Reforma a la Ley Federal del Trabajo*<sup>51</sup> propuesta por el gobierno foxista y presentada ante el Pleno de la Cámara de Diputados el 12 de diciembre de 2002 le anteceden:

---

<sup>51</sup> [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

- ✓ La *Iniciativa de Reformas al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo* del Partido Acción Nacional (PAN) del 12 de julio de 1995;
- ✓ El *Anteproyecto de Reforma a la Legislación Laboral* del Partido de la Revolución Democrática (PRD) de 1998; y,
- ✓ La *Exposición de motivos de la Iniciativa de Decreto por el que se Reforman Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo* de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) suscrita conjuntamente con los partidos Verde Ecologista, Convergencia Democrática, del Trabajo, de la Revolución Democrática, el Barzón y el Congreso Agrario Permanente y dada a conocer el 31 de octubre de 2002.

Cabe destacar que todas estas propuestas en el fondo, no cuestionan el régimen de explotación, sino, más bien, lo modernizan y perfeccionan en concordancia con los nuevos tiempos neoliberales y de la globalización capitalista.

No obstante, la reforma laboral se intenta formalmente en 1989 durante el gobierno de Carlos Salinas y posteriormente en 1998, con Ernesto Zedillo. El

modelo de reforma que hoy pretende realizar Vicente Fox tiene el mismo contenido que el de sus antecesores: “una ley flexible, moderna y productiva”.

#### 4.4 La Ley Abascal

En julio del 2001, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) instaló la *Mesa de Modernización y Actualización de la Legislación Laboral*, con representantes sindicales, empresarios y del Gobierno.

La consulta fue individualizada, como si fuera un acto confesional y discreto que sólo debía conocer la propia STPS. Cuando aún no concluía la consulta ni se había logrado el consenso, la STPS contaba ya con un proyecto propio que finalmente fue el que predominó.

La propuesta de reforma laboral --conocida también como *Ley Abascal*, debido a que el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el panista y empresario Carlos Abascal Carranza se ha convertido en su más fiel promotor y defensor-- se presentó ante el Pleno de la Cámara de Diputados el 12 de diciembre de 2002 por conducto de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), avalada por los partidos PRI, PAN y PVEM; por las organizaciones patronales COPARMEX, CANACINTRA y CONCANACO; por la STPS en su calidad de representante del gobierno federal y con el aval del Congreso del Trabajo (CT).

La *Ley Abascal* incluye pocos cambios de importancia en materia procesal, aunque no desecha del todo el llamado Código Procesal del Trabajo, elaborado por el gobierno de Zedillo.

En materia laboral, en 20 años se han llevado a cabo múltiples medidas para flexibilizar el mercado: incumplimiento de la norma laboral; establecimiento de políticas flexibles que desmontan derechos pactados en contratos colectivos; reajustes de personal y falta de empleos; disminución del sector asalariado; crecimiento del sector de la economía informal, entre otras cosas.

Los conflictos laborales crecen pero lo hacen en mayor proporción los conflictos individuales que los colectivos. Por ello se habla del débil papel de los sindicatos. La individualización del conflicto laboral es otra expresión de la política económica.

La *Ley Abascal* se fundamenta en los principios de flexibilidad, productividad, movilidad y polivalencia. Introduce cinco nuevos artículos: el 39-a, 39-b, 39-f, 153-y y 153-z y numerosas modificaciones; desmantela los principios de la estabilidad en el empleo e irrenunciabilidad de los derechos laborales. Da entrada a un vasto apartado que liga nivel de ingreso con productividad laboral y rompe el carácter tutelar de la actual LFT. En más de un sentido la llamada *Ley Abascal* es regresiva de los derechos conquistados por los

trabajadores mexicanos y que están plasmados en la Constitución.

#### 4.4.1 Cambios de fondo

##### 4.4.1.1 *Patrón por empleador*

La *Ley Abascal* propone cambiar en el texto de la Ley el término “Patrón” por el de “Empleador”. Sin embargo, esta modificación tiene su origen en la iniciativa de reforma laboral que presentó Acción Nacional en 1995<sup>52</sup>, con lo que se abandonaría el principio tutelar de la actual Ley.

#### 4.4.2 Incorporación de nuevos artículos

##### 4.4.2.1 *Artículo 39-a*

Establece el *Contrato de Trabajo a Prueba* en virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada por un periodo máximo de 30 días. El único fin de este *Contrato* es el de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos

---

<sup>52</sup> En el artículo 15 de la “Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo”, presentada por el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en el Senado de la República, en 1995, se decía: “Empleador es la persona física o moral o la unidad económica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores” (Laboral, a. III, n. 36, p-24). La sustitución del término “patrón” por el de “empleador” fue adoptado hace varios años por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mientras que el término “patrón” aparece en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Legislación obrero-patronal, p-12) y en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo vigente (Ley Federal del Trabajo, p-28).

necesarios e indispensables para desarrollar la actividad que se solicita. Este periodo de prueba se extendería hasta 180 días cuando se trate de trabajadores de confianza en puestos de dirección o gerenciales.

#### 4.4.2.2 Artículo 39-b

Contempla el *Contrato de Trabajo para Capacitación Inicial* mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un periodo de acuerdo con un programa acordado con el empleador. El salario del trabajador en este periodo no podrá ser inferior al mínimo. La vigencia de este *Contrato* se extendería hasta por seis meses.

#### 4.4.2.3 Artículo 39-f

Establece el *Contrato para Labores Discontinuas* referente a tareas o actividades periódicas de carácter discontinuo como trabajos de temporada.

#### 4.4.2.4 Artículos 153-y y 153-z

Se introduce el concepto de las *Estancias Laborales para Becarios* a fin de que los alumnos del nivel medio superior y superior desempeñen distintos puestos de trabajo relativos a su profesión u oficio. Estas *Estancias* consideran entre 300 y 400 horas en un centro de trabajo.

En ningún caso, la *Estancia* establecería relación laboral o contractual alguna.

Estos cinco nuevos artículos que propone incorporar la Ley Abascal al cuerpo de la LFT buscan desregular el mercado de trabajo, flexibilizar la contratación y suprimir la estabilidad en el empleo.

Es probable que a los sindicatos y en general al corporativismo obrero mexicano resulte bastante agresivo el contenido de esta iniciativa de reforma, pero estoy convencida de que se inscribe en una tendencia global. Es una reforma necesaria pero dolorosa por las implicaciones que tiene para el trabajador. Sin embargo, insisto, su espíritu se encuentra en el corazón mismo de la globalización.

Durante el gobierno socialista de Felipe González en España, su mercado laboral se flexibilizó lo suficiente para estar acorde al mercado común europeo. Las principales naciones desarrolladas, entre ellas Estados Unidos, tienen desregulados sus mercados laborales. Diría pues, que la reforma laboral es una suerte de mal necesario.

### 4.4.3 Propuestas de modificación

#### *4.4.3.1 Modificación a la fracción 15 del artículo 47 de la LFT relativa a Despidos*

A la fracción 15 de este artículo se propone agregar los dos párrafos siguientes:

- “La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para presumir que el despido fue injustificado, salvo que el empleador pruebe durante el procedimiento la causa o causas de la rescisión”.
  
- “El aviso a que se refiere este artículo no será exigible a los patrones personas físicas ni tampoco lo será en los casos de los trabajadores domésticos o de trabajo a domicilio”.

Esta modificación elimina la obligación de entregar por escrito las causas del despido de un trabajador y remarca los casos del servicio doméstico y a domicilio, por lo que crea inseguridad jurídica y tiende a fortalecer el poder disciplinador de los patrones en los centros de trabajo.

#### 4.4.3.2 *Modificación del artículo 56 con relación a la Polivalencia*

Se propone agregar el siguiente párrafo al artículo 56 de la LFT:

- “El empleador y el trabajador podrán convenir en que el segundo desarrolle labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuente con la capacitación que para tal efecto se requiera”

De aceptarse esta modificación, los patrones podrían compactar puestos, ampliar funciones, aumentar la intensidad y las cargas de trabajo, disminuir el personal y reducir costos laborales.

#### 4.4.3.3 *Modificación del segundo párrafo del artículo 59 sobre la duración de la jornada de trabajo*

Se propone flexibilizar la duración de la jornada de trabajo, con una modificación del segundo párrafo del artículo 59, que en su parte medular, establece:

- “(...) el empleador y el trabajador podrán fijar de común acuerdo la duración de la jornada diaria”.

Con esta propuesta se abre la posibilidad de cancelar la jornada máxima de ocho horas; ampliar la jornada de

trabajo sin que se pague tiempo extra e incrementar el déficit de empleo.

#### *4.4.3.4 Modificación del Capítulo III bis referente a la capacitación de los trabajadores y la productividad*

El conjunto de modificaciones propuestas se pueden agrupar en dos bloques: 1) se configura toda una estrategia desreguladora<sup>53</sup> orientada a eliminar la intervención de la STPS en el ámbito de la capacitación o adiestramiento; y, 2) se define con todo detalle una estrategia productivista orientada a convertir a los trabajadores en simples insumos productivos y a los sindicatos en instrumentos al servicio del capital, es decir, de la productividad.

##### *4.4.3.4.1 Desregulación*

Con las siguientes modificaciones, se propone eliminar la intervención de la STPS en el ámbito de la capacitación o adiestramiento. Implícitamente se reconoce mayoría de edad a los patrones y a los trabajadores para que sean ellos quienes acuerden lo conducente en sus relaciones. Esto también es un cambio radical porque nuestro marco jurídico, en muchos aspectos, es abiertamente tutelar por

---

<sup>53</sup> Sobre los contenidos del concepto desregulación, se puede ver Conceptos fundamentales de Ciencia Política, pags. 40 y 41

lo que hace a la relación capital-trabajador. Y esto, creo, debe también comenzar a cambiar:

- I. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento dejarán de ser aprobados por la STPS (artículo 153-a).
- II. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento ya no deberán registrarse en la STPS (artículo 153-b).
- III. Se deroga el artículo 153-c, que establece que “las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento así como su personal docente deberán estar autorizados y registrados por la STPS”.
- IV. Se deroga el artículo 153-j, que establece la facultad de las autoridades laborales de cuidar que las Comisiones Mixtas de Capacitación se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
- V. Se deroga el artículo 153-l, que establece la facultad de la STPS de fijar las bases para determinar la forma de designación de los

miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como los relativos a su organización y funcionamiento.

- VI. Desaparece la obligación patronal establecida en el artículo 153-n, de presentar dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, para su aprobación por la STPS, de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.
  
- VII. Desaparece la obligación que establece el artículo 153-o para las empresas en que no rija Contrato Colectivo de Trabajo, de someter a la aprobación de la STPS, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar; y de informar, igualmente, respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el

funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

- VIII. Se deroga el artículo 153-p, que faculta a la STPS para evaluar, conceder o negar el registro a las personas o instituciones capacitadoras o adiestradoras de los trabajadores.
- IX. Se deroga el artículo 153-r, que faculta a la STPS para, dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, aprobarlos o disponer que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes.
- X. Se deroga el artículo 153-t, que establece la obligación de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, de hacer del conocimiento de la STPS, las constancias entregadas a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento.
- XI. Se deroga el segundo párrafo del artículo 153-v, que establece la obligación de las empresas de enviar a la STPS, para su

registro y control, las listas de las constancias de habilidades que se hayan expedido por el capacitador o sus trabajadores.

- XII. Se deroga, igualmente, el artículo 153-w, que establece la facultad de la STPS en materia de registro de constancias de habilidades laborales.

Hoy en día, las empresas y los patrones que cumplen con el texto actual del Capítulo III bis, *De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores*, representan un porcentaje reducido. De aprobarse la estrategia desreguladora propuesta por la STPS, ese porcentaje tenderá a reducirse aún más, confirmando que la preocupación de la *Ley Abacal* no es la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, sino la de soslayar dicha obligación patronal, como una más de las maneras de reducir los costos laborales.

#### 4.4.3.4.2 Productividad

La propuesta modifica las funciones de las Comisiones Mixtas y Comités Nacionales de Productividad, Capacitación y Adiestramiento. Las sugerencias sobre las

nuevas funciones de éstas, se definen en lo fundamental en dos modificaciones:

Primera: “En las empresas que tengan más de 20 trabajadores –dice el artículo 153-i, modificado– se constituirán comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento integradas por igual número de representantes de los empleadores y los trabajadores, y serán las encargadas de vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento, así como de proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la reorganización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con la necesidad de los trabajadores y los empleadores.”

Segunda: se modifica el artículo 153-k, para dotar a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de nuevas facultades, entre las que sobresalen las siguientes:

- “l. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad, impulsar la capacitación y el adiestramiento, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencia adquiridas así como

a la evolución de la productividad de la empresa.

“(…)

“III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad.

“IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad.

“V. Proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad”.

La política de productividad confirma que el interés real de *La Ley Abascal* está en aumentar la productividad y la competitividad sin mayores cambios tecnológicos, sin incrementos de la inversión de capital, sin capacitación, sin adiestramiento, sin creación de empleos y sin mejoramiento salarial. La productividad que se promueve se contextualiza en la estrategia económica que promueve la maquilización creciente del sector manufacturero y en la que el mayor atractivo del país para atraer inversión extranjera directa es la mano de obra abundante, barata, disciplinada y controlada.

#### *4.4.3.5 Modificación del artículo 154 relativo a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.*

Se propone modificar el artículo 154 de la siguiente manera:

“Artículo 154. Los empleadores estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

“Serán factores escalafonarios, en ese orden:

“I. La aptitud y los conocimientos para realizar un trabajo;

“II. La disciplina y la puntualidad, y

“III. La antigüedad.”

Con esta redacción se elimina el derecho de preferencia atendiendo a la antigüedad; se introduce un orden de los factores escalafonarios en el que la “aptitud y los conocimientos” ocupan el primer lugar, y la antigüedad el último, abriéndose la posibilidad de que el derecho de antigüedad y ascenso, se desplace del ámbito de las decisiones sindicales al ámbito de las decisiones patronales.

#### 4.4.3.6 *Modificación de los artículos 365 y 369 sobre el registro sindical.*

Se propone, por último, modificar los artículos 365 y 369, para que los sindicatos se inscriban en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, en lugar de registrarse, como hoy ocurre, ante la STPS, en los casos de competencia federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local

De acuerdo con la propuesta, este Registro será un “organismo público, de carácter permanente e independiente, que tendrá a su cargo la inscripción de los sindicatos y las modificaciones a sus estatutos, así como los contratos colectivos de trabajo”. Con capacidad para “promover, ante la Junta correspondiente, la cancelación del registro de un sindicato que no muestre movimiento alguno en el término de cinco años, así como cuando tenga indicios de que no llena los requisitos legales”.

#### 4.4.4 Consideraciones finales

1. La *Ley Abascal* crea cuatro nuevos contratos de trabajo individual de tipo eventual: a prueba por 30 días, de capacitación por 180 días, de jornada discontinua y de estudiantes “becados” por 400 horas de jornada. El último “con el objeto de desarrollar en el

ámbito productivo real las competencias laborales” (artículo 153-y, del proyecto).

2. Con estos nuevos contratos de trabajo precario o eventual se atenta contra el principio legal de estabilidad en el empleo, que representa para los trabajadores la base para acceder a otros derechos y prestaciones: antigüedad, seguridad social, pensión, vivienda, prestaciones de contratos colectivos, etcétera.
3. Se establece el principio civil de “la libre voluntad de las partes”, para que el patrón y el trabajador puedan pactar “libremente” la renuncia de derechos adquiridos en los contratos colectivos o individuales, siempre y cuando éstos no bajen de los mínimos establecidos en la Ley (artículo 34, fracción IV, del proyecto).
4. Se exige al patrón de entregar por escrito las causas y la fecha del despido.
5. Abre nuevas obligaciones para el trabajador, al imponerle realizar “labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal” (artículo 56). Y agrega un nuevo principio laboral, previsto en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como excepción de la regla en éste: “no se considerarán discriminatorias las distinciones,

exclusiones o preferencia que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor (un empleo, dice la OIT) determinada” (artículo 3).

6. Crea el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, para facilitar la información a los interesados. Pero deja intacto el control que ejerce la autoridad de los registros sindicales y tomas de nota, no cambia el fondo.
7. La *Ley Abascal* pretende la reforma de la Ley Federal del Trabajo, no la del artículo 123 constitucional y sus apartados A y B. Esto llevaría a una contradicción jurídica: mientras la Ley Federal del Trabajo reformada contendría normas *no* tutelares del trabajo, la Constitución seguiría protegiendo ese principio.
8. En la convocatoria de la consulta de la STPS se estableció como objetivo de la reforma: “la atracción de las inversiones productivas que repercutan en forma directa en la generación de empleos permanentes y bien remunerados”. O sea, una reforma, en primer lugar, atractiva al capital y, en segundo lugar, para que, de rebote, beneficiara al trabajador.
9. ¿Por qué no procurar entonces reformas a las leyes de inversión, de finanzas o de comercio? Aquellas que

directamente benefician a los empresarios. ¿Por qué acudir a una reforma laboral para beneficiar a los empresarios?

## **CAPÍTULO 5. RECURSOS HUMANOS Y EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES**

El presente capítulo tiene por objeto exponer algunas reflexiones sobre el enfoque de las llamadas competencias laborales. Un tema que adquiere relevancia en el contexto del proceso de globalización y la importancia creciente del aprendizaje en el desarrollo de las personas y específicamente de los profesionales. Así también, acota algunas consideraciones sobre el modelo de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC).

### **5.1 Acotación preliminar**

Las actuales políticas institucionales hacen que el trabajador recurra a mecanismos informales o bien, aproveche los espacios que le brinda el centro de trabajo para adquirir los conocimientos que lo capaciten para un mejor desempeño laboral. Sin embargo, estos conocimientos obtenidos a través de la experiencia no le son reconocidos formalmente, porque no existen los mecanismos para ello; no obstante que, por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo<sup>54</sup> establece la figura de la

---

<sup>54</sup> Para más información al respecto consultar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° que a la letra dice: “...Es de interés social promover y vigilar la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores”. Así como su capítulo III-Bis: De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, del art. 153-A al 153-X.

constancia de habilidades laborales que se otorga a aquellos trabajadores que participan en cursos de capacitación que les ofrece la empresa en la que prestan sus servicios, pero éstas sólo son reconocidas por la empresa que las emite, por lo que no constituyen una fuente de información generalmente aceptada por el mercado de trabajo, ni dan al trabajador la posibilidad de acreditar ese conocimiento para su propia carrera profesional y personal. En ese sentido, la certificación de competencias laborales resulta un componente básico en la búsqueda de tales propósitos.

Cualquier definición de competencia laboral destaca el contexto socio-económico en el que se ejerce una determinada tarea; el proceso de integración constituido por los conocimientos, las habilidades y las actitudes en concordancia con las características y los requerimientos del mercado de trabajo; los criterios de desempeño; y, finalmente, la responsabilidad laboral.

Algunos especialistas<sup>55</sup> circunscriben el contexto al conjunto de situaciones reales en donde se ejercen las competencias, mientras que el proceso de integración está referido a los resultados en el desempeño de una competencia respecto del mercado de trabajo. Los

---

<sup>55</sup> Véanse entre otros, los siguientes trabajos: Argüelles, Antonio, Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. cap.I, Colardeyn, Danielle. La gestión de competencias: perspectivas internacionales, pp. 10-19.

criterios de desempeño son, básicamente, los indicadores de evaluación definidos también en función de las necesidades del mercado de trabajo. La responsabilidad laboral resulta muy importante para el enfoque basado en competencias. Implica que del profesional de un área o carrera depende el aprendizaje para dominar una determinada competencia.

El reto fundamental de este enfoque radica en promover la construcción de conocimiento, aplicarlo eficientemente en la ejecución de una tarea y asegurar la integración social al ámbito profesional. Se trata, pues, de “una triada: saber, emprender y predecir”<sup>56</sup>.

## 5.2 Enfoque de Competencias laborales

El aprendizaje constituye el factor central para la innovación y la competitividad. Es, asimismo, el elemento fundamental del enfoque basado en competencias. La competencia laboral, a su vez, es definida como el “conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo”.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Rico de López, Enrique, Competencias Laborales en México, Revista Comportamiento Organizacional, p-7.

<sup>57</sup> <http://www.conocer.org.mx>

Este enfoque transforma radicalmente la teoría tradicional de la organización y de la selección de personal. Innova en muchos aspectos el amplio campo de la administración de los recursos humanos. Para sus seguidores, el enfoque de competencias permite contar con personal más competente. La certificación de competencia laboral aumenta el autoestima del trabajador, reduce el tiempo para obtener un empleo o una promoción en un puesto determinado y facilita la gestión y el desarrollo de los recursos humanos: reclutamiento, selección, promoción y capacitación del personal.

### 5.3 Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación

Con el objetivo de reestructurar las distintas formas como se capacita a la fuerza laboral, y que la formación eleve su calidad y gane en pertinencia respecto a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva nacional, nace en 1995 el Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación (PMETyC). El cual es ejecutado de manera coordinada por las Secretarías de Educación Pública (SEP) y del Trabajo y Previsión Social (STPS).

El PMETyC está integrado por cuatro componentes:

- a) *Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.* Como parte de las actividades de dichos sistemas está el desarrollo de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional así como el establecimiento de mecanismos para la evaluación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos independientemente de la forma en la que los hayan adquirido. Ambos son coordinados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).
- b) *Transformación de la Oferta de Capacitación.* Consiste en organizar un sistema de formación y capacitación que se oriente por resultados y se base en Normas Técnicas de Competencia Laboral y que, además sea flexible para facilitar a los individuos el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de su vida productiva y ofrecer a las empresas servicios educativos de calidad que les permitan atender sus requerimientos de productividad y competitividad. Corresponde a la Secretaría de Educación Pública (SEP) el desarrollo de este componente.
- c) *Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencias.* Tiene a su cargo

desarrollar el mercado de la capacitación y la certificación de competencia laboral, mediante el otorgamiento de apoyos económicos tanto a la población desempleada y trabajadores en activo, como a las empresas que participen y promuevan estos procesos. Su realización corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

- d) *Información, Evaluación, Estudios e Investigaciones.* Tiene como objetivo establecer un sistema de información que permita dar seguimiento y evaluar los impactos del PMETyC en su conjunto, así como coordinar la realización de estudios e investigaciones que retroalimen a sus otros componentes. En esta actividad intervienen simultáneamente CONOCER, la SEP y la STPS.

#### 5.4 Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

Con el propósito de ejecutar el Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación (PMETyC) el gobierno mexicano instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), el 2 de agosto de 1995.

Este Consejo es un organismo nacional, no gubernamental con participación tripartita del sector social, empresarial y público, responsable de la operación y desarrollo de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.

Su objetivo es desarrollar el Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral, que reconozca los conocimientos y habilidades de los individuos, independientemente de la forma y lugar donde se adquirieron.

El CONOCER se define como “una entidad de calidad en sí misma, destinada a mejorar la calidad de las empresas, de los trabajadores y de las instituciones de formación del país”<sup>58</sup>. Sostiene que mediante el modelo de competencia laboral certificada es posible:

- Reconocer la experiencia laboral de las personas a través de un reconocimiento con validez oficial que certifica que la persona está calificada para desempeñar una función productiva.
- Abrir posibilidades de capacitación continua a lo largo de la vida productiva de las personas a fin de que no se vean desplazadas por el avance tecnológico y la falta de capacitación.

---

<sup>58</sup> [www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)

- Mantener un estado constante de actualización entre los contenidos de la capacitación y los requerimientos del mercado de trabajo.

#### 5.4.1 Integración

El CONOCER está integrado por los titulares de 6 secretarías de Estado, 10 representantes del sector empresarial y 12 representantes del sector social (11 del obrero y 1 del agropecuario).

##### *5.4.1.1 Sector Público*

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

##### *5.4.1.2 Sector Empresarial*

- ✓ Consejo Coordinador Empresarial
- ✓ Vitro, S.A.
- ✓ Teléfonos de México
- ✓ Grupo Posadas
- ✓ Confederación Patronal de la República Mexicana
- ✓ Grupo Condumex

- ✓ Asociación de Banqueros de México
- ✓ Consejo Nacional Agropecuario
- ✓ Xabre, S.A. de C.V.
- ✓ Cámara Nacional de la Industria de la Transformación

#### *5.4.1.3. Sector Social*

##### Sector Obrero

- ✓ Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
- ✓ Confederación de Trabajadores de México
- ✓ Congreso del Trabajo
- ✓ Federación de Trabajadores del Estado de México
- ✓ Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
- ✓ Sindicato de la Industria Metal Mecánica, Similares y Conexos de la República Mexicana
- ✓ Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana
- ✓ Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana

##### Sector Agropecuario

- ✓ Confederación Nacional Campesina

#### 5.4.1.4 Organizaciones invitadas

Adicionalmente, se cuenta con la participación de la Sociedad Mexicana de Normalización y Certificación, A.C., así como la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales, A.C.

### 5.5 Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral

#### 5.5.1 El Sistema Normalizado de Competencia Laboral

El Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) opera mediante Comités de Normalización y es el encargado de que “el sector laboral defina y establezca las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) para cada área, rama o actividad productiva, que serán la base para el desarrollo del Sistema de Certificación de Competencia Laboral”<sup>59</sup>.

La NTCL es definida como la “descripción de un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se aplican en una función laboral, a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo”<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> CENEVAL, op cit, p-9

<sup>60</sup> Ibid.

Las normas están estructuradas en cinco niveles y cada uno de ellos incluye competencias básicas, genéricas y específicas. Cuando son aprobadas, se publican en el Diario Oficial de la Federación y son aplicables en todo el territorio nacional. Su vigencia depende de la naturaleza de cada una de ellas y del ámbito de aplicación.

Hasta diciembre de 2002, el CONOCER había otorgado 27 mil 728 certificados de competencia laboral.

<b>Sectores líderes</b>			
Sector Turismo	4,486	Sector Comercio	3,950
Industria del Vestido	3,885	Artes Gráficas	2,324
Sector Forestal	2,313	Industria Farmacéutica	1,339
Hortofrutícola	1,300	Granos y Oleaginosas	1,132
Agroequipamiento	1,060	Conservas Alimenticias	866
Capacitación y Consultoría		Agropecuaria	835
Industria del Hule	721	Pesca	658
Informática	555	Suelos	540
Sector Óptica	433	Industria del Mueble	302
Consultoría	240	Mantenimiento	
Electromecánico	232	Industrialización y	
Prod. de Leche	200	Trabajo de Oficina	138
Construcción	104	Servicios Educativos	34
Calzado	28	Industria del Café	23
Podología	16	Seguridad, Salud Ocupacional	
y Medio Ambiente	11	Unidades de Evaluación	3

Fuente: CONOCER

### *5.5.1.1 Comités de Normalización*

Un Comité de Normalización es un organismo representativo de los trabajadores y empresarios de un área ocupacional o rama de actividad económica, acreditado por el CONOCER para definir y presentar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Se compone por una Junta Directiva, integrada por representantes de empleadores, trabajadores e instituciones educativas, y cuentan con un Presidente y un Secretario Técnico; y por Grupos Técnicos, integrados por personal experto (trabajadores, supervisores y profesionistas) designados por la Junta Directiva.

Actualmente el CONOCER cuenta con un total de 62 comités en operación y 7 subcomités en diferentes industrias y sectores productivos, así como 8 comités en proceso de instalación.

### *5.5.1.2 Ventajas*

- ✓ Permite el reconocimiento de competencias adquiridas empíricamente.
  
- ✓ Elimina las barreras de entrada para ingresar a servicios formales de capacitación.

### 5.5.1.3 Beneficios

#### Para los trabajadores

- ✓ Adquirir, generar y acumular capital intelectual.
- ✓ Combinar formación y trabajo, en un sistema de educación continua.
- ✓ Posibilidad para transferir su competencia hacia otros campos de la actividad laboral.
- ✓ Conocer con mayor precisión su situación en el mercado de trabajo y definir opciones de formación.

#### Para las empresas

- ✓ Contar con información confiable sobre la mano de obra calificada.
- ✓ Facilitar sus procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de su personal.
- ✓ Elevar su productividad y calidad, es decir, ser más competitivas.
- ✓ Mejorar el aprovechamiento de sus recursos.
- ✓ Promover entre sus trabajadores una nueva cultura laboral.

#### Para el sector educativo

- ✓ Vinculación con el sector productivo.

- ✓ Elevar la pertinencia y calidad de la oferta de educación y capacitación.
- ✓ Facilitar la incorporación de sus egresados al mercado de trabajo.
- ✓ Modificar paulatinamente su oferta de programas y cursos hacia esquemas modulares y flexibles basados en normas técnicas de competencia laboral.
- ✓ Apoyar a la formación de instructores.
- ✓ Mejor aprovechamiento de la infraestructura y equipamiento disponible.

#### Para la política laboral

- ✓ Mayor transparencia del mercado laboral.
- ✓ Apoyo al sector de la micro, pequeña y mediana empresa.
- ✓ Mejoramiento de la gestión de recursos humanos: escalafón, compensaciones, incentivos. Fortalecimiento de las relaciones laborales

#### 5.5.2 Sistema de Certificación de Competencia Laboral

Por su parte, el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) "tiene como propósito establecer los mecanismos para que un organismo de tercera parte

reconozca y certifique la competencia de un individuo para desempeñar una función productiva determinada, independientemente de la forma en la que la haya adquirido, con base en una NTCL, reconocida en el ámbito nacional”<sup>61</sup>.

El SCCL está conformado por tres niveles de operación y responsabilidad: el primer nivel corresponde al CONOCER quien es responsable de acreditar Organismos Certificadores (OC) y supervisar y auditar los procesos del sistema; el segundo lo constituyen los OC quienes establecen relación directa con el CONOCER y a nombre de éste acreditan Centros de Evaluación (CE) y verifican externamente la congruencia y la consistencia de los procesos de sus CE, así como la emisión de certificados de competencia laboral y el tercero lo conforman los CE, estos últimos son los responsables de evaluar la competencia laboral de los individuos y verificar internamente la congruencia y la consistencia de sus procesos de acuerdo con lo establecido en el SCCL.

#### *5.5.2.1 Organismos certificadores*

El Organismo Certificador (OC) es una entidad que actúa de tercera parte, es decir, no tiene participación funcional ni jerárquica en la capacitación y la evaluación de los individuos a quienes certifica.

---

<sup>61</sup> Ibid.

Para acreditarse como OC, la entidad interesada debe demostrar ante CONOCER los siguientes requisitos:

- ✓ Ofrecer garantías de imparcialidad en la aplicación de los procedimientos de certificación.
- ✓ Tener capacidad técnica y personal competente.
- ✓ Contar con la infraestructura administrativa y física suficiente.
- ✓ Ofrecer garantías a los usuarios del servicio y a la sociedad en general.

Actualmente existen 21 organismos certificadores.

<b>Organismos Certificadores Acreditados:</b>	
<b>Instancias de Nueva Creación:</b> (ACERTAR, CCL, CLYC, CLE, CECOLAB, VERTIC, PROLCI, Velasco Rivera y Asociados, S.C., Calidad Integral Automotriz, S.C., Asociación Mexicana de Equipos Contra Incendio y Recargadores de Extintores, A.C., y Desarrollo Empresarial hacia la Calidad, S.C.)	
<b>Instituciones Certificadoras de Calidad de Productos y Servicios:</b> (CALMECAC, IMNC, INNTEX, NORMEX, IQS, Consejo Nacional de Profesionales en Administración de Riesgos y)	
<b>Organismos de Carácter Mixto:</b> (CENEVAL y CIATEC)	
<b>Otras Instancias:</b>	
<b>Total de Calificaciones:</b>	
	<b>Cobertura del 79.1%</b>

Fuente: CONOCER

### 5.5.2.2 Centros de Evaluación

Los Centros de Evaluación (CE) y los Evaluadores Independientes (EI) son instituciones o personas físicas, respectivamente, que demostraron ante el OC que poseen la capacidad técnica y el personal competente para realizar la evaluación de la competencia laboral y en consecuencia, son acreditados para realizarla.

Las instituciones y organizaciones que pueden solicitar acreditación como CE son :

- ✓ Instituciones educativas oficiales.
- ✓ Instituciones educativas incorporadas.
- ✓ Empresas
- ✓ Centros de Capacitación

Toda persona física puede solicitar la acreditación como EI. En todos los casos deberá cumplir con los requisitos establecidos por el CONOCER.

A la fecha, existen 573 CE acreditados.

### Centros de Evaluación Acreditados

<b>Tipo de Organización</b>	<b>Número</b>
Planteles Educativos de la SEIT	227
Empresas Privadas	112
Institutos Descentralizados	52
Cámaras Empresariales	48
Empresas Públicas	42
Planteles Educativos Público	34
Asociaciones	32
Planteles Educativos Privadas	20
Colegio de Profesionales	1
Centro de Estudios de Recursos Naturales, S.C.	1
Fondo	1
Federación	1
Ejido	1
Instituto Nacional de Capacitación	1

Fuente: CONOCER

#### 5.5.2.3 Impactos<sup>62</sup>

En el mes de enero de 1999 CONOCER levantó una encuesta a 114 de los 120 individuos certificados a fin de identificar: experiencia laboral, capacitación reciente, expectativas personales, opinión sobre el proceso de certificación, beneficios esperados y disponibilidad a pagar por la certificación.

---

<sup>62</sup> [www-conocer.org.mx](http://www-conocer.org.mx)

Para el conjunto de individuos certificados, la principal razón de haber participado en esta experiencia fue la de obtener una constancia formal de lo que la persona es capaz de hacer y, en segunda instancia, la posibilidad de ascenso. Cabe señalar que en el Grupo Control, la pregunta se refirió a la razón por la cual estaría dispuesto a participar y, en este caso, la mayor importancia correspondió a la satisfacción personal y la mejoría de ingresos.

Por su parte, las empresas que participaron en la experiencia de certificación consideraron que:

- ✓ El contar con trabajadores certificados les permitirá diseñar e instrumentar mejor sus programas de capacitación.
- ✓ La certificación laboral favorecerá los procesos de certificación de sistemas de calidad.
- ✓ Están dispuestas a pagar la mayor parte del costo de la certificación.
- ✓ Prefieren certificar a sus trabajadores como parte de la capacitación que se les proporcione.
- ✓ Están dispuestas a acreditarse como Centros de Evaluación, ya que prefieren que sus trabajadores se evalúen dentro de la propia empresa.

## 5.6 Proceso de Certificación

La Certificación de Competencia Laboral “es el acto por el cual un Organismo Certificador (OC) reconoce, por medio de un documento, que un individuo ha demostrado, de conformidad con una calificación o unidad de competencia laboral, que es competente para el desempeño de una función productiva”<sup>63</sup>.

Desde el punto de vista de la persona interesada en certificarse, ésta consta, de acuerdo con lo previsto por CONOCER de tres etapas:

1. La primera es el diagnóstico previo a la evaluación, mediante el cual se informa a la persona si tiene posibilidad de cumplir con los requerimientos de la evaluación;
2. La segunda etapa es la evaluación en sí, en donde la persona realiza una serie de funciones solicitadas por el evaluador y éste las contrasta con los requerimientos del instrumento de evaluación;
3. La tercera etapa es el resultado de evaluación en donde se le informa a la persona si es competente (en cuyo caso se le gestiona un certificado con validez oficial) o si es aún no competente, en cuyo

---

<sup>63</sup> CENEVAL, op cit, p-10.

caso se le ofrecen los servicios de capacitación para realizar en fecha posterior su proceso de evaluación nuevamente



Fuente: [www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)

## 5.7 Beneficios del Enfoque de Competencias Laborales

Una vez analizado el Enfoque de Competencias Laborales, así como el origen, funcionamiento e integración del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) podemos enumerar algunos de sus beneficios:

- ✓ Contar con indicadores sobre el nivel de competencia de la fuerza de trabajo que permiten satisfacer las necesidades de las empresas y orientar sus estrategias de capacitación, así como agilizar y reducir costos de selección, reclutamiento y rotación de personal.
- ✓ Compatibilizar el nivel de competencia de los recursos humanos con los requerimientos de las empresas.
- ✓ Disponer de criterios comunes de desempeño laboral en el aparato productivo.
- ✓ Incrementar los niveles de productividad y competitividad de las empresas, a través de mejorar la calidad de sus recursos humanos.
- ✓ Formar recursos humanos que respondan a los avances de la tecnología y la transformación productiva, mediante la vinculación entre la oferta de educación y capacitación con el sector productivo.
- ✓ Brindar al trabajador un documento reconocido que avale sus conocimientos, habilidades y destrezas para el trabajo, que facilite su incorporación y desarrollo en el sector productivo.

## 5.8 La Educación Basada en Normas de Competencia

En general, la Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC)<sup>64</sup> persigue la integración, el mejoramiento y la diversificación de la educación y la capacitación, en estrecho vínculo con la demanda de competencias del mercado laboral. Todo ello implica un profundo replanteamiento del enfoque tradicional de la educación.

Entre los procesos inherentes a la EBNC destacan los de: normalización, formación, evaluación, certificación, información y aseguramiento de la calidad.

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) optó por trabajar con un modelo de EBNC. A través de este modelo se busca, mediante nuevas metodologías más flexibles y pertinentes, ofrecer a los trabajadores oportunidades más amplias de adquirir nuevos conocimientos o perfeccionar los que poseen, sin importar la forma en que los adquirieron.

La implantación y el desarrollo del modelo de EBNC está a cargo del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). Uno de sus mecanismos de operación consiste en la ejecución

---

<sup>64</sup> Argüelles, Arturo, op.cit., p-18.

de diversas experiencias, denominadas Casos Piloto, con los cuales se pretende:

- ✓ Propiciar condiciones que faciliten la incorporación de las industrias a los sistemas.
- ✓ Probar y validar metodologías para el desarrollo de normas.
- ✓ Formar instructores y capacitar personal bajo el esquema de competencia laboral.
- ✓ Diseñar y probar instrumentos de evaluación basados en las normas desarrolladas.
- ✓ Evaluar resultados y medir el impacto de la formación y capacitación basadas en competencia laboral.

Las experiencias piloto son realizadas en instituciones educativas y de capacitación a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Algunas de estas instituciones son: el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), la Dirección General de Educación Tecnológica

Agropecuaria (DGETA), y la Unidad de Ciencia y Tecnología del Mar (UECyTM), entre otras.

#### Transformación de la Oferta de Capacitación

CONALEP	UECyTM
DGETIS	CGUT
DGCFT (CECATI)	IESTUR
DGETA	Universidad Chapultepec
Escuela Bancaria y Comercial	UVM
IPN	ITESM
ICATHI	UIA
ICATMOR	Colegio de Bachilleres
ICAPET (Oax)	UPN *
ICATMI	UAM *
ICATAGS	* Casos Piloto a Profundidad

FUENTE: CONOCER<sup>65</sup>

#### 5.8.1 La educación por toda la vida

Los modelos de EBNC<sup>66</sup> se enmarcan en el concepto y los principios del aprendizaje a lo largo de la vida. Para que estos sistemas multipliquen las oportunidades y tendencias del aprendizaje continuo es necesaria la diversificación de la oferta educativa. Así, pues, la idea del “aprendizaje a lo largo de la vida” deja de ser un concepto abstracto, para convertirse en un proyecto social concreto.

<sup>65</sup> CONOCER, Experiencias en la implantación del sistema de calidad en el CONOCER, p-25.

<sup>66</sup> Climent Bonilla, Juan B, Educación Basada en Competencias: Aprendizaje a lo largo de la vida. Ponencia presentada en el seminario Educación profesional, trabajo y competencias, Facultad de Economía, UNAM, 2000.

Sin duda, es obvio que la importancia de la evaluación y la certificación de competencias laborales trasciende las fronteras de la educación técnica y de la capacitación, para situarse en el núcleo del sistema educativo nacional. Hoy, sabemos por ejemplo, que para tener éxito en el mercado de trabajo no basta con una carrera profesional, es indispensable la actualización permanente. Ha cobrado derecho de residencia la llamada educación por toda la vida. Es así como, ante las dificultades que implica la modernización de la educación, la creación de sistemas educativos que fomenten el “aprendizaje a lo largo de la vida” constituye un factor crítico como necesidad social y elemento estratégico de desarrollo. Esta educación de por vida es un instrumento estratégico para la generación de capital humano.

La educación por toda la vida redimensiona el significado y alcance del aprendizaje. Su centro no es la escuela, ni se limita a un cierto rango de edad. Tampoco requiere de antecedentes formativos específicos. En este marco, resulta imprescindible que los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales respalden el sentido y el valor que las sociedades asignan al desarrollo de capacidades humanas.

No se discute la necesidad de extender la cultura en favor del aprendizaje a lo largo de la vida, pero es necesario que el enfoque de las competencias laborales

sea un paradigma que se discuta con mayor profundidad en el sistema de educación superior por su impacto en el mercado de trabajo profesional.

### 5.9 Los problemas de la evaluación y la certificación laboral

En términos generales, no existe una cultura a favor de la evaluación y la certificación laboral. “En las instituciones educativas, como entre los docentes, es común que las medidas de evaluación y certificación sean percibidas como una seria amenaza a intereses particulares o gremiales, más que como elementos de superación individual y colectiva”<sup>66</sup>. A juicio de muchos, la calidad de la educación resulta menos importante que la accesibilidad a la educación.

No es fácil, tampoco, que las personas, instituciones y empresas reconozcan el valor de los certificados de competencia, al margen de aspectos ajenos al desempeño laboral, como son: condición socioeconómica, sexo, estado civil, edad, enlaces filiales y trayectorias de formación y trabajo.

Así, el valor de las competencias laborales y de los certificados que las respaldan, descansa en el

---

<sup>66</sup> Labarca, Guillermo, La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo, p-12.

reconocimiento que los empleadores le den. Por ahora en México, la práctica de contratar a personal certificado es escasa. Esta situación no corresponde con la expectativa de beneficios que teóricamente reporta un enfoque de recursos humanos basado en competencias laborales.

Es un hecho que en nuestro país, donde priva una cultura de mercado y un desarrollo económico considerablemente menor al de las sociedades altamente industrializadas, la expansión del mercado de la certificación supone, si no mayores retos, sin duda otros problemas y circunstancias que ameritan estrategias y esfuerzos particulares.

Por lo anterior, existen elementos suficientes para creer que los procesos de evaluación y certificación deben concebirse como parte integral de un gran sistema de formación profesional y empleo, coherente, flexible (diversificado) y extensivo (accesible) para los miembros de toda la sociedad.

#### 5.10 La competencia laboral en la gestión de recursos humanos.

El concepto "competencia" se está aplicando progresivamente en las organizaciones, enfocado hacia la gestión de los recursos humanos. En el marco de la nueva realidad económica y las cambiantes condiciones

del entorno; las empresas han empezado a preguntarse por las competencias clave que deben estimular y por la forma en que estas competencias pueden ser compartidas y desarrolladas con todos sus colaboradores.

Las competencias clave en “una organización definen cierta identidad corporativa, los valores y las habilidades de negocios con los cuales se genera para la empresa una ventaja competitiva”<sup>67</sup>. Un mayor acercamiento a una conducta competitiva se está logrando a partir de la definición de un marco de competencias generalizado a la organización.

Estas aplicaciones abarcan las tradicionales áreas de la administración de recursos humanos: selección, capacitación, desarrollo y remuneración; en su mayoría se centran en la definición de competencias clave para la organización; su puesta a punto con la participación de los trabajadores y su aplicación.

Queda claro, pues, que dados los nuevos paradigmas de la economía y de los procesos productivos, el tema de las competencias laborales ligadas a un concepto de capital humano resulta más pertinente para entender los complejos procesos que se están operando en el mundo del trabajo y

---

<sup>67</sup> Andriessens, Daniel, et.al., El valor del conocimiento para aumentar el rendimiento en las empresas, p-22.

consecuentemente estar en posibilidad de innovar esquemas en la administración de recursos humanos.

## **CAPÍTULO 6. CASOS EXITOSOS DE APLICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

Con el objeto de garantizar el éxito de los procesos de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral, el CONOCER ha establecido un Programa de Proyectos Institucionales y de Empresa.

Su propósito es poner a prueba, con empresas o instituciones líderes en el país, el modelo de competencia laboral y enriquecer la metodología de manera que el enfoque de competencia se aplique en la gestión integral del capital humano.

Estas experiencias han dejado aprendizajes útiles y han comprobado los beneficios de capacitar, evaluar y certificar con base en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).

Encontramos casos exitosos en campos de actividad muy diversos como los de la industria azucarera, la fabricación de envases de vidrio, la industria hotelera, el beneficiado del café y la distribución de productos de consumo, en que han participado desde agrupaciones de productores agrícolas hasta empresas como Bimbo, Grupo Vitro, Grupo Posadas, El Palacio de Hierro, etc.

En cuanto a los beneficios reportados por las

empresas destacan los que se refieren a la administración del capital humano, en particular se identifican mejoras en cuanto a reclutamiento, selección y contratación de personal. También en el proceso de capacitación, desde el diseño de materiales didácticos hasta la evaluación y certificación de los trabajadores; al final del proceso, se registra una elevación de la productividad de la empresa y con ello se benefician tanto empresas como trabajadores.

El éxito de los Proyectos Institucionales y de Empresa se debe, principalmente, al apoyo de los empresarios y trabajadores involucrados en la introducción de los Sistemas Normalizado y de Certificación en su ámbito laboral, que conjuntamente con el CONOCER han deseado promover el fortalecimiento de la cultura de la competencia laboral en México.

## 6.1 Proyectos institucionales y de empresa

Los Proyectos Institucionales y de Empresa actualmente en operación son:

- ✓ Procuraduría Federal del Medio Ambiente (Profepa)
- ✓ Cadena de Farmacias del Distrito Federal (Secretaría de Salud)
- ✓ Rassini-Autopartes
- ✓ Instituto Nacional de Migración

- ✓ Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED)
- ✓ Industria Electrónica de Aguascalientes
- ✓ Colegio Nacional de Enfermeras
- ✓ Universidad de Nuevo León
- ✓ Universidad del Valle de México
- ✓ Comisión Nacional Forestal (CONAFOR)
- ✓ PEMEX Refinación
- ✓ PEMEX Exploración y Producción
- ✓ Universidad Interamericana para el Desarrollo

En todos estos proyectos en donde el CONOCER colabora, se establece un programa de trabajo, de acuerdo a las necesidades de cada empresa o institución.

La etapa de normalización consiste en proporcionar la asesoría metodológica para que la empresa o institución desarrolle las Normas Técnicas de Competencia Laboral y sus instrumentos de evaluación, con miras a utilizar dichos referentes en procesos de capacitación, evaluación y certificación de sus trabajadores.

La etapa de formación del personal, tiene como propósito introducir y capacitar al personal de la empresa o institución en los aspectos clave del modelo de competencias, con el fin de que puedan implantar dicho modelo en su ámbito de trabajo, a través de los talleres:

Inducción al enfoque de competencia laboral, Desarrollo de Normas Técnicas de Competencia Laboral, Diseño de instrumentos de evaluación, Diseño de materiales de capacitación con el enfoque de competencia laboral, Formación de evaluadores de competencia laboral, Formación de verificadores internos de competencia laboral.

## 6.2 El caso Volkswagen

Volskwagen de México “reconoce explícitamente una filosofía basada en el reconocimiento explícito de que la organización alcanza sus objetivos a través del personal”<sup>69</sup> y este a su vez integra tres componentes en su desempeño: su visión sobre el objetivo final, la capacidad, relacionada con los conocimientos, habilidades, procesos y recursos y la voluntad que incluye compromiso, pertenencia, actitudes y emociones. Adicionalmente la empresa ha elevado los requerimientos educativos de ingreso y promocionado una cultura de certificación de calidad. El proceso de selección y formación de la empresa se encauza en esta filosofía corporativa.

---

<sup>69</sup> Presentación de la Gerencia de Recursos Humanos de Volskwagen México en el Seminario Formación y capacitación ante los retos que plantea la apertura económica y la reestructuración de las empresas, Ciudad de México. Julio 15 y 16 de 1999.

### 6.3 El caso Dow, Chemical Argentina

En el sector de la industria química, Dow Chemical Argentina “mantiene un sistema de información conectado con la empresa a nivel mundial. Esta red facilita el conocimiento a cualquiera de sus 40 mil trabajadores acerca de las competencias requeridas para ocupar cualquier posición en la organización”<sup>70</sup>. La empresa mantiene explícitas un conjunto de competencias clave como: iniciativa, innovación, eficacia interpersonal, liderazgo, aprendizaje, enfoque en el mercado, trabajo en equipo y creación de valor; además de las competencias funcionales. Esta definición se mezcla con nuevas estrategias de evaluación de competencias como la evaluación de 360° en la cual el empleado puede hacer un autodiagnóstico de su desempeño en cada una de las competencias.

El común denominador de casi todas las experiencias analizadas se puede ubicar en la exposición de la empresa a un ambiente altamente competitivo, de clase mundial. Además la definición unilateral de la competencia que es fijada como requisito y alrededor de la cual se teje el sistema de apoyo institucional a la vinculación y desarrollo de los recursos humanos.

---

<sup>70</sup> Gallart, M.A, Nuevo modelo de Gestión, La Nación, pp. 5-7

Las experiencias conocidas se basan en aplicaciones del enfoque conductista de competencia laboral, según el cual se determinan las competencias que exhiben los mejores trabajadores y se convierten en el referente del mejor desempeño. A continuación se expresan algunas características de este enfoque:

- a) *El énfasis en la empresa*: Una de las principales características de estas experiencias está en no enfocar el problema de la formación como un problema nacional; sencillamente trabajan al nivel de empresa. La premisa que facilita esta actitud metodológica se deriva de considerar que “las competencias para una misma ocupación, en dos organizaciones diferentes, pueden diferir”<sup>71</sup>. La filosofía organizacional, de fabricación y de servicio al cliente varía de empresa a empresa; en ese caso, cada una debe encontrar las competencias clave para que sus colaboradores alcancen los objetivos deseados.
  
- b) *Referencia en los mejores*: Los modelos de gestión por competencias de corte conductista identifican a los mejores trabajadores; a quienes están alcanzando los mejores resultados. De ahí derivan el perfil de competencias bajo el supuesto de que,

---

<sup>71</sup> . Cubeiro, Juan Carlos. Cómo sacarle fruto a la gestión por competencias, p-52.

si el mejor desempeño se convierte en un estándar, la organización en su conjunto mejorará su productividad.

- c) *Competencias diseñadas más que consultadas:* Algunas de las competencias que se requieren en la organización no se obtienen a partir de la consulta a los trabajadores. Esto no resulta suficiente; hace falta que la dirección defina qué tipo de competencias espera de sus colaboradores para alcanzar sus metas y las incluya dentro de los estándares para facilitar su conocimiento y capacitación. Bajo esta idea los trabajadores no son todo en la definición de competencias; consultarlos es necesario pero no suficiente.

## **CAPITULO 7. LA VISIÓN DE UN EXPERTO**

Con la finalidad de ampliar la información documental hasta ahora analizada en esta investigación, me pareció conveniente realizar una entrevista a un experto del CONOCER, para saber cuál es la visión de este Consejo de Certificación, respecto al tema de las competencias laborales.

A continuación, la entrevista realizada al Maestro Rodolfo Reyes, consultor del Grupo Mexicano de Consultores en Educación y experto en el área de competencias laborales. (México, D.F., enero de 2004)

### **1.- ¿Qué es una competencia laboral?**

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. La competencia laboral puede evaluarse y certificarse.

### **2.- ¿En qué se basa?**

En las funciones que desempeñan las personas en su trabajo.

### **3.- ¿Cómo se clasifican?**

El enfoque de Competencia Laboral se clasifica en tres tipos de competencias:

- ✓ *Básicas*: Son capacidades generales como leer, escribir, sumar, entre otras que se requieren para desarrollar casi cualquier función productiva.
- ✓ *Genéricas*: Son funciones comunes a varias personas y áreas tales como la atención a clientes, ventas, manejo de datos, etc.
- ✓ *Específicas*: Son capacidades especiales que se requieren para desarrollar algunas funciones por ejemplo, preparar un programa de capacitación.

### **4.-¿Cómo se califican?**

Para cada función productiva se desarrollan Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) que califican el desempeño requerido para la función a desempeñar; se utilizan para evaluar los conocimientos y características que debe tener una persona para laborar en un área de trabajo determinada.

### **5.- ¿Qué se logra con ellas?**

Ser competente es un proceso que dura toda la vida, la competencia laboral puede lograrse mediante tres formas:

1. De modo formal, por medio de un programa educativo o de capacitación a través de los cuales las personas desarrollan conocimientos que son requeridos para el desempeño de una función.
2. Por la ejecución diaria de una función productiva, su perfeccionamiento y la acumulación de experiencias; asimismo por la interrelación con otras personas.
3. Por autoaprendizaje cuando se recurre por sí mismo a diferentes fuentes de información.

## **6.- ¿Cuándo se es competente?**

Cuando la persona puede demostrar que los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que demanda alguna función productiva se desempeñan eficazmente y con las expectativas de calidad esperadas por el sector productivo.

## **7. Tengo entendido que, CONOCER es un organismo autónomo, no obstante, este sistema de certificación podría interpretarse como una salida política del gobierno. ¿Cuál es su opinión al respecto?**

La pregunta plantea una disyuntiva falsa. CONOCER, que tiene funciones básicas de normalización (elaborar normas de competencia laboral) y certificación (acreditar

al individuo que cumple con una norma), es un organismo autónomo, con vinculaciones en su origen a las secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social; como puedes ver las dos funciones no se prestan a manipulación o grilla. Respecto a salida política del gobierno, creo que no te puedo responder por que la pregunta es excesivamente amplia. ¿salida al desempleo?, ¿salida a la baja productividad?, ¿salida a los bajos sueldos?, ¿salida a factores políticos de coyuntura?. Hay que recordar que este proyecto no es de esta administración.

#### **8. ¿Qué busca CONOCER al certificar a la gente?**

Entre otras cosas: reconocer la experiencia laboral, abrir las posibilidades de capacitación continua y estandarizar el desempeño productivo.

#### **9. ¿CONOCER se acerca a las empresas o las empresas buscan a CONOCER?**

Desde luego Conocer es el que se acerca a las organizaciones en mayor medida, cosa que se realiza a través de la actuación de los organismos certificadores y de los centros de evaluación. En menor medida se da el proceso inverso.

## **10. ¿Se certifica en grupo o de manera individual?**

Son susceptibles de reconocimiento las empresas y los individuos; las primeras, acreditándose y los segundos, certificándose. La certificación siempre será individual.

## **11. ¿Cuál es el ciclo de obsolescencia de los conocimientos respecto de una competencia en particular? es decir, ¿por cuánto tiempo puede ser útil una competencia para quien la posee?**

Quizás, hoy en día, con una sociedad inmersa en la velocidad que le imprime el desarrollo del conocimiento y su efecto inmediato, el avance tecnológico, queda más palmariamente claro que los saberes caducan y algunos encuentran ramificaciones importantes en su desarrollo que hace que planteamientos originales sean ampliamente superados y multiplicados en el corto tiempo.

Por ello, no puede generalizarse, ya que hay conocimientos que, por su propia naturaleza y más aún en su aplicación, son altamente dinámicos y otros, en cambio, son lentos.

El tiempo de utilidad de una competencia para un trabajador depende de varios factores empero, el más

importante es que está determinado por la aplicación generalizada del conocimiento en la actividad productiva.

Pensemos por un momento en qué pasa con aquel trabajador que sabe puntualmente reparar televisores de bulbos. Seguramente hace varias décadas el se desempeñaría como técnico con un mercado laboral definido, hoy, en cambio será un reparador de antigüedades, estos es su competencia aún le sirve aunque cualitativamente su mercado de aplicación es distinto.

Por último, es necesario tener en cuenta que las normas técnicas de competencia laboral tienen, después de su creación y utilización dos momentos importantes: su revisión y, en su caso, modificación. Esto se plantea generalmente en un plazo de dos años.

## **12. ¿Las competencias laborales tienen validez sólo a nivel nacional o también mundial?**

La validez de los certificados de competencia laboral es nacional; empero, hay que recordar que en algunos tipos de certificaciones que no realiza el esquema de CONOCER, hay empresas que por tener su matriz en el extranjero (caso Microsoft) y por el tipo de competencias, su alcance es internacional.

**13 ¿Considera que ha tenido éxito este Consejo Nacional? ¿Por qué?**

Sí, aunque limitado. No es fácil implantar una cultura laboral conformada por ingredientes que involucran a los sujetos capitales del proceso productivo, trabajadores, sindicatos, empresarios y agrupaciones empresariales, grupos de académicos y autoridades en sus distintos niveles.

Su actuación ha abarcado campos de la economía diversos donde se desempeñan empresas privadas y dependencias gubernamentales.

**14. ¿Qué sector (público o privado) es más propenso a exigir y/o aceptar personal certificado en competencias laborales?**

Por sus propias características, usos y costumbres, el sector privado. Ni modo, estamos en el mundo real, no en el ideal.

**15. ¿Comente los casos de empresas, públicas o privadas, que hayan certificado a su personal en algunas unidades de competencia laboral?**

En este momento te puedo mencionar las siguientes: Mabe México S. de R.L. de C.V., Comisión Federal de

Electricidad, Pemex Refinación, Comisión Reguladora de Energía, Comité Ejecutivo Nacional del PAN, Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Economía, Secretaría de Turismo, Luz y Fuerza del Centro, entre otras.

**16. Al respecto, ¿considera usted que la tendencia de las empresas es a interesarse cada vez más por personal certificado en distintas unidades de competencia laboral?**

Sí, aunque en el lenguaje empresarial no necesariamente se utilicen los conceptos de competencias laborales, esto es, las empresas hacen énfasis en su reclutamiento en saberes que se aplique en mayor medida a los procesos productivos que se realizan, desde luego la certificación es una garantía de ello.

**17. En México, ¿cuáles son las empresas que más certifican a su personal en competencias laborales? ¿Las de qué sector económico dominan? ¿Por qué?**

Cabría inicialmente hacer algunas precisiones. Primero: como ya se mencionó, las organizaciones, instituciones o empresas son sujetos de acreditación, en tanto que los

individuos –trabajadores, funcionarios- son sujetos de certificación.

La segunda observación va en el sentido del tamaño y clasificación de la empresa.

Así, las empresas no certifican a sus empleados, sino que impulsan a estos a involucrarse en los procesos de certificación.

Las empresas que más impulsan los procesos de certificación son las medianas y grandes, estas se ubican mayormente en los sectores industrial y de servicios, debido básicamente a las exigencias del mercado, concretadas en las de la competencia y las de los clientes.

### **18. ¿Qué relación tienen las competencias laborales con la productividad de las empresas?**

Quizás la vertiente más importante de las competencias laborales, es su conexión con la esfera de la productividad. La estandarización de los procesos productivos –condición fundamental del incremento de la productividad- se refleja directamente en la norma. A mayor abundamiento, el reconocimiento de la calificación de la mano de obra se da a partir del dominio que se posee de un campo, y esto no se refiere a conocimientos

y técnicas privativas de un individuo, sí no de aplicación generalizada en una rama productiva.

**19. ¿Qué relación existe entre las competencias laborales y los sistemas de recursos humanos de las empresas?**

Si bien es cierto que la relación entre las competencias y la productividad es directa y muy consistente, en el caso de la vinculación de las competencias con los sistemas de recursos humanos empresariales es variada. Por una parte se tienen los nexos entre una norma de competencias (o varias) y el quehacer propio del área de recursos humanos, v. gr. El procedimiento de la entrevista. Por otra parte, se tendría el reconocimiento que realiza una institución específica sobre los saberes de un trabajador sobre un campo específico, esto es, la certificación. En este sentido, el individuo certificado facilita las tareas de creación de perfiles laborales, selección y contratación de personal.

**20. ¿Qué tendencia identifica en los departamentos de personal de las empresas, en el sentido de saber si estas unidades son sensibles al desarrollo de competencias ocupacionales?**

La sensibilidad acerca del desarrollo de las competencias está basado en dos columnas. La primera es el grado de

aplicabilidad que tenga la norma en las actividades productivas que realiza la empresa y, dos, el conocimiento que tenga de ello el área encargada de personal de la empresa. Por tanto, la pertinencia y actualidad de la norma y su difusión serán los impulsores de las competencias en los departamentos de recursos humanos.

**21. ¿En el futuro -o quizá ya en el presente- las competencias ocupacionales podrían ser el eje de reclutamiento y selección de personal?**

Es necesario tener presente que entre los objetivos de la certificación de competencias laborales se encuentran apoyar la detección de necesidades de capacitación dentro de las empresas. Algunas de las ventajas del uso de competencias son agilizar y reducir costos de los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

Es arriesgado generalizar ya que la realidad mexicana refiere inmediatamente a una mayoría de pequeñas y medianas empresas que no tienen los recursos necesarios y suficientes para aspirar a la adopción de técnicas y estrategias modernas y eficientes de administración.

## **22. El concepto de educación por toda la vida ¿cómo se aplica al sistema de selección de personal basado en competencias laborales?**

La empresa resuelve sus necesidades de personal a través de procesos diversos que se realizan en el área de recursos humanos. Dentro de las actividades relevantes se encuentran la selección y contratación que reclaman un conjunto de técnicas específicas. De hecho, no se puede hablar de un sistema de selección de personal basado en competencias laborales, sí, en cambio se puede decir que la demostración del dominio de competencias a través de la certificación y desde luego de su demostración por medio de algún documento expedido por organismo certificador apoya mayormente las tareas de selección de personal.

Por otro lado, el concepto de educación por toda la vida parece estar un poco alejado de la especificidad de las competencias ya que reclama consideraciones de formación más amplias; en cambio, dentro de la terminología actual y derivada de la filosofía educativa gubernamental, se utiliza el slogan educación para la vida término que implica una sustanciosa dotación de pertinencia en los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje y que lo vincula más directamente con las competencias que con los sistemas de selección de recursos humanos.

### **23. ¿Qué relación identifica entre competencias laborales y servicio profesional de carrera?**

Tradicionalmente el sector público ha acusado prácticas administrativas obsoletas, discrecionales enmarcadas en el concepto genérico de burocratismo. Ciertamente los gobiernos federal y estatales han realizado esfuerzos de modernizar el aparato administrativo y convertirlo en un instrumento eficiente al servicio de la sociedad. En ese contexto, la trayectoria del trabajador se asegura por medio del servicio profesional de carrera lo cual reclamaría una constante actualización en los saberes y uso de técnicas, de ahí que los procesos de normalización y certificación de competencias propias de las labores del sector público deban de corresponder con el desahogo de sus encomiendas.

### **24. ¿Es posible que la certificación de competencias laborales sustituya la certificación educativa?**

La certificación de competencias laborales guarda singularidades que si bien es cierto que la distinguen de otros mecanismos de reconocimiento, también es cierto que eso la limita; de ahí que una no sustituirá a la otra.

Simplemente téngase en cuenta que el origen de los conocimientos –incluidas destrezas, habilidades– no es relevante para la certificación de competencias en tanto

que en otros esquemas educativos es quizás el foco central de atención. Finalmente, cabría decir que los campos llanos de la educación son bastante amplios.

**25. ¿Qué características tienen los mercados laborales en lo general?**

El mercado laboral no es un bloque monolítico, sino que de acuerdo al tipo de mercado de que se trate reviste particularidades, lenguajes de acceso y oportunidades diversas. Quizás algunas comunes a muchos mercados son: menor número de plazas disponibles, salarios bajos, duración de corto plazo, nuevas condiciones de contratación y parcial abandono a programas seguros de prestaciones y jubilación o retiro.

**26. ¿Qué tendencias identifica en el mercado laboral mexicano?**

Debemos de reconocer, al margen de líneas académicas ortodoxas, que el capitalismo es una forma histórica que asume la economía y que hoy por hoy no muestra el verdadero rostro que tendrá en las próximas décadas, a menos que asumamos, ya, que uno de sus perfiles será la inestabilidad producto del acelerado cambio tecnológico reflejado en los mercados.

En este sentido, la economía informal transformó para siempre el rostro no sólo de las calles, sino que caló, no sabemos hasta donde a la economía y a la sociedad. Reconozcamos pues, que la economía informal, es entre otras cosas una alternativa real de empleo, y quizá debemos de reflexionar en el sentido de que de ninguna manera es un fenómeno pasajero, coyuntural, sí no que será una constante que adjetivará a la nueva economía. Ni modo, aunque no la previó la ciencia-ficción, ya es tiempo de pensar en ciudades del futuro con grandes adelantos tecnológicos y, con fuertes contingentes, que se incrementarán día con día, de individuos que buscarán en la economía informal su sustento y supervivencia. Ciertamente, es necesario todavía definir el ámbito de la economía informal, yo la ubico aquí de acuerdo a su concepción tradicional, esto es, actividades que no pagan impuestos y que no se registran oficialmente.

Por otra parte, la economía formal registra tendencias que no han motivado la suficiente reflexión teórica y, desde luego, acciones de política económica consecuentes. Esto se resume así: desempleo creciente. Ciertamente este fenómeno es mundial –se estiman en un poco menos de 190 millones de desempleados en el planeta – pero en nuestro país asume características que agudizan la tendencia. Por ello, es necesario preguntarse si la capacitación de la mano de obra, la introducción y difusión de técnicas innovadoras, el fortalecimiento de los

sistemas educativos serán entre otros, factores decisivos para revertir las tendencias de desempleo y de mejoramiento de la calidad de vida. La respuesta que se externaba hace algunas décadas no es la misma que hoy pudiéramos dar. Al contrario, algunos factores se han erigido como causas de la creación de empleos, aunque pueden ser que encubran los nuevos paradigmas del mercado laboral; entre estos factores están la inversión extranjera, la redistribución del mapa productivo, nacional y mundial, y la relación del nuevo triángulo ingreso-tecnología-productividad.

## **27. Desde su punto de vista ¿cuál es el futuro de la Universidad y de los estudios de posgrado?**

Una visión permite prever una mayor vinculación de la universidad con sus entornos. La investigación y la docencia tendrán una relación más estrecha la relación de ambas con los requerimientos del aparato productivo, esto es, existe la certeza que en tiempos venideros la pertinencia de las carreras será la que orientará las carreras y alimentará los contenidos programáticos. De hecho, la revisión de las licenciaturas en tiempos más cortos buscando la mayor vinculación con el entorno productivo será una constante a observar para lograr y fortalecer la pertinencia de los estudios y su consecuente sobrevivencia. Los fenómenos venideros en los posgrados serán cualitativamente distintos a los de las

licenciaturas. En las licenciaturas se busca la formación de generalistas con un énfasis en el hacer; en los posgrados –especialidades, maestrías y doctorados- el dominio de un campo específico con un subrayado en la investigación, en la generación de nuevos conocimientos. De igual manera, los posgrados deberán de tender a dar soluciones y aportaciones varias a la economía y a la sociedad, empero la gran limitante será, desde luego en países como México, el financiamiento por lo que es previsible que se buscará la viabilidad y aplicabilidad de los estudios como condicionantes mayores. Esto implica, también la separación de los posgrados de ciencias duras y de ciencias altamente aplicadas, con una fuerte diferenciación entre las instituciones que los promuevan, lo más probable es que los primeros se den en instituciones de origen público y las segundos en privadas.

Por último, se debe considerar que el mercado laboral solicitará el posgrado como requisito más generalizado, dada la escasez de empleo, lo que repercutirá necesariamente en la oferta educativa de este nivel.

**28. Las competencias ocupacionales podrían llegar a sustituir los esquemas tradicionales de administración y selección de personal?**

Entendida en el contexto de la normalización de funciones de administración y selección de personal a través de las competencias sería deseable, empero, dada la composición de la planta industrial la respuesta es no de forma generalizada.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS<sup>72</sup>

**Acreditación de un Organismo Certificador:** Proceso por medio del cual un organismo de tercera parte es autorizado por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral para realizar actos de evaluación y certificación de competencia laboral, de acuerdo con las Reglas Generales de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral y se le indica que ha obtenido la adecuada confianza por considerarse competente para desempeñar dichas actividades.

**Análisis Funcional:** Es el método que destaca las relaciones entre las funciones y actividades que constituyen una función productiva. Consiste en aplicar un enfoque que va de lo general a lo particular para identificar las relaciones que se van generando entre el propósito principal y las funciones que se derivan de éste.

**Aptitud:** Característica biológica o aprendida que permite a una persona hacer algo mental o físico.

**Área de Competencia Laboral:** Sector de actividad productiva delimitado por un mismo género o naturaleza de trabajo, es decir, por el conjunto de funciones

---

<sup>72</sup> Las definiciones de los términos aquí incluidos pertenecen al Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), así como del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

productivas con objetivos y propósitos concatenados y análogos para la producción de bienes o servicios de similar especie.

**Área Ocupacional:** Agrupación de funciones laborales relacionadas. El área ocupacional puede identificarse, en principio, con el primer nivel de desglose de una subárea de competencia.

**Autodiagnóstico:** Instrumento para conocer el estado de competencia en el que se encuentra el candidato

**Calificación para el Trabajo:** Conjunto de habilidades para desarrollar en su totalidad una función productiva.

**Calificación:** Dos o más Unidades de Competencia Laboral que pueden ser desempeñadas por una misma persona en su ámbito de trabajo.

**Campo de Aplicación:** Parte constitutiva de una Norma Técnica de Competencia Laboral que describe el conjunto de circunstancias laborales posibles en las que una persona debe ser capaz de demostrar dominio sobre el elemento de competencia.

**Candidato o Solicitante a la Certificación de Competencia Laboral:** Persona que solicita de un Organismo Certificador acreditado, un certificado de competencia laboral de conformidad con una Norma

Técnica de Competencia Laboral establecida, para lo cual está dispuesta a demostrar, mediante un proceso de evaluación, que es competente para el desempeño de la función laboral que describe dicha Norma.

**Capacitación basada en Normas de Competencia Laboral (CBNCL):** Modelo de capacitación que tiene como propósito central formar individuos con conocimientos, habilidades y destrezas relevantes y pertinentes al desempeño laboral, sustentado en procedimientos de enseñanza y evaluación, orientados a la obtención de resultados observables del desempeño.

**Competencia laboral:** Capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

**Competente:** Persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas, y la capacidad para aplicarlos en una variedad de contextos y organizaciones laborales.

**Comité de Normalización:** Es un organismo representativo de los trabajadores y empresarios de un área ocupacional o rama de actividad económica,

acreditado por el CONOCER para definir y presentar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral.

**Confiabilidad:** Se refiere a la consistencia de los resultados de las evaluaciones, cuando éstas se aplican a las mismas personas en condiciones similares, utilizando los mismos criterios de valoración.

**Conocimiento:** Es el componente cognitivo que sustenta una competencia laboral y que se expresa en el saber como ejecutar una actividad productiva. Incluye el conjunto de teorías, principios y datos asociados al desempeño de la competencia laboral de que se trate.

**Consenso:** Consentimiento unánime. El de todas las personas que componen un grupo.

**Control de calidad:** Es un proceso de monitoreo y control que asegura que la evaluación, acreditación y certificación se están llevando de acuerdo a los criterios especificados para los propósitos de la certificación, minimizando así decisiones equivocadas.

**Criterios de desempeño:** Parte constitutiva de una Norma Técnica de Competencia Laboral que se refiere al conjunto de atributos que deberán presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un elemento de competencia, es decir, el cómo y el qué se

espera del desempeño. Los criterios de desempeño se asocian a los elementos de competencia.

**Elementos de Competencia:** Son las funciones básicas que debe ser capaz de hacer una persona para desempeñar un trabajo. Es la parte constitutiva de una Unidad de Competencia describe lo que una sola persona realiza en el marco de una función laboral.

**Equidad.** Consiste en otorgar y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los sectores y grupos humanos. Es la eliminación de barreras que obstruyen las oportunidades económicas y políticas, permitiendo que todos disfruten y se beneficien en condiciones de igualdad. Si el Desarrollo Humano significa ampliar las posibilidades de la gente, ésta debe disfrutar de un equitativo acceso a las mismas, de lo contrario la falta de equidad se traduciría en una restricción de oportunidades para muchos individuos.

**Evaluación:** Proceso por medio del cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, con el fin de determinar si es competente, o todavía no es competente, para una cierta función laboral.

**Función Laboral:** Es el conjunto de actividades que se realizan para la generación de un bien o servicio.

**Norma:** Documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido que establece, para un uso común y repetido, reglas, directrices o características para ciertas actividades o sus resultados con el objeto de obtener un grado óptimo de orden en un contexto dado.

**Norma de Competencia Laboral de Asociación:** Norma desarrollada por un grupo de empresas para su aplicación en el mismo grupo.

**Norma de Competencia Laboral de Empresa:** Es aquella Norma desarrollada por y para una sola empresa.

**Norma Internacional:** Norma adoptada por una organización internacional con actividades normativas y/o de normalización y accesible al público.

**Norma Regional:** Norma adoptada por una organización regional con actividades normativas y/o de normalización y accesible al público.

**Norma Técnica de Competencia Laboral de Institución Educativa:** Normas Técnica de Competencia Laboral que adopta una institución educativa en forma transitoria como base para el desarrollo de sus programas y para fines de validación del proceso de capacitación basado en Normas de Competencia Laboral.

## **Norma Técnica de Competencia Laboral Nacional:**

Norma Técnica de Competencia Laboral Nacional aprobada por el CONOCER.

**Objetividad:** Relación lógica entre el contenido de una evaluación y la administración, calificación e interpretación de sus resultados. Todo lo cual debe ser independiente del juicio subjetivo de quien las elabora y las aplica.

**Ocupación:** Área laboral referida a un grupo común de competencias Área definida de competencia, relevante en el desempeño de diversos puestos de trabajo en diferentes compañías, diferentes sitios e incluso en diferentes industrias.

**Población asalariada con prestaciones de salud:** Es la población ocupada que percibe un ingreso fijo bajo la forma de un sueldo o salario que además cuenta con prestaciones de servicios médicos, tales como los prestados por el IMSS, ISSSTE o alguna otra institución de su tipo; o bien que recibe por parte de su empleador la prestación de servicios médicos, aunque estos provengan del sector privado de salud.

**Población desocupada:** Son las personas de 12 años y más que sin estar ocupadas, buscan incorporarse a alguna actividad económica

**Población económicamente activa (PEA):** Son las personas de 12 años o más que realizan algún tipo de actividad económica (población ocupada) o bien buscan incorporarse a algún empleo (población desocupada).

**Población no económicamente activa (PNEA):** Son las personas de 12 años o más que no participan en actividades económicas, ni son parte de la población desocupada. En cuanto a su definición operativa, esta población corresponde exactamente a la que con anterioridad se identificaba como población económicamente inactiva o PEI.

**Población ocupada:** Son las personas de 12 años y más que cumplen con alguna de las características siguientes:

- ✓ Desarrollan alguna actividad económica.
- ✓ Están ausentes de su ocupación, manteniendo el vínculo laboral con su trabajo, ya sea por la continuidad en la percepción de ingresos derivados del empleo que desarrollan, o bien por la seguridad de regresar a ese mismo empleo.
- ✓ Indicadores

**Potenciación o empoderamiento. (Empowerment).** El Desarrollo Humano no es paternalista, tampoco basado en la caridad o en el concepto de bienestar. El foco está en el desarrollo por la gente. La peor política para la gente

pobre y las naciones pobres es la de colocarla en permanente caridad. Esta estrategia no es consistente con la dignidad humana, y además no es sostenible en el tiempo. El empowerment significa que las personas están en capacidad de ejercer la elección de sus oportunidades por sí mismas. Esto implica que las personas puedan tener influencia en las decisiones que se tomen y diseñen. Para ello se requiere de libertades económicas para que la gente se sienta libre de excesivos controles y regulaciones. Significa también descentralización, que la sociedad civil, las Organizaciones No Gubernamentales (ONGS), participen activamente en el diseño e implementación de decisiones

**Prestaciones laborales:** Consideran aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, participación de utilidades, los servicios proporcionados por el IMSS, ISSSTE o instituciones similares públicas o privadas, sistema de ahorro para el retiro, crédito para vivienda, servicio médico particular o seguro de salud y otras prestaciones tales como ayuda económica para transporte, bono de puntualidad, entre otras.

**Proceso:** Conjunto de actividades relativas a la producción, obtención, elaboración, fabricación, preparación, conservación, mezclado, acondicionamiento, envasado, manipulación, ensamblado, transporte,

distribución, almacenamiento, y expendio o suministro al público de productos y servicios.

**Productividad.** Consiste en aumentar la productividad mediante la participación de la gente en el proceso productivo. Este es un elemento esencial del Desarrollo Humano, que se traduce en invertir en las personas y en el logro de un ambiente macroeconómico posibilitante. Muchas sociedades del Este de Asia han logrado importantes avances en su desarrollo invirtiendo en el capital humano.

**Profesionales, técnicos y administrativos superiores:** Es el grupo de ocupación que congrega a quienes realizan alguna actividad profesional, ya sea porque se consideran así por sus estudios o bien porque adquirió habilidades consideradas como profesionales o técnicas por medio del desempeño de una ocupación específica. Comprende profesionistas, técnicos, trabajadores de la educación, trabajadores del arte, espectáculos y deportes, funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social. Se identifican también como trabajadores calificados aquellos que se encuentran en el ámbito laboral de Estados Unidos de Norteamérica como "white collar".

**Rastreo:** Acción que permite reencontrar o reconstruir la historia, la aplicación o la localización de un elemento o de una actividad, de elementos o actividades similares.

**Registro:** Control administrativo para identificar candidatos y hacer su seguimiento.

**Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral:** Proceso por medio del cual un organismo de tercera parte, reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función laboral determinada, independientemente de la forma en que ésta haya sido adquirida y con base en una norma reconocida a nivel nacional.

**Sostenibilidad.** Consiste en asegurar, tanto para el presente como para el futuro, el libre y completo acceso a las oportunidades; en restaurar todas las formas de capital humano, físico y ambiental. Para alcanzar un auténtico desarrollo se debe reponer todo el capital utilizado para garantizarle a las futuras generaciones la igualdad de opciones y de recursos para el logro de sus satisfacciones. La única estrategia viable para hacer del desarrollo sostenible, es mediante la recomposición y regeneración de todas las formas de capital.

**Subárea de Competencia Laboral:** Cada una de las partes en las que se divide un área de competencia

laboral, caracterizada por un conjunto de funciones productivas con objetivos y propósitos concatenados o similares para la producción de bienes o servicios de una misma especie.

**Supervisión:** Mecanismo del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral de los Organismos Certificadores y Centros de Evaluación Acreditados, mediante el cual se revisa la consistencia de los procesos y juicios evaluatorios y de certificación.

**Tasa de desocupación (TD):** Representa el porcentaje de la población de 12 años y más desocupada (PD); es decir, aquella que buscó un empleo, respecto a la población económicamente activa (PEA). Se define esquemáticamente mediante la fórmula siguiente:  $TD = (PD/PEA) \times 100$

**Tasa neta de participación (TNP):** Es el porcentaje que representa la población económicamente activa respecto de la población de 12 años o más. Se presenta por grupos de edad. Así, la tasa neta de participación para el grupo de 12 a 24 años resulta de obtener la proporción que guarda la PEA identificada para ese grupo respecto del total de población en ese mismo rango de edad.

**Todavía NO COMPETENTE:** Individuo que al momento de la evaluación no cuenta aún con el dominio integral de

las unidades y elementos que conforman y especifican una competencia laboral.

**Trabajadores asegurados:** Son las personas cubiertas a las contingencias por el Instituto Mexicano del Seguro Social y que además reciben prestaciones en especie y en dinero}. Entre éstas se cuentan el servicio de atención médica en la red de clínicas y hospitales del instituto, los servicios de guarderías en apoyo de las madres trabajadoras, de centros vacacionales, así como las prestaciones económicas que otorga el asegurado inhabilitado para trabajar a consecuencia de una incapacidad temporal, derivado de un riesgo laboral, enfermedad o de un accidente no laboral. Así como prenatal y postnatal, además de las ayudas a las familias por defunción y enlace matrimonial de los trabajadores que cotizan al instituto, entre otros subsidios.

**Trabajadores asegurados eventuales:** Son aquellos trabajadores susceptibles de aseguramiento por los que se cotiza al IMSS en el periodo de referencia, siempre y cuando hayan laborado un mínimo de 12 días hábiles consecutivos o 30 días interrumpidos en el caso de un bimestre para un solo patrón.

**Trabajadores asegurados permanentes:** Son aquellas personas titulares afiliadas al Instituto, que tienen la categoría de asalariados, es decir, que mantienen una

relación obrero-patronal; excluye los registros por seguro facultativo (modalidad 16) y los de continuación voluntaria (modalidad 16, 20 y 21). Los trabajadores están dados de alta ante el IMSS por la empresa al menos por un mes.

**Transferibilidad:** Propiedad de las capacidades y de los conocimientos que permite al individuo la posibilidad de aplicarlos a ocupaciones o entornos técnicos diferentes.

**Unidad de Competencia:** Función integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño asociados, los cuales forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada.

**Unidades económicas del sector público:** Comprende las unidades económicas en las que se desarrollan únicamente actividades administrativas del gobierno federal, estatal o municipal, las cuales por la naturaleza de los servicios prestados, generalmente rebasan los 101 empleados por unidad. Se excluyen las unidades económicas que pertenecen al sector público de cualquier nivel de gobierno, pero que brindan servicios diferentes a la administración, por ejemplo educación, salud, asistencia pública, etc.

**Validez:** Se refiere al grado con que un instrumento mide lo que realmente pretende medir, al comparar sus resultados con una Norma. Esto es, debe existir una

relación veraz entre los resultados esperados y el desempeño real.

**Verificación:** Constatación o comprobación del cumplimiento de las normas.

## CONCLUSIONES

El desarrollo teórico planteado a lo largo de esta investigación sobre el capital humano nos lleva a la conclusión de que es importante ampliar su connotación para incorporar de manera explícita a las competencias laborales. Si bien éstas están intrínsecamente relacionadas con la capacitación y el concepto de educación para la vida, resulta fundamental ligar la teoría de las competencias a fin de consolidar una referencia de capital humano mucho más integral y representativa del entorno que distingue a los procesos de competencia y productividad actuales.

No obstante, el discurso de la teoría del capital humano, cuyo fundamento es, precisamente, el educativo, sólo tiene relevancia cuando se acreditan políticas públicas de fomento a la investigación científica y tecnológica. Es decir, cuando se canalizan recursos a la formación de aptitudes en las diferentes etapas de la vida.

Como se apunta en el capítulo dos de esta investigación, la inversión más eficiente que pueden hacer los gobiernos, y yo diría que también las empresas y las familias, es la formación de aptitudes.

En oposición a las tesis que sostienen que el desarrollo tecnológico y la globalización tienden a la

desaparición de puestos de trabajo, se puede anotar que las nuevas tecnologías no crean ni destruyen los empleos, aunque sí *los transforman*. Las dos economías tecnológicamente más avanzadas del mundo, Japón y Estados Unidos, tienen las tasas más bajas de desempleo. En Estados Unidos, durante la primera mitad de la década del 90 se habían creado diez millones de nuevos puestos de trabajo, el 60% de los cuales eran de un nivel técnico y profesional con un nivel de educación superior a la media actual de la fuerza de trabajo. No se trata de suplantar la administración efectiva en materia de personal, sino de fortalecer sus procesos en un mundo dominado por la competencia y la escasez de recursos.

En la actualidad, la formación de recursos humanos se ha convertido en un factor de vital importancia para el desarrollo de los países.

Para desarrollar políticas de formación de recursos humanos en un contexto globalizado es necesario transformar el sistema educativo, abriéndolo a una planeación más plural en la que participen los principales agentes económicos. Un esquema que puede servir de referente a este respecto es, precisamente, el de la definición de las llamadas unidades de competencia laboral, proceso que involucra a los tres sectores productivos: público, social y privado. "Sólo la conjunción y la coordinación de esfuerzos por parte de centros e

institutos investigación superior, empresas y gobierno en la búsqueda y el logro de los objetivos de interés nacional permitirá explorar y emprender opciones de largo plazo y mayor amplitud."<sup>73</sup>

Está claro, entonces, que si existe, por parte de los gobiernos y de las empresas la determinación de fortalecer sus inversiones en capital humano –con el nuevo ingrediente de las competencias laborales- se estará dando pie a un proceso virtuoso de formación de aptitudes y capacidades que se reflejarán en una incorporación exitosa de las personas al mercado de trabajo y en la elevación de la productividad económica.

Con ello, estaríamos probando la hipótesis planteada en esta tesis pues, efectivamente en la medida que se le asigne mayor importancia a la aplicación de las competencias laborales en la formación de capital humano, las posibilidades de elevar la formación de aptitudes y capacidades para el desarrollo del trabajo serán más altas.

El concepto de competencias que se ha manejado a lo largo de esta investigación es inherente al modo de organización productiva predominante en el mundo del trabajo de la sociedad global. En el marco de una nueva modalidad de organización *flexible*, las competencias

---

<sup>73</sup> Alejandro Sarabia, Lauro, op.cit., p-151.

constituyen las bases fundamentales del trabajador que debe adaptarse a este proceso de cambio.

La flexibilización implica, por un lado, la constante adaptación de las tareas laborales a productos, procesos y mercados cambiantes; el incremento de la autonomía de los trabajadores, altos niveles de manejo de habilidades y capacidades de auto-programación y responsabilidad individual. Por otro, incorpora una dimensión de inseguridad e inestabilidad inéditas para las formas de organización laboral existentes previamente a la “era de la información”. Es decir, debilita las garantías para los trabajadores de las empresas, declinando los contratos indefinidos y reformulándose las lógicas de organización productiva en el lugar de trabajo.

Así también, la educación por toda la vida redimensiona el significado y alcance del aprendizaje. Su centro no es la escuela, ni se limita a un cierto rango de edad. Tampoco requiere de antecedentes formativos específicos. En este marco, resulta imprescindible que los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales respalden el sentido y el valor que las sociedades asignan al desarrollo de capacidades humanas.

Sin embargo, el valor de las competencias laborales y de los certificados que las respaldan,

descansa en el reconocido que los empleadores le den. Desafortunadamente, en México la práctica de contratar a personal certificado es aún escasa. Esta situación no corresponde con la expectativa de beneficios que teóricamente reporta un enfoque de recursos humanos basado en competencias laborales.

No obstante, los casos de empresas en las que el enfoque de competencias se ha incorporado como un sistema adicional en la formación y selección de sus recursos humanos, así como la entrevista con el experto de CONOCER, confirman que el enfoque de competencias laborales es una tendencia de los mercados laborales flexibilizados a nivel mundial.

Es un hecho que en nuestro país, donde priva una cultura de mercado y un desarrollo económico considerablemente menor al de las sociedades altamente industrializadas, la expansión del mercado de la certificación supone, si no mayores retos, sin duda otros problemas y circunstancias que ameritan estrategias y esfuerzos particulares.

## RECOMENDACIONES

1. Perfeccionar el sistema de conocimientos mediante la inversión consistente en capital humano.
2. Fortalecer las capacidades humanas y las habilidades de los egresados universitarios mediante la inversión en educación en los diferentes niveles y etapas de la vida, para hacer frente a los desafíos del futuro.
3. Resignificar el concepto de desarrollo humano y proyectarlo en una propuesta de mayor inversión en el sistema educativo.
4. Intervenir más en un mundo que no proporciona en sí mismo todas las oportunidades de desarrollo laboral en el que están inmersos los egresados universitarios; se trata, pues, de encontrar nuevas estrategias que puedan hacer al profesionista un agente de éxito en las condiciones de competencia global en la que nos encontramos.
5. Extender la aplicación de los principios de reclutamiento de personal basado en competencias laborales en forma paralela al fortalecimiento del sistema educativo de nivel superior y de postgrado.

6. Entender a la capacitación permanente como una inversión y no como un gasto de las empresas.
7. Incorporar en los planes y programas de estudio una asignatura sobre las tendencias del mercado de trabajo y la certificación laboral.
8. Diseñar la curricula académica con base en una relación más intensa y clara con el mundo del trabajo y el entorno de globalización económica imperante.
9. Introducir en los programas académicos el análisis de los principales problemas globales.
10. Continuar profundizando en los egresados universitarios un perfil de competencias laborales.
11. Tomar las medidas pertinentes para lograr que las competencias laborales sean concebidas como parte de las habilidades que todo egresado universitario debe poseer en su proceso de inserción al mundo del trabajo.
12. Facilitar la definición del papel del Estado, de los agentes de formación como las universidades, de las organizaciones de empleadores, de los trabajadores, y de otros organismos relacionados,

en el funcionamiento de un sistema basado en competencias laborales.

13. Como el concepto de competencias se reduce significativamente si no va acompañado, en su formulación, de una profunda reflexión sobre el papel de la educación en el orden social actual, se hace necesario enfatizar que no se trata de llevar a los planes y programas de estudio el enfoque de competencias para sustituir los valores de una educación humanista y universal, sino de afirmar en los egresados las aptitudes y habilidades que les permiten reforzar su inserción al mercado de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguayo, Eva y Neira, Isabel. Estudios Económicos de Desarrollo Internacional. El Colegio de México. México, 2001, 320 pp.
- Alejandro Sarabia, Lauro, tesis para obtener el grado de maestro en Administración, La capacitación enfocada a la certificación de competencia laboral, México, 2000.
- ANUIES, La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo, México, 2001.
- ANUIES, Mercado Laboral de Profesionistas en México, México 2000, 120 pp
- Argüelles, Antonio, Competencia laboral y educación basada en normas de competencia (compilación), Limusa, México, 1996.
- Ashford, D. E., La Aparición de los Estados del Bienestar, Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- Balart, Julieta y Gómez Martín, Mónica: Paradigmas y modelos alternativos en la gestión de recursos humanos. AEDIPE, Madrid, España, 2004.
- Banco Interamericano de Desarrollo, Análisis de la magnitud y costos de la violencia en la Ciudad de México. Documento de Trabajo, Oficina del Economista Jefe. Washington, 1998.
- Banco Interamericano de Desarrollo, Desarrollo más allá de la economía. Progreso económico y social en

- América Latina, Informe 2000, Washington, D.C.: BID, 2000.
- Banco Mundial, Principios y prácticas recomendadas en materia de política social. Problemas y esferas de acción política, Washington D.C.: Banco Mundial, 1999.
- Becker, G. Human Capital, Chicago, IL: University of Chicago Press, 1993.
- Breña, Javier; Buesa, Mickie y Molero, José, El Estado y el cambio tecnológico en la industrialización tardía. Tercera parte: La innovación tecnológica en los procesos de industrialización tardía, Fondo de Cultura Económica, México, 1994.
- Brooking, Annie, El capital intelectual, Paidós Empresa, Barcelona, 1997.
- Camhi, E. Engle y A. Micco, Dinámica de empleo y productividad en manufactura: evidencia micro y consecuencia macro, mimeo, noviembre de 1996, Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.
- Casado, José Manuel, El valor de la persona: nuevos principios para la gestión del capital humano, Prentice Hall, México, 2000.
- Castillo, J.J. Conceptos fundamentales de Ciencia Política, Alianza Editorial, España, 1998.
- CENEVAL, Curso de formación de evaluadores y verificadores internos, México, 2000.

- CEPAL, La Brecha de la Equidad. América Latina, el Caribe y la Cumbre Social. Santiago de Chile, 1997.
- CEPAL, La economía latinoamericana y del Caribe en 1989, FCE, Chile, 1990.
- CEPAL, Panorama Social de América Latina 1998, Santiago de Chile, 1998.
- Chavarín Rodríguez, Rubén A.; Castillo Girón, Víctor, y Ríos Almodóvar, Gerardo, Mercados regionales de trabajo y empresa, Universidad de Guadalajara, México, 1999, 176 pp.
- Climent Bonilla, Juan B, Educación Basada en Competencias: Aprendizaje a lo largo de la vida, Ponencia presentada en el seminario Educación profesional, trabajo y competencias, Facultad de Economía, UNAM, 2000.
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, Experiencias en la implantación del sistema de calidad en el CONOCER, México, 2000.
- Cubeiro, Juan Carlos. Cómo sacarle fruto a la gestión por competencias. Training and Development Digest, Barcelona, 1998.
- De Palos Rodríguez, José. Educación y Desarrollo Sostenible. Organización de Estados Iberoamericanos. Madrid, 2003; Educar para el futuro: temas transversales del curriculum. Editorial Desclée de Brouwer, Bilbao. 1998;
- De Sebastian, L., La participación como mecanismo contractual de las políticas sociales, Serie

- Documentos de Trabajo, INDES, BID, Washington D.C., 1997, 34 pp.
- Dornbush, R. y Edwards, S., Macroeconomía del populismo en la América Latina, México D.F., Fondo de Cultura Económica, 1992.
- Dudley, Dillard. La teoría económica de John Maynard Keynes, España, Aguilar, 1980, 342 pp.
- Enciclopedia general de educación. V.3. editorial Océano. México, 1998.
- Espino, A., Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el MERCOSUR, versión preliminar, Buenos Aires, 1998.
- Fernández, Gustavo, ponencia Sociedad del conocimiento y desarrollo social, presentada en el Foro América Latina–Europa para un desarrollo social sostenible en el siglo XXI, Comisión Sudamericana de paz, seguridad y democracia, 1999.
- Foro Económico Mundial, Informe de Competitividad Global 2003.
- Forrester, Viviane, El horror económico, Fondo de Cultura Económica, Argentina, 1998, 166 pp.
- Franco, R., Morales, J. A. y Marfán, M., Las reformas sociales en acción: la perspectiva macro, Serie Políticas Sociales CEPAL, Santiago de Chile, 1998.
- Friedman, Brian, Atraer, gestionar y retener el capital humano: cumplir lo prometido, ediciones Piados, España, 2002.

- Gleizes, Jerome, El capital humano, Editorial Trotta, Madrid, España, 1999.
- Guell, A. y Vila, M., América Latina y España. Un futuro compartido. Barcelona, Ediciones de Bronce, 2000.
- Hall, P., El gobierno de la Economía. Implicaciones políticas de la intervención estatal en la economía de la Gran Bretaña y Francia, Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1993.
- Hobbes, Thomas, El Leviatán, Amorrortur editores, Buenos Aires, 1971.
- INEGI, Censo Nacional de población 1990.
- INEGI, Encuesta Nacional de Ingresos y Gasto de los Hogares 2002.
- Informe de Competitividad Global del Foro Económico Mundial 2003.
- Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, México, 1995.
- Israel, A., A Guide for the Perplexed: Institutional aspects of Social Programs, Documento de Trabajo BID, Washington D.C., 1997.
- Kaplan Efron, Marcos, Estado y Sociedad, UNAM, 1993.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, Las nuevas relaciones de trabajo, México, Porrúa, 1999, 257 pp.
- Legislación obrero-patronal, segunda edición, edición Gustavo S. López, México, 1932.
- Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 82ª edición, 2001.

- Midgley, J., Social Development: The Development Perspective in Social Welfare., SAGE Publications, 1995.
- North, D. C., Institutions, institutional change, and economic performance. The Political economy of institutions and decisions, Cambridge ; New York: Cambridge University Press, 1990.
- OECD, Education policy analysis, Education and skills, 2001.
- OECD, Quality and Internationalisation in Higher Education. Imhe, 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999, Empleabilidad y mundialización. Papel fundamental de la Formación, Ginebra: OIT, 1998.
- Organización Internacional del Trabajo, Desafíos de México en el siglo XXI, Ginebra: OIT, 1999.
- Poder Ejecutivo Federal, Programa nacional de capacitación y productividad 1984-1988, México, 1984.
- Presentación de la Gerencia de Recursos Humanos de Volkswagen México en el Seminario Formación y capacitación ante los retos que plantea la apertura económica y la reestructuración de las empresas, México, 1999.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe de Desarrollo Humano 1998, Madrid, Mundi-prensa, 1998.

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Gobernabilidad y Desarrollo Democrático en América Latina y el Caribe, New York, s/f.
- Ramírez Cruz, María Delfina, tesis para obtener el grado de doctora en Economía, Capital Humano y mercado de trabajo en México en el marco de la apertura comercial, México, 2002, 166 pp.
- Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, mimeo, México, 1996.
- Schultz, T. W., Invertir en la Gente, Barcelona, Ariel, 1985.
- Schultz, T. W., Reestablecimiento del Equilibrio económico. Los recursos humanos en una economía en proceso de modernización, Barcelona, Gedisa, 1992.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Evolución de la productividad total de los factores en la economía mexicana (1970-1989), Cuadernos del Trabajo 1, México, 1993.
- Sen, Amartya K., Nuevo Examen de la Desigualdad, Madrid, Alianza, 1995.
- Sen, Amartya K., Invertir en la Infancia: su papel en el Desarrollo, ponencia presentada en el BID, Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social. 14 de marzo, 1999, París.
- Stiglitz, Joseph E., El malestar en la globalización, España, Taurus, 2002, 314 pp.

- Stewart, Thomas A., La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual, Garnica, Barcelona, 1999.
- Tissen, René; Andriessen, Daniel; y, Lekrane, Frank, El valor del conocimiento para aumentar el rendimiento en las empresas, Pearson education, España, 2001.
- Tokman, V. E., y O'Donnell, G., Pobreza y Desigualdad en América Latina. Temas y Nuevos Desafíos, Buenos Aires, Paidós, 1999.
- Werther, William B., Jr. (y otros), Administración de personal y recursos humanos, México, Mc Graw-Hill, 4ª edición, 1999, 480 pp.

## HEMEROGRAFÍA

- Brown Grossman, Flor y Domínguez Villalobos, Lilia, Productividad en la industria manufacturera 1984-1990, en Industria, órgano informativo de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, v. 5, n. 46, diciembre de 1992.
- Campos, N. y Nugent, J. B., Instituciones y crecimiento ¿Puede el capital humano ser un vínculo? Revista de la CEPAL, Abril 1998.
- Cano Vélez, Jesús Alberto, Geografía del mercado laboral en México, serie: Desarrollo Regional, año 3, n. 72, diciembre de 2003, pags. 95-97.

- Corona T. Leonel, Educación, ciencia y tecnología: un escenario alternativo, en Comercio Exterior, marzo 1994.
- Dieterich, Heinz, Globalización y educación, en Cuadernos de Economía N° 25, II, México, 1996.
- Espinoza P., Luz E., Recursos humanos y estrategia industrial, en Comercio Exterior, México, agosto 1998.
- Gutiérrez, Elvia, México se empobrece, El Financiero, México, junio 18 de 2003, p-3-A.
- Gallart, M.A., Nuevo modelo de Gestión, La Nación, Buenos Aires, julio 25 de 1999.
- González García, Juan, La educación superior en el desarrollo económico del Japón: Lecciones para México, en Comercio Exterior, febrero 1998.
- Hernández, José, 12 compromisos no cumplidos con los trabajadores, en Hoja Obrera, órgano del Área de Investigación de la Universidad Obrera de México, marzo/abril del 2002, n. 45.
- Jardón, Eduardo, Amplios rezagos de la 'novena economía, El Universal, marzo 4 de 2002, p. 1 D.
- Labarca, Guillermo, La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo, Revista de la CEPAL, México, n. 59, agosto de 1996, p-12.
- Labra M., Armando, De pobres, pobreza y empobrecimiento. Política económica vs. bienestar social, en Economía Informa, revista de la Facultad

de Economía de la UNAM, n. 246, abril de 1996, p. 3-A.

Nieto, Gerardo, Nueva economía, El Financiero, México, mayo 20 de 2003, p-40.

Rico de López, Enrique, Competencias Laborales en México, Revista Comportamiento Organizacional, México, agosto de 2002, p-7.

### **SITIOS INTERNET**

<http://www.conocer.org.mx>

<http://www.inegi.gob.mx>

<http://www.stps.gob.mx>