



ISBN: 970-32-3324-4

Universidad Nacional Autónoma de México

Instituto de Investigaciones
sobre la Universidad y la Educación

www.iisue.unam.mx/libros

Miguel Ángel Báez López (2009)

“Elementos para la discusión de la competencia
laboral en México”

en *Proyectos educativos innovadores. Construcción y debate*,

Concepción Barrón Tirado (coord.),

IIUE-UNAM, México, pp. 16-51.

Esta obra se encuentra bajo una licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional
(CC BY-NC-ND 4.0)

Elementos para la discusión de la competencia laboral en México

Miguel Ángel Báez López*

Introducción

En el momento actual, el término “competencia” puede significar casi cualquier cosa, y su apellido le proporciona un sentido; así, se habla de competencias básicas, competencias específicas, competencias académicas, competencias profesionales, competencias ocupacionales, competencias sociales y hasta de competencia laboral.

En general, las definiciones coinciden en que se trata de un conjunto o conjuntos de habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y hasta valores, que son aplicados en circunstancias determinadas, y que no están lejos de la definición originada en el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral a principios de la década pasada: capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los

* Director de Desarrollo Metodológico del Sistema de Evaluación de la Política Educativa (SEPE), de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Aunque el término no es novedoso sí lo ha sido el uso y la aplicación del mismo, pues si originalmente la intención fue aplicarlo en los ámbitos laborales, de inmediato se percibió su utilidad para proporcionar pertinencia en la formación de los trabajadores en activo y de los futuros trabajadores; asimismo, presentó un atractivo adicional: considerar el saber, el hacer y al ser humano como una integralidad, por lo que, en parte, puede explicarse su uso en otros ámbitos distintos de los laborales.

Particularmente prefiero el uso de *competencia* como un constructo en singular, para trabajar con esta idea de integración, y no de competencias, en plural, ya que esta mera enunciación provoca un listado interminable y pulverizado de verbos que erosionan la idea de totalidad.

Los párrafos anteriores ya constituyen un primer elemento de discusión; en efecto, me parece que no se ha discutido con suficiencia el propio término desde ambientes académicos, laborales y educativos; esto mismo pasa con los diferentes ámbitos de aplicación de la noción de competencia, por ello, el documento presenta una provocación para el debate de los siguientes aspectos: el origen de la competencia laboral, la posibilidad analítica que tiene, su evaluación y la formación en la misma.

Naturalmente existen más y mejores tópicos de discusión: sin embargo, me parece que éstos han sido los que se han trabajado pero no discutido; aun más, uno de ellos, las diferentes posibilidades de análisis desde una perspectiva psicológica, puede presentar un terreno fértil para la discusión.

En consecuencia, el ordenamiento del documento es comenzar por una postura sobre los orígenes de la noción, las distintas posibilidades analíticas de las que pue-

de ser objeto, ubicarla temporalmente en la institución que ha promovido su uso y aplicación, exponer los planteamientos de evaluación y esbozar las principales características de la formación con este enfoque. Espero que ello genere más preguntas de las que resuelva.

Surgimiento de la competencia laboral

La noción de competencia laboral, como elemento importante para el desarrollo y la sobrevivencia exitosa de los diferentes sectores productivos, aparece como respuesta a una serie de condiciones surgidas a partir del fenómeno de la globalización como tendencia económica mundial.

Las transformaciones que exigió la nueva dinámica productiva se dieron a partir de la década de los ochenta y se manifestaron en tres planos diferentes:

- búsqueda de condiciones de ventaja en cuanto a competitividad,
- nuevas estrategias de productividad,
- la gestión de recursos humanos.

Búsqueda de condiciones de ventaja en cuanto a competitividad

La consecuencia más visible de la globalización es la lucha permanente de las empresas por mantener la atención del mercado y acrecentar su zona de influencia. Esto, en un principio, provocó que los diferentes sectores se dedicaran, fundamentalmente, al abatimiento de costos sin afectar la calidad del producto o servicio. Para ello, implementaron nuevas prácticas organizativas a fin de elevar la eficiencia e incorporaron innovaciones tecnológicas.

Al paso del tiempo esta tendencia eliminó las diferencias entre empresas, ya que todas habían adoptado,

en mayor o menor medida, las estrategias de mejoramiento del proceso de producción introducidas en un primer momento por las organizaciones japonesas. La situación implicó la formulación de alguna opción que permitiera la identificación y el desarrollo de ventajas competitivas en un mercado tendiente a la homogeneización de procesos de productividad.

El primer paso, en este sentido, lo constituyó la noción de acercamiento al cliente, el cual consiste en la generación de un beneficio adicional o valor agregado al producto o servicio, que se incorpora en las etapas posteriores o complementarias del proceso productivo, ya sea en la eficiencia de los proveedores, estrategias de mercadotecnia o el ofrecimiento de asesoría técnica al consumidor, por mencionar algunas.

En otras palabras, la empresa incorporó, como parte de su ámbito de acción, aquellos elementos ambientales o del entorno mercadológico, que pudieran representar alguna transformación de su producto y diferenciarlo respecto al de sus competidores. Este cambio de enfoque implicó que las organizaciones se percataran de que su historia organizativa y la estructura relacional que mantenían, tanto en el interior como en el exterior, constituía un aspecto que difícilmente podrían adoptar o reproducir otros. Esta red de interrelaciones y pactos institucionales se denomina arquitectura de la organización y es la que da el carácter único y flexible a las empresas.

El volver la mirada a la arquitectura organizativa implica que la atención se desvíe, de los aspectos relacionados con resultados y productos finales, hacia los procesos de construcción de significados, vínculos, identidad, bienes y acervo institucional. Ejemplos de ello son los aspectos tecnológicos únicos, construidos de manera específica por y para la empresa, las bases de conocimiento compartido y empleado implícitamente.

te, la formación y la capacitación que ha recibido el personal, la experiencia que han acumulado las diferentes áreas, la capacidad de la organización para innovar, el conocimiento y las preconcepciones existentes acerca del mercado, los sistemas de motivación, las prácticas de distribución de la información o las perspectivas de durabilidad de las alianzas.

Todos estos aspectos condujeron a la identificación, y en su caso a la promoción, de *competencias clave* de la organización, es decir, los aprendizajes y habilidades que por sus características y forma de aplicación en el marco del esquema de producción adquieren un carácter estratégico o crítico. Las competencias clave son aquellas que pueden establecer las características distintivas de la organización y que es necesario aprovechar y potenciar explícitamente.

El factor humano se erige, entonces, como una categoría de competitividad importante, entendida como la identificación de la capacidad de las personas para brindar aportaciones que contribuyan al alcance de los objetivos de la organización. Esta visión incluye la variable de esfuerzo como elemento básico, lo cual representa un reto de reinterpretación importante, ya que, normalmente, las empresas no consideran como parte de su estructura formal de funciones o de su capital intelectual, la dirección, la fuerza o la calidad del esfuerzo que despliega el personal.

Las características y la intensidad del esfuerzo desarrollado por una persona dependen de las reglas que se establecen y experimentan en su ambiente laboral y que conforman el intercambio social en el contexto de la empresa. Esta serie de interrelaciones ubica a cada persona en una posición determinada respecto de la organización, y el vínculo que las enlaza es el contrato de trabajo.

Los requerimientos de cambio o resignificación que estableció esta perspectiva se observaron tanto en la red

interna como externa de la empresa, es decir, los factores concernientes a la arquitectura de la organización.

Red interna de la empresa

La estrategia para optimar, potenciar y evidenciar el esfuerzo de la gente se ha reflejado en el manejo transparente de los objetivos de la empresa y su interiorización por parte de la organización, lo cual implica una transformación en la construcción de ambientes laborales.

Esto se ha reflejado también en la socialización y concientización acerca de los resultados que se esperan de los individuos. La efectividad de estas dos acciones depende, directamente, de la formulación de objetivos de la empresa. La claridad de los mismos, su posibilidad de adecuación a las circunstancias cambiantes y su nivel de apropiación por parte del personal permitirán que los diferentes actores cuenten con parámetros claros para orientar y desarrollar sus esfuerzos.

Red externa de la empresa

El sitio geográfico en que se encuentra ubicada una empresa constituye un elemento de inversión del factor humano importante, el cual se convierte en una fuente estratégica de competitividad. La calidad de la educación y la formación de la fuerza de trabajo perfiladas por el sistema educativo local, representan un aspecto más de la capacidad distintiva de la empresa.

De esta manera, la definición de competencia laboral en las diferentes funciones de una empresa constituye un paso fundamental para encontrar vías de diferenciación en el mercado. El segundo paso consiste en el reconocimiento y el desarrollo de las competencias implicadas. Por decirlo así, la certificación y la capacitación con base en un estándar de competencia

posibilita el establecimiento de la identidad de los productos o servicios que se ofrecen, de mejorarlos por medio de la naturaleza adaptativa y de transferibilidad de las capacidades del personal. Estas acciones muestran un potencial de incidencia que va más allá de las instalaciones donde tiene lugar el proceso productivo.

Nuevas estrategias de productividad

Antes de la década de los ochenta, la noción de innovación consistía, básicamente, en la introducción de tecnologías que en su aplicación en planta daban como resultado un moldeo o adaptación de la organización hacia la producción y el trabajo. En este sentido, la relación entre innovación y organización se caracterizaba por una visión lineal acerca de la distribución de funciones y organización de tareas, en las cuales se encontraba delineada cada una de las actividades por realizar según el puesto y la manera de emplear los nuevos componentes tecnológicos para la obtención de productos. En muchos casos, esta visión llegó a supeditar la organización a los requerimientos de manejo y desempeño que marcaba la tecnología.

La premisa de este sistema era que la suma de eficiencias en cada puesto iba a resultar en una eficiencia de flujo (Mertens, 1997). Al paso del tiempo, se hizo evidente que este esquema no representaba un ahorro de costos sustancial y desperdiciaba recursos muy importantes como la educación, conocimientos, creatividad e inteligencia del trabajador.

En los años posteriores, este modelo se transforma y convierte en un esquema interactivo o sinérgico, donde los lineamientos y las perspectivas de innovación tecnológica están marcados y promovidos por la estructura organizativa, por la arquitectura de la organización.

El hecho de que las modificaciones por la introduc-

ción de nuevas tecnologías tengan su origen en el seno de la organización conduce a la necesidad de reconocer las posibilidades de divergencia y versatilidad del aprendizaje.

A partir del reconocimiento de la capacidad de la organización para generar sus propias directrices de innovación se originaron nuevos cambios en diferentes niveles de la estructura.

Uno de ellos se presentó en la dimensión gerencial. Los nuevos tiempos marcaron una exigencia por la emisión de respuestas rápidas acerca de los proyectos de transformación tecnológica, lo cual implicó una toma de decisiones más acelerada. Esta situación obligó a poner mayor atención al aprovechamiento y formación de los recursos humanos, de manera que, en el seno de la misma organización, las políticas y las normas delinearán el modo y el tipo de innovaciones susceptibles de seleccionar, la estrategia de implementación y las probabilidades de éxito para el logro de los objetivos.

No obstante, en las condiciones reales de este escenario se presentó una diversidad de interpretaciones acerca de cómo proyectar y ejecutar las nuevas formas de organización y configuraciones tecnológicas requeridas. A pesar de ello, la generalidad de los casos se caracterizó por el establecimiento de un sistema más abierto, donde las propias organizaciones construyeron los límites y alcances de su capacidad.

Al perderse la relación lineal del sistema se abre una amplia gama de posibilidades en cuanto a desarrollo organizacional y tecnológico, lo cual deriva en una diversificación de resultados por obtener. El reconocimiento de varios subsistemas que interactúan entre sí y que aportan al proceso productivo general de la empresa complejiza enormemente la definición de funciones.

A partir de esta problemática, se plantea la necesidad

de delimitar el tipo de resultados que se esperan de cada subsistema para, con base en ello, definir las tareas que deben desarrollar y, finalmente, las competencias que deben poseer los individuos que participan en ellos. Este proceso fluyó de manera más ágil debido a que, en la marcha, se hizo evidente que diversas áreas requerían la realización de tareas similares y/o complementarias. La precaución debería recaer en la delimitación de los ámbitos de coincidencia e identificar aquellas habilidades y conocimientos que por su nivel de especificidad pertenecían, exclusivamente, a un área determinada.

Respecto a las tareas principales, se dio una tendencia a simplificarlas por medio de una mayor estandarización de las operaciones, con el fin de reducir los costos derivados de un sistema de producción-organización lineal. A la vez, se amplió su ámbito de acción mediante la introducción de la multihabilidad en un mismo nivel de complejidad. El establecimiento de directrices específicas de operación enfocó los esquemas de producción hacia la obtención de resultados, lo cual permitió que las personas tuvieran un mayor ámbito de acción y despliegue de habilidades para resolver los problemas que los resultados esperados planteaban. La operación se orientaba ahora hacia el proceso y no a los puestos; en ese sentido, las tareas eran susceptibles de simplificarse y/o diversificarse.

En cuanto a las tareas periféricas, es decir, las relativas a la administración, coordinación y organización del trabajo, se promovió un enriquecimiento de las de tipo social y técnico, con la intención de ir eliminando las actividades que generaban poco valor agregado, mejorar el flujo productivo, establecer mecanismos de negociación y toma de decisiones más claros.

La apertura y la complejización del sistema organizacional y de las tareas que debe realizar el trabajador a partir de la redefinición de sus funciones tienen como

consecuencia que el control y la predictibilidad de las operaciones se reduzca, lo cual abre el campo de acción y acepta el logro de objetivos mediante múltiples vías o estrategias.

La función laboral ya no se entiende entonces como la definición de un puesto de trabajo, sino como el espacio en el que se despliega una serie de competencias para resolver los problemas que plantea el área productiva.

La gestión de recursos humanos

Este rubro se puede considerar como una consecuencia de los fenómenos descritos anteriormente. Dado el replanteamiento de las funciones y la operación de los sistemas de producción, de introducción de tecnologías y organización del trabajo, se torna ineludible la proyección y conformación de una arquitectura que incluya abiertamente a las personas de la organización. La inclusión implica aprovecharlas como el principal promotor, impulsor y beneficiario del sistema. Esto supone la implementación de estrategias que promuevan la participación y consoliden esquemas de organización en los cuales la gestión sea compartida y la toma de decisiones se genere desde los diferentes subsistemas, mediante un enfoque de competencia, entendida como recurso, ventaja e inversión.

Uno de los ejes vertebrales de esta arquitectura constituye la definición de normas o estándares de competencia, que dotan de significado a la interacción entre los subsistemas de la empresa y animan el proceso por medio del despliegue práctico de conocimientos y creatividad como contenido de las tareas designadas.

Si se acepta esta premisa, en donde persona y empresa se identifican mediante la reconstrucción permanente de la organización, resulta claro que los criterios

y las características de competencia deben ser definidos en forma conjunta por la gerencia y el resto del personal. No sólo porque el nuevo modelo adoptado requiere que el proceso de negociación e influencia entre áreas, funciones y tareas sea constante, sino también porque, en la medida que se haga partícipe a todos los agentes involucrados, se promoverá la apropiación de los objetivos de la empresa en toda la organización.

Considerando que las condiciones de supervivencia económica en un mundo globalizado demandan una dinámica de desarrollo y crecimiento empresarial que permita una competencia real en el mercado mundial, resulta innegable que en los países con mayor rezago se deben dar pasos más contundentes y decididos en términos de políticas y proyectos para lograr esta igualdad.

**Proyecto de
instalación de
un sistema
de competencia
laboral en
México**

Con la intención de contribuir al desarrollo económico en México y atender a las tendencias de transformación mundiales, se inician, en 1992, los trabajos para la implementación de un proyecto que promueva la competencia laboral como una estrategia para promover el crecimiento de las diferentes ramas productivas del país, elevar la calidad de su mano de obra y ampliar las posibilidades de incorporación y permanencia en el mercado laboral.

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) surge como una iniciativa del gobierno federal para atender la necesidad de incrementar la capacidad técnica y mejorar la actitud de los trabajadores mexicanos, por medio de la educación técnica y la capacitación, al mismo tiempo que se acerca a las demandas y necesidades del sector productivo, en un ámbito de competencia global por los mercados.

Busca mejorar la calidad de la educación tecnológica

y la capacitación, con una perspectiva de aprendizaje para toda la vida, que integre diversas formas de aprender y estreche la vinculación entre los servicios educativos y de capacitación y las necesidades de los sectores productivos.

El Proyecto está concebido como una respuesta conjunta de los sectores gubernamental, empresarial y social, para mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y de la economía nacional, mientras se incrementan las posibilidades de progreso personal de los trabajadores.

El PMETYC está conformado por cuatro componentes:

- Los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, coordinados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). El Sistema Normalizado de Competencia Laboral tiene como propósito principal que el sector productivo, conjuntamente con los trabajadores, definan y propongan al CONOCER normas técnicas de competencia laboral (NTCL) de carácter nacional, por rama de actividad productiva, sector, industria o área de competencia.

Por su parte, el Sistema de Certificación de Competencia Laboral tiene como objetivo definir y establecer mecanismos de evaluación y certificación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los individuos, independientemente de la forma y lugar en que los hayan adquirido, de conformidad con una norma técnica de competencia laboral, por medio de organismos certificadores reconocidos por el mercado y que no mantengan relación laboral ni de capacitación con los candidatos que van a certificar.

- El componente de Transformación de la Oferta de Capacitación y Formación, a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP), pretende desarrollar un siste-

ma de formación cuyo énfasis se encuentre en los resultados del aprendizaje, basado en las NTCL y que sea flexible para facilitar a los individuos el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de toda su vida productiva; asimismo, procura ofrecer a las empresas los servicios educativos de calidad que les permitan atender sus requerimientos de productividad y competitividad.

- Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral, a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; tiene como propósito desarrollar el mercado de la capacitación y la certificación de competencia laboral, mediante el otorgamiento de apoyos económicos, tanto a la población desempleada y trabajadores en activo, como a empresas que participen y promuevan la capacitación y certificación de sus trabajadores.
- Información, Evaluación y Estudios, desarrollado de manera conjunta pero coordinado por la SEP, cuyo objetivo es establecer un sistema de información en el mercado de trabajo y en los sistemas de formación y capacitación que permita dar seguimiento y evaluar los impactos del Proyecto, así como coordinar la realización de estudios e investigaciones que retroalimenten a los demás componentes.

El modelo de ejecución de los dos sistemas que desarrolla el CONOCER, se fundamenta en diversos enfoques teóricos integrados en un marco epistemológico de carácter funcional y hermenéutico.

Modelo de competencia laboral

Un sistema de competencia laboral se conforma de varios subsistemas, los cuales perfilan sus procedimientos de operación y metodología de análisis a partir de diferentes enfoques teóricos. Es decir, un sistema global

de competencias implica referirse a diferentes dimensiones de acción: la elaboración de las NTCL, la capacitación por competencia y la evaluación y certificación de competencia. Estos niveles, además de contar con propósitos particulares, mantienen una estrecha vinculación entre sí, por lo que sus objetivos son complementarios, lo cual permite un funcionamiento adecuado y flexible de toda la estructura. Cada subsistema tiene facultades para retomar o crear estrategias diversas a fin de producir los resultados esperados.

Si se realiza una recapitulación de los temas abordados anteriormente, se podrá notar que esta visión es congruente con el enfoque sistémico que adoptaron las ramas productivas ante la globalización de mercados. Como en el caso del proceso descrito para las empresas, en las primeras fases del Proyecto se ha construido una red de significados y creencias bastante heterogénea respecto a lo que es un esquema de formación por competencia laboral.

Como paso inicial, los Sistemas de Normalización y Certificación de competencia laboral en México realizaron una labor de difusión acerca del concepto de competencia, empleando para ello definiciones más operativas y prácticas, las cuales permiten la interpretación de términos en el marco de la normalización y la certificación.

Esta acción no niega las características del universo de atención al que va dirigido su discurso. Es decir, se reconoce el carácter social del sistema. En cuanto el impacto del Proyecto esté enfocado a una diversidad de grupos, ya sea como sector económico, asociaciones gremiales, organizaciones institucionalizadas o equipos de trabajo, no es posible ignorar su complejidad y posiciones relativas en el contexto de todo el escenario productivo.

Los conceptos clave de este proyecto, competencia y calificación, se establecieron y se documentaron de

acuerdo con el enfoque de todo el sistema proyectado por el PMETYC; es decir, consideraron la relación existente en todas sus dimensiones. De esta manera, se pretendió que los significados asociados a los conceptos pudieran ser útiles en todos los niveles y posibilitaran la exploración o el aprovechamiento de sus diferentes características o componentes.

El modelo de competencia laboral que adoptó nuestro país incorporó fundamentalmente elementos aportados por cuatro corrientes teóricas: el conductismo, el funcionalismo, el constructivismo y la hermenéutica.

Análisis conductista

Para el análisis conductista la competencia es, sobre todo, una habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que puede hacer, independientemente de lo que siempre hace, de la situación o circunstancia. La intención fundamental de este enfoque es que la definición de competencia pueda establecer las diferencias entre un desempeño superior y uno promedio o pobre. Esto llevó a identificar características instrumentales que son necesarias para realizar un trabajo, pero que no conducen, por sí mismas, a un desempeño superior; tales aspectos fueron denominados competencias mínimas. Este marco teórico ayudó al establecimiento de jerarquías entre las competencias.

Análisis funcional

El análisis funcional retoma, principalmente, la teoría de los sistemas sociales. Este enfoque pone especial énfasis en la comprensión de la relación sistema-entorno. Apela a la causalidad entre estrategia de solución implementada y los resultados obtenidos por los actores y subsistemas. En este sentido, la competencia bus-

ca explicitar las habilidades y conocimientos relevantes para la solución de problemas a partir de las especificaciones del producto o resultado.

Las calificaciones se presentan en forma desglosada, partiendo de un nivel de generalidad funcional a componentes específicos y estableciendo en cada uno de ellos la descripción del producto. Para esto, se desglosan los roles de trabajo en unidades, y éstas en elementos de competencia. La calificación incluye campos de aplicación, que son situaciones, materiales de trabajo y espacios de interacción donde la competencia es susceptible de ser desarrollada.

Análisis constructivista

El constructivismo se dedica a la interpretación de las relaciones mutuas entre las acciones de los grupos y su entorno; en este sentido, es de su interés también el vínculo entre situaciones de trabajo y de capacitación.

Este método rechaza el desarrollo de competencias y normas técnicas independiente de una estrategia de capacitación. Es decir, más allá de las exigencias que impone el mercado para la formulación de competencias, el constructivismo otorga igual importancia a las necesidades, posibilidades y objetivos de las personas.

Congruente con este orden de ideas, se incluye a los sujetos de menor nivel educativo en la construcción y el análisis de competencia laboral. Ello obedece a diversas razones, de las cuales las más sobresalientes son:

- El no considerar a las personas con un perfil de formación bajo implica su exclusión del sistema productivo, lo cual niega de antemano el éxito de un proyecto de mejoramiento de los recursos humanos.
- Su participación posibilita el desarrollo de programas de capacitación donde los mismos sujetos definan sus

necesidades y establezcan los contenidos más relevantes, abriendo así perspectivas más amplias de desarrollo personal y de aportación al proceso productivo.

- Esta consideración puede provocar el rompimiento de las prácticas de reconocimiento y la promoción laboral tradicionales, en las cuales a los trabajadores no se les adjudica responsabilidad y confianza si no han recibido antes la capacitación correspondiente. Se propone, entonces, la promoción de motivación del personal mediante estrategias de capacitación por alternancia, las cuales consisten en la asistencia a cursos de entrenamiento y la ejercitación de lo aprendido en el espacio mismo de trabajo.

Análisis hermenéutico

La hermenéutica surge como una corriente cuyo principal propósito es comprender la estructura social, las redes relacionales, los sistemas de creencias y valores de los grupos, desde una visión interna. Es decir, intenta conocer los procesos de conformación y apropiación de significados desde la perspectiva de sus mismos constructores. En este sentido, concibe la realidad como una entidad simbólica que se constituye socialmente.

La hermenéutica establece que la vida psicosocial y política de los grupos son el resultado y el cuerpo esencial de la interpretación que hacen los sujetos, como colectivo social, del entorno. Esta interpretación se conforma en un discurso continuo y específico para cada conjunto, que opera y es significativo para todos los integrantes. El discurso se encuentra en una dinámica de reinterpretación y reconstrucción permanentes, de tal forma que, aun cuando proviene de las expectativas, los objetivos grupales, las normas y la experiencia histórica, a la vez, estos aspectos también son el resultado

de una interpretación previa. La acción interpretativa tiene como principal fundamento proporcionar explicaciones acerca de los sucesos y comportamientos de la vida social pero, simultáneamente, las explicaciones se entrelazan en un continuo que le da orden u organiza la realidad.

El análisis hermenéutico busca la identificación de las diferentes dimensiones interpretativas de cada subgrupo o rol social y su ubicación simbólica respecto al resto de las esferas que conforman el colectivo. Este enfoque supone la coexistencia de conceptualizaciones y prácticas contradictorias, que pueden o no provocar conflictos; sin embargo, integran el discurso total como categorías que operan como explicación sólo en determinados campos de interacción o universos situacionales.

En el marco de la competencia laboral, el potencial de utilidad de las normas de competencia laboral será diferenciado a partir de la posición que guarde el grupo o sector implicado. En términos del Proyecto, será indispensable reconocer estas vías de desarrollo, establecer estrategias de mejoramiento y operación que logren una complementación mutua y eficaz.

Desde luego, el análisis hermenéutico puede dedicarse a diferentes niveles de búsqueda, desde pequeños grupos hasta instituciones y culturas completas. Propone como estrategia de indagación la inserción del investigador en el mundo simbólico del objeto de estudio.

Con base en lo anteriormente expuesto, la introducción de un sistema de competencia laboral en el escenario productivo supone la emergencia de una red intrincada de explicaciones diversas, posturas heterogéneas y usos particulares de cada grupo o sector implicado. En este sentido, el proceso de apropiación y transformación de las prácticas organizacionales, de formación de recursos humanos y de productividad

implica un proceso de reconceptualización e integración simbólica en diferentes dimensiones, que es necesario reconocer y aprovechar como base para la implantación.

Los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral retoman, en su conceptualización, diferentes aspectos de estos cuatro enfoques.

De la visión conductista aprovechan el sistema de jerarquización y diferenciación de las competencias, permitiendo así establecer la categorización en tres grandes rubros:

- Competencias básicas: entendidas como los conocimientos y habilidades mínimos para desarrollar una gran variedad de funciones laborales y que facilitan el aprendizaje laboral subsecuente en el contexto de una actividad específica, ya sea en un ámbito de diversificación, transferibilidad, o bien, de complejidad.
- Competencias genéricas: se refieren a las habilidades y los conocimientos que son comunes a un conjunto de funciones productivas relacionadas.
- Competencias específicas: son las habilidades y conocimientos que, por su nivel de especificidad, se emplean exclusivamente para el desarrollo de una función laboral.

Del enfoque funcionalista utilizan la metodología de identificación y definición de competencias para el establecimiento de las NTCL. Por su practicidad, esta estrategia agiliza el proceso de apropiación del sistema por parte del público y genera directrices claras acerca del proceso de evaluación de competencia, ya que considera la explicitación de las características de los productos esperados para cada función laboral, desde sus aspectos más generales hasta las condiciones de especificidad más probables.

Con base en ello, las normas técnicas se definen mediante el desarrollo de un *mapa funcional*, donde se establecen, desde la misión principal del sector y de la empresa, identificación del área, funciones clave y subordinadas, hasta llegar a la función conductual última de un individuo en todo el proceso productivo. De todos los niveles de desagregación obtenidos se seleccionan los dos últimos, los cuales constituyen las unidades y los elementos de competencia.

En la definición de los productos se establecen los *criterios de desempeño*, que son las características de actuación y de los resultados que debe desarrollar el trabajador.

La incidencia de la postura constructivista se refleja en el método de formulación de las NTCL del CONOCER; en él participan todos los agentes involucrados, empresarios, trabajadores, especialistas técnicos y representantes sindicales. La competencia aparece, se construye y converge en la identificación de expectativas y la conciliación de intereses respecto a la misión y objetivos de cada rama productiva.

Por otro lado, este enfoque concurre con el hermenéutico al identificar debilidades y fortalezas de competencia de los recursos humanos en todos los niveles de autonomía, responsabilidad y formación, lo cual ayuda a detectar necesidades de aprendizaje que constituyen el insumo principal para el diseño de programas de entrenamiento y los currícula de capacitación. El carácter diagnóstico y formativo de la evaluación se ubica en un esquema de interacción continuo en donde la satisfacción de necesidades o las carencias detectadas se perfilan de acuerdo con el ámbito de utilidad y significatividad de los sujetos, lo cual posibilita una construcción más sólida de aprendizajes laborales y sociales.

Los sistemas asumen que su ámbito de impacto se refiere, antes que nada, a grupos sociales. Adoptan un

espíritu de operación hermenéutico, en el que se reconocen las expectativas de los actores y las dificultades que enfrentan para incorporar este nuevo enfoque en sus esferas de interacción laboral, productiva y organizacional. El modelo considera la identificación de los factores que influyen en la interpretación y la adopción de un esquema de competencia en los diferentes ámbitos que conforman el sistema, con la intención de adecuar, modificar o reforzar acciones y, por medio de la flexibilidad, lograr pertinencia.

El modelo mexicano pone especial énfasis en el conocimiento de los procesos de apropiación de las NTCL como estándar de calidad y parámetro de evaluación. Su utilización supone transformaciones en las categorías de explicación cotidianas que han construido los diversos sectores acerca de su misión, llegando incluso a la conformación de nuevos valores. Esta situación no está exenta de conflictos, lo cual deriva en la necesidad de entenderlos a partir de la realidad que viven los sujetos y de las argumentaciones que construyen al respecto.

En este sentido, el CONOCER estableció sus lineamientos de operación y difusión desde una postura abierta, en la que las NTCL se formulan reconociendo la red de significados y cultura organizacional de cada rama. Asimismo, los procesos de evaluación y certificación proponen aprovechar los conocimientos y las experiencias compartidos como punto de partida e insumo para la formación en las funciones clave y la previsión de problemas a enfrentar. A partir de estas estrategias resulta más viable acercar las expectativas de los usuarios a los objetivos del proyecto.

Evaluación de competencia laboral

La evaluación de competencia laboral consiste en la organización epistemológica y metodológica que se utiliza como base para desarrollar las acciones de evaluación.

Se fundamenta y tiene sus límites en las NTCL; éstas constituyen el punto de referencia y contrastación único para evaluar lo que el trabajador es capaz de hacer. En este sentido, el modelo considera una evaluación de tipo criterial.

La evaluación basada en criterios de competencia laboral como herramienta de la certificación,¹ es el procedimiento por medio del cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño de un individuo, conforme a las especificaciones que marca una NTCL de carácter nacional, para determinar su nivel de competencia en la función laboral que desarrolla.

Las NTCL deben ser estándares, relevantes y procedentes para funciones de toda una rama productiva, es decir, deben tener un carácter nacional. De lo contrario, la noción de formación de los recursos humanos como factor de desarrollo económico y de calidad de las empresas queda soslayada. La generalidad de una NTCL pretende subrayar uno de los aspectos funcionales básicos de la evaluación, que es contar con un esquema operativo-conceptual flexible que permita la retroalimentación de todo el sistema.

Por otro lado, ignorar las cualidades de transferibilidad de las competencias por medio de normas particulares implicaría desaprovecharlas en los procedimientos de evaluación, lo cual generaría desperdicio de recursos y esfuerzo. Además, sus productos producirían insumos pobres para la promoción de movilidad en el trabajo.

¹ La certificación de la competencia laboral consiste en otorgar reconocimiento formal de la competencia de los individuos a lo largo de su aprendizaje en la vida, independientemente de la forma en que fue adquirida. Ello implica que para obtener un certificado de competencia laboral no es necesario haber transitado por planes de estudio de carácter formal. El certificado reconoce el currículo del individuo en su sentido amplio, es decir, considera el ambiente laboral como fuente educativa y la experiencia de trabajo como formación.

La utilización de las NTCL como referente de evaluación conlleva un potencial que se manifiesta en tres vertientes: 1) identificar el nivel de competencia de los trabajadores, 2) establecer los fundamentos para la formación y el desarrollo laboral, 3) reconocer formalmente la competencia mediante la certificación. Para que una NTCL concrete los propósitos funcionales que tiene designados, es necesaria una estrategia de activación, la evaluación, que retoma como objetivos explícitos estos tres aspectos.

El esquema de evaluación de la competencia está determinado por una matriz de calificaciones que considera, en su eje vertical, cinco niveles que corresponden a la autonomía, los grados de responsabilidad y complejidad en la ejecución de las funciones laborales, y en el eje horizontal, las diferentes ramas productivas del país. Así, la matriz presenta un amplio espectro de competencias jerarquizadas y organizadas por área y subárea de competencia. Las directrices metodológicas e instrumentales de la evaluación deberán estar alineadas con las especificaciones establecidas para cada calificación.

Los niveles de la matriz se expresan en diversos comportamientos:

- Nivel 1. Se encuentran competencias en el desempeño de un conjunto pequeño de actividades de trabajo variadas; en ellas predominan las actividades rutinarias y predecibles que, por lo general, requieren órdenes para ejecutarlas.
- Nivel 2. Está conformado por competencias en un conjunto significativo de actividades de trabajo diferentes, realizadas en una variedad de contextos. Algunas de las actividades son complejas o no rutinarias. En este nivel la responsabilidad y la autonomía están circunscritas a la colaboración con otros y el trabajo en equipo.

- Nivel 3. La competencia se desempeña en una gama amplia de actividades de trabajo y de contextos que, con frecuencia, son complejos o no rutinarios. En este nivel se requiere controlar y supervisar a terceros, por lo que la responsabilidad y la autonomía son considerables.
- Nivel 4. Se caracteriza porque existe competencia en una gama amplia de actividades de trabajo complejas (técnicas o profesionales) desempeñadas en una gran variedad de contextos; alto grado de autonomía y responsabilidad por la organización de grupos, los resultados de la planeación y la asignación de recursos.
- Nivel 5. Considera la aplicación de una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas en una variedad de contextos amplios y sistémicos, a menudo impredecible; alto grado de autonomía personal; responsabilidad frecuente en la planeación, previsión y la productividad de los recursos, así como responsabilidad en el análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación del sistema.

Cada nivel considera la aplicación de diferentes tipos de competencias, las cuales se clasifican en función de su potencial de transferencia entre funciones laborales; las categorías que definen estas cualidades se han descrito ya en este documento como competencias genéricas y específicas.

Estos planteamientos tienen consecuencias directas en la instrumentación de la evaluación, conforman el objeto y el contenido de la evaluación misma y establecen las condiciones para la selección y/o construcción de instrumentos.

Ya que la matriz de calificaciones presenta diferentes niveles de complejidad en cuanto al tipo de competen-

cias por evaluar, los instrumentos a su vez deberán presentar variaciones y combinaciones correspondientes a estos niveles: desde instrumentos altamente estructurados hasta medios de recolección de información de tipo informal. En consecuencia, la emisión de juicios de competencia será un proceso cada vez más sofisticado en la medida que los niveles de calificación ascienden.

Lo anterior implica que la evaluación sea flexible y permita el empleo de elementos conceptuales, metodológicos e instrumentales diversos. Esto no significa que se adopta un carácter heterogéneo, poco organizado, sino que atiende a los requerimientos objetivos de las unidades que evalúa.

No obstante lo anterior, la evaluación de competencia laboral asegura la solidez de su operación con tres principios:

- **Transparencia:** Todos los actores deben conocer lo que se evalúa, es decir, la NTCL, el tipo de evaluación y los procedimientos que se llevarán a cabo durante el proceso. En otras palabras, no debe haber ocultamiento de información y acciones.
- **Validez:** El proceso evalúa aspectos que se relacionan directa y únicamente con la competencia de los sujetos que se documentan en la NTCL.
- **Confiable:** Se refiere a la consistencia de la evaluación; el proceso debe desarrollarse de manera que la información generada sea congruente y pertinente. Así, los resultados deben ser cualitativamente similares, independientemente del momento o sujeto que evalúe.

La evaluación de competencia laboral se organiza en cuatro etapas:

1) *Elaborar y acordar con el candidato el plan de evaluación.* Consiste en la preparación técnica de la evalua-

ción. El evaluador analiza la NTCL y establece los métodos, fuentes de evidencia e instrumentos que utilizará durante el proceso. Estas consideraciones deben mantener una observancia rigurosa de los criterios de desempeño, el tipo de evidencias y los campos de aplicación especificados.

Concluida la fase de diseño metodológico, se formula el plan, el cual expone los procedimientos y etapas que conformarán la evaluación; debe estar planteado de manera clara, ya que será presentado y discutido con el candidato.

La intención de esta acción es hacer de la evaluación un proceso transparente, capaz de recopilar evidencias válidas y confiables que sustenten el certificado.

Es importante señalar que la etapa de planeación implica para el evaluador la responsabilidad de identificar evidencia histórica que posea el candidato y que se relacione con algún requerimiento de la NTCL de referencia. De existir este tipo de evidencia se puede integrar al expediente de evaluación del candidato, en adelante *portafolios de evidencias*, sin necesidad de una aplicación de instrumentos específica para ese rubro.

2) *Integrar portafolios de evidencias*. Abarca la ejecución de la evaluación, es decir, la aplicación de los instrumentos, la recopilación de información y obtención de evidencias acerca de la competencia del candidato.

Concluida la etapa de recolección de evidencias se integra un expediente del candidato, que organiza de manera documental todas las fases de la evaluación realizada, desde el plan de evaluación, la evidencia histórica identificada y los instrumentos aplicados, hasta el procesamiento y análisis de la información obtenida.

3) *Emitir el juicio de competencia*. Es el resultado de la evaluación; constituye el producto del análisis de evidencias y su comparación con los requerimien-

tos de la NTCL. El juicio es la valoración final acerca del nivel de competencia del candidato y puede ser de dos tipos: a) competente y b) todavía no competente.

Es importante señalar que en el término *todavía no competente* subyace la idea de que el sujeto siempre estará en condiciones de adquirir aprendizajes y, en este sentido, de alcanzar el nivel de competencia adecuado para obtener la certificación.

El juicio se reporta en la cédula de evaluación, y en el caso de que el candidato haya resultado *todavía no competente*, se informa el o los elementos en los cuales no alcanzó la competencia.

4) *Orientar al candidato en relación con su competencia.* Para que la evaluación cumpla con su cometido, es decir, apoyar el proceso de formación de las personas, es necesario que los resultados de la misma sean comunicados, traducidos en estrategias y posibilidades de mejoramiento personal.

La orientación consiste en señalar los desempeños que la persona ejecuta de manera óptima, los aspectos de su competencia en los que puede continuar profundizando o especializando su aprendizaje y los requerimientos de la función en los que es necesario reforzar o perfeccionar la competencia. Todos estos rubros deben plantear una opción de acción, es decir, presentar al candidato la oferta de capacitación a la que puede acceder para continuar su desarrollo.

La retroalimentación a las personas acerca de sus áreas de oportunidad, mejores prácticas, aspectos por fortalecer y posibilidades de formación, es condición necesaria de la función del evaluador, independientemente del juicio de competencia.

Ya que la noción de competencia abarca los conocimientos, habilidades y destrezas que un individuo es capaz de expresar para la resolución de problemas derivados

de una función laboral; una evaluación congruente privilegia, como espacio de acción, el desempeño de los candidatos en situaciones de trabajo reales o lo más parecidas a éstas. Es decir, una competencia se expresa básicamente en comportamientos explícitos.

Técnicas de evaluación

Por técnica se entiende, de manera general, una manera ordenada de estructurar acciones para obtener información útil en una situación determinada.

En el caso de la evaluación de competencia laboral representa un marco a partir del cual se construye una estrategia y se determina el tipo de instrumentos de evaluación que serán utilizados.

Se plantean dos tipos principales de técnicas de evaluación: documentales y de campo. Las primeras se refieren a la aplicación de estrategias en donde se privilegia la utilización de instrumentos de evaluación que no requieren una observación directa del desempeño. El evaluador realiza un trabajo de gabinete de revisión, análisis y registro de evidencias a partir de un producto o documento.

La técnica de campo se refiere a la estrategia en donde se privilegia la utilización de instrumentos de evaluación que requieren una observación directa del desempeño, ya sea en el sitio de trabajo o en un espacio de simulacro.

Aun cuando la relación entre técnicas, evidencias e instrumentos debe ser estrecha y congruente, no se debe entender de manera lineal o unidireccional; la posibilidad de diseñar planes de evaluación más integrales metodológicamente se abre como una tendencia deseable en la función.

La evaluación especifica las fuentes de evidencia de donde se obtendrá la información que sustentará el jui-

cio. Las fuentes de evidencia son los espacios o circunstancias de evaluación que proveen o generan los datos de competencia que contempla el plan. Tales fuentes son:

- Las manifestaciones abiertas y observables del desempeño del individuo. Son comportamientos o acciones en ejecución.
- Los conocimientos que se tienen respecto de la función laboral desempeñada. Se refiere al manejo de conceptos, terminología, normatividad o políticas.
- El aprendizaje que se tiene en relación con la competencia. Apunta hacia la consideración de la experiencia histórica del sujeto y la constatación de los productos que ha realizado con anterioridad.
- Los informes de otras personas. Se obtienen evidencias de los reportes y datos que poseen o emiten las personas que tienen contacto con la función que desempeña el candidato.

En la evaluación de competencia laboral es indispensable privilegiar la evidencia observable de manera directa, y en segundo lugar la que proviene de la experiencia laboral del candidato; esto último siempre y cuando existan mecanismos para corroborar que fue producida por él y que está relacionada directamente con la NTCL de referencia.

Dado su carácter enunciativo de procesos y productos, el enfoque holístico de evaluación recomienda utilizar más de una fuente de evidencia, con la intención de contrarrestar la debilidad de una con el peso de otra. La idea es complementar la información generada para que sea suficiente y no reiterativa.

No puede atribuirse competencia hasta tener la confianza de que los candidatos son capaces de desempeñarse consistentemente de acuerdo con las NTCL; en consecuencia, la evidencia puede provenir de múltiples

fuentes, pero el juicio se realiza con una idea de totalidad.

Los resultados de la evaluación y el juicio correspondiente no sólo se presentarán en términos numéricos o nominales, sino que vendrán acompañados de información relevante que permita la retroalimentación del trabajador, enriquezca la experiencia de certificación y posibilite efectivamente la movilidad laboral.

Instrumentos de evaluación de competencia laboral

Los instrumentos de evaluación constituyen la herramienta fundamental para el desarrollo de la evaluación; son, por decirlo así, la concreción de todos los aspectos establecidos desde la planeación del proceso, y su principal objetivo es la recopilación de evidencias. Un buen instrumento debe ser pertinente y acorde con las fuentes de evidencia y las formas de registro, así como abarcar, de manera explícita, todos los criterios que se van a evaluar.

Un instrumento de evaluación no sólo contempla el diseño y la utilización de una técnica para organizar, jerarquizar y registrar las evidencias, sino que su concepto se extiende a la preparación de situaciones que faciliten la manifestación de las evidencias requeridas. En otras palabras, un instrumento de evaluación refiere la visualización de un escenario de demostración con su correspondiente técnica de registro.

En cuanto al desarrollo de instrumentos de evaluación, existen dos factores que determinan las características de estos insumos: uno de tipo social y uno técnico.

El primero de ellos considera las características de la población potencial de la certificación: los trabajadores. El Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) contempla, como parte del principio de credibili-

dad, la formación de una masa crítica de evaluadores, conformada por trabajadores expertos. Es decir, las figuras principales encargadas del proceso de evaluación son personas que pertenecen al sector, han desarrollado la función productiva que se va a evaluar y tienen una competencia demostrada. En otras palabras, la evaluación es asesorada, orientada y guiada por *pares*, gente que es reconocida en el proceso productivo. Esto implica que el peso valorativo y de credibilidad de la evaluación recae en la confianza que se les otorga como expertos y, en este sentido, los instrumentos adquieren su verdadera dimensión como herramientas del proceso, no como su sustento.

El factor de carácter técnico se refiere a que la búsqueda de evidencias para comprobar competencias implica, ante todo, identificarlas en espacios de acción reales, en donde se desenvuelvan capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas de las personas. Esto obliga a utilizar instrumentos que permitan seleccionar o identificar, del contexto laboral, la información, las características del desempeño y los productos que están marcados en la NTCL. Ya que sólo existen dos posibilidades de juicio ante el resultado de la evaluación, los instrumentos deben ser suficientemente ágiles para discriminar la evidencia que cumple o no con los requerimientos esperados. De tal forma, se necesitan instrumentos y reactivos que permitan la identificación de comportamientos, respuestas o demostraciones válidos y posibles. En otras palabras, en todos los casos los instrumentos deben acceder a un tipo de información *binaria*, la que cumple y la que no cumple con las especificaciones de la NTCL.

Para considerarse válido, todo instrumento de evaluación debe estar construido con base en la NTCL y recopilar la evidencia que se relacione directa y únicamente con la competencia del candidato que explicita la misma norma.

La confiabilidad se refiere a la capacidad del instrumento para generar evidencia cualitativamente similar, independientemente del momento o candidato que se evalúe. Se refiere a la consistencia y la coherencia de la evidencia e información que recopila el instrumento.

Desde este enfoque, la validez de un instrumento se determina por su nivel de correspondencia con la NTCL de referencia, y la confiabilidad, por la solidez y la complementariedad de la información que arroja.

Estas condiciones dan un carácter especial a los instrumentos destinados a recopilar evidencias de competencia laboral y hace que su pertinencia esté dada por:

- la representatividad que tiene la NTCL de referencia, en el sector y la función,
- la validez que tienen al ser revisados y corroborados por expertos en la función laboral,
- la confiabilidad que muestran al arrojar datos consistentes y complementarios en una prueba piloto.

En síntesis, la evaluación de competencia laboral proporciona información del nivel en el cual se encuentra un individuo en relación con la NTCL; en ese sentido, el proceso cumple con la función diagnóstica, formativa y de certificación establecida en el modelo, y sus resultados son útiles tanto para el trabajador, como para el empleador; ya que uno y otro conocen las habilidades, conocimientos y destrezas que sería necesario alcanzar para una certificación; asimismo, proporciona información para los organismos encargados de la certificación y para los evaluadores, ya que ellos podrán asesorar y orientar a los solicitantes hacia la certificación de alguna competencia o proponerles que se capaciten en las competencias que aún no dominan; dicha evaluación, en suma, contribuye al desarrollo del individuo y orienta los esfuerzos de los capacitadores de las empresas.

Así, el buen funcionamiento del sistema de certificación depende de que sus mecanismos de aseguramiento de calidad sean desarrollados de manera adecuada y pertinente, es decir, que todas las acciones sean ejecutadas en forma transparente, responsable y eficaz. Si la evaluación arroja evidencias confiables y válidas significa que se satisfacen los requerimientos que establece la NTCL. En este sentido, el certificado subsecuente es creíble. En la medida que la evaluación y la certificación cubren estas características, las posibilidades de que los sectores productivos adopten el sistema se amplía, ya que refleja congruencia entre sus propósitos y acciones.

Educación basada en competencia laboral

El enfoque de competencia laboral ha tenido efectos en la formación, derivados de los trabajos realizados en estos años por la Secretaría de Educación Pública, por medio de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica y la Dirección General de Bachillerato. Con una idea común, aunque con diferentes matices, estas instituciones han desarrollado la educación basada en normas de competencia laboral (EBNC), cuyas principales características pueden resumirse en los siguientes párrafos.

Al igual que en la evaluación, en la EBNC la norma técnica constituye el referente para elaborar los programas de formación, con ello se garantiza que todos los participantes dominen de manera homogénea los criterios que establece el sector productivo.

El hecho de que un mismo referente pueda estar en todos los programas de formación que se diseñen, incluyendo los que se destinen a trabajadores en activo y a desempleados, los provee de equidad frente al mercado de trabajo, ya que se asegura que se competirá en

las mismas condiciones, siendo la diferencia las instituciones formadoras.

El diseño curricular se propone como una articulación de programas modulares que permiten su adopción con base en las necesidades de las instituciones donde se imparten, incluyendo la posibilidad de salidas laterales; ello permite atenuar la problemática de la deserción, y obliga a una flexibilidad en el intercambio estudio-trabajo. En el caso de los trabajadores les permite progresar gradualmente en niveles de competencia más avanzados o incrementar su polivalencia ocupacional. Los planes de formación se integran por calificaciones y se desagregan por módulos de unidades de competencia, los cuales corresponden también a la unidad mínima certificable.

Los programas elaborados con el enfoque de competencia laboral ofrecen la vinculación del mundo educativo con el productivo, y propician el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en el mundo del trabajo.

El programa de formación para el trabajo con el enfoque de competencia laboral debe contar con pertinencia, flexibilidad y calidad. Se considera que un programa es pertinente cuando desarrolla los contenidos que permiten que se logre el dominio de la NTCL; es flexible cuando su implementación está de acuerdo con las necesidades, aspiraciones o preferencias de los participantes, y que tiene calidad cuando incluye el trabajo en equipo, la contextualización del aprendizaje en situaciones lo más parecidas a las reales de la función laboral elegida y la combinación dinámica de secuencias idónea para conducir el proceso de aprendizaje. La calidad también incluye el uso de recursos didácticos eficientes y eficaces que posibiliten llegar al dominio de la competencia, recurriendo a la estrategia de aprender ha-

ciendo, al utilizar los equipos, las herramientas y los aparatos que se manejan en el medio laboral real.

La definición de contenidos se realiza a partir de resultados, los que tiene que demostrar el capacitando en cuanto a desempeño, producto y conocimiento que el sector productivo espera obtener al término del curso de formación.

La didáctica se centra en el aprendizaje de los estudiantes o trabajadores; se hace hincapié en la actividad de los participantes, a quienes se les delega la responsabilidad del desarrollo de su competencia; en este caso, el docente, adicionalmente a su formación profesional, actúa como un facilitador.

La infraestructura básica la constituyen los talleres y los laboratorios; se recomienda que la parte teórica también se imparta en ellos para abordarla de manera integrada; del mismo modo, los materiales didácticos están conformados por el material y el equipo correspondiente a la función laboral objeto de la capacitación.

La evaluación realizada dentro de los programas de educación por competencia es sustantivamente la misma que se realiza para los trabajadores; así, los estudiantes enfrentan retos semejantes a los de la vida laboral, lo que propicia una mejor preparación para el trabajo. Asimismo, al encontrarse aptos para el proceso de certificación pueden optar por reconocimientos oficiales que les proporcionen un valor agregado a su formación.

En síntesis, si las empresas logran identificar la utilidad potencial que encierra un enfoque de competencia, sus esfuerzos estarán orientados al aprovechamiento y al crecimiento de la creatividad y la habilidad del personal y, por ende, promoverán desde su interior una gestión de recursos humanos más ágil y flexible. En tanto los trabajadores encuentren el punto de contacto entre sus actividades laborales cotidianas y las cualidades y ti-

pos de desempeño que requiere el sector, teniendo como elemento mediador la NTCL, sus funciones cobrarán mayor sentido social y personal. Las variables esfuerzo y motivación se presentan como factores de optimización de la productividad y, en segunda instancia, como el motor de una ventaja competitiva que se puede expresar en una diversidad de resultados extensa.

BAEZ, L. M. *et al.*, *Marco conceptual del Sistema de Certificación de Competencia Laboral*, México, CONOCER, 1999.

CONOCER, *Reglas generales y específicas de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencia Laboral*, México, CONOCER, 1996.

—, *Manual de evaluación de competencia laboral*, México, CONOCER, 2000a.

—, *Manual de diseño y construcción de instrumentos de evaluación de competencia laboral*, México, 2000b.

CINTERFOR, *Formación basada en competencia laboral*, Montevideo, CINTERFOR, 1997.

MERTENS, L., *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, CINTERFOR, 1997.

MORFIN, A., "La nueva modalidad educativa: educación basada en competencias", en *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México, Limusa, 1996.

SEP/UA/PMETYC, *Programa de formación laboral: evaluar cursos de formación/capacitación*, México, SEP, 2003.

ZABALZA, M. A., *Diseño y desarrollo curricular*, Madrid, Narcea, 1995.

Bibliografía