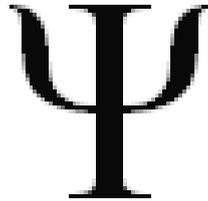




**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**



**PROPUESTA PARA FORMAR INSTRUCTORES EN UN CENTRO DE
EDUCACIÓN TÉCNICA BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A

ALFREDO SÁNCHEZ FUENTES

**DIRECTORA DE TESINA
MTRA. MA. DEL SOCORRO ESCANDON GALLEGOS**

MÉXICO, D.F.

CIUDAD UNIVERSITARIA MAYO DE 2007



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.

T E S I S I N A

Propuesta para formar Instructores en un Centro de Educación Técnica basada en competencias laborales

Índice

Resumen	8
Introducción	10
CAPITULO 1	14
Capacitación en las Organizaciones	
Marco Teórico	
1.1 Antecedentes históricos de la Capacitación	15
1.2 Antecedentes legales de la Capacitación	26
1.3 Modelos de Capacitación.	31
CAPITULO 2	35
Perfil de puestos	
2.1 Definiciones	36
2.2 Perfil ideal y perfil real	38
2.3 Elementos constitutivos de un puesto	39
2.4 El Instructor	43
2.5 Funciones del Instructor	49
CAPITULO 3	52
Competencias Laborales	
Antecedentes	53
3.1 Definiciones	59
3.2 Normas de Competencia Laboral	64
3.3 Niveles de Competencia Laboral	66
3.4 Componentes de una Norma de Competencia Laboral	68
CAPITULO 4	78
La Capacitación basada en Normas de Competencias Laborales en México	
4.1 Proyecto para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica	79

4.2 Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)	87
4.3 Sistema de Normalización de Competencia Laboral	89
4.4 Sistema de Certificación de Competencia Laboral	92
CAPITULO 5	96
Capacitación en el Centro de Educación Técnica	
5.1 El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	97
5.2 Breve historia del Plantel Santa Fe	105
CAPITULO 6	109
Propuesta del perfil del Instructor en base al Modelo de Competencias Laborales	
Conclusiones y sugerencias	120
Glosario	123
Anexos	128
Referencias	136

Resumen

El eje de este trabajo es el modelo de Competencias Laborales y la Capacitación para formar Instructores y/o facilitadores en donde se establezcan las principales características de estos profesionales en un centro de educación técnica.

Ésto con el fin de dar solución a la problemática que se ha generado en torno a la volatilidad de la plantilla de instructores con la que se dispone y en la calidad de los eventos en los que este experto participa.

INTRODUCCIÓN

El capacitar es una de las actividades mas complejas y completas, ya que intervienen actividades que incluyen etapas como el diagnóstico de necesidades de Capacitación, o la programación y evaluación de los planes y programas, estableciendo una metodología para llevarla a cabo, con la finalidad de alcanzar de manera eficiente los objetivos de este evento.

La actividad de Capacitación incide en un agente de cambio, es decir, el Instructor; quien se encarga de la transmisión de conocimientos y/o habilidades necesarias para el mejor desarrollo de las potencialidades de un grupo de trabajadores pero desde el punto de vista de cada organización las características del Instructor deben ser compatibles con dichas organizaciones.

El contexto económico influye en los servicios de Capacitación, en especial en el ámbito de la formación técnica, por lo que se requiere que tanto las empresas, los trabajadores, así como los sistemas de Capacitación respondan a los requerimientos y características de los mercados.

Para lograr lo anterior, un trabajador que se diga competente debe transferir sus conocimientos, habilidades y actitudes de acuerdo a su actividad productiva.

El modelo de Capacitación debe ser capaz de reconocer y otorgar validez a aprendizajes diferentes de aquellos que son producto de la escuela tradicional en los centros de trabajo. En este contexto, el concepto de Competencia Laboral cobra un significado relevante como eje de nuevos modelos de organización de trabajo.

Aunado a esto, el Instructor es también participe del modelo de Competencias Laborales en un doble sentido; participa directamente en la

formación de los trabajadores a quienes capacita y también en la formación de un estándar de competencias que le son requeridas para ejecutar un conjunto específico de funciones.

El tener un perfil definido de lo que es y debe ser el Instructor en la actualidad cobra mayor importancia ya que es eje de formación personal y profesional y aún más importante para la organización que lo ocupa y contrata ya que se identifican las competencias o capacidades de desempeño deseables para este tipo de puesto.

La estructura de esta tesina tiene la finalidad de aportar elementos para formar Instructores bajo el enfoque de las Normas de Competencia Laboral a través de un curso de formación de Instructores y se desarrolla en 6 capítulos, los cuales se resumen de la siguiente manera:

En el capítulo 1 se desarrolla el marco teórico donde se describe a la Capacitación en las organizaciones desde sus antecedentes históricos y legales hasta mencionar las diferencias entre el modelo tradicional y el modelo basado en las Competencias Laborales. En el capítulo 2 se describe el marco referente al perfil de puestos desde sus conceptos generales hasta referirse al puesto de Instructor. El capítulo 3 se menciona la Competencia Laboral a partir de sus antecedentes inclusive mencionando los componentes de una Norma Técnica de Competencia Laboral. El capítulo 4 detalla el Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y Capacitación, así como el organismo encargado de la certificación de la Competencia Laboral (el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral). El capítulo 5 expone lo que es el Centro de Educación Técnica y su relevancia social así como el plantel en el que se desarrollara este trabajo.

Finalmente en el Capítulo 6 se desarrolla la propuesta sobre el perfil del instructor en la institución ya mencionada.

Mi inquietud por elaborar este trabajo es la de hacer referencia a la importancia del Instructor formado en Competencias Laborales ya que en la actualidad el propósito fundamental de Capacitar en competencias es contribuir a que los trabajadores no sólo acumulen conocimientos sino que éstos le sirvan efectivamente para mejorar en su ocupación aplicando realmente lo que saben de tal modo que los cambios en su conducta; ya sea en sus habilidades, competencias y/o en sus actitudes, lo hagan más interesado en su labor y más productivo en su centro de trabajo.

Por último también se presentan las conclusiones y sugerencias pertinentes al trabajo desarrollado, y su listado de referencias.

CAPÍTULO 1

CAPACITACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

1.1 Antecedentes históricos

Entre los recursos o requisitos que exige la operación y el desarrollo de toda institución, cabe destacar el factor humano, pues éste posee gran importancia en el desarrollo de estos organismos: importancia lógica, ya que si se carece de este factor, es prácticamente imposible el desarrollo de una institución.

Se hace necesario señalar que los elementos que integran este recurso humano les deben permitir tener un desarrollo posible, tanto individual como en el logro de los fines del organismo al que prestan sus servicios, ya que no poseer estos conocimientos, no facilitan el desarrollo de éste.

La Capacitación es importante para la empresa porque permite el ejercicio eficiente de los trabajadores para contribuir a la consecución de sus objetivos y metas así como en la economía del país porque proporciona el mejor aprovechamiento de todos los recursos con que cuenta dicha organización.

Es por eso que es importante señalar y revisar algunas concepciones referentes a la Capacitación ya que es común encontrar diferentes significados de este término ya que no existe un consenso general.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (1986) la define como “la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el fin de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal”.

Para Siliceo (1982) “es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa, orientada hacia un cambio más productivo, en los conocimientos del trabajador”.

Arias Galicia (1989) nos dice que “es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo”.

Mientras que Jiménez Osornio (1994) la define como “la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo”.

Reza Trosinio (1994) menciona que “es la acción o conjunto de acciones tendientes a desarrollar las aptitudes de una persona con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores”.

En resumen se puede considerar que la actividad de la Capacitación es la transmisión de los conocimientos, el desarrollo de las habilidades, destrezas y actitudes encaminadas al desempeño eficiente de una determinada tarea. Y de acuerdo a los adelantos de la época se requiere de aplicar técnicas cada día más avanzadas ya que esta se da en diferentes formas y niveles.

Por otra parte cabe mencionar algunos hechos históricos que de una u otra manera sirven para apoyar la evolución a lo que hoy llamamos Capacitación.

Néstor de Buen (1997) considera que desde los inicios de la actividad del Hombre, éste fue descubriendo una serie de fenómenos que conjuntamente con la búsqueda de satisfactores le permitió acumular experiencias y conocimientos, los que fue transmitiendo a sus semejantes, dando con ello origen al proceso de enseñanza aprendizaje.

Con el paso del tiempo las necesidades del Hombre “se hacen más complejas, por lo que se requiere de una especialización en el desarrollo de las técnicas tanto de las artes como de los oficios que tienden a satisfacerlas” (Néstor de Buen, 1997). De allí que quien dominaba una actividad, arte u oficio, adiestraba a otros a efecto de que existiera continuidad en el desarrollo de sus labores.

Hasta los siglos XI y XII el trabajo industrial es rudimentario “los incipientes artesanos ejercen su actividad en el ámbito del dominio señorial, o en pequeños talleres propios con escasa clientela y sin afán de lucro” (Ayala, Eduardo y otros, 1975). Pero renacido el artesanado urbano, a partir del siglo XIII su organización se sujeta progresivamente a reglas que se van haciendo más rígidas hasta llegar a una época gremial cerrada. Las condiciones de trabajo industrial aparecen reglamentadas hasta en sus más mínimos detalles.

Néstor de Buen (1977) señala que La organización del trabajo en la industria comienza a buscar en la asociación entre los grupos de artesanos el medio que proteja sus intereses frente a la inseguridad general, así surgen los gremios, corporaciones sujetas a un estatuto que garantiza la vida de los artesanos como clase social. El movimiento gremialista cobra fuerza a partir del siglo XIII en la península ibérica donde a partir del siglo XIV aparece el gremio reconocido y organizado bajo una jerarquía gremial de aprendices, oficiales y maestros. Los gremios viven en el anonimato hasta fines del siglo XV en la presencia de los reyes católicos, momento en que la organización gremial es reconocida legalmente en Castilla. A partir del siglo XVI la organización gremialista fue introducida en todo el ámbito peninsular, la época del progreso del gremio es en la primera mitad del siglo XVI; pero su decadencia lenta y

progresiva se inicia en la segunda mitad del mismo siglo debido al declive de la economía y al estancamiento de la actividad industrial; causa que obliga al gremio a cerrarse e impedir el acceso de nuevos individuos al artesanado.

En el transcurso del siglo XVII, las reglamentaciones gremiales la hace más difícil, la decadencia se hace más profunda a lo largo del siglo XVII, y el gremio atacado por los sectores altos y por los populares entra definitivamente en crisis a fines de ese siglo. (Bolaños Martínez, 1984).

El siguiente dato histórico se encuentra en el comienzo de la Revolución Industrial donde surge un nuevo enfoque centrado principalmente en la adquisición de conocimientos de carácter técnico, es decir, es hasta entonces que la Capacitación empieza a adquirir importancia.

“La Revolución Industrial se inicia en Inglaterra, país que para la mitad del siglo XVII había logrado conjuntar un poderoso imperio con una gran cantidad de colonias, las que representaban amplios mercados a cubrir y para lograrlo debían incrementar su producción, pero tal situación no es más que el resultado del conocimiento de nuevas tierras y nuevos productos para los europeos que los provoca, sobre todo a Inglaterra, a posesionarse y colonizar estos territorios en África, Asia, Indonesia, Australia, y por supuesto América”. (Bolaños Martínez, 1984). “Inglaterra se valió de la creación de compañías mercantiles que controlaban las materias primas y los mercados coloniales para colonizar dichos territorios y lograr con ello la acumulación de grandes capitales, dando soporte al proceso de la Revolución Industrial”. (Néstor de Buen, 1977).

La transformación de la industria. “Se manifestó primero para mejorar los procedimientos del trabajo agrícola mediante el empleo de abonos y

fertilizantes, la rotación de cultivos y el uso de nuevos y más eficaces instrumentos de labranza” (Bolaños Martínez, 1984). Aunque bien es cierto que más tarde todo el ingenio se aplicó a la creación de máquinas, sobre todo para la industria textil y siderúrgica.

Así pues, los dueños de los talleres manufactureros aumentaron sus establecimientos y dividieron el trabajo entre sus operarios para lograr una especialización que diera mayor rapidez y calidad a la producción, a fin de triunfar en la competencia mercantil. Lo que “significó aumentar el número de obreros y por consiguiente de salarios a pagar; esto represento un problema para los dueños por lo que para reducir la cantidad de dinero empezaron a usar a mediados del siglo XVIII algunos procedimientos mecánicos, aplicando como fuerza motriz el agua, el carbón y el vapor. (Máquinas hidráulicas y térmicas respectivamente)”. (Brom, Juan. 1973).

Sin embargo, desde 1760 apareció en Inglaterra una gran variedad de instrumentos que se utilizaron para facilitar el trabajo industrial; no obstante a ello, “se considera que la Revolución Industrial se inició en diciembre de ese año al encenderse en la ciudad de Carron el primero de los hornos de John Roebuck” (Bolaños Martínez, 1984). A partir de ese momento se sucedió la invención de nuevas máquinas y de algunos procesos químicos para mejorar la producción industrial, tal es el caso de “la máquina hiladora de 8 hilos de James Hergreaves entre 1764 y 1767; Richard Arkwright creo en 1768 el bastidor de peine y manivelas, y Edmundo Cartwright creo en 1784 el telar mecánico” (Bolaños Martínez, 1984). A estas aportaciones se sumaron importantes métodos para el blanqueado y teñido de telas a base de ácido sulfúrico y de cloro.

Además el impulso de Revolución Industrial cubrió otros campos de la industria y las comunicaciones, ya que se dieron aplicaciones en la siderúrgica, en la construcción de caminos y en los transportes. “En 1803 se aplicó por primera vez la fuerza del vapor para mover un carruaje y para 1829 Stephenson logró la misma aplicación en la locomotora” (Bolaños Martínez, 1984).

Es así, que se inició un movimiento que transformó al mundo, y por ende, su estilo de vida; es la culminación de un proceso de desarrollo económico: la Revolución Industrial, que no es otra cosa que la utilización de máquinas en los medios de producción, creando gran cantidad de artículos de mayor calidad en menos tiempo y con menor costo” (Brom Juan, 1973).

“La economía, en esta revolución, recibió el impulso de la ciencia dando lugar a la aparición de una civilización técnica que basó su desarrollo en la sustitución de la herramienta y de la fuerza muscular del hombre por la máquina”. (Brom Juan, 1973). Sin embargo, con el invento de las máquinas como instrumento para la producción, surgen paralelamente las personas que deben manejarlos: los obreros.

El empleo de las máquinas incrementa en mucho la producción total, significando esto simultáneamente una decadencia de las condiciones de vida de los trabajadores al desocupar a gran parte de éstos. La situación que imperaba hizo que los trabajadores se movilizaran, la primera reacción con la que aparece el movimiento obrero es el odio contra las máquinas y su destrucción furiosa. “Este movimiento intento restablecer las condiciones artesanales, algo imposible, por lo que el parlamento inglés dicta varias leyes en las que castiga con pena de muerte a quien destruyera una máquina” (Brom Juan, 1973).

Sin embargo a pesar de su fracaso, “este movimiento enseña a los obreros su carácter de clase y les muestra su fuerza proveniente de su concentración en gran número y así empiezan a surgir las organizaciones obreras permanentes” (Brom Juan, 1973)

Así que con el afán de resolver el problema social obrero surge el Socialismo que proclama la necesidad de poner los nuevos sistemas de producción al servicio de la sociedad y “pide la abolición de la propiedad sobre los medios de producción y la implantación de la propiedad social” (Brom Juan, 1973).

“La preparación para el trabajo en ese entonces se convirtió en una necesidad, tanto de los trabajadores para poder sobrevivir como para los dueños para poder satisfacer las necesidades de los consumidores, y sobre todo, para competir en el mercado; ahora la Capacitación se ha convertido en un derecho, del patrón a darla y del trabajador a recibirla, sobre todo porque la Capacitación dada durante dos siglos fue mera instrucción, ya que sólo se pretendía mecanizar al hombre en el manejo de las maquinas; ahora se pretende una Capacitación global, que trate al sujeto como un ser íntegro, con capacidades y aspiraciones de superación” (Néstor de Buen, 1977).

Ya para el siglo XIX, la mecanización de la industria comenzada en el siglo anterior fue el inicio de una explosión de la inventiva del hombre; ya que por importantes que hayan sido los inventos, los inventores posteriores los dotaron de innumerables adelantos. Para 1800 se habían generalizado en la hilatura, medios mecánicos, máquinas y la nueva técnicas correspondientes. Los telares sufren asimismo modificaciones que los hacen a la vez más sencillos y más eficientes. “con el telar Jackgard se introduce el dibujo en los

tejidos y ya a mediados del siglo XIX, la industria textil, en sus ramas de hilados y tejidos es casi totalmente automática” (Ayala Eduardo y otros, 1975).

Por otra parte, las industrias minero-metalúrgicas, además de tratar el carbón, fabrican el hierro, sumándole el proceso de laminación, el cual permitiría dar al hierro usos y aplicaciones variados en las construcciones navales. De las fundiciones y talleres individuales se pasa a la empresa metalúrgica con la introducción de los altos hornos, llegando finalmente a la fabricación de aceros.

Otros avances significativos se dieron en el campo de los transportes, ya que a diferencia del siglo XVIII en donde el tráfico carretero estaba constituido por el transporte de mercancías, viajeros y el correo; para el siglo XIX. “La construcción y mantenimiento de carreteras cobra importancia con el incremento de las ramas de producción de la industria, de esta manera en Francia y en Inglaterra se hacen necesarios los servicios de ingenieros en puentes y caminos. Del transporte individual se pasa a las sociedades de los transportistas; en cuanto al correo se generaliza el uso de traslado y por estafetas” (Ayala Eduardo y otros, 1975).

Sin embargo, el cambio más significativo en lo que respecta al transporte, es la introducción del ferrocarril hacia 1830. Además en 1820 surcan los océanos los primeros buques impulsados a vapor, y en 1840 aparecen buques con casco de hierro e impulsados también con el mismo tipo de energía. Posteriormente, se inventan los motores de combustión interna; los viajes vuelven a revolucionarse con el automóvil y el avión; y en las comunicaciones aparece el telégrafo, el teléfono, la radio, el cine y la TV.

Aparecen innumerables escuelas industriales cuyas metas son lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible. Los aprendices que se conocen desde hace 2000 años A. C. y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación.

Los procesos de tecnificación e industrialización se presentan como elementos inseparables de la revolución científica y tecnológica que perdura hasta nuestros días. Se habla de una sociedad industrializada en donde técnica y tecnología influyen directamente sobre otras instituciones de la misma sociedad, y en donde la educación se hace crucial para el desarrollo de la economía. “La Capacitación con el paso del tiempo se constituye como pieza clave en el desarrollo de las sociedades industriales ya que es incluyente de todo tipo de aprendizajes que de una u otra manera son determinantes en la formación del individuo para que él y la empresa alcancen los objetivos fijados y no la mera adquisición de habilidades y destrezas del trabajador” (Pacheco Rodríguez, 1997).

Ya en nuestro siglo el entrenamiento y Capacitación han tenido un gran desarrollo. Por el año 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar.

Las dos guerras mundiales sufridas en este siglo dieron lugar al desarrollo de técnicas de entrenamiento y Capacitación intensiva, cuyos métodos se habrán ajustado a otros campos de la acción humana, especialmente en la industria. Cloyd S. Steinmetz (1994) expresa que en 1940 fue cuando se comenzó a entender que la labor del entrenamiento debía ser una función

organizada y sistematizada, en la cual la figura del Instructor adquiere especial importancia.

Las referencias históricas más importantes en cuanto al proceso inicial de Capacitación en México se remontan a la época de las culturas prehispánicas, estas culturas tenían gran interés por su preparación y educación en las diferentes áreas, disciplinas y labores que estas tenían; posteriormente en la época de la colonia, los frailes Franciscanos empezaron a enseñarles a los indígenas con el objeto de mejorar sus artes y oficios, incluso enseñándoles nuevas actividades y tareas así como aprender de ellos. En esta época, la forma de impartir conocimientos y habilidades era de una manera directa, en donde la persona o personas con mayor experiencia y habilidades en un taller o fábrica, iniciaban a los aprendices en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje siguiendo el método de observación y practica en determinada labor.

Los contratos de aprendizaje del México colonial eran parecidos a los contratos del régimen europeo; con un pensamiento acaparador que limitaba la producción y habilidad manual del aprendiz, limitando la libertad de trabajo puesto que nadie podía dedicarse al ejercicio de alguna ocupación sin estar afiliado al gremio correspondiente, poniendo también como barrera la aplicación de exámenes de aptitud, que permitía poder ascender a un grado mayor.

En algunas ocasiones, durante el período se remuneraba al aprendiz con un salario y vestido como contraprestación por el trabajo realizado de acuerdo a la instrucción recibida y la obediencia esmerada al maestro.

Estos beneficios se encontraban regulados en las ordenanzas de cada gremio que casi siempre estaban elaboradas y redactadas por ellos mismos. Para luego ser aprobadas a favor y beneficio de los patrones.

Conjuntamente durante el transcurso de esta etapa colonial operaba el obraje, que era el taller pequeño de tipo manufacturero y capitalista considerado como centro de explotación de trabajo del México antiguo, conocido como institución de producción, trabajo asalariado y antecedente directo de nuestra moderna industria.

“Durante la época del imperio en México, (Maximiliano de Habsburgo) se sigue mostrando interés por preparar al trabajador, aunque de una manera superficial; a la muerte de Maximiliano los trabajadores mexicanos se unificaron y así en 1870 se formaron agrupaciones tales como la denominada “Gran círculo del obrero” donde se daban a conocer los derechos y la obligaciones de los trabajadores en lo referente a artes y oficios”. (Brom Juan, 1973).

Y es aquí que se suscitan los cambios más importantes en la enseñanza y el aprendizaje de los trabajadores, lo que va definiendo con nuevas características a la clase laboral, desapareciendo la transmisión de conocimientos de padres a hijos, maestro a aprendiz, surgiendo una nueva forma de transmisión de conocimientos a través de la impartición educativa obligatoria mediante un Instructor cuyas funciones primordiales consistieron en enseñar a leer, escribir y aprender un oficio para que con posterioridad lo desempeñarán, desapareciendo la organización gremial, haciéndose presente bajo esta forma, cierta Capacitación para poder adquirir conocimientos en un oficio. Es así que se puede decir que termina el lado histórico y empieza el aspecto jurídico de la Capacitación.

1.2 Antecedentes legales de la capacitación

La reglamentación jurídica en el ámbito de la formación profesional ya se había dado en nuestro país en diversos ordenamientos legales, así de acuerdo al manual de extensionistas industriales (STyPS, 1986) tenemos lo siguiente:

El código civil de 1871

Este código vigente en el Distrito Federal y en el territorio de la Baja California establecía en su título XIII, denominado “del contrato de obras de prestación de servicios”, un capítulo especial para el contrato de aprendizaje. Curiosamente esta ley no define dicho contrato y en algunos supuestos equipara al aprendiz con el sirviente, fundamentalmente en lo que se refiere a las causas de justificación para el despido de éste.

El código civil de 1894

Este ordenamiento legal recoge íntegramente el contrato de aprendizaje del código antes señalado, cabe hacer notar que ninguno de los dos, contemplan inicialmente el pago del aprendiz, sino que éste podía determinarse con posterioridad, mientras tanto se consideraba compensado dicho pago con la enseñanza proporcionada.

Ley Federal del Trabajo de 1931

Con la aparición de de los derechos sociales a favor de la clase trabajadora que recoge la carta fundamental del país, gracias a la decidida participación de diputados extraídos de las filas de obreros y trabajadores se da una nueva concepción al contrato de trabajo; ya no se le contempla como un acto de comercio sino que al mismo tiempo se le considera como un acto de dignidad y respeto para quién lo presta debiéndose efectuar en condiciones

que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Pasando así del ámbito civil al ámbito laboral, estableciéndose en la Ley Federal del Trabajo de 1931 su regulación. Este ordenamiento define dicho contrato como “aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”, se establece la obligación por parte de patrones y trabajadores de admitir en cada empresa, aprendices en un número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que existiera en los centros de trabajo.

Ley Federal del Trabajo de 1970

Con la aparición de este nuevo ordenamiento, se suprime el contrato de aprendizaje, estableciéndose en cambio en la fracción XV del artículo 132, la obligación por parte de los patrones de “organizar periódicamente cursos de Capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los estados y Distrito Federal”, sin embargo, esta obligación salvo honrosas excepciones no se cumplía, fundamentalmente por la falta de un sistema que señalara los pasos o procedimientos que deberían realizarse para cumplir con esta obligación, amén de que si bien, existía una sanción de tipo económico para el caso de patrones infractores ésta no tuvo ninguna aplicación.

Reformas y adiciones a la Constitución General de la Republica del 9 de enero de 1978

Con esta fecha se reforma y adiciona el apartado "A" del artículo 123, contemplándose en la fracción XIII, la obligación por parte de los patrones de proporcionar a sus trabajadores Capacitación o Adiestramiento, de acuerdo con los sistemas, métodos y procedimientos que se establezcan en la Ley reglamentaria y federalizándose la aplicación de la Ley en esta materia de acuerdo con lo establecido en la fracción XXXI publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, entrando en vigor al día siguiente.

Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo del 28 de abril de 1978

A efecto de hacer congruente la nueva garantía que establecía la Constitución a favor de los trabajadores, se hizo necesario que en la Ley Reglamentaria se establecieran los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberían de Capacitar y Adiestrar a sus trabajadores. Por lo que con fecha 28 de abril de 1978, se publican en el Diario Oficial de la Federación las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, destacándose el contenido del nuevo capítulo III Bis toda vez que éste contiene los pasos que deberían dar los patrones para el cumplimiento de esta obligación, dando inicio al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y al organismo encargado de la vigilancia, organización y supervisión de éste, La Unidad del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. (UCECA).

Reformas a la Ley Federal del Trabajo el 30 de diciembre de 1978

Mediante esta reforma el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento deja de estar a cargo de la UCECA, centralizando dichas funciones a favor de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, desapareciendo así la UCECA como un organismo desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y surge dentro de la reglamentación interna de esta última la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento

Con el propósito de Normar, promover, apoyar, y supervisar la Capacitación y el Adiestramiento de la mano de obra con se que cuenta en los distintos centros de trabajo de la planta productiva de bienes y servicios el Gobierno Federal optó por la creación de un sistema de formación en el trabajo:

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento

Dicho sistema se estableció con un conjunto de reglas entrelazadas u de órganos interactuantes, con el objeto de contribuir a hacer efectivo el derecho de los trabajadores de recibir Capacitación y Adiestramiento con cargo a su respectivo patrón, y de esta manera contar con trabajadores más aptos para el desempeño de sus actividades.

Dicho sistema permite que las acciones de Capacitación y Adiestramiento se lleven a cabo de común acuerdo entre patrones, sindicatos y trabajadores.

Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Las comisiones mixtas son órganos que se crean en cada centro de trabajo con igual número de representantes de trabajadores y patrones, es

decir, son órganos bipartitos y paritarios, a los que conforme a la Ley Federal de Trabajo les corresponde lo siguiente:

- Ψ Vigilar la instrumentación y operación del sistema de Capacitación de las empresas y de los procedimientos que establezcan para mejorar la Capacitación y el Adiestramiento.
- Ψ Practicar exámenes a los trabajadores que al haberles otorgado la constancia de habilidades laborales para un puesto determinado con varias especialidades es necesario acreditar para cual de ellas es apto.

Funciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

De conformidad con el artículo 539 en materia de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores:

- Ψ Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Ψ Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de Capacitación o Adiestramiento que los patrones presenten.
- Ψ Autorizar y registrar en los términos del artículo 153 C, a las Instituciones o escuelas que deseen impartir Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño, y en su caso, revocar la autorización cancelando el registro concedido.

1.3 Modelos de Capacitación.

Modelo tradicional de la Capacitación

Hoy en día el esquema tradicional de Capacitación es conocido como presencial (basado en la interacción cara a cara entre Instructor y participante, y que se realiza en una aula). En tiempos pasados, la Capacitación y el proceso educativo en general, requerían de la forzosa presencia física del Instructor y el participante, pues no se conocía otra forma de transmisión y de la posterior generación del conocimiento. Este hecho, aunque simple a primera vista, representaba para las compañías que necesitan capacitar a sus empleados un alto costo en dinero, tiempo y esfuerzo.

La Capacitación Tradicional se concibe como la evaluación de la capacidad de aprendizaje o de logros; mientras que su base son los currículos definidos e integrados a los programas de aprendizaje determinados desde el centro por los Instructores y sus evidencias son tareas y exámenes predeterminados en el plan de Capacitación.

Con todo en la Capacitación tradicional se presentan los siguientes Problemas:

- Ψ Falta de Instructores calificados.
- Ψ Personal disperso geográficamente.
- Ψ Elevados costos de Capacitación especializados.
- Ψ Pérdida de tiempos productivos.
- Ψ Alto costo en viáticos del Instructor y personal.
- Ψ Costosa implementación de cursos adecuados a sus necesidades.
- Ψ Imposibilidad para homogeneizar la impartición del curso.
- Ψ Rechazo al modelo tradicional de Capacitación.

- Ψ Dificultad de asimilación por situaciones de índole personal.
- Ψ Imposibilidad en el repaso individualizado.
- Ψ Elevados costos por reimpartición de cursos

Modelo de la Capacitación basada en Normas de Competencia Laboral

La Capacitación por competencias se concibe como la evaluación del desempeño basada en un modelo laboral; mientras que su base son las Normas explícitas de desempeño independientes de cualquier programa de aprendizaje determinadas por la Industria o la investigación y sus evidencias son el desempeño en el lugar de trabajo y otros medios regido únicamente por reglas relacionadas con la calidad de las evidencias y criterios referenciados, de validación e individualizados.

Por esto dentro del Modelo de Capacitación basada en Competencias Laborales tenemos las siguientes ventajas:

Para la empresa:

- Ψ Asegura el desarrollo de una mejor calidad en el desempeño laboral a todos los niveles, incluyendo el gerencial.
- Ψ Permite evaluar el nivel de calificación de sus recursos humanos y de posibles candidatos a ocupar puestos en la empresa, lo que facilita y reduce costos en la contratación y apoya los programas de Capacitación de sus trabajadores.
- Ψ Mejora la productividad y la rentabilidad.

Para los trabajadores:

- Ψ Permite identificar el nivel de calificación del trabajador, a fin de mejorar y facilitar su incorporación y desarrollo en el mercado de trabajo.
- Ψ Incrementa la seguridad de la empleabilidad de los individuos.
- Ψ Fomenta la transferibilidad de los individuos, dentro y entre sectores.
- Ψ Promueve la formación progresiva y apoyo al individuo a adaptarse más fácilmente a los cambios tecnológicos y la organización del trabajo.
- Ψ Facilita a los individuos el tránsito entre la educación a lo largo de toda su vida productiva.

El fundamento de la Capacitación basada en competencias esta constituido por Normas explícitas basadas en resultados; el énfasis esta en lograr dichas competencias. No importa cómo se llegue a ellas, puede ser cursos, experiencia laboral o actividades recreativas. Es un enfoque para el desarrollo de habilidades que fomenta los logros prácticos y otorga créditos por ello. Las calificaciones relacionadas con la Capacitación basada en competencias avalan lo que las personas hacen, no cómo aprenden a hacerlo.

Estamos ahora ante el siguiente escenario: si antes la Capacitación era un facilitador para que las personas construyeran su propio conocimiento, hoy día es un facilitador para que la persona construya su competencia, para que ponga ese conocimiento en acción. Hoy en día una persona competente es alguien que sabe hacer algo con lo que sabe.

A causa de esto, el Instructor se convierte en un facilitador para que la persona una estos conocimientos, habilidades, actitudes y las combine en un desempeño y en experiencias de aprendizaje. En referencia a esto Argüelles, 1996 refiere que un programa de Capacitación basado en competencias tendrá que demostrar que el Instructor está haciendo esa facilitación, el objetivo de ser un facilitador es que uno le puede exigir al Instructor que la formación por competencias tenga experiencias de aprendizaje que consideren no sólo los contenidos de la formación, sino que sea un facilitador al momento que el participante haga algo con lo que ha aprendido y sabe, es decir, que sean experiencias de aprendizaje.

La Capacitación basada en Competencias Laborales es considerada como un fenómeno nuevo, si bien muchos de sus aspectos y procedimientos reflejan el antiguo enfoque del aprendizaje en el trabajo vale la pena mencionar la magnitud y el alcance de la Capacitación basada en competencias en el mundo; las primeras experiencias al respecto representan una oportunidad para elaborar en torno a ellas y aprender de los errores cometidos.

El objetivo de la Capacitación basada en competencias es desarrollar una fuerza laboral competente, con énfasis en la adquisición de habilidades prácticas necesarias en los lugares de trabajo, las cuales son definidas por los empleadores. (Ver anexo 1 en referencia al cuadro comparativo de los 2 modelos).

CAPÍTULO 2

PERFIL DE PUESTOS

2.1 Definiciones

Toda organización presenta una división racional del trabajo, los procesos de gestión y las funciones que se desempeñan en las distintas unidades orgánicas son una forma de racionalizar el esfuerzo productivo. Los puestos constituyen células de dicha sistematización laboral. En toda organización los puestos revisten, además, una connotación jurídica, ya que son los depositarios de las funciones que forman parte del nombramiento por medio del cual se formaliza la relación laboral de todos y cada uno de los trabajadores.

Los puestos son creados en atención a las necesidades de los bienes y servicios que se proveen, no son un acto discrecional de alguna autoridad para crear empleos sino para hacer funcionar las áreas y equipos de trabajo con una asignación de funciones para cada puesto que refleja un alto grado de racionalización de las actividades.

Los puestos representan unidades de trabajo que son susceptibles de atenderse por una persona, al mismo tiempo que varias personas puedan desempeñar el mismo perfil.

Los puestos han sustituido históricamente a los empleos artesanales o de oficios que se heredaban entre maestro y aprendiz, por el contrario, el puesto se planifica cuidadosamente donde se determinan perfiles de ocupación que son del dominio de los directivos y posteriormente, de los trabajadores de una organización.

El puesto y sus definiciones más comunes

Flippo, 1978 precisa que es una célula de la división del trabajo cuya ejecución se asigna a uno o varios ocupantes.

Unidad de empleo que reúne un conjunto de competencias individuales para la ejecución de un trabajo determinado (Cruden Herbert, 1989).

Unidad de responsabilidad laboral que es exigible a su ocupante a partir de los resultados logrados en su ocupación y desempeño (Sahún y York, 1989).

Estándar de funciones agregadas en una unidad de desempeño asignable a una persona que cumpla con los conocimientos y habilidades requeridas para dicho cometido (Rosete y Doriano, 1991).

De Ansorena (1996) considera que un puesto de trabajo es “el conjunto de acciones organizadas y propositivas que realiza un empleado o colaborador de una organización en una determinada posición de su estructura de relaciones internas y externas con el fin de aportar valor añadido a dicha organización”.

Posición de empleo que está prescrita en la estructura ocupacional con funciones que puedan ser ejecutadas por una o más personas (Jiménez León, 1996).

Conjunto de perfiles requeridos para la ejecución de un trabajo que puede ser atendido por una o varias personas (Hernández Herrera, 2000).

Grados (2001) define al puesto como “el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal”.

Unidad de trabajo impersonal, a partir de la cual se ejecuta una fracción del desempeño funcional de una organización (Pontifes Martínez, 2002).

El puesto representa por consiguiente, la unidad que permite la planificación a detalle del trabajo público o privado. De ser aceptado este supuesto, la circunscripción de un perfil para cada puesto dentro de las

organizaciones parte de un proceso racional que divide el trabajo de manera formal o convencional.

Ahora bien ya que se tiene definido al puesto se explicará lo que es un perfil de puestos.

Dentro de la etimología, perfil significa “por la línea”. En otras palabras, es una directriz que guía una determinada acción. Se puede determinar que perfil se entiende al contorno aparente de cualquier cosa, ya sea un objeto o una persona, perfil competitivo sería un conjunto de características deseables de un trabajador para desempeñar un puesto. Dentro de esta estructura se puede dividir al perfil de puestos en 2 tipos: ideal y real; “en el primero es la proyección de las características establecidas como deseables, así como conductas que esperamos que presente una población determinada. En el segundo son las características, rasgos o cualidades de las personas que integran una cierta población” (XXIII Congreso Internacional de Psicología 2000).

2.2 Perfil ideal y perfil real

Como se menciona anteriormente existe dentro de esta estructura una división de lo que es un perfil de puestos: clasificados como perfil ideal y perfil real. Vázquez González (2000) en su tesis de licenciatura nos dice que “en el XXIII Congreso Internacional de Psicología se expuso en una ponencia la clasificación antes mencionada”:

- Perfil inicial
- A) Perfil ideal
 - Perfil Terminal
 - Perfil

- Perfil profesional
- B) Perfil real
 - Perfil laboral
 - Perfil de voluntad
 - Perfil Psicológico

El primero integra un conjunto de de expectativas que se proyectan para las personas referidas en cuanto a sus conocimientos, habilidades, cualidades y destrezas.

El segundo integra ciertas cualidades o rasgos de las personas en lo profesional, laboral, Psicológico y en su temperamento y voluntad.

2.3 Elementos constitutivos de un puesto

El diseño de un puesto forma parte de un esquema de planificación del trabajo y de la fuerza laboral en las organizaciones, todo puesto obedece a un saber hacer y a un quehacer específico, una vez que alguno de estos dos elementos desaparece o se debilita, el puesto debe cambiar o eliminarse. De lo anterior se deriva que, a toda función o actividad real es posible diseñarle un puesto. Otro problema será si se trata de un puesto genérico capaz de atender de manera concatenada varias funciones, o se precisa de un puesto tan específico que únicamente cumpla una o varias de las funciones de referencia.

Los puestos pueden ser posiciones de trabajo que solamente dan cabida a un ocupante, como es el caso de los puestos de mando de alta jerarquía, o en otros casos podrán representar posiciones laborales que pueden ser compartidas por varios ocupantes. Por lo anterior se deduce que un puesto

puede tener varias plazas pero una plaza no puede corresponder a dos puestos al mismo tiempo.

La impersonalidad de un puesto determina que su carácter no es patrimonial, es decir que no pertenece en definitiva a la persona que lo ocupa. Una vez realizadas estas precisiones, se entiende que “un puesto tendrá también componentes estructurales y funcionales a referir” (Pontifes Martínez, 2002).

Para el personal de una organización, una vez que se ha incorporado a ésta, es necesario determinar qué, cuándo, cómo y porqué se van a hacer determinadas funciones o tareas, por lo cual es indispensable describir sus puestos. Los elementos de un puesto permiten diferenciarlo de los demás, ya que representan sus características intrínsecas, funciones y requisitos que exige su ocupación.

Los componentes generales o de carácter estándar de un puesto como lo menciona de manera general Arturo Pontifes Martínez (2002) son los siguientes:

Denominación del puesto, que corresponde al nombre formal que asume en la organización, la cual le permite diferenciarse de otras posiciones de trabajo. Por lo general el nombre del puesto denota la función principal, su misión o cometido o la especialidad que lo caracteriza.

Datos Institucionales del Puesto. Incluyen los datos que permiten identificar al puesto por su categoría, sueldo neto asignado, adscripción, línea de mando o dependencia que posee, así como la rama de especialidad a la que pertenece. Estos datos sirven para clasificar al puesto en la estructura

ocupacional, asignándole un lugar en alguno de los niveles de gestión que son concomitantes a una determinada valoración de sus atributos.

Misión del Puesto, denota el cometido principal del puesto, su razón de ser en la organización y sus compromisos centrales para lograrlos. Esta función, por lo general, debe hacer referencia tácita o explícita a los cometidos de la rama de especialidad a la que pertenece el puesto a los que corresponden a su área de adscripción.

La misión de un puesto denota al mismo tiempo las aptitudes y conocimientos que deberán acopiarse para lograr su cumplimiento.

Funciones o actividades encomendadas al puesto. Constituye el listado de las principales funciones o actividades que deben cumplirse o ejecutarse en el puesto, es decir, aquello para lo que se ha diseñado y para lo que se requiere dentro de la institución. Las funciones se definen a partir de la naturaleza de las materias que tiene encomendadas su área de adscripción y su rama de especialidad, y en atención al quehacer requerido para cumplirlas. Esta descripción se iguala a la pregunta "¿qué trabajo se hace para la institución desde un determinado puesto?"

Requisitos que debe cumplir la persona que ocupe el puesto. Estos requisitos establecen la experiencia que debe poseer un candidato a un puesto, la escolaridad o estudios que debe haber cubierto, así como los conocimientos específicos que se requieren demostrar a efecto de desempeñarse en forma eficaz y eficiente en atención a las funciones que se encomiendan al puesto y en uso de la capacidad cognoscitiva y empírica que se adquiere de la suma del saber hacer y el cómo hacerlo.

Habilidades indispensables para el desempeño del puesto. Las habilidades que debe poseer un trabajador o empleado tienden a garantizarse en la medida que lo exija la naturaleza, funciones, contexto y condiciones de trabajo de un puesto. El universo de habilidades Humanas es enorme por lo que, en la descripción de las que competen a un determinado puesto, debe responderse a cuestionamientos clave: ¿qué tipo de habilidades en estricto sentido requiere el puesto, incluidas las de carácter intelectual, Psicomotriz, directivas, organizativas, de liderazgo, de comunicación, de manejo de conflictos, de trabajo, bajo normas y sistemas, etcétera?; ¿qué tipo de responsabilidad se va adquirir en el ámbito del puesto?; ¿Qué rasgos de personalidad, relativos la disposición para el trabajo se requieren?, y otros que permitan al ocupante asumir el conjunto de premisas de desempeño exigidas para el puesto.

Perfil de actitudes requeridas o deseables que debe poseer el ocupante del puesto. Este perfil se establece señalando ciertos rasgos de personalidad propicios para un buen desempeño del puesto. Entre estas actitudes se identifican las relativas al trabajo en equipo, la aceptación del rol de ejecutante o de mando, la propensión a la objetividad ante hechos o situaciones de conflicto, la disposición para el servicio y atención personalizada al usuario, etcétera.

Perfil de Capacitación. En este elemento, se describen las áreas temáticas de la formación y Capacitación que requiere el ocupante de un puesto, generalmente se incluyen las principales áreas que sirven para reforzar, consolidar y actualizar los conocimientos base que posee, así como para situarle en un punto de alto desempeño profesional en virtud de haber cubierto una currícula mínima de Capacitación.

Factores de valuación del puesto. Estos factores se relacionan con las dimensiones del desempeño que dan valor a un puesto y que son ponderadas por el tipo de conocimientos y experiencia que requiere el puesto; por la complejidad del proceso mental que le significa, el grado y tipo de responsabilidad que se exige a la persona que lo ocupa; y condiciones de trabajo en que se desarrollan las funciones encomendadas. La ponderación de estos factores en cada puesto y los resultados de la comparación de todos los puestos de la organización, permiten asegurar una categorización objetiva, que facilita el alineamiento de cada puesto a una categoría salarial determinada.

Los elementos antes descritos, además de ser susceptibles de enunciarse y/o prescribirse con precisión, pueden ser valorados por su grado de complejidad, importancia o exigencia de conocimientos, aptitudes, habilidades y desempeño físico y mental que hace que un puesto sea más complejo que otro y en consecuencia hace que su categoría salarial sea superior o inferior.

2.4 El Instructor

En el ámbito organizacional es importante mencionar que la Capacitación es la acción de transmitir en forma sistemática una información, un conocimiento o una habilidad para guiar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Actualmente es significativo señalar quien va a transmitir toda esa información ya que el resultado deseado de la enseñanza es que la persona aprenda aquellas actividades que engloba el término Capacitación.

De modo que organizando los elementos de ese proceso, ubicados en el contexto de la Capacitación tenemos que la persona facultada para ello es el Instructor o facilitador quien va a dar al educando o participante el contenido

propio de un tema, programa o unidad a través de medios didácticos con auxiliares didácticos en el tiempo programado para ello.

Es por eso que el primer elemento del proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de la Capacitación a quien se va a referir es a:

El Instructor. “Es una persona que domina teórica y prácticamente una o varias especialidades u oficios, o una parte de ellos. Su propósito fundamental es transmitir sus conocimientos y experiencias a otras personas que los requieran para desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo. Debe dominar metodologías de enseñanza – aprendizaje, acordes con el tipo de conocimiento a impartir y el tipo de Capacitación sujeto al proceso formativo” (Reza Trosinio, 1994).

“Es la persona que conoce una o varias especialidades u oficios, y cuya misión es transmitir las y enseñarlas a otras personas, con arreglo a una metodología; sobre él recae de manera especial la tarea de aplicación directa y eficaz de la Capacitación” (Carrillo, 1994 citado en El ABC del Instructor).

“Es la persona física que tiene los conocimientos técnicos, pedagógicos suficientes para preparar y formar a una o más personas en el desempeño de tareas relativas a un puesto de trabajo. Es agente y actor principal en el proceso de Capacitación y Adiestramiento al interior de las empresas”. (STyPS, 1994 citada en El ABC del Instructor).

Por lo anterior se puede definir que es la persona que tiene conocimientos técnicos y pedagógicos suficientes para preparar y formar a una o más personas en el desempeño de tareas relativas a un puesto de trabajo.

Por otra parte dependiendo de su procedencia podemos referirnos a los tipos de Instructores existentes: “Instructor externo de institución

capacitadora; es la persona física o moral que tiene celebrado un contrato con una institución o escuela de Capacitación y Adiestramiento para impartir en su representación y responsabilidad, aquellos cursos que hayan sido objetos de contrato entre un patrón y la institución a la que brinda sus servicios. El Instructor externo independiente es la persona física autorizada para impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento, y puede ser contratada por una empresa o bien por una institución capacitadora a fin de dedicarse a actividades vinculadas directamente con la materia (instrucción, detección de necesidades de Capacitación, etc.). Mientras que un Instructor interno es la persona especializada que teniendo carácter de trabajador en términos de la Ley Federal del Trabajo, tiene como función exclusiva impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento a los demás trabajadores de la empresa en la que presta sus servicios. Y por último se tiene al Instructor o agente auxiliar de Capacitación y Adiestramiento que es la persona que tiene como función impartir cursos de actualización debido a un bien adquirido en una empresa en la cual presta sus servicios". (Dirección de Capacitación y Adiestramiento, 1981. Glosario de términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento).

El Instructor de Capacitación debe tener dominio sobre el tema a tratar y conocer el orden en que ha de presentarlo para asegurar el éxito de su labor; se trata de que tenga una adecuada preparación teórico-práctica y una preparación didáctica.

Es decir, en la primera consiste en el dominio a tratar y hasta donde le sea posible tener experiencia de tipo práctico, actualización constante, investigación y ampliación de la información.

Mientras que en la segunda se refiere a la forma en que debe enseñar para propiciar un aprendizaje adecuado y significativo; es el orden en que seguirá el programa, la correcta utilización de métodos, técnicas, material didáctico y manejo grupal necesarios para que se propicien las situaciones de aprendizaje.

De forma por demás general un Instructor debe poseer; conocimiento del grupo a capacitar, sensibilidad para captar la dinámica del grupo y los problemas con que puede enfrentarse, capacidad para despertar el interés, conocimiento y experiencia en relaciones interpersonales y conducta humana, habilidad para reducir la ansiedad y manejo adecuado de la agresión del grupo. Por lo tanto las características necesarias en un buen Instructor son:

Personalidad.- Presentación personal ante el grupo, seguridad personal, aceptación de sí mismo, manejo de relaciones humanas, sentido de autoridad, convencimiento de su labor, que tenga deseos de compartir con otros sus conocimientos y experiencias, que goce con el desempeño de esta actividad, entusiasmo, manejo de conductas, actitudes y posiciones corporales, profesionalismo y convencimiento.

Habilidades.- Adecuado manejo de la comunicación ya que considera escuchar, contestar, traducir las ideas complejas en simples, analizar para encontrar lo substancial del mensaje, sintetizar, empatía, conciliar enfoques diversos, liderazgo, adecuado manejo del material y de las técnicas y métodos didácticos, y conocimiento y empleo de teorías del aprendizaje.

Responsabilidad.- Lograr la participación de la gente, enfocar el interés al logro de los objetivos planteados, relacionar constantemente lo que el participante aprende con lo que ya sabe, autoevaluación permanente, informar

del plan de actividades con el grupo, discutirlo y aceptar opiniones y sugerencias, y continua actualización.

En tanto dentro de la Capacitación basada en Normas de competencia se dice que un Instructor debe poseer cuatro competencias básicas para poder realizar con eficacia su labor, adicionalmente de las competencias específicas o técnicas de su especialización, independientemente de que se desempeñe en un contexto de Capacitación basado en competencias.

Habilidad en la planeación didáctica: Es la manera en que se va a organizar la sesión de un curso de Capacitación, en base a tiempos, materiales, contenido, estrategias de aprendizaje, conocimiento previo, intereses, necesidades y habilidades de los aprendices.

Habilidad en el manejo de grupos y personas: Consiste en el desarrollo de la capacidad de dirección y liderazgo, para poder facilitar a los participantes el logro de los resultados de aprendizaje establecidos en un programa, contribuyendo de esta manera, a la acreditación de una competencia.

Habilidad de comunicación y relación interpersonal: La cual le permitirá la empatía y flexibilidad necesarias en el proceso educativo.

Habilidad para identificar y aplicar estrategias de evaluación: La evaluación aplica desde el inicio hasta el final de un proceso de formación con el fin de verificar el que se haya alcanzado el resultado de aprendizaje propuesto.

En el caso del Instructor que se desempeña en un contexto de Capacitación basado en competencias, es de vital importancia que maneje con efectividad la planeación didáctica en el aspecto de tiempos de aprendizaje ya que uno de los principios fundamentales de esta metodología es que el tiempo

se maneja de manera flexible, con relación al ritmo de aprendizaje de cada participante, a sus aptitudes, habilidades, e incluso a sus limitaciones.

Asimismo, según el manual de facilitadores en competencias (CONALEP, 1999) dentro de la planeación didáctica; el manejo y la aplicación de estrategias de aprendizaje tienen que ser también contemplados para respetar el punto de vista de formación práctica de la Capacitación basado en Competencias Laborales.¹

Otra competencia relevante para este tipo de Instructor es la habilidad para planear y aplicar estrategias de evaluación, ya que el participante debe demostrar no sólo lo que sabe, sino lo que sabe hacer, y por ello, la evaluación no debe ajustarse a un mero examen de conocimientos, sino que debe buscarse la estrategia adecuada para que demuestre el desempeño de la competencia.

Desde el momento en que el Instructor se enfrenta al grupo, empieza a ejercer influencia, con su forma de actuar y su personalidad, tanto en el ambiente de trabajo, como en el comportamiento del grupo y el aprendizaje en general. Y para que esta influencia sea positiva, debe controlar los factores que intervienen en este proceso de Capacitación, y desplazarse en un marco de flexibilidad y adaptación a cada caso en particular.

El Instructor es un miembro del grupo que tiene responsabilidades muy específicas, en tanto su papel de líder le obliga a tomar decisiones que afectan al grupo y cada uno de sus miembros. Por lo tanto, para que pueda manejar la conducta de un grupo, necesita antes dominar y manejar la suya propia.

1.- Consistente en el desarrollo del “saber”, “el saber hacer” y “el saber ser”; para que a partir de ello, se establezcan desde el proceso de planeación aquellas técnicas que permitan vivenciar el aprendizaje a través del “aprender haciendo”.

El Instructor tiene la obligación de usar todos los medios a su alcance, así como sus capacidades para conducir, estimular y ayudar al grupo a lograr sus objetivos, favoreciendo al aprendizaje en sus dominios: cognoscitivo, afectivo y psicomotor.

El entusiasmo que muestre al cumplir sus tareas, la seguridad en sí mismo y sus conocimientos, la confianza que ponga en ayudar a los participantes a lograr sus objetivos, su personalidad, sus ademanes y posturas, su voz y sus gestos, el uso que haga de la autoridad, y de su estado de ánimo y disposición, serán factores esenciales para conducir con éxito un curso de Capacitación.

De aquí podemos partir hacia las principales funciones que un Instructor debe conocer y realizar para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleve cabo en forma eficaz y eficiente.

2.5 Funciones del Instructor

La Capacitación requiere del desarrollo de una serie de actividades que son realizadas por una o varias personas de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa; todas estas actividades son inherentes a la tarea del Instructor porque al ser de manera integral se desarrolla una labor capacitadora efectiva.

El Instructor es a la vez organizador y ejecutor de las acciones de Capacitación y su labor no se limita dentro de un grupo, sino que trasciende e involucra la situación que se presenta en la totalidad de la implantación del proceso, solo así tendrá plena conciencia de su tarea.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social (1990) en su guía didáctica dice que dentro de las funciones que debe realizar el Instructor comprende las siguientes actividades.

Ψ Análisis de las necesidades de Capacitación.

El Instructor debe conocerlas a detalle ya que debe analizarlas e identificarlas con precisión ya que la planeación de la instrucción debe ser coherente con dichas necesidades para contribuir a solucionarlas. Aunado a esto se abre la posibilidad de que el Instructor reestructure el esquema didáctico previsto, en caso de que éste se encuentre ya elaborado. Además concede al Instructor a identificar los recursos que requiere para capacitar a los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza de los contenidos que manejará, lo cual permitirá la disponibilidad de ellos.

Ψ Planeación de las actividades de Enseñanza-Aprendizaje.

A partir del conocimiento preciso de las necesidades identificadas, el Instructor debe proceder a planear y organizar las actividades de instrucción, los objetivos del aprendizaje que guiarán el proceso y estructurar el contenido del evento, la forma que empleará para evaluar sus diferentes aspectos y el esquema didáctico que conducirá ordenadamente las actividades de Enseñanza-Aprendizaje.

Ψ Conducción del proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Este aspecto representa la ejecución de las acciones de Capacitación; durante ellas se realizan las actividades planeadas referentes al proceso Enseñanza-Aprendizaje y el proceso de evaluación. La conducción se realiza en el momento en que el Instructor coordina las actividades del grupo, usando

los principios didácticos de acuerdo a la circunstancia de Capacitación requerida.

Ψ Seguimiento y evaluación del proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Esto implica una serie de actividades destinadas a obtener información a partir de los resultados obtenidos en cada una de las etapas del proceso de Capacitación, y así comprobar el impacto de la fase de ejecución ya que la observación de los trabajadores en su puesto aplicando los nuevos conocimientos, habilidades y/o actitudes de cada programa llevado a cabo. La evaluación verifica la manera en que logran los objetivos inicialmente planteados, por lo que se requiere de una acción integradora valorativa.

Tanto en el seguimiento como en la evaluación, el Instructor debe obtener información de los 3 elementos que intervienen en el proceso Enseñanza-Aprendizaje; Instructor, participante y evento.

A partir de la evaluación del proceso de Enseñanza-Aprendizaje en todos sus aspectos, el Instructor puede realizar una retroalimentación sobre las necesidades identificadas inicialmente con respecto a la aplicación de los resultados obtenidos en el puesto de trabajo.

En el siguiente capítulo se desarrollará el aspecto de la Capacitación basada en Normas de Competencia Laboral.

CAPÍTULO 3

COMPETENCIAS LABORALES

Antecedentes

La globalización de los mercados, el acelerado avance tecnológico y los nuevos esquemas de organización de la producción y administración del trabajo están provocando cambios fundamentales en los sistemas de formación y de Capacitación, y en los métodos de enseñanza y evaluación de resultados.

La globalización y el avance tecnológico no sólo significan cambios en los bienes y servicios y/o en las formas de producción y de comercialización, sino también demandan mayor calidad, flexibilidad y adaptación de la formación de recursos humanos a las nuevas condiciones de la economía y la sociedad.

Según el CONALEP (1977) las transformaciones evidentes en el contexto laboral se han circunscrito en 3 ambientes principales:

- Ψ La transmisión de una economía dominada por la oferta a una economía orientada por la demanda.
- Ψ El desarrollo de estructuras ocupacionales flexibles, y
- Ψ La transformación progresiva de los contenidos del trabajo.

Así la Capacitación es un elemento que incide en la competitividad y en la calidad del aparato productivo, estableciéndose en un factor que hay que ampliar, impulsar y fortalecer permanente y constantemente.

Las tendencias de cambio no son exclusivas de un solo país, ni se circunscriben a las naciones desarrolladas o a las que están en proceso de lograrlo; sino que la transformación es global y abarca todo tipo de actividades

productivas. En varios países desarrollados (Inglaterra, Francia, Canadá y Australia) estos cambios ya se vienen dando desde hace más de 25 años.

Las experiencias de esos países nos muestran que el aumento de la productividad y competitividad, tanto de las empresas como de la economía en su conjunto, depende en gran parte de los esfuerzos que se realicen y a las estrategias y recursos que se apliquen para elevar el nivel educativo de la población y de calificación de la fuerza laboral.

Y es en estas circunstancias que surge el concepto de “Competencia Laboral” como un medio para definir la capacidad productiva de un individuo que se determina y mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Con la transformación de los sistemas de formación y Capacitación para el trabajo hacia el enfoque de Competencia Laboral, se pretende que los países cuenten con los recursos humanos calificados que demandan la nueva organización productiva, el avance tecnológico y la competitividad en los mercados mundiales.

Escamilla (2003) nos dice que la Capacitación basada en Competencias Laborales es un modelo que permite el desarrollo y demostración de los conocimientos, habilidades y actitudes del individuo para el desempeño de una función productiva específica con base en parámetros establecidos y tiene los siguientes atributos:

Ψ Utiliza las habilidades básicas, conocimientos y actitudes definidos en las Normas específicas.

- Ψ Informa a los participantes e instructores sobre objetivos y contenidos de aprendizajes precisos para lograr ejecuciones.
- Ψ Enfatiza estándares de desempeño en pruebas prácticas para su evaluación.

Mientras que los objetivos que persigue son los siguientes:

- Ψ Mejorar la calidad de la Capacitación técnica que satisfaga las necesidades del sector productivo de manera flexible.
- Ψ Aumentar el nivel de calificación de la fuerza de trabajo, el mejoramiento de la productividad y competitividad de las empresas.
- Ψ Facilitar la actualización de la formación para el trabajo y el acceso a la Capacitación.

Y por ultimo sus características manifiestas son:

- Ψ El contenido de los programas responde a las especificaciones propias de cada una de las Competencias Laborales previamente definidas por el sector productivo.
- Ψ Los programas son modulares ya que no implica la exigencia de cubrir un determinado plan o programa de estudios, ya que cada uno de los módulos es independiente de los otros. El demandante de Capacitación podrá escoger aquellas áreas, programas o cursos que requiera para desarrollar una o varias competencias.
- Ψ La certificación de las competencias está a cargo de organismos de tercera parte que efectivamente reconocen y aseguran la posesión de la competencia; por lo que la certificación será un aval en el mercado laboral.

Para Pérez López (2003) el concepto de Competencia Laboral empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los

años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo.

No obstante, según Isel Valle León (2006) existen algunos trabajos anteriores a los de este autor, útiles para comprender mejor el origen del término.

En 1949, T. Parsons, elabora un esquema conceptual que permitía estructurar las situaciones sociales, según una serie de variables dicotómicas. Una de estas variables era el concepto de *Acheviement vs. Adscription*, que en esencia consistía en valorar a una persona por la obtención de resultados concretos en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria. (*Resultados vs. Buena Cuna*).

Casi diez años después, en 1958, Atkinson lograba demostrar de forma estadística la utilidad del dinero como un incentivo concreto que mejoraba la producción siempre que el mismo estuviese vinculado a resultados específicos.

Otro autor muy referido en esta línea de investigaciones es R.E. Boyatzis quien en una de sus investigaciones analiza profundamente las competencias que incidían en el desempeño de los directivos, utilizando para esto la adaptación del Análisis de Incidentes Críticos.

En este estudio se concluye que existen una serie de características personales que deberían poseer de manera general los líderes, pero que existían también algunas que solo poseían otras personas que desarrollaban de una manera excelente sus responsabilidades.

A inicios de los años 70, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland propone una nueva variable para entender el concepto de motivación: *Performance/Quality*, considerando el primer término

como la necesidad de logro (resultados cuantitativos) y el segundo como la calidad en el trabajo (resultados cualitativos). Siguiendo este enfoque McClelland se plantea los posibles vínculos entre este tipo de necesidades y el éxito profesional: si se logran determinar los mecanismos o niveles de necesidades que mueven a los mejores empresarios, manager, entre otros, podrán seleccionarse entonces a personas con un adecuado nivel en esta necesidad de logros, y por consiguiente formar a las personas en estas actitudes con el propósito de que estas puedan desarrollarlas y sacar adelante sus proyectos.

La aplicación práctica de esta teoría, se llevó a cabo por parte de su autor, en la India en 1964, donde se desarrollaron un conjunto de acciones formativas y en solo dos años se comprobó que 2/3 de los participantes habían desarrollado características innovadoras, que potenciaban el desarrollo de sus negocios y en consecuencia a esto, de su localidad de residencia.

Estos resultados conllevaron a que los estudios de este tipo se extendieran en el mundo laboral. Todos querían encontrar la clave que permitiera a las organizaciones ahorrar en tiempo y dinero en los procesos de selección de personal.

En el año 1973, McClelland demuestra que los expedientes académicos y los test de inteligencia por si solos no eran capaces de predecir con seguridad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional.

Debido a esto, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que “realmente causa un rendimiento superior en el trabajo” y no “a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las

características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo” (McClelland, 1973).

Esto lo condujo a buscar otras variables que permitieran una mejor definición del rendimiento laboral, a las que llamó competencias. Encontró que era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con aquellas de quienes lo son solamente en promedio.

Por ello, las Competencias Laborales las relacionó a una forma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y no a los factores que describen todas las características de una persona, esperando que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo.

Así es como se ha dado una revisión general al tema de las Competencias Laborales ahora se abordara desde una perspectiva más específica desde el punto de vista de varios autores expertos en esta materia.

3.1 Definiciones

A medida que avanzan los diferentes acercamientos y nuevas explicaciones a la compleja realidad actual en el trabajo, se diversifican los conceptos sobre Competencia Laboral.

Estas definiciones, al mismo tiempo tan variadas y complejas, aportan una gran cantidad de elementos comunes y se han seleccionado algunas definiciones intentando elaborar una serie lo más completa posible.

Agudelo (1998) dice que es la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.

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

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

Gallart, Jacinto (1997) comenta que es un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica no provienen de la aplicación de un currículum sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.

Gonzci (1996) dice que es una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

Le Boterf (1998) la define como una construcción, a partir de una combinación de recursos personales (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.

Mertens (1996) Aporta una diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación; la competencia la refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

Miranda (2003) Dice que de un modo genérico se suele entender que la Competencia Laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los

criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

Para Muños de Priego (1998) son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica.

Kochanski (1998) refiere que las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador Normal dentro de una misma función o categoría laboral.

La anterior definición es una muestra del enfoque de competencias centrado en los atributos de la persona, muy utilizado en los procesos de administración de recursos humanos por competencias. Este enfoque se centra en la definición de competencia como atributos de las personas que les permiten lograr un desempeño superior; originado en las investigaciones de David MacClelland.

Por ultimo, para Zarifian (2001) "competencia es, tomar iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto a nivel del individuo, como de un grupo, ante una situación profesional".

Un ejemplo más del enfoque de competencias que se centra en los atributos personales se encuentra en el informe conocido como SCANS (1991),

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, clasificó dos grandes grupos: uno de base y el otro de competencias transversales.

Competencias básicas:

Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.

Aptitudes analíticas: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.

Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

Competencias transversales:

Gestión de recursos: Tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.
Relaciones interpersonales: Trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.

Gestión de información: Buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadoras.

Comprensión sistémica: Comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.

Dominio tecnológico: Seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.

Por ultimo y considerando la naturaleza de este trabajo nos referimos a la Competencia Laboral según el CONOCER¹ (1998).

Este la define como: “la aptitud para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que son expresadas en el saber, saber hacer y saber ser”.

Esta definición implica reconocer que la Competencia Laboral se conforma esencialmente por 3 tipos de capacidades perceptibles en el desempeño de un individuo:

- Ψ La capacidad de transferir los conocimientos, habilidades o destrezas asociados al desempeño de una función productiva a nuevos contextos o ambientes de trabajo.
- Ψ La capacidad de resolver problemas asociados a una función productiva. La resolución de problemas no sólo implica cumplir con los resultados esperados en la función productiva, sino va más allá, ya que refleja el dominio de los conocimientos, habilidades o destrezas requeridas para llegar a resultados, aún ante situaciones extraordinarias.
- Ψ La capacidad para obtener resultados de calidad en el desempeño laboral y que pueden expresarse por la satisfacción del cliente, pero que debe considerar también otros elementos tales como: oportunidad, precisión, eficacia y óptimo uso de insumos.

3.2 Normas de Competencia Laboral

Para determinar la Competencia Laboral de una persona se requieren criterios o parámetros con los cuáles se podrá confrontar y juzgar el desempeño y el conocimiento. Para ello se establece un patrón de referencia que es la Norma de Competencia Laboral, que de acuerdo al modelo mexicano es definida por los Comités de Normalización acreditados por el CONOCER.

Una Norma de Competencia Laboral se integra por un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicadas al desempeño de una función productiva, y que al ser verificadas en las situaciones de trabajo permiten determinar si la persona ha alcanzado el tipo y nivel de competencia, así como la calidad de desempeño esperada por el sector productivo.

La Norma de Competencia Laboral describe 3 aspectos; lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho y las condiciones en las que el individuo debe demostrar su aptitud.

Una Norma de Competencia Laboral refleja diversos atributos esperados CONOCER (1998):

- Ψ Los conocimientos y habilidades que se requieren para el desempeño eficiente de una determinada función laboral.
- Ψ La capacidad de la persona para trabajar en un marco de seguridad e higiene.
- Ψ La aptitud para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.

- Ψ La habilidad para transferir la competencia de una situación de trabajo a otra.
- Ψ la competencia para en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros.
- Ψ La aptitud para resolver problemas asociados a la función productiva y enfrentar situaciones contingentes.

De acuerdo con lo anterior el enfoque de Competencia Laboral clasifica 3 tipos de competencia.

Básica; se refiere a los comportamientos elementales que deberán demostrar los trabajadores y que están asociados a conocimientos de índole formativo, como son la capacidad de lectura, de expresión y de comunicación verbal y escrita, entre otras.

Genérica; que describe comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como son la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.

Específica; que identifica comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una determinada función productiva.

En virtud de que una misma función laboral puede presentarse en distintas ramas de actividad económica, se introduce el concepto de área de competencia, en la que se agrupan las funciones que corresponden a un mismo género de trabajo, respecto a la producción de bienes y servicios de especie similar.

3.3 Niveles de Competencia Laboral

Los niveles de Competencia Laboral representan grados de dominio de una competencia. Un trabajador puede ascender de nivel de competencia en la medida en que incremente la variedad de actividades que es capaz de realizar, la complejidad de éstas y el grado de autonomía con que las lleva a cabo.

Los 5 niveles que ha determinado y establecido el CONOCER en México son los siguientes:

Ψ **1^{er} Nivel de competencia**

- ✓ Competencia en el desempeño de un conjunto pequeño de actividades de trabajo variadas.
- ✓ Predominan las actividades rutinarias o predecibles.

Ψ **2^o Nivel de competencia**

- ✓ Competencia en un conjunto significativo de actividades de trabajo variadas, realizadas en diversos contextos.
- ✓ Algunas de las actividades son complejas o rutinarias.
- ✓ Baja responsabilidad y autonomía.
- ✓ Se requiere, a menudo, colaboración con otros y trabajo en equipo.

Ψ **3er Nivel de competencia**

- ✓ Competencia en una amplia gama de actividades de trabajo variadas, desempeñadas en diversos contextos frecuentemente complejos, no rutinarios.
- ✓ Alto grado de responsabilidad y autonomía.
- ✓ Se requiere, a menudo, controlar y supervisar a terceros.

Ψ **4º Nivel de competencia**

- ✓ Competencia en una amplia gama de actividades complejas de trabajo (técnicas o profesionales) desempeñadas en una amplia variedad de contextos.
- ✓ Alto grado de responsabilidad y autonomía.
- ✓ Responsabilidad por el trabajo de otros.
- ✓ Responsabilidad ocasional en la asignación de recursos.

Ψ **5º Nivel de competencia**

- ✓ Considera la aplicación de una variedad significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas, en una amplia variedad de contextos y a menudo impredecible.
- ✓ Alto grado de autonomía personal.
- ✓ Responsabilidad en análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación.

El mismo organismo (CONOCER) menciona 2 conceptos más; el de área de competencia, y el de calificación. En el primero se agrupan las funciones que corresponden a un mismo género de trabajo, respecto a la producción de bienes y servicios de especie similar. Por lo que quedaron 12 áreas de competencia, 70 subáreas y 5 niveles ya mencionados anteriormente (ver anexo 2).

El término de calificación en el contexto de Competencia Laboral, se concibe como un conjunto de unidades de competencias básicas, genéricas y

específicas a un cierto nivel de complejidad, variedad y autonomía, y para una determinada área de competencia.

3.4 Componentes de una Norma de Competencia Laboral

Según el conocer los componentes de una Norma de Competencia Laboral son:

Unidad de competencia. Es una función integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño, los cuales forman una actividad que puede ser aprendida evaluada y certificada. Una unidad es el nivel mas bajo con el cual se puede evaluar la competencia.

El título de la unidad se debe referir al área de competencia definida y debe estar redactado en término de resultado, ser preciso y conciso.

Elementos de competencia. Son las partes constitutivas de una unidad de competencia que corresponde a la función productiva individualizada. Describen, en términos de resultado, cosas que el individuo que trabaja en un área en particular debe ser capaz de hacer. Los elementos de competencia, con relación a las unidades, describen las tareas más simplificadas e identificables que una vez que se agrupan construyen una unidad.

Criterios de desempeño. Son las especificaciones de los criterios de desempeño, los cuales son declaraciones evaluativos que especifican el nivel requerido de competitividad

En algunos casos los criterios de desempeño necesitarán ser explícitos, mientras que en otros, pueden ser simples declaraciones de enlace que se refieren a estándares que están ya claramente documentados en la regulación de una industria, publicación o fuente. Esto es importantísimo con relación a la evaluación subsiguiente e impartición de los programas de Capacitación.

Campos de aplicación. Es el conjunto de circunstancias laborables posibles, en las que una persona debe ser capaz de demostrar su dominio sobre el elemento de competencia.

El campo de aplicación establece las situaciones y los contextos en las que una persona se enfrentará en el sitio de trabajo, tales como; equipo utilizado, materiales, características de la organización laboral, condiciones y relaciones de trabajo.

Las situaciones y contextos se enuncian como categorías, las cuales pueden subdividirse en clases.

El campo de aplicación, junto con los criterios de desempeño, proporciona un enfoque para la evaluación y el desarrollo de programas de Capacitación basados en Normas de competencia. Finalmente, facilita la actualización y ajuste subsiguiente de las Normas a los cambios en el contexto, que surgen de desarrollos tales como nuevas tecnologías o cambios en la organización y métodos de trabajo.

Requerimientos de evidencia. Detallan las situaciones y resultados que pueden usarse como evidencias por desempeño o conocimiento.

Las evidencias para demostrar la competencia son:

Ψ Evidencias por producto y/o desempeño.- son las situaciones requeridas y a los productos que pueden aplicarse como pruebas de que el individuo cumple con los requerimientos de la Norma técnica de Competencia Laboral.

Ψ Evidencia de conocimiento.- se detallan los métodos, principios y teorías generales que se juzga necesario conocer para un desempeño competente, como los conocimientos que permiten a los individuos adaptarse o tomar

decisiones respecto a circunstancias variadas, y que tiene que ver con información, sistemas de producción y estructuras de responsabilidad.

Guía de evaluación. Describe las formas en que se evalúa el desempeño de una determinada función laboral. Además sirve de interpretación y evaluación de las unidades de competencia de una Norma.

Los componentes de una guía de evaluación sirven para definir:

- Ψ Los contextos para evaluación como el medio ambiente o tipos de equipo que se requieren para demostrar la competencia.
- Ψ Los aspectos críticos de una unidad y su relación con otras unidades.
- Ψ La evidencia de la competencia requerida y ésta podría ser utilizada para indicar el tamaño de la muestra de evidencia que deba ser reunida.

Mientras que la guía de evaluación no debe contener metodologías detalladas para ella misma, sí deberá indicar los contextos dentro de los cuales un individuo necesita ser evaluado para saber si posee la aptitud completa de la unidad, incluso determinar si posee habilidades transferibles.

El campo de aplicación y la guía de evaluación ayudan a clarificar la manera en que los requerimientos de conocimiento y Capacitación encajan en el proceso de desarrollo de los estándares globales. Así ellos facilitan el vínculo entre las Normas, las necesidades de Capacitación, la impartición de la Capacitación y el reconocimiento de aprendizajes previos.

En cuanto a la estructura de una Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral el mismo CONOCER lo explica de la siguiente manera:

I. Datos Generales de la Calificación

1.- Código.- Clasificación elaborada con base en las áreas y subáreas de los sectores productivos.

2.- Título.- es un enunciado que expresa de manera integrada las funciones productivas que conforman la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral.

3.- Propósito.- Se explicitan las funciones productivas relacionadas con el desempeño laboral que debe mostrar el candidato en esta Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral para ser certificada.

4.- Nivel de competencia.- Los niveles representan diferentes tipos de competencia; consideran el grado de autonomía, variedad y complejidad en la ejecución de los trabajos.

5.- Justificación del nivel propuesto.- Es un enunciado que fundamenta el nivel de la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral, con base en las funciones productivas desarrolladas.

6.- Fecha de aprobación.- Es la fecha en la cual el CONOCER, mediante una resolución, aprueba la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral.

7.- Fecha de publicación.- Corresponde a la fecha en que la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral se publica en el Diario Oficial de la Federación.

8.- Tiempo en que deberá revisarse.- lo define el comité de Normalización que la elaboró; es un mecanismo para asegurar la actualización de los contenidos de la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral.

9.- Justificación.- Explica las razones por las cuales la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral debe revisarse, así como algunas fuentes de información, con base en las cuales se realiza la actualización de dicha Norma.

10.- Áreas de competencia.- Es la agrupación de las funciones productivas que corresponden a un mismo género de trabajo.

11.- Subáreas de competencia.- Corresponden a una clasificación más detallada de las áreas de competencia.

12.- Tipo de Norma.- Las Normas Técnicas de Competencia Laboral o Calificaciones Laborales son de carácter nacional.

13.- Cobertura.- Especifica a quiénes está dirigida dicha Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral.

14.- Desarrollada por.- Establece el nombre del comité de Normalización que elaboró la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral.

II. Unidades de Competencia Laboral que conforman la Calificación.

Una Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral está conformada por Unidades de Competencia Laboral y que debido al carácter de individualidad que tienen, pueden ser transferibles a varias Normas Técnicas de Competencias Laborales o Calificaciones Laborales.

El número y características de dichas Unidades de Competencia dependerán del grado de complejidad en el que el trabajo esté organizado dentro de una función productiva.

Cada Unidad de Competencia será evaluada y, en su caso, certificada de manera independiente con relación a la Norma Técnica de Competencia

Laboral o Calificación Laboral a la que pertenece (cada Unidad de competencia es lo mínimo a evaluarse y certificarse).

Las Unidades de competencias pueden ser obligatorias u optativas y la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral puede estar constituida sólo por Unidades de competencias obligatorias o por una combinación de Unidades de competencias obligatorias optativas.

Cuando en una Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral existan Unidades de competencias optativas se deberá indicar el número que deberá evaluarse y certificarse, en adición a las obligatorias, para obtener la certificación en la calificación.

Siguiendo con esto mismo el CONOCER nos dice que las unidades de Competencia están estructuradas de la siguiente manera:

15.- Código.- Se constituye con la inicial de Unidad (U), las siglas del comité de Normalización y un número consecutivo.

16.- Título.- Enunciado que expresa de manera integrada las funciones productivas clarificadas en los elementos que conforman la unidad de competencia.

17.- Clasificación.- Se clasifican en básicas, genéricas o específicas.

18.- Propósito de la unidad.- Expresa a quiénes va dirigida y el contenido de la función productiva.

Las unidades de competencia están integradas por elementos de competencia, los cuales expresan lo que una persona debe demostrar mediante su desempeño, a fin de determinar si es competente para el desarrollo de una función productiva.

Elementos que conforman la Unidad

19.- Referencia.- Señala la cantidad de elementos de competencia que integran la unidad de competencia en cuestión.

20.- Código.- Se constituye por la E de elemento y por un número consecutivo.

21.- Título del Elemento.- Expresa la función específica que deberá desarrollar el individuo.

22.- Criterios de desempeño.- Son la base de la evaluación, ya que definen el resultado de desempeño competente. Se expresan como oraciones que contienen 2 aspectos esenciales: un resultado crítico y un enunciado evaluativo.

Son el conjunto de atributos que debe presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un elemento de competencia.

23.- Campo de aplicación.- Conjunto de circunstancias laborales posibles, en las que una persona debe ser capaz de demostrar su dominio sobre el elemento de competencia.

El campo de aplicación establece las situaciones y los contextos en que se lleva a cabo el trabajo y se refiere a las condiciones de trabajo, al equipo utilizado, a los materiales y a las características de la organización laboral.

Tanto los criterios de desempeño como los campos de aplicación sirven para indicar a los evaluadores, Instructores y aspirantes de la certificación, en donde se aplica el elemento de competencia y proporciona la base para juzgar que las demostraciones de la competencia (conocimientos, habilidades y actitudes) son suficientes para validarlo.

Una parte esencial en las Normas Técnicas de Competencia Laboral o Calificaciones Laborales es la que se refiere a los requerimientos de evidencias.

Las evidencias de la competencia son descritas en cada elemento de competencia de la Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral y son los indicadores con base en los cuales se recopilan y se confirma el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes que dan sustento a la competencia de los individuos, por lo que adquieren importancia para efectos de evaluación y Capacitación.

Las evidencias pueden ser de 4 clases:

24.- Evidencia por desempeño.- Hace referencia a una serie de resultados y/o productos requeridos por los criterios de desempeño y delimitados por el campo de aplicación y que permiten probar y evaluar la Competencia Laboral de un individuo. La apreciación de la competencia requiere que la persona sea observada durante el desempeño de la actividad motivo de la evaluación.

El objetivo de la evidencia por desempeño es que el evaluador cuente con la referencia de la observación del desempeño del candidato.

25.- Evidencia por producto.- Se refiere a los resultados o productos tangibles que se obtienen de la actividad que debe realizar un individuo, para demostrar la competencia. Relaciona el criterio de desempeño y el campo de aplicación.

El objetivo de la Evidencia por producto es que el evaluador cuente con los resultados o productos tangibles suficientes y necesarios, obtenidos como resultado de la actividad del candidato para emitir el juicio sobre la competencia de la persona evaluada.

26.- Evidencia de conocimiento.- Hace referencia a la posesión individual de un conjunto de conocimientos, teorías, principios y habilidades cognitivas que le permiten al trabajador contar con un punto de partida para un desempeño eficaz. Este tipo de evidencia también debe evaluarse; sin embargo su evaluación no parte de la teoría por sí misma sino de la combinación de teorías con resultados de desempeño.

La evidencia de conocimiento complementa a las evidencias por desempeño y por producto, para asegurar que la persona evaluada es competente para el desempeño total de la función referida por el elemento de competencia.

27.- Evidencia de actitudes.- Hace referencia a la actitud de la persona en el momento de realizar lo descrito en el elemento de competencia. La actitud se manifiesta prioritariamente en las evidencias por desempeño y, entre otras, son: cooperación, iniciativa, tolerancia, limpieza, orden, responsabilidad, amabilidad y perseverancia.

28.- Lineamientos generales para la evaluación.- describen la manera en que evalúa el desempeño laboral de un individuo en una determinada función productiva. Además, sirve para la interpretación y evaluación de las unidades de competencia de una Norma Técnica de Competencia Laboral o Calificación Laboral.

El objetivo de los lineamientos para la evaluación es presentar la información que permita orientar el proceso de evaluación en condiciones de eficacia y eficiencia máximas.

29.- Glosario.- se refiere a la explicación que se da a los términos utilizados.

En el siguiente capítulo se abordará el tema de la Capacitación basada en Normas de Competencias Laborales en México y más específicamente del Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC).

CAPÍTULO 4

LA CAPACITACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO

4.1 Proyecto para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica (PMETyC).

Antecedentes

En septiembre de 1993 el Banco Mundial, la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social realizaron un estudio sobre la Educación Técnica en México, concluyendo que persistían deficiencias como las siguientes:

- Ψ Los trabajadores cuentan con una escasa preparación para la educación técnica y la Capacitación.
- Ψ La oferta educativa se caracteriza por una poca flexibilidad y relevancia para las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- Ψ Los programas de capacitación tienen una calidad deficiente, sin objetivos sustantivos que midan la calidad de los productos.
- Ψ “La falta de estructuras institucionales adecuadas para que participe el sector productivo en el diseño y desarrollo de la capacitación”. (SEP-STPS y Banco Mundial, 1994).

También se puede considerar que en la mayoría de los casos la Capacitación para el trabajo en el sector informal no cuenta con un reconocimiento social que los ayude a mejorar sus condiciones socio-económicas además de la deficiente calidad de la formación técnica profesional.

La competencia en los mercados globales está generando una problemática que repercute en falta de empleos en todas las áreas de la economía formal ya que para poder ser competitivos en la industria formal se esta requiriendo una mayor preparación académica y en el trabajo del personal

a contratar y sobre todo que las personas viviendo en las zonas de pobreza extrema y en rezago educativo son los que mayormente se encuentran con el problema de falta de empleo.

Es por esto que solo a través de la educación se pretende proveer al ser humano de los instrumentos necesarios para su propio desarrollo mediante el trabajo.

Con la finalidad de impulsar la relación empresa-trabajo-aula y el propósito de lograr una transformación de la fuerza laboral en los procesos de Capacitación, se crea el Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), que fue financiado en una primera etapa (1995-2003), con crédito externo del Banco Mundial.

Con la publicación del acuerdo intersecretarial en el Diario Oficial de la Federación, el 2 de agosto de 1995, el PMETyC surgió como un instrumento de política educativa, dando cumplimiento también al artículo 45 de la Ley General de Educación.

El acuerdo intersecretarial se dio entre las Secretaría de Educación Pública (SEP) y la del Trabajo y Previsión Social (STPS), y se crearon los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCL), mediante los cuales se establecieron los lineamientos para la elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), como referentes para la formación y la Capacitación, el diseño curricular y los planes y programas de estudio basados en competencias , así como las reglas y mecanismos para la operación de las funciones de evaluación y certificación de dichas competencias .

La responsabilidad de la SEP sería determinar, junto con las demás autoridades federales competentes, "los lineamientos generales, aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes".

El objetivo del PMETyC es mejorar la calidad integral de la Capacitación y la Educación Técnica, a fin de satisfacer las necesidades del sector productivo nacional, de manera pertinente y flexible, además de modernizar los mercados laborales a través de un sistema de información que mostrara las competencias de los individuos.

Este Proyecto de Modernización está basado en una red de cuatro componentes: Componente "A" A1 Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL); A2 Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral. Componente "B" Transformación de la oferta de formación y Capacitación. Componente "C" Estímulos a la demanda de formación y certificación de Competencias Laborales. Componente "D" Información, evaluación y estudios.

Su arranque estuvo inscrito en un proceso de cambio en el modelo económico, que se inició en México a mediados de los años ochenta y que se caracterizó por dejar atrás una economía cerrada a la competencia (externa e interna) y con una fuerte presencia estatal. Las autoridades consideraron que un proyecto como el PMETyC generaría las condiciones para responder a las presiones y cambios de un mercado cada vez más competitivo, como también, a los importantes desafíos del tejido productivo mexicano, de los mercados

laborales y del sistema de Educación Técnica y Capacitación, en un entorno globalizado.

Para tales fines, las instituciones educativas federales del nivel medio superior, participaron activamente en la transformación de planes y programas de estudio con base en el modelo de educación basado en competencias, además de haberse integrado el Consejo de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), integrado por cinco representantes del sector social, seis del sector privado y seis del sector público, su propósito principal era desarrollar el Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCCL) y promover la certificación de competencias entre los trabajadores, empresarios y público en general.

A través de sus años de operación, el PMETyC contribuyó a la formación de generaciones capaces de responder a las necesidades productivas del país, así como al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas, incrementando la empleabilidad de los trabajadores y de los egresados de la formación profesional y técnica y la Capacitación en México, al igual que al reconocimiento de competencias y experiencias, mediante la evaluación y certificación, de los trabajadores que han adquirido sus conocimientos en la práctica.

Desde el inicio del Proyecto se tenía clara la necesidad de llevar la Capacitación a un proceso permanente, a lo largo de la vida, que no sólo otorgara apoyos para transitar de la escuela al centro de trabajo y de éste al sistema de formación, sino que abriera posibilidades para aquellos que requieren de un reconocimiento a los aprendizajes adquiridos a través de la experiencia. Es importante recordar que muchos trabajadores, ante la

imposibilidad de acreditar lo que saben, se ven obligados a aceptar empleos por debajo de sus aptitudes, con una remuneración que no corresponde a su capacidad productiva.

De igual manera, aquellos que han adquirido conocimientos y habilidades en ambientes no escolarizados, al no poder demostrar equivalencias con la formación formal, enfrentan un impedimento para acceder a una oferta educativa que tenga sentido para ellos, y que les permita construir sobre los cimientos con que ya cuentan.

El financiamiento del PMETyC concluyó en junio del 2003 y ante la necesidad de continuarlo, el gobierno mexicano mediante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Nacional Financiera y la Unidad de Capacitación (UCAP) en representación de la SEP, establecieron negociaciones con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para una segunda etapa.

La experiencia obtenida del PMETyC agilizó las negociaciones con el BID, estableciéndose en un corto plazo las condiciones que determinan la utilización de los recursos del financiamiento por 50.4 millones de dólares.

El Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMTyC) privilegia los resultados del aprendizaje a través de referentes constituidos por el sector demandante y con esquemas de evaluación cimentada en el desempeño. Fue el primer esfuerzo gubernamental, con estas características en México, en toda Latinoamérica y en gran parte del mundo.

“El PMETyC se inspiró en el modelo inglés que introdujo las reformas educativas desde los primeros años de la década de los 80, y que cristalizaron

con la creación (1986) del National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)” (CONALEP, 2002). Este modelo de información basado en calificaciones certificables y de aceptación nacional buscó, entre otros objetivos.

- Ψ Crear una fuerza laboral más competitiva en el ámbito internacional.
- Ψ Dar crédito al concepto de formación continua, sin requisitos de ingreso.
- Ψ Pasar de un sistema de Capacitación regido por la oferta a uno que reflejara las necesidades del mercado laboral.
- Ψ Desarrollar un sistema de Capacitación, que gozara de una misma jerarquía que la formación académica.

El NCVQ puso en práctica una serie de acciones para generar mayor mano de obra y más calificada, titulaciones basadas directamente en los niveles de competencia requeridos en el puesto de trabajo, y mayor calidad y consistencia en la evaluación y certificación. Particularmente, las titulaciones vocacionales nacionales (NVQ) fueron diseñadas para proporcionar un acceso abierto a la evaluación y para facilitar al personal el aprendizaje a lo largo de la vida, en virtud de que están basadas en la observación de lo que ocurre realmente en el trabajo.

El PMETyC hace realidad el aprendizaje a lo largo de la vida, en virtud de que permite estandarizar las expectativas de desempeño individual con base en competencias en un determinado contexto laboral. Para ello se requiere que las competencias sean identificadas mediante el Análisis Funcional y puedan ser agrupadas con criterios ocupacionales.

El Análisis Funcional es una metodología que permite reconstruir, luego de desarrollar una serie de etapas, las competencias que debe reunir un

trabajador para desempeñarse competentemente en un ámbito de trabajo determinado. Esta metodología de investigación se realiza para organizaciones productivas concretas, que actúan en un determinado campo de producción de bienes o de servicios.

El proceso consiste en la descomposición sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las funciones realizables por una persona, que son los elementos de competencia; es ahí cuando aparece la Competencia Laboral de un trabajador. Este método es el cimiento para la elaboración no sólo de Normas; también de currículos de formación basados en competencia y de programas formativos.

El Mapa Funcional representa de manera gráfica los resultados del Análisis Funcional. El mapa selecciona y agrupa varias competencias que pueden ser transformadas en módulo, asignatura o curso, y luego estos paquetes son incrustados en un currículo existente, de corte tradicional. A esto se denomina “Educación basada en competencias”, pues se le agregó un módulo al currículo existente.

Los empleadores participan directamente en la determinación de los contenidos de la educación, a través de las calificaciones diseñadas por el propio sector empresarial con base en sus necesidades actuales y futuras. Eso implica que ellos determinan las competencias esenciales y definen con anticipación las destrezas que deberán tener sus empleados.

Resumiendo, las Competencias Laborales pueden ser definidas como el conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a estándares vigentes.

La Norma de Competencia es un patrón de referencia para poder evaluar el desempeño alcanzado por los trabajadores. Su construcción involucra la aplicación de una metodología de trabajo particular: el análisis funcional.

El resultado del análisis funcional es el mapa funcional, instrumento que representa las distintas funciones que el individuo, al cumplir determinado rol laboral, debe desarrollar para alcanzar el propósito clave. Este mapa se expresa en unidades y en elementos de competencia

En México se utilizan los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCCL) para mejorar la calidad de los programas de la Educación Técnica y la Capacitación.

De manera simultánea, y en el marco de los SNCCCL, se crearon los referentes constituidos por las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL). Este proceso involucró una serie de consensos entre representantes, para acordar tanto la metodología como los indicadores que habrían de definir los desempeños competentes con los que se expresa, mediante estándares, el desempeño laboral del sector productivo; es decir, las calificaciones. Es así como el sector empresarial y los trabajadores determinan las competencias esenciales y definen con anticipación las destrezas que deberán tener los empleados.

Con base en las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), las instituciones educativas han transformado sus programas en módulos formativos. Estas normas, en sus diferentes componentes como son: los elementos y unidades de competencia, las evidencias de desempeño, los criterios de desempeño, el campo de aplicación, las evidencias de

conocimiento y las guías para la evaluación, constituyen la base para la elaboración de los currículos de formación basados en competencia. De ahí que en México la Educación basada en Normas de Competencia Laboral (EBNC) sea una oferta educativa derivada de los requerimientos del sector productivo y de servicios.

El proceso de calidad descrito se completa con la emisión de un certificado de Competencia Laboral emitido por un organismo de tercera parte, dando fe que la formación y evaluación se realizaron de acuerdo con los criterios de las reglas establecidas. Este certificado es complementario del certificado académico.

4.2 Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)

El 2 de agosto de 1995, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Trabajo y Previsión (STyPS) suscribieron el acuerdo intersecretarial en el cual se establece que se pondrán en operación los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCL) pertenecientes al componente "A" del PMETyC.

Dicho acuerdo intersecretarial refiere que para la integración, desarrollo, organización de los Sistemas ya mencionados se crearía el CONOCER.

Actualmente el Fideicomiso de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCL), el CONOCER, es la institución que regula los procesos de evaluación y certificación (el reconocimiento) de las calificaciones que adquieren los estudiantes formados bajo el modelo de EBNC, y los trabajadores que las consiguieron mediante Capacitación y/o el aprendizaje en sus actividades laborales o fuera del aula.

En estos procesos participan los Organismos Certificadores (OC) y los Centros de Evaluación (CE); los OC son acreditados por el CONOCER y los CE por los OC. Asimismo, el CONOCER se ocupa de la Normalización y desarrollo de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) requeridas para la formación profesional y técnica y la Capacitación para el trabajo. Las Normas que se aplican en el diseño de planes y programas en EBNC, desarrollo curricular e instrumentos de evaluación.

Objetivos del CONOCER:

- Ψ desarrollar, organizar y promover las acciones a generar las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), así como los lineamientos para realizar la evaluación y certificación de los individuos bajo estas normas.
- Ψ Supervisar la integración, desarrollo, organización y promoción de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCL).
- Ψ Proponer a la SEP y la STyPS las reglas generales para la integración desarrollo, organización y promoción de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCL).
- Ψ Vigilar que se cumpla con las disposiciones de las reglas generales de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCL), una vez aprobadas por la SEP y la STyPS.
- Ψ Proponer y aplicar los lineamientos y política para la integración y desarrollo, organización y promoción de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCL).

4.3 Sistema de Normalización de Competencia Laboral

De acuerdo con los objetivos del CONOCER el Sistema de Normalización de Competencia Laboral tiene como finalidad:

- Ψ Establecer los referentes para el reconocimiento de la Competencia Laboral de las personas.
- Ψ Fortalecer, eficientar y flexibilizar el modelo de operación de los Comités de Normalización.
- Ψ Generar Normas Técnicas de Competencia Laboral que faciliten la toma de decisiones en el mercado laboral y que vinculen de manera eficiente a los trabajadores empleadores y prestadores de servicios de formación y Capacitación para el trabajo.
- Ψ Propiciar la correspondencia de las Normas Técnicas de Competencia Laboral con las necesidades del sector productivo.
- Ψ Facilitar el diagnóstico de las necesidades de Recursos Humanos de las empresas y servir como guía para la planeación de actividades de formación y Capacitación para el trabajo en instituciones educativas, públicas y privadas que la impartan, así como en las empresas.

Comités de Normalización

Para la operación del Sistema de Normalización de Competencia Laboral se crearon los comités de Normalización, los cuales son organismos representativos de los trabajadores, empresarios y educadores (acreditados por el CONOCER) para definir y presentar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral de carácter nacional.

Los comités de Normalización tienen los siguientes objetivos:

- Ψ Desarrollar y proponer al CONOCER, proyectos de Normas Técnicas de Competencia Laboral de carácter nacional.

- Ψ Apoyar la difusión y aplicación de Normas Técnicas de Competencia Laboral en los ámbitos educativo y productivo.
- Ψ Apoyar las acciones tendientes a la creación de Centros de Evaluación y de Organismos Certificadores, como medios para promover la certificación de Competencia Laboral.
- Ψ Mantener actualizadas las Normas Técnicas de Competencia Laboral a fin de responder de manera eficiente a los cambios que se generen en los procesos productivos y en las formas de organización del trabajo.
- Ψ Brindar información a las instituciones educativas para que adecuen su oferta de educación y Capacitación.

Las actividades medulares correspondientes al proceso para la elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral, dentro de los comités de Normalización están a cargo de grupos técnicos.

4.4 Sistema de Certificación de Competencia Laboral

Según el CONOCER este sistema tiene como finalidad:

- Ψ Establecer los mecanismos de evaluación y certificación de Competencia Laboral, de conformidad con las Normas Técnicas de Competencia Laboral publicadas en el Diario Oficial de la Federación y de carácter nacional, con el propósito de otorgar reconocimiento formal de las competencias desarrolladas por los individuos a lo largo de su vida, independientemente del modo en que hayan sido adquiridas.
- Ψ Definir los mecanismos para acreditar a las personas físicas y morales como Evaluadores Independientes, Centros de Evaluación y Organismos Certificadores.

Por lo que, para dar cumplimiento a los principios de equidad, libre acceso y tercería para optimizar las actividades de los participantes, el Sistema de Certificación de Competencia Laboral se ha organizado en tres niveles.

Primer nivel.- (CONOCER) Es el responsable de la integración, desarrollo, organización y promoción de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCL).

Segundo nivel.- (Organismos Certificadores) Son organismos de tercera parte autónomos e imparciales, puesto que no se encuentran ligados directamente a los procesos de capacitación y evaluación de los individuos; están acreditados por el CONOCER y su principal objetivo es certificar la Competencia Laboral de éstos.

Según el CONOCER (1998) este sistema tiene las siguientes funciones:

- Ψ Garantizar que en la certificación se observe el cumplimiento estricto del conjunto de Normas Técnicas de Competencia Laboral o calificaciones laborales establecidas, para las cuales han sido acreditados; de tal manera que los individuos puedan ser certificados ya sea por unidades de competencia o Normas Técnicas de Competencia Laboral o Calificación Laboral.
- Ψ Garantizar que las evidencias recogidas en el proceso de evaluación correspondan al candidato a certificación y sean de conformidad con las Normas Técnicas de Competencia Laboral o calificaciones laborales establecidas.
- Ψ Certificar la Competencia Laboral, garantizando que el candidato evaluado es competente en una o varias funciones productivas determinadas y cuya

certificación está de acuerdo con las Normas Técnicas de Competencia Laboral o calificaciones laborales que fueron evaluadas.

- Ψ Mantener registros y la correspondiente documentación de los procesos de evaluación y certificación que sustenten la emisión de certificados, así como el envío de esa información al CONOCER.
- Ψ Desarrollar acciones de promoción y publicidad de los servicios que presta con relación a las Normas Técnicas de Competencia Laboral o calificaciones laborales en las que está acreditado.

En este sentido, la certificación de la Competencia Laboral es un proceso voluntario ya que cada individuo decide libremente el momento en que desea la certificación de alguna Competencia Laboral, por medio del cual un organismo de tercera parte (organismos certificadores) integrante del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, reconoce y testifica que un individuo ha demostrado, de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral o calificación laboral, que es competente para una función productiva determinada.

Asimismo, dicho proceso debe cumplir con los siguientes principios:

- Ψ Equidad e imparcialidad.
- Ψ Acceso voluntario y libre para todos los individuos que la soliciten.
- Ψ Estar al alcance de todos.
- Ψ Confiabilidad.
- Ψ Aseguramiento de la calidad.

Al finalizar el proceso de certificación y con el objetivo de avalar que un individuo es competente en una función productiva, los organismos certificadores emiten un certificado de Competencia Laboral, mediante el cual

el Sistema de Certificación de Competencia Laboral reconoce formalmente la competencia demostrada conforme a una Norma Técnica de Competencia Laboral o calificación laboral.

Las características del certificado de Competencia Laboral son las siguientes:

- Ψ Tiene validez nacional.
- Ψ Tiene un formato único
- Ψ Está impreso y foliado bajo control del CONOCER.
- Ψ Esta avalado por la SEP y la STPyS.

Tercer nivel.- (Centros de Evaluación) son una red de instituciones o personas físicas acreditadas por un organismo certificador.

Participan en el Sistema de Certificación de Competencia Laboral realizando actividades de evaluación y verificación interna y podrán ser: centros de trabajo, instituciones de Capacitación publicas o privadas, así como las personas físicas que cuenten con capacidad técnica y las condiciones adecuadas para evaluar de conformidad con determinadas Normas Técnicas de Competencia Laboral o calificaciones laborales.

Sus funciones son:

- Ψ Realizar evaluaciones con métodos apropiados para recoger evidencias por desempeño, producto, conocimiento y/o de actitud de los individuos en una función productiva determinada.
- Ψ Garantizar a través de la verificación interna que las evidencias recogidas en el proceso de evaluación correspondan al candidato a la certificación y que se apeguen a las Normas Técnicas de Competencia Laboral o calificaciones laborales.

- Ψ Remitir al organismo certificador las evidencias obtenidas de la evaluación de los candidatos e informar con detalle de los resultados y de sus juicios para apoyar el dictamen final y la certificación.
- Ψ Realizar procesos de verificación interna.
- Ψ Colaborar en la verificación externa que realice el organismo certificador a los procesos de evaluación y verificación interna.
- Ψ Cumplir con las recomendaciones que el organismo certificador realice a los procesos de verificación interna y de evaluación.
- Ψ Informar a los organismos certificadores sobre la activación de sus procesos de evaluación a fin de que éstos puedan verificar el cumplimiento de los criterios establecidos por el Sistema de Certificación de Competencia Laboral,
- Ψ Asegurar que los verificadores internos y evaluadores demuestren su competencia en dichas funciones y obtengan la certificación correspondiente.

Debido a que el proceso de certificación requiere de un determinado tiempo, se hace necesario que inicialmente el mencionado personal cuente con experiencia, ya sea como Instructor, supervisor o ser una persona con un desempeño sobresaliente, vinculada con la subárea a la que corresponde la Norma Técnica de Competencia Laboral o calificación laboral en la que se acreditó al centro de evaluación bajo la condición de que los verificadores internos y evaluadores deberán obtener su certificación en un plazo de un año para continuar desarrollando dichas funciones, salvo prórroga autorizada por el CONOCER.

Es así como se ha desarrollado la información pertinente tanto a la Capacitación de personal como a lo que se refiere a las Competencias Laborales a su evaluación y certificación de ellas mismas y sobre todo, lo apropiado al concepto del Instructor.

En el siguiente capítulo se desarrollará lo concerniente a la institución de nivel medio superior.

CAPÍTULO 5

CAPACITACIÓN EN UN CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICA

5.1 Antecedentes del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

La página electrónica de este instituto (www.conalep.edu.mx) indica que el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) es una institución educativa de nivel Medio Superior que forma parte del Sistema Nacional de Educación Tecnológica. Fue creado por decreto presidencial en 1978 como un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Su objetivo principal se orientó a la formación de profesionales técnicos de nivel postsecundaria. En 1993 el decreto se reforma para abrir las expectativas en materia de capacitación laboral, vinculación intersectorial, apoyo comunitario y asesoría y asistencia tecnológicas a las empresas.

En 1994 de acuerdo a las necesidades del país, el Colegio adopta el esquema de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), iniciando la reforma de su modelo educativo en congruencia con dicho enfoque.

En 1998, como producto de su experiencia en el desarrollo de programas de Capacitación bajo el esquema de EBNC, emprende un proyecto para la acreditación de planteles como Centros de Evaluación de Competencias Laborales con propósito de impulsar la evaluación de competencias adquiridas a lo largo de la vida, con el referente en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).

Actualmente es una Institución federalizada, constituida por una unidad central que Norma y coordina al sistema; 30 colegios estatales; una unidad de operación desconcentrada en el DF y la representación del estado de Oaxaca.

El capital humano con que cuenta el Colegio es de 931 directivos; 14,610 académicos y 9,372 administrativos. Esta estructura hace posible la operación de los servicios en 268 planteles distribuidos en las principales zonas industriales del país, 8 Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST), y 110 unidades móviles.

El sistema "se caracteriza por impartir una formación orientada a la inserción en el mundo del trabajo, a través de módulos de educación basada en Normas de Competencia Laboral y la alternativa de una formación propedéutica para aquellos estudiantes interesados en cursar el nivel superior". (Secretaría de Educación Pública, 2000 Programa Nacional de Educación 2001-2006).

La oferta educativa atiende nueve áreas de formación ocupacional que agrupan 29 carreras de cobertura nacional, 20 de ellas dirigidas al sector industrial y nueve al de servicios. Adicionalmente, se tienen 11 carreras de cobertura regional.

Política de calidad

El Sistema Nacional de Colegios de Educación Profesional Técnica, tiene como compromiso realizar un trabajo profesional en la prestación de los servicios educativos; sustentado en valores institucionales y orientado a la búsqueda permanente de un mayor impacto social de éstos, cumpliendo los requisitos de todos los clientes, así como los legales aplicables, mejorando continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad con apego a la Norma ISO 9001:2001.

Misión Institucional

Formar profesionales técnicos, prestar servicios tecnológicos, de Capacitación, para y en el trabajo, así como de evaluación para la certificación de Competencias Laborales, a través de un modelo educativo, pertinente, equitativo, flexible y de calidad, sustentado en valores y vinculado con el mundo ocupacional para el desarrollo del país.

Visión

El sistema CONALEP es una institución de vanguardia en educación tecnológica, Capacitación laboral y servicios tecnológicos, con prestigio nacional e internacional que promueve el desarrollo sustentable y una mejor calidad de vida para las y los mexicanos.

El modelo académico es flexible y de calidad, con enfoque de Educación Basada en Normas de Competencia; forma parte de una sólida cadena de educación tecnológica en el país, articulado con los otros niveles educativos, lo que permite el tránsito vertical y horizontal entre las diferentes instituciones educativas.

Está constituido por una red de centros de aprendizaje permanente para la vida y el trabajo. Cuenta con metodologías y tecnología innovadora de educación abierta y a distancia.

En esta institución se asegura la calidad de los servicios con la acreditación y certificación conforme a estándares nacionales e internacionales de los planes y programas de estudio, de los procesos de vinculación social y de gestión, así como la certificación de competencias profesionales del personal.

Valores institucionales

- Ψ Respeto a la persona
- Ψ Compromiso con la sociedad
- Ψ Responsabilidad
- Ψ Cooperación
- Ψ Comunicación
- Ψ Mentalidad positiva
- Ψ Calidad

Política de calidad

El sistema CONALEP tiene como compromiso realizar un trabajo profesional, soportado en valores institucionales y orientados a la búsqueda permanente de un mayor impacto social de todos los servicios.

Propósito Institucional

Consolidar el modelo educativo del CONALEP como la mejor opción de formación de capital Humano para la competitividad y el fortalecimiento tecnológico de la empresa en la búsqueda de un mayor impacto social del trabajo, que contribuya significativamente al desarrollo sustentable en los ámbitos local, regional y nacional.

Una de las estrategias para el logro de los objetivos de esta institución constituye el desarrollo del proyecto de la Capacitación laboral (ya que es un factor clave para mejorar las oportunidades de empleo de los trabajadores y su calidad de vida) en su modalidad de Capacitación en el trabajo con el objeto de brindar a los técnicos la especialización y actualización de los conocimientos aplicados en el desempeño de sus labores que incidan en el incremento de sus percepciones.

Entre algunos de los usuarios más importantes se tiene a empresas públicas como al ISSSTE, al CJF (Consejo de la Judicatura Federal), a la SEMAR (Secretaría de Marina), al CFE (Comisión Federal de Electricidad), a SECTUR (Secretaría de Turismo), a la STPyS (Secretaría de Trabajo y Previsión Social), a la CONAGUA (Comisión Nacional del Agua) entre otras. Y entre las empresas privadas más importantes se tiene a GAMESA, FORD, SABRITAS, BACHOCO.

Los Centros de evaluación del Conalep promueven la Certificación de las Competencias Laborales, en beneficio de los alumnos, trabajadores y en general de los sectores productivos.

En las 32 entidades se cuenta con 266 planteles, 7 CAST (Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos) y Oficinas Nacionales acreditados como Centros de Evaluación.

Servicios de los Centros de Evaluación:

- Ψ Capacitación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral
- Ψ Evaluación de la Competencia Laboral.
- Ψ Gestión del certificado de Competencia Laboral.
- Ψ Asesoría en Competencia Laboral.

ATENCIÓN A LA COMUNIDAD

Como institución educativa, el compromiso es atender las necesidades de la población que demande servicios que podamos otorgarle; se busca apoyar a la población con capacidades limitadas de desarrollo en las zonas con bajos niveles de bienestar.

En un país con marcadas diferencias, cumplir con este compromiso implica actuar de manera local pensando de manera regional. Las acciones de

la institución benefician a grupos de población con necesidades específicas de desarrollo a solicitud expresa de las mismas comunidades, con quienes se acuerdan las características de los servicios y la manera en que participarán ambas partes, todo esto se desarrolla en coordinación con las autoridades y organismos públicos y privados para el bienestar social en la entidad, lo que permite alinearse a las estrategias de desarrollo estatal o regional, contribuyendo así a potenciar los esfuerzos que se realizan.

En general los servicios que se proporcionan son: la capacitación para el autoempleo y la asesoría técnica para la generación de proyectos productivos, la impartición de servicios de salud, el desarrollo de actividades para el mejoramiento de la infraestructura y espacios de convivencia en las comunidades beneficiadas, así como el apoyo a personas con capacidad diferenciada.

Los medios con que cuenta el Sistema CONALEP son principalmente sus 110 unidades móviles (81 están equipadas para realizar cursos de capacitación y 29 cuentan con equipamiento para proporcionar servicios de salud) las cuales se desplazan a lo largo del territorio nacional mediante 23 unidades de arrastre. En apoyo a la operación de las unidades móviles, los planteles proporcionan el personal técnico necesario para la impartición de los servicios, involucrando a sus estudiantes cuando las condiciones lo permiten, lo que fomenta el espíritu de servicio en los futuros profesionales técnicos y propicia la puesta en práctica de sus conocimientos, habilidades y destrezas.

El impacto social de esta labor ha recibido el reconocimiento de amplios sectores de la población, lo que la ha colocado como institución de avanzada en los programas de mediano plazo del Gobierno Federal en lo referente al

desarrollo social y humano, que estarán a cargo de diferentes órganos, dentro de los que destaca el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVyT), dado su carácter intersecretarial como coordinador de esfuerzos en el ámbito de la formación integral de los mexicanos, con el que se ha aliado estratégicamente para contribuir con experiencia y capacidad operativa a los ambiciosos fines que se le han encomendado a la institución.

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL OFERTADAS (NTCL)

El Sistema CONALEP actualmente cuenta con 47 Normas Técnicas de Competencia Laboral y 4 Unidades de Competencia Laboral en Función Clave, en las que cualquier persona se puede evaluar en Competencia Laboral. Éstas cubren las siguientes 7 áreas de Competencia Laboral:

- Ψ Cultivo, Crianza, Aprovechamiento y Procesamiento Agropecuario, Agroindustrial y Forestal
- Ψ Manufactura
- Ψ Salud y Protección Social
- Ψ Servicio de Finanzas, Gestión y Soporte Administrativo
- Ψ Tecnología Mecánica Eléctrica y Electrónica
- Ψ Transporte
- Ψ Ventas de Bienes y Servicios.

La evaluación se puede hacer por unidad de competencia laboral o por la calificación completa. Los Centros de Evaluación del Sistema Conalep están acreditados con 11 Organismos Certificadores (OC).

La oferta de Capacitación Nacional (ver anexo 3) es la siguiente:

- Ψ Sector Industrial

- ✓ Electricidad y Electrónica
- ✓ Mantenimiento e Instalación
- ✓ Procesos de Producción y Transformación Física
- ✓ Procesos de Producción y Transformación Químico Biológico
- ✓ Tecnologías de la Información
- Ψ Sector Servicios
 - ✓ Contaduría y Administración
 - ✓ Turismo
 - ✓ Salud

La visión de los cursos esta determinado en dos enfoques:

Enfoque en las necesidades específicas de las empresas;

- Ψ Cursos elaborados a partir de un diseño curricular
- Ψ Material instruccional elaborado
- Ψ Uso de la infraestructura y equipamiento de la institución
- Ψ La Capacitación se da dentro de las instalaciones de la empresa.

Enfoque en las necesidades específicas de los usuarios;

- Ψ Incorporación de elementos de Desarrollo Humano que fomentan el cambio de actitudes y reafirmación de valores
- Ψ Procedimientos estandarizados de acuerdo a la cobertura nacional, regional o local
- Ψ Flexibilidad de modalidades (presencial y a distancia)
- Ψ El proceso de Capacitación esta certificado por la Norma ISO 9000-2001

5.2 Breve historia del Plantel Santa Fe

De acuerdo con la memoria del reporte “Histórico Santa Fe” (2006) en 1982 el lic. Mario Ramón Beteta director general de la organización SOMEX y el lic. Fernando Elías Calles director general del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), firmaron un convenio de cooperación interinstitucional, que permitió el establecimiento del plantel CONALEP SOMEX, en instalaciones del Fomento Cultural de la organización SOMEX, ubicada en río Lerma n° 47, col. Cuauhtémoc en la ciudad de México, iniciando sus operaciones en septiembre de 1982, con la carrera de Profesional Técnico Asistente Ejecutivo, dirigida a empleados de SOMEX y a sus familiares, catalogado como modulo 200. El plantel CONALEP SOMEX inició como módulo 200 en el año de 1982 y en el año de 1984 fue autorizado para operar como módulo 400.

En julio de 1991, las autoridades de fomento cultural SOMEX, tomaron la decisión de que se tenían que desocupar las instalaciones en donde se encontraba ubicado el plantel, debido a que dicho edificio formaba parte del patrimonio inmobiliario del banco y sería incluido en la venta que implicaba la reprivatización de la banca nacionalizada, se comunico a las autoridades de CONALEP, específicamente a la dirección de inmuebles y equipamiento para que tomaran las acciones pertinentes y se pudieran apoyar con la renta de otro inmueble en donde se reubicara al plantel.

Con base a la situación mencionada, se efectuaron las cotizaciones correspondientes para el arrendamiento de otro inmueble, en donde se pudiera reubicar el plantel, al constatar los costos tan altos de arrendamiento se tuvo que buscar otra alternativa encontrando un apoyo institucional, consiguiendo a

préstamo de comodato con la delegación Miguel Hidalgo las instalaciones, en la que anteriormente se ubicaba el Instituto Federal Electoral en una superficie de 1423 m², se firmó dicho convenio de coparticipación y se estableció que cuando se contara con un terreno e inmueble propios para reubicar el plantel, se devolverían dichas instalaciones, siendo esto en diciembre de 1996.

El plantel servicios bancarios y bursátiles inició sus operaciones en 1992, con las carreras de Profesional Técnico Asistente Ejecutivo y Profesional Técnico en Servicios Bancarios y Bursátiles.

Fue en enero de 1997, cuando se iniciaron las operaciones del Plantel Santa Fe, en un terreno donado por el gobierno de la ciudad de México, ubicado en av. Juárez esquina con prolongación 16 de septiembre colonia Las tinajas delegación Cuajimalpa de Morelos, con la construcción realizada por el CAPFCE (Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas) con las carreras de Profesional Técnico Asistente Ejecutivo y Profesional Técnico en Servicio Bancarios y Bursátiles, es hasta septiembre del mismo año en el que con la reforma educativa se cambiaron estas por Profesional Técnico en Asistente Directivo y Profesional Técnico en Informática.

En el año 2003 hay un cambio a nivel nacional dentro del plan de estudios de esta institución ya que ahora los alumnos pueden egresar como Profesionales Técnicos Bachilleres, es decir, ahora además de su profesión técnica obtienen el grado de bachillerato.

Dentro del rubro de Capacitación es importante mencionar que se han llevado a cabo diversos cursos de capacitación en diferentes empresas del entorno, las cuales han sido convenidas por el plantel, ya que anteriormente

solo se limitaba a dar cursos de capacitación para el trabajo, en la Delegación Cuajimalpa, lo que se denominaba PROBECAT (Programa de Becas para Trabajadores desempleados), es hasta el 2001 cuando desaparece la modalidad y solo se concentra el área en establecer cursos con las empresas.

En el año 2001 se inician los cursos de Capacitación-actualización con opción a titulación, esto con la finalidad de dar a conocer a este plantel CONALEP Santa Fe como centro de capacitación, así como los cursos dirigidos al público en general en materia de inglés y computación, de los cuales hasta la fecha se ha obtenido muy buena respuesta.

En el año 2002, CONALEP firma un convenio con SETRAVI a nivel Distrito Federal con la finalidad de capacitar a los conductores de TAXI, como requisito indispensable para obtener su tarjetón por lo que en ese año inician cursos aumentando en su totalidad con respecto al año anterior.

Es en el 2003 cuando aumenta considerablemente el total de cursos de capacitación por el convenio con SETRAVI, conjuntamente con los cursos concertados en la Secretaría de Marina.

En el 2004, este plantel ya no es considerado como sede para cursos de capacitación SETRAVI por lo que se trabajo únicamente con empresas concertadas por el plantel como son Secretaría de Marina, Delegación Cuajimalpa, CEDEX, Nestlé, obteniendo como respuesta 24 cursos de capacitación en el trabajo.

Cada vez son más los cursos que ofrece el Plantel Santa Fe, ya que no solamente se limita a ofrecer los que competen a las dos áreas como son Asistente Directivo, e Informática, sino que se han ofrecido cursos de otras áreas como son mecánica automotriz, mantenimiento, etc. Esto con la finalidad

de poder cubrir con la detección de necesidades de capacitación de las empresas del entorno.

A partir del año 2000 se conformó el 1^{er} Comité de Vinculación en el plantel, resultando con ello un mejor y más eficiente acercamiento con el sector productivo, las instituciones públicas y la comunidad.

Conjuntamente con las áreas que comprenden al plantel, se brinda la promoción y la ubicación de alumnos con calidad de acuerdo al perfil profesional que el sector productivo demanda, además de ofrecer la capacitación y certificación que el entorno lo solicite.

Asimismo se difunde la visión y la misión del sistema CONALEP a las escuelas de educación básica del entorno con el objetivo de brindar orientación a los alumnos egresados de secundarias y que ellos mismos marquen su propia visión sobre sus expectativas de estudio y determinen su misión de "Una Profesión para la Vida".

De esta promoción y vinculación se ofrece CONALEP Santa Fe como la mejor opción en educación técnica bachiller en esta zona de la ciudad de México.

Con todo esto se ha pretendido cubrir lo relacionado con la Capacitación dentro de las organizaciones así como su trascendencia dentro de la institución y sobretodo lo referente a las Normas de Competencia Laboral ya que es importante dentro de este trabajo el revisarlas ya que la propuesta siguiente (el perfil del Instructor) esta determinada en base a estas Normas.

CAPÍTULO 6

Propuesta del perfil del Instructor en base al Modelo de Competencias Laborales

Dentro de la estructura organizacional del plantel Santa Fe, existe la coordinación de Capacitación, la cual dentro de sus funciones tiene la de ofrecer servicios de Capacitación en el trabajo, que comprende cursos de especialización dentro del plantel y que son solicitados por las empresas e instituciones.

Sin embargo la problemática a la que se enfrenta el coordinador de esta área no es la promoción de los cursos con las empresas, ni la logística ni la estructura o infraestructura de éstos; es, en todo caso, la plantilla de instructores que tiene a su disposición porque es un conjunto inestable de profesionales, es decir, los mismos profesores que en determinado momento imparten una o varias materias son los mismos que imparten un curso de Capacitación lo que repercute en la calidad de dichos eventos porque no todos tienen el perfil de un Instructor y mucho menos en Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral.

En abundancia a esto se puede decir que las empresas toman en cuenta el perfil del Instructor encargado del o los cursos a impartir. El boletín COPARMEX (Alta Dirección, 2006) nos dice al respecto que a lo largo de de la experiencia de las empresas, la contratación de especialistas de Capacitación demuestra que se requiere de precauciones adicionales a las requeridas en otro tipo de asesorías, debido a 3 factores básicos:

- 1) La organización expone a su personal durante un mínimo de tiempo (20 – 100 hrs.) a la concepción de trabajo de un Instructor.

- 2) Los resultados son especialmente intangibles y sus repercusiones variadas dependiendo del clima organizacional, organización del trabajo y políticas internas.
- 3) La calidad del Instructor no puede fundarse exclusivamente en sus antecedentes con otras empresas o su currículum, ya que diversos factores hacen decrecer o aumentar el rendimiento del expositor.

La COPARMEX ha definido a este respecto por medio de la Comisión Nacional de Capacitación y Productividad algunos criterios:

- Ψ La empresa es autónoma en la gestión del desarrollo de su personal, esto es, tiene la capacidad organizacional y administrativa para desarrollar a su personal y acudir al proveedor que más le convenga a sus intereses.
- Ψ La Capacitación a pie de máquina, es decir, la que se realiza en línea o durante el proceso de la prestación de servicios, se da como una actividad inherente a la administración, sin embargo es necesario controlarla para optimizar sus resultados.
- Ψ Promover el fortalecimiento de un mercado libre de capacitadores, en donde los empresarios los seleccionen por sus capacidad, solvencia moral y profesionalismo, y no solo por tener un registro oficial emitido por las autoridades del trabajo.
- Ψ Ampliar la visión de la administración de las empresas para que en la Capacitación tecnológica utilicen instructores internos y/o externos según convenga a cada situación específica.

Dentro del mercado de Capacitación se encuentra que algunos instructores destacan el hecho de pertenecer a Instituciones Capacitadoras y

tener un registro ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Como es notorio el registro de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social permite al Instructor dar o brindar Capacitación pero no garantiza en forma alguna su capacidad por lo que es necesario que el comprador de Capacitación este alerta en:

- Ψ Condicionar la compra (de Capacitación). El Instructor puede haberse definido dentro de los planes y programas de Capacitación. La ley obliga a los patrones a especificar al Instructor y el registro de éste en el cuerpo de los planes y programas. Por lo que es más importante conocer las habilidades del Instructor y su calidad como expositor, que su registro.
- Ψ Los instructores, como cualquier otro proveedor, manejan diferentes grados de eficiencia, temas y tópicos; la mayoría de ellos se han formado en la práctica dentro de las empresas por lo que es común encontrarse con Contadores Públicos, Ingenieros y Humanistas como ponentes, en ramos tan disímiles como el Desarrollo Organizacional o la Selección de Recursos Humanos.

El mercado de instructores está intensamente dividido, por lo que existe un sinfín de organizaciones, tanto de organismos empresariales como de despachos independientes, por lo que hay gran posibilidad de encontrar variedad de precios y calidad de expositores.

Aún más, el mismo boletín hace 3 recomendaciones a las empresas para comprar Capacitación:

- 1) No contratar compulsivamente, ni dejar en manos de un solo Instructor los eventos.

- 2) Contratar al instituto, organización o despacho exclusivamente en el área de su especialidad y no permitir que un solo instituto aborde temas en los que no domine claramente el tema (Administración, producción, ventas, etc.).
- 3) Los precios de los eventos no necesariamente reflejan su calidad, así como el valor que se propone en carpetas, medios audiovisuales, etc.

Es por esto que el objetivo del presente trabajo a la vez necesario y urgente es establecer el perfil del Instructor de Capacitación en base a las Normas de Competencia Laboral con el siguiente procedimiento:

Ψ Un evento de Capacitación en el que participe toda la plantilla de instructores integrada en este plantel.

La principal característica del curso será el estilo modular ya que permite proponer un programa flexible y pertinente al incorporar elementos teóricos, prácticos y actitudinales que le proporcionan al Instructor medios que complementan su desempeño profesional, además en este tipo de programa los participantes son activos construyendo el conocimiento por medio de la práctica y la discusión.

Ψ Uso del análisis funcional para identificar las Competencias Laborales relacionadas a esta función productiva de los Instructores en formación. (ver anexo 4)

Ψ La temática general será de acuerdo a la formación de Instructores pero con el perfil propuesto en las Normas de Competencia Laboral.

La estructura general del curso a cubrir en 40 horas (5 días de 8 hrs. c/u); constaría de 5 módulos los cuales serían:

1. Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral

2. Perfil del Instructor Competente
3. Planeación didáctica
4. Desarrollo de una sesión de Capacitación
5. Evaluación

Para los fines de la propuesta solo se desarrolló el segundo modulo, plataforma de esta tesina cuya propuesta se basa en una Norma Técnica de Competencia Laboral y en la estructura que tiene. Así que se describirá para su discusión y aprendizaje, y consiste en lo siguiente:

I. Datos generales de la calificación

Título. Competencias básicas de un Instructor de Capacitación

Ψ Propósito.

Presentar los parámetros necesarios que permitan identificar las competencias básicas de un Instructor en la función de impartir cursos de Capacitación. (Entendiendo por ello la planeación didáctica; la impartición de cursos; y la evaluación tanto del aprendizaje como del proceso en sí).

Nivel de competencia. Cuatro

Justificación del nivel. Los candidatos a esta calificación desarrollan funciones de naturaleza muy diversa que requieren de creatividad, autonomía y responsabilidad, además de facilidad para tratar a los demás e influir en ellos.

Área de competencia.- Desarrollo y extensión del conocimiento

Subárea de competencia.- Educación y Capacitación

Tipo de Norma. Nacional

Cobertura. Personal que se dedique a la impartición de cursos de Capacitación

II. Unidades de Competencia Laboral que conforman la calificación

Título. Impartir cursos de Capacitación

Clasificación. Genérica

Propósito de la unidad.- Proporcionar los parámetros que permitan identificar las competencias básicas de un Instructor en la función de impartir cursos de Capacitación. (Entendiendo por ello las técnicas y recursos didácticos en un curso de capacitación).

III. Elementos que conforman la Unidad

Título del elemento. Preparar las sesiones de Capacitación

Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:

1. El plan de sesión esta elaborado de acuerdo con el resultado de aprendizaje previsto en los objetivos.
2. Los componentes de los programas de Capacitación están bajo el enfoque de Competencias Laborales.
3. El contenido del plan de sesión expresa: los objetivos, sus contenidos, la duración, los recursos a utilizar, las técnicas didácticas y la forma de evaluación.
4. la comprobación de la existencia y funcionamiento de lo requerido se realiza antes de cada sesión de acuerdo con la lista de verificación.

Campo de aplicación: (categoría) Cursos de Capacitación.

Evidencias.

Evidencias por producto.-

1. Un curso impartido
2. El contenido de un curso impartido

3. Los componentes del plan de sesión
4. Los resultados de aprendizaje
5. Los criterios de evaluación
6. El plan de evaluación

Evidencias de conocimiento.

1. Principales características de las técnicas instruccionales
2. Principios de las principales teorías del aprendizaje aplicadas en la impartición de un curso de Capacitación.
3. Principios de la Andragogía y su aplicación en la impartición de cursos de Capacitación.

Evidencias de actitudes.

Este tipo de evidencias serán evaluadas a través de todas las evidencias mencionadas y se dará énfasis en 4 habilidades como son; la habilidad en la planeación didáctica, habilidad en el manejo de grupos y personas, habilidad de comunicación y relación interpersonal y la habilidad para identificar y aplicar estrategias de evaluación.

IV. Elementos Generales para la Evaluación

Lineamientos Generales para la Evaluación.

El participante impartirá una sesión de Capacitación de acuerdo con las evidencias por producto, de conocimiento y de actitudes.

Glosario.

Andragogía: Es la parte de la pedagogía que se interesa por la educación de los adultos a través de la transmisión de conocimientos, habilidades y actitudes en un proceso de enseñanza - aprendizaje.

Material didáctico: todos los elementos físicos utilizados por el Instructor y los participantes que ayudan al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Capacitación: Comprende el diseño de cursos; el diseño de los instrumentos para la evaluación, tanto del aprendizaje como del curso en sí; la impartición de los cursos, que comprende la preparación de las sesiones en sí y el seguimiento a lo aprendido (esto último en forma individual o grupal).

Cursos de Capacitación: Los cursos de Capacitación a los que se refiere la Norma son todos los procesos presénciales de enseñanza-aprendizaje.

Normas de Competencia Laboral:

Técnicas instruccionales: Las Técnicas didácticas a las que se refiere la Norma son: Demostración/Ejecución o técnica de los cuatro pasos; Conferencias o de Exposición; Diálogo o Discusión; Dramatización; Juego de roles; etcétera.

Bibliografía: En la Norma se entiende por Bibliografía tanto la lista de publicaciones como las referencias literarias que acompañan a los manuales.

Plan de sesión: Documento que utiliza el Instructor como guía durante la impartición de una sesión.

Propuesta: “El perfil del Instructor en base al modelo de Competencias Laborales”

Dirigida a: 25 Instructores de CONALEP plantel Santa Fe

Tipo de curso: Modular

Método propuesto para facilitar la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral: **Análisis Funcional**

Ψ Para el presente trabajo no se desarrollo esta unidad

	NOMBRE	CONTENIDO
Modulo 1	Capacitación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral	Ψ -
Modulo 2	El perfil del Instructor competente Objetivo: identificar las competencias básicas de un Instructor en la impartición de cursos de Capacitación.	Unidades de competencia Laboral I. Datos generales de la calificación (Norma Técnica) II. Unidades de Competencia Laboral que conforman la calificación III. Elementos que conforman la Unidad IV. Elementos Generales para la Evaluación
Modulo 3	Planeación didáctica	Ψ -
Modulo 4	Desarrollo de una sesión de Capacitación	Ψ -
Modulo 5	Evaluación	Ψ -

Las ventajas que podría traer un curso de esta naturaleza estarían enfocadas a obtener un grupo de Instructores con un perfil bien definido en Competencias Laborales, es decir, una plantilla de profesionales que cuenten con una serie de características que sirvan a un elevado rendimiento en la impartición de cursos de Capacitación.

Otra ventaja muy importante sería obtener un grupo de trabajo muy estable en este empleo ya que se obtendría un consistente plan de trabajo.

Por ultimo la Capacitación representaría para el Instructor una evidencia de reconocimiento a su labor dentro del plantel. (Ésto para su evaluación dentro del plantel y así obtener una mayor remuneración debido al estímulo docente).

En cuanto a las desventajas mencionare algunas que serían un obstáculo para este propósito.

- Ψ El personal sólo acepte tal evento dentro de su horario normal de labores.
- Ψ No existan condiciones de recursos humanos, materiales y/o financieros para tal fin.
- Ψ La carga horaria asignada sea excesiva para los integrantes del curso.
- Ψ Poca o nula difusión de este evento.
- Ψ Bajo interés por recibir el curso de Capacitación.

Una adecuada planeación y difusión de tal evento implicaría que fuera aceptado y en su momento autorizado y ejecutado dentro del plan de trabajo de la coordinación de Capacitación y así tendría que promoverse para atraer no sólo a los profesores agrupados en la plantilla de Instructores sino a todos aquellos que pudieran ser también parte de ésta.

Conclusiones

En cualquier organización laboran diferentes profesionistas que se dedican a dar cursos de Capacitación, tales como Ingenieros, Administradores, Pedagogos, Sociólogos, Contadores, Psicólogos, etc. Siendo nuestra profesión (Psicología) más afín a este tipo de actividad porque nuestra preparación académica nos permite hacer una planeación de los eventos de Capacitación más coordinada y organizada ya que establecemos los elementos en esta etapa con los recursos y estrategias apropiadas haciendo uso del tiempo y espacio; utilizando las estrategias adecuadas de enseñanza-aprendizaje; reiterando lo valioso de contar con las condiciones e instalaciones necesarias y sobre todo la importancia de la evaluación del evento.

Además de otras habilidades como el mantener el mayor contacto visual posible o hablar bien ante el auditorio para detectar el grado de motivación o de interés de los participantes.

El modelo educativo del CONALEP se basa en el modelo de Competencias Laborales así que los profesores (ahora Profesional de Servicios Académicos) fueron capacitados en este modelo.

Esto debería haber repercutido en la eficiencia y eficacia de los eventos de Capacitación ya que se esperaría que los Instructores siendo la misma plantilla de profesores tuvieran igual formación en este tipo de educación pero no funcionó así ya que la plantilla es inestable y volátil, es decir, tiene una muy alta rotación de personal y debido a esto no todos los Instructores saben impartir un curso de Capacitación en este tipo de modalidad.

El Plantel Santa Fe como lo exprese anteriormente, se dedica a brindar educación técnica pero también ofrece cursos de Capacitación dentro y fuera del plantel. El disponer con una plantilla de Instructores formados en

Competencias Laborales debería ser una de las directrices principales del plantel y es por esto que al proponer un curso de Capacitación referente al perfil de Instructores competentes comprendí lo importante y valioso que es tener en cuenta una serie de características afines al trabajo desarrollado así como conocer los cambios que se han producido para mejorar el desempeño en base a la labor de cada uno de los trabajadores.

Este trabajo tiene varias conclusiones:

- Ψ Conocer los cambios fundamentales que se han dado en materia de Capacitación y Desarrollo tanto para las empresas como para los trabajadores.
- Ψ Estar al tanto de la formación y actualización que como Psicólogos (Instructores y facilitadores) nos debemos.
- Ψ Aportar nuestra preparación al servicio de la organización en la que desarrollamos nuestro trabajo.
- Ψ Ser promotor del desarrollo de otra gente.

Finalmente, se sugiere que:

- Ψ se desarrollen ampliamente los módulos propuestos en el curso de Capacitación.
- Ψ El curso de Capacitación referido dentro de la propuesta se divulgue ampliamente y sea reconocido a los participantes inmediatamente.
- Ψ En complemento a lo anterior se tomen en cuenta las posibles indicaciones de los participantes a la mejora de tal evento.
- Ψ Abordar todos los temas propuestos para así actualizarse y reconocer lo que es un Instructor competente.

Hacer evaluaciones periódicas a los resultados que arroje tal evento.

GLOSARIO

ANÁLISIS FUNCIONAL: Es un método que facilita la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL). Se basa en un proceso en el que se identifica el propósito principal y las actividades y funciones clave de una rama de actividad o empresa, hasta llegar a especificar las contribuciones individuales que se expresarán finalmente en términos de Competencia Laboral en una Norma.

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

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. Se sustenta en procedimientos de enseñanza y evaluación, orientados a la obtención de resultados observables del desempeño; su estructura curricular se construye a partir de la información y criterios establecidos en las Normas de Competencia Laboral. Una de las características esenciales de este modelo es que debe ser altamente flexible en métodos y tiempos de aprendizaje, y ajustarse a las necesidades del individuo.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL: Acto por el cual un organismo, de tercera parte, reconoce y testifica, dentro del Sistema de Certificación de Competencia Laboral por medio de un documento con validez nacional, que un individuo ha demostrado, de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral, que es competente para el desempeño de una función laboral determinada.

COMPETENCIA: Es el desempeño de los conocimientos, las aptitudes y la actitudes en determinado contexto.

COMPETENCIA LABORAL: Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el saber hacer y el saber ser.

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

CONOCIMIENTO: Es el componente cognitivo que sustenta una Competencia Laboral y que se expresa en el saber cómo ejecutar una actividad productiva. Incluye el conjunto de teorías, principios y datos asociados al desempeño de la Competencia Laboral de que se trate. (Ver evidencia de conocimiento.)

ELEMENTO DE COMPETENCIA: Parte constitutiva de una unidad de competencia que corresponde a la función productiva individualizada, es decir, que expresa lo que una persona debe ser capaz de hacer en el trabajo.

EVALUACION DE COMPETENCIA LABORAL: Proceso por medio del cual se reúnen suficientes evidencias de la Competencia Laboral de un individuo, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas Técnicas de Competencia Laboral establecidas, y se emiten juicios para apoyar el dictamen de si la persona evaluada es competente, o todavía no competente, en la función laboral en cuestión.

EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO: Parte constitutiva de una Norma Técnica de Competencia Laboral que hace referencia a la posesión individual de un conjunto de conocimientos, teorías y principios; y habilidades que permiten al trabajador contar con un punto de partida para un desempeño eficaz. Este tipo de evidencia también debe evaluarse; sin embargo, su evaluación no parte de la teoría por sí misma, sino de la combinación de teoría con resultados de desempeño.

EVIDENCIA DE EVALUACIÓN: Hace referencia a las situaciones, resultados y/o productos requeridos para demostrar un desempeño eficiente en las circunstancias y ámbitos que determina la Norma de Competencia Laboral y de los niveles de conocimiento y compromiso esperados.

EVIDENCIA POR DESEMPEÑO: Parte constitutiva de una Norma Técnica de Competencia Laboral, que hace referencia a una serie de resultados y/o productos, requeridos por el criterio de desempeño y delimitados por el campo de aplicación, que permiten probar y evaluar la competencia del trabajador. Cabe hacer notar que en este apartado se incluirán las manifestaciones que correspondan a las denominadas habilidades sociales del trabajador.

GRUPOS TÉCNICOS DE LOS COMITES DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL: Formados por personal experto de las empresas (empresarios, trabajadores, supervisores, profesionistas) y eventualmente clientes o proveedores, todos ellos con experiencia e interés en las funciones a normalizar. La actividad principal del grupo es desarrollar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral, para lo cual efectuarán las consultas necesarias dentro de las organizaciones del área de competencia para su validación. Asimismo, los Grupos Técnicos se encargarán de establecer criterios para la evaluación y verificación de las competencias de los individuos.

HABILIDAD: Destreza y precisión necesaria para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido.

NIVEL DE COMPETENCIA: Grado de autonomía y complejidad de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados en el desempeño de una función productiva.

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.

NORMALIZACIÓN: Actividad encaminada a establecer, respecto a problemas reales o potenciales, disposiciones destinadas a un uso común repetido, con el fin de conseguir un grado óptimo de orden en un contexto dado.

NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL (NTCL): Documento en el que se registran las especificaciones en base a las cuales se espera sea desempeñada una función productiva. Cada Norma Técnica de Competencia Laboral estará constituida por unidades y elementos de competencia, criterios de desempeño, campo de aplicación y evidencias de desempeño y conocimiento. Asimismo, cada Norma Técnica de Competencia Laboral expresará el área y el nivel de competencia.

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.

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.

PUESTO DE TRABAJO: Conjunto de funciones desempeñadas por un individuo en el lugar de trabajo.

SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL (SCCL): Conjunto de elementos, acciones y procedimientos encaminados a establecer mecanismos de evaluación y certificación de Competencia Laboral, de conformidad con las Normas Técnicas establecidas, así como mecanismos de acreditación para personas físicas y morales que participen en este proceso, con el propósito de otorgar reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo de su carrera productiva, independientemente del modo en que ésta haya sido adquirida.

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.

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.

UNIDAD DE COMPETENCIA BÁSICA: Referida a las habilidades consideradas como mínimo para la realización de cualquier trabajo.

UNIDAD DE COMPETENCIA GENÉRICA: Se refiere a funciones o actividades comunes a un número significativo de áreas de competencia.

UNIDAD DE COMPETENCIA ESPECÍFICA: Se refiere a conocimientos, habilidades y destrezas propios de una función que se identifica generalmente con una ocupación.

ANEXO N.º 1

	Modelo Tradicional	Modelo por Competencias
Concepto	Evaluación de la capacidad de aprendizaje o de los logros.	Evaluación del desempeño en si en un modelo laboral.
Bases	Currículos definidos desde el centro por los maestros.	Normas explícitas de desempeño determinadas por la Industria o la investigación.
Requisitos de Evaluación	Integrados a los programas de aprendizaje.	Independientes de cualquier programa de aprendizaje.
Evidencias	Tareas y exámenes. Tipos de evidencias predeterminados en el plan de estudios.	Desempeño en el lugar de trabajo y otros medios. Regido únicamente por reglas relacionadas con la calidad de las evidencias. Criterios referenciados; criterios de validación e individualizados.

ANEXO N.º. 2

ÁREA DE COMPETENCIA	SUBÁREAS
1. Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustria y forestal.	1.1 Agricultura 1.2 Ganadería 1.3 Pesca y acuicultura 1.4 Forestal y silvicultura 1.5 Agroindustrias y empaques 1.6 Producción biotecnológica 1.7 Caza
2. Extracción y beneficio	2.1 Exploración 2.2 Extracción 2.3 Refinación y beneficio 2.4 Provisión de energía y agua
3. Construcción	3.1 Planeación y supervisión 3.2 Edificación 3.3 Acabado 3.4 Instalación y mantenimiento
4. Tecnología mecánica, eléctrica y electrónica	4.1 Tecnología mecánica 4.2 Tecnología eléctrica y electrónica 4.3 Tecnología marina 4.4 Tecnología aeronáutica 4.5 Tecnología de procesos industriales
5. Telecomunicaciones	5.1 telefonía 5.2 Telegrafía 5.3 Telemática 5.4 Televisión 5.5 Radio transmisión 5.6 Comunicación satelital
6. Manufactura	6.1 Procesamiento de minerales 6.2 Metalurgia 6.3 Procesamiento de materia orgánica 6.4 Procesamiento de textiles y prendas de vestir 6.5 manufactura de productos de consumo 6.6 manufactura de productos químicos 6.7 manufactura de productos metálicos 6.8 manufactura de productos eléctricos 6.9 Automotriz

ÁREA DE COMPETENCIA	SUBÁREAS
7. Transporte	7.1 Transporte ferroviario 7.2 Transporte por vehículos automotores 7.3 Transporte aéreo 7.4 Transporte marítimo
8. Ventas de bienes y servicios	8.1 Comercio 8.2 Alimentación y hospedaje 8.3 Servicios de turismo 8.4 Servicios de limpieza y vigilancia 8.5 Servicios de belleza 8.6 Servicios de esparcimiento 8.7 Servicios de técnicos y personales
9. Servicios de finanzas, gestión y soporte administrativo	9.1 Bolsa, banca y seguros 9.2 Finanzas y contabilidad 9.3 Compras e inventario 9.4 Administración de personal 9.5 Trabajo de oficina 9.6 Servicio postal y mensajería 9.7 Servicios legales 9.8 Desarrollo de sistemas
10. Salud y protección social	10.1 Servicios médicos 10.2 Protección sanitaria 10.3 Seguridad social 10.4 Seguridad pública
11. Comunicación social	11.1 Publicación 11.2 Radio, cine y televisión 11.3 Interpretación artística 11.4 Traducción 11.5 Publicidad y propaganda 11.6 Servicios bibliotecarios 11.7 Diseño y exhibición
12. Desarrollo y extensión del conocimiento	12.1 Educación y Capacitación 12.2 Ciencias biológicas y ecología 12.3 Física y química 12.4 Matemáticas 12.5 Ciencias sociales

ANEXO N.º. 3

Cursos más demandados para la institución

Ψ Sector Industrial

- ✓ Electricidad y Electrónica
 - Electrónica
 - Mantenimiento electrónico
 - Reparador de aparatos electrodomésticos
 - Electrónica industrial
 - Circuitos eléctricos
 - Electricidad básica
 - Electricidad industrial
 - Sistemas digitales
 - Radar
 - Controladores Lógicos Programables

- ✓ Mantenimiento e instalación
 - Montacargas
 - Neumática
 - Fuel injection
 - Mecánica
 - Operador de autotransporte de carga
 - Lubricación
 - Inyección electrónica de gasolina
 - Motores eléctricos
 - Hidráulica
 - Afinación de motores a gasolina
 - Asesor electrónica básica automotriz
 - Aire acondicionado

- ✓ Procesos de Producción y Transformación Física
 - Fabricación de puertas, marcos y ventanas de madera
 - Torno
 - Fresadora
 - Control de calidad
 - Metrología
 - Diseño de calzado
 - Metalurgia básica
 - Diseño y moda
 - Herrería
 - Procesos de fabricación metálica

✓ Procesos de Producción y Transformación Químico Biológico

- Química básica
- Tratamientos térmicos
- Control de calidad de alimentos
- Metalurgia
- Curtido
- Productividad
- Agroecología
- Trazo y pailería

✓ Tecnologías de la Información

- Word (básico, intermedio y avanzado)
- Excel (básico, intermedio y avanzado)
- Power Point (básico, intermedio y avanzado)
- Internet y correo electrónico
- Redes de computadoras
- Manejo de hojas Web
- Programador
- Mantenimiento de PC'S
- Autocad
- Corel Draw básico
- Diseño básico
- Windows
- Base de datos
- Page maker

Ψ Sector Servicios

✓ Contaduría y Administración

- Trabajo en equipo
- Matemáticas
- Calidad en el servicio
- Manejo de conflictos
- Atención y trato al público
- Actitudes y valores
- Motivación laboral
- Desarrollo Humano y calidad
- Relaciones Humanas
- Contabilidad
- Formación de instructores

✓ Turismo

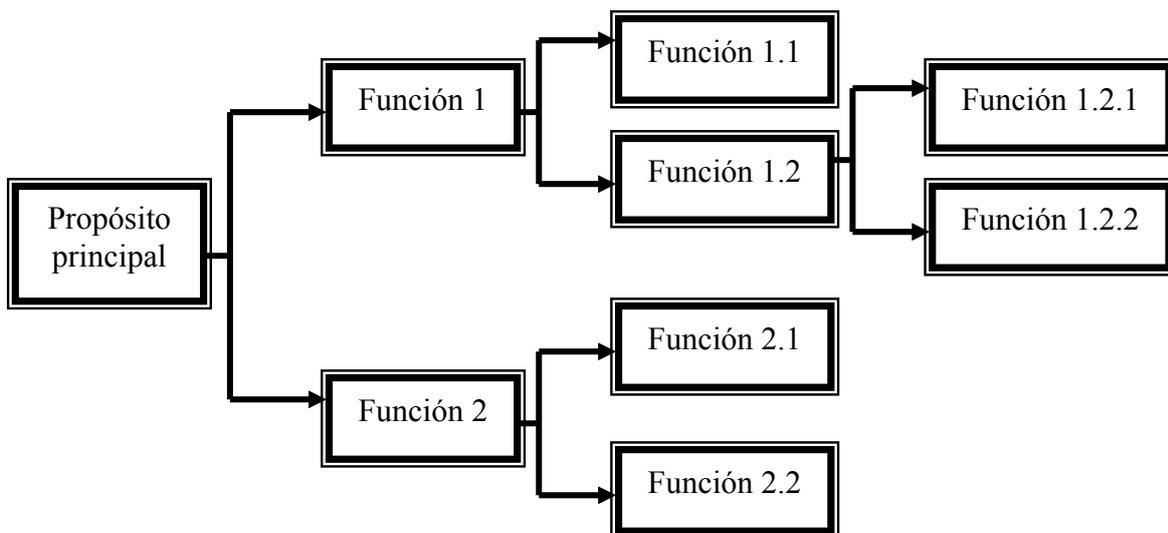
- Preparación de alimentos
- Servicio y atención a comensales
- Valores y actitudes
- Atención huésped/cliente
- Servicio de estaciones
- Inglés
- Cocina internacional
- Diplomado de alta cocina
- Comida vegetariana
- Capitán de botones
- Preparación de bebidas

✓ Turismo

- Primeros auxilios
- Seguridad e higiene
- Salud pública
- Enfermería
- Enfermería quirúrgica
- Enfermería pediátrica
- Enfermería gineco-obstétrica
- Auxiliar responsable de farmacia
- Optometría

ANEXO No. 4

Para fines de normalización, la Competencia Laboral puede derivarse del análisis de las funciones productivas a partir de la definición de su propósito principal, ya que ésta no puede derivarse del análisis ocupacional tradicional, por medio del cual se identifican y enuncian tareas por puesto de trabajo.



Este método se conoce con el nombre de **Análisis Funcional**, el cuál consiste en aplicar un enfoque que va de lo general a lo particular, para identificar las relaciones que se van generando entre los propósitos, funciones, unidades y elementos de competencia de una función productiva.

El resultado es el mapa funcional en el que expresan el propósito principal, las funciones clave y las subfunciones, hasta llegar al concepto de elemento de competencia.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

Agudelo, Santiago. (1998). Certificación de Competencias Laborales. Aplicación en Gastronomía. Montevideo, Cinterfor/OIT.

Zúñiga, G. S. (1989) Revista de Capacitación y Desarrollo: Como comprar Capacitación. V1 No. 2

Ansorena Cao, Álvaro de. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos. México, Paidós Ibérica.

Argüelles, Antonio. (1996). La Capacitación Basada en competencias en el Reino Unido. México, Limusa.

Arias Galicia, Fernando. (1989). Administración de Recursos Humanos México, Trillas.

Atkinson. (2006). Citado en Sobre competencias. La Habana Cuba.

Ayala, Eduardo y otros (1975). México en la historia contemporánea. México, Consejo editorial.

Bolaños Martínez, Raúl (1984). Historia, nuestro pasado. (3^a Ed.) México, Kapeluz.

Boyatzis, R.E. (2006). Citado en: Sobre competencias. La Habana Cuba,

Brom, Juan. (1973). Esbozo de Historia Universal. México, Grijalbo.

Buen Lozano, Ernesto de. (1997). Derecho del trabajo. México, Porrúa.

Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA Revista CEDEFOP 1.

Chruden, Herbert. (1989). Administración de Personal. México, Compañía Continental.

CONALEP. (2002). EBNC: fundamentos y contexto. México,

CONOCER. (1998). Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC). México.

Craig y Bittel L. (compiladores) (1994). Manual de entrenamiento y desarrollo de personal. México, Diana.

Dirección de Capacitación y Adiestramiento. Subdirección técnica. (1981). Glosario de términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento. (Edición Especial por el departamento de formulación de criterios, oficina de programas específicos). México.

Ducci, María Angélica. (1997). El enfoque de Competencia Laboral en la perspectiva internacional en: Formación basada en Competencia Laboral. Cinterfor/OIT, Montevideo.

Escamilla Ubaldo, Claudia Norma. (2003). Surgimiento del Sistema Normalizado y Certificado de Competencia Laboral. Tesina. Universidad Nacional Autónoma de México, México,

Flippo, Edwin B. (1978). Principios de administración de personal. México, Mc Graw-Hill.

Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia. (1997). Competencias Laborales: tema clave en la articulación, educación, trabajo. Cuestiones actuales de la formación. Montevideo, Cinterfor/OIT.

García Anaya, Felipe. (2000). La Capacitación y Adiestramiento en México, ineficaz para generar productividad. Tesis Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Gonzci, Andrew y Athanasou, James. (1996). Instrumentación de la Educación Basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia. México, Limusa.

Grados Espinosa, J. (2001). Capacitación y Desarrollo de personal México, Trillas.

Hernández Herrera, Ramón. (2000). La importancia de determinar el perfil del puesto del encargado del seguro social en una empresa del sector privado. Tesis Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Histórico Santa Fe. Memoria del reporte del plantel Santa Fe 2006. México,

Huicocha Gómez, Mireya y Maca Sánchez, rita. (1999). La nueva didáctica: un enfoque de formación ante la Capacitación. Tesis Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores-Aragón. México.

Jiménez León, Gerardo. (1996). Administración estratégica de la función de Capacitación. México, Management Center de México.

Jiménez Osornio, Álvaro. 1994. Eventos A. B y C. Desarrollo de Recursos Humanos I, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, México,

Kochansky, Jim. (1998). El sistema de competencias en: Training and Development digest. Madrid.

Le Boterf, Guy. (1998). La ingeniería de las competencias. Francia, D'organisation.

Mertens, Leonard (1996). Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo, Cinterfor/OIT.

Miranda, Martín. (2003) Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional en: Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile. Santiago de Chile, Universitaria.

Muñoz de Priego Alvear, Julián. (1998). Implantación de un sistema de selección por competencias. Training and Development. Nº 10, Madrid.

Pacheco Rodríguez, Verónica. (1997). La formación del pedagogo como especialista en la Capacitación. Tesis Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios superiores –Aragón. México.

Pérez López, María del Carmen. (2003). Modelo para seleccionar y capacitar personal a través de Competencias Laborales. Tesis Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Pontifes Martínez, Arturo. (2002). El análisis y diseño de perfiles de puestos; una metodología en revisión continua. Memoria de la 2ª. Reunión del foro Nacional permanente de profesionalización y servicio civil de carrera. México.

Reza Trosinio, José Carlos. (1994). El ABC del Administrador de la Capacitación y también del capacitador y de cualquier facilitador de procesos educativos. México, Panorama.

Rosete, N.M.G. y Donano, V.A.E. (1991). Compendio de técnicas administrativas para la administración de Recursos Humanos. México, Trillas.

Sahún, T y Cork, A. (1989). Administración de personal. México, Trillas.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (1990). Guía didáctica para el Instructor. México, STyPS.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (1986). Manual de extensionistas industriales México, STyPS.

Secretaría de Educación Pública, (2000). Programa Nacional de Educación 2001-2006. México, SEP.

SEP-STPS y Banco Mundial (1994). Proyecto para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica. México, STyPS.

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills 1991. Reino Unido (SCANS).

Siliceo, Alfonso. (1982). Capacitación y Desarrollo de personal. México, Limusa.

Steinmetz, C. 1994. La evolución del entrenamiento. En: manual de entrenamiento y desarrollo de personal. México, Diana.

Valle león, Isel. (2006) Sobre competencias. La Habana Cuba.

Zarifian, Philippe. (2001). El modelo de competencia y los sistemas productivos. Montevideo, Cinterfor/OIT.

Página Web

Página electrónica del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica:
<http://WWW.conalep.edu.mx>, Consultada el día 10 de noviembre de 2006.