

Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral.

Una alternativa para el nuevo milenio en cuestión de capacitación.

Rebeca Schwartzman Kaplan
 Posgrado e Investigación. Universidad La Salle.

RESUMEN

Considerando el desarrollo científico y tecnológico, así como la globalización de las economías mundiales, hoy la competitividad y la productividad se dan en la capacitación de los recursos como una estrategia de cambio en forma continua y permanente. La capacitación basada en normas de competencia laboral representa una alternativa para hacer de la capacitación tradicional un sistema más eficiente y eficaz a las necesidades actuales, ya que en última instancia son los recursos humanos quienes, con sus capacidades de motivación, creatividad, compromiso, conocimientos y habilidades, dan vida y movimiento al desarrollo de la humanidad.

Palabras Clave: normas de competencia laboral, formación integral, programa modular, globalización, capacitación.

ABSTRACT

Being considered the scientific and technological development of the world economies' globalization, now on, the productivity and competition are given in the training of human resources like a strategy of change in a permanent and continuous way. The training based on "national standars" is an alternative to change the traditional way of training in a more efficient and efective system to current needs, because the human resources are at least the ones that, with their human capacities of: motivation, creativity, compromise, knowledge and skills, give life and movement to human Development.

Keywords: competence standars, integral education, modular programs, globalization, training.

INTRODUCCIÓN

El mundo se encuentra en un proceso de cambio permanente, que en los últimos años se ha acelerado con el desarrollo científico y tecnológico, que ha influido en forma notoria en todos los aspectos de la sociedad contemporánea. Hoy en día se da la competitividad con base en la preparación de los recursos humanos. La globalización a nivel mundial ha traído una mayor vinculación entre las economías y la movilidad laboral ha exigido mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las ten-

dencias tecnológicas y a las transformaciones organizativas de la producción, por ello, la globalización incluye, además de los procesos de producción y comercialización, la de los sistemas de educación y capacitación de recursos humanos, por lo que éstos deben mejorar su calidad y acelerar su adaptación a las nuevas condiciones de la tecnología, la economía y la sociedad.

CAPACITACIÓN LABORAL

Con el contexto anteriormente mencionado, la capacitación no puede concebirse como una

actividad aislada y desvinculada de las estrategias de mejoramiento de la productividad y competitividad de la economía. La capacitación laboral constituye un proceso esencial para la transformación productiva. La falta de una capacitación se refleja con mayor fuerza en el ámbito de las empresas: micro, pequeñas y medianas, que en su conjunto formarían más del 90% de los establecimientos productivos en México y que en su mayoría se encuentran en un estado de desventaja ante la competencia externa.

La exigencia de una mayor capacitación se manifiesta dentro y fuera de la empresa. Externamente se presenta como un proceso continuo, integral, de calidad, acorde con las tendencias tecnológicas y los cambios en las estructuras ocupacionales. Internamente forma parte de las estrategias de calidad total y mejoramiento continuo, reingeniería de procesos y sistemas, con el fin de elevar la productividad y competitividad.

En el centro de una estrategia de cambio se encuentra la formación integral y permanente de los recursos humanos, con el fin de enfrentar en mejores condiciones los mercados globalizados y el cambio tecnológico continuo, a través de elevar los niveles de productividad y competitividad. El desarrollo integral de los individuos los hace más perfectibles, ya que se involucra al ser biopsicosocial. Fomentar el conocimiento en forma exclusiva es reducir el proceso de aprendizaje a una actividad mental, por lo que es necesario desarrollar, asimismo, habilidades y actitudes que se presentan en cada actividad humana. El hombre involucra todo su ser en el proceso de aprendizaje y debe constantemente buscar una congruencia entre el SER-SABER Y SABER HACER.

NUEVOS RETOS Y PLANTEAMIENTOS EN LA CAPACITACIÓN LABORAL

Los principales retos que enfrenta actualmente el sector empresarial es: modernización tecnológica, reorganización de los procesos de producción y trabajo, así como la formación permanente de los recursos humanos.

La organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) ha señalado que la solución a los problemas del empleo tiene relación con el desarrollo de tres capacidades

básicas:

- Capacidad de Innovación - Requiere imaginación y creatividad para enfrentar el cambio.
- Capacidad de Adaptación - Adecuar los cambios a la tecnología y a los mercados, con el fin de responder con mayor agilidad a las necesidades cambiantes.
- Capacidad de Aprendizaje - Asumir el aprendizaje como un proceso continuo y sistemático, con la finalidad de un desarrollo de capacidades adaptativas e innovativas.

Lo anteriormente mencionado nos origina un nuevo concepto de la formación y la capacitación, como actividades que se transforman en procesos esenciales para la vida productiva de los individuos. Las empresas deben percibir a la capacitación como un proceso integral y permanente, y no solamente como una obligación legal. Se debe reconocer los beneficios que aporta la capacitación en los recursos humanos, que se refleja en una mayor productividad e ingreso económico. Asimismo, lo anterior tiene repercusión en la cultura y desarrollo organizacional, originando un ambiente de motivación, crecimiento, productividad, cooperación, compromiso, etc.

Existe una necesidad de reformar el sistema de capacitación y formación, ya que la economía de la oferta se está transformando en una economía por demanda. Las empresas están adoptando sistemas flexibles de producción con el fin de atender con rapidez y oportunidad a las distintas necesidades de la demanda.

En un modelo flexible y dentro de una estrategia de mejora continua, el trabajador debe tener la capacidad de incorporar y aportar sus conocimientos al proceso de producción y participar en el análisis y solución de problemas que obstaculizan la calidad y la productividad

Con lo anteriormente mencionado se pretende darle un valor a la educación profesional técnica, ya que muchos jóvenes ingresan a las carreras técnicas poco motivados y las visualizan como una última opción de desarrollo profesional. Un país como el nuestro, con un cúmulo de necesidades insatisfechas, debe apoyar a

este número creciente de estudiantes potenciales, que carecen de los medios para ingresar a la educación superior y que tienen urgencia por entrar al mercado laboral en forma activa y percibir ingresos.

PROBLEMÁTICA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL EN MÉXICO

La capacitación laboral en México ha enfrentado algunos problemas como:

- Los programas de capacitación son diseñados, aplicados y evaluados académicamente y no tienen vinculación real con problemas y requerimientos de los procesos productivos.
- No hay una adecuada coordinación entre los programas de capacitación, que son básicamente organizados por especialidades.
- Existe una rigidez en los programas de capacitación, que representa una barrera de entrada que afecta en forma negativa la permanencia y movilidad en el mercado laboral.
- No se ha tomado en cuenta el cambio en los perfiles ocupacionales que requieren de nuevas capacidades laborales, de caracterización genérica, que desarrollen habilidades para: análisis y resolución de problemas, trabajo en equipo, asumir responsabilidades, capacidad para comunicarse, etc.
- No se ha generado una mayor movilidad laboral dentro del proceso productivo, con el fin de crear una visión de mayor amplitud en las actividades de trabajo.
- Falta reconocimiento en la experiencia laboral, ya que los conocimientos obtenidos a través de la experiencia no tienen un reconocimiento formal, de manera que no se da la posibilidad de acreditar conocimientos para la carrera profesional y personal.

La industria requiere cada vez más trabajadores competentes con los conocimientos necesarios para responder eficazmente a las exigencias del proceso productivo. La desvinculación que se presenta entre el sistema formativo y productivo no ofrece a los trabajadores la posibilidad de alternar el trabajo y el estudio para actualizar sus conocimientos de manera rápida. La educación y la capacitación técnica deben reformarse y obtener un reconocimiento similar a la educación académica.

Las actividades laborales carecen de una

visión de amplitud dentro de los procesos productivos (el desempeño de una función en varios contextos), por lo que la movilidad laboral no se ha generado a gran escala. Debido a lo anterior, la capacitación laboral debe reformarse para adaptarse a las necesidades cambiantes.

CAPACITACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

Se ha realizado una reforma estructural a la formación y capacitación de los recursos humanos mediante el surgimiento de las competencias laborales. El término de la competencia tiene su origen en los cambios técnicos y organizativos de las empresas, así como en la falta de capacidad de adecuación del sistema educativo a las necesidades cambiantes del aparato productivo y de la sociedad.

En los años ochenta el movimiento de las competencias laborales empezó a tomar fuerza en países con sistemas de educación-formación rezagados, como es el caso de México y algunos países de América Latina.

Dentro del Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y de la Capacitación (1995-2000) surge un sistema de Certificación de capacidades laborales con aceptación en el mercado laboral, así como la definición y establecimiento de un sistema de educación y capacitación basados en Normas de Competencia Laboral. Así mismo se establece el Consejo de Normalización y Certificación (CONOCER) establecido oficialmente, con el objetivo de normar y validar los procedimientos de las competencias laborales.

El Consejo se encuentra constituido, en una parte, por diversos comités técnicos (supervisores, gerentes de línea, etc.), de las diferentes áreas ocupacionales del sector productivo, donde se definen los contenidos de las normas de competencia laboral, con el objeto de asegurar su coherencia y consistencia. En forma simultánea se establecen organismos Certificadores y Centros de Evaluación de Competencias Laborales para acreditar y certificar los conocimientos, las habilidades y las actitudes, acordes a las normas técnicas de competencia establecidas por el Consejo de Normalización y Certificación. Las calificaciones otorgadas son dos: competente o no-competente.

Una norma de competencia laboral (NCL) es la descripción de los conocimientos, habilidades, destrezas y operaciones que una persona debe desempeñar y aplicar en diversas situaciones de trabajo. A continuación se presenta un esquema explicativo de la norma:

Criterios de desempeño: Logros aceptables en cada elemento de competencia. Describen los desempeños esperados. Éstos incluyen las evidencias de los desempeños que pueden ser: Directas (detalla las situaciones requeridas por los criterios de desempeño) y las del producto (detalla los resultados esperados en cuanto a los productos tangibles).

Campos de aplicación: Se expresa el contexto en que se logra el elemento de competencia (circunstancias) e incluye a las evidencias del conocimiento que pueden ser: conocimientos fundamentales (métodos y principios que son constantes para un desempeño competente) y los conocimientos circunstanciales (que permiten tomar decisiones y adaptarlas a situaciones variadas).

Orientación de la evaluación: Se detallan los métodos de la evaluación y un análisis comparativo entre las diversas evidencias obtenidas.

Dentro de este marco surge la Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral como un sistema, metodología o modalidad para la capacitación de los recursos humanos, que a partir de sus experiencias y conocimientos previos, busca un desarrollo integral, con el fin de un desarrollo óptimo. La noción de Competencia incluye un carácter holístico de la actividad humana, en el que se articulan teoría y práctica, el ser-saber y hacer.

Las Competencias se centran en el desempeño, ya que la formación debe tener impacto directo en la actuación de los capacitandos y no solamente ser un requisito de formalidad. El fomentar la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes en los trabajadores, como requisitos indispensables para tener un alto rendimiento laboral, origina una mayor conciencia en el trabajo desempeñado, en cuanto a buscar calidad en el producto o servicio y el tener presente a la actividad laboral como una posibilidad de desarrollo personal y no exclusi-

vamente como una actividad mecánica.

Este modelo educativo utiliza a las normas como eje en la orientación del trabajo, ya que representa una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, contra la cual se compara un comportamiento observado. La norma, asimismo, es un parámetro evaluativo, para determinar la competencia o incompetencia del candidato, independientemente de la forma en que la competencia fue adquirida. Para garantizar las normas de competencia, éstas serán definidas por los diversos sectores productivos y constituirán un lenguaje común para dar uniformidad a la formación de recursos humanos.

Existen cinco niveles de competencia que se refieren a los diferentes grados de dominio de una competencia. Éstos niveles se encuentran determinados por variables de autonomía y responsabilidad en la ejecución del trabajo. Los niveles van desde actividades rutinarias y predecibles hasta técnicas complejas con un alto grado de autonomía, responsabilidad y planeación.

LA NORMA COMO UN INSTRUMENTO REGULADOR DEL MERCADO DE TRABAJO

La norma de competencia laboral es un instrumento que permite articular la formación con elementos de recursos humanos, en lo que respecta al mercado de trabajo interno, como son: sistema de salarios, participación, ascensos, etc. En cuanto al trabajo externo, representan ser un sistema de información dinámico en lo que se refiere al "saber hacer" en procesos productivos. De lo anterior se concluye la necesidad de establecer bases para un entendimiento común, generando un sistema simbólico en cuanto a la administración de recursos humanos.

Se pretende lograr la flexibilidad del modelo del sistema de capacitación técnica en competencias, mediante la estructuración de los programas en módulos de aprendizaje, donde cada uno corresponde a una unidad de competencia y donde estudiantes y trabajadores puedan progresar gradualmente hasta llegar a dominar grados avanzados de competencia. Las normas de competencia laboral hacen explícito lo esperado en el proceso de capacitación, lo que origina un mayor control y responsabilidad sobre el propio aprendizaje.

CERTIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE COMPETENCIA

La certificación de las normas de competencia se ubica como la última etapa en el sistema por lo que es importante mencionar que las competencias se van actualizando en un proceso interactivo, además de que se puede transferir de una competencia a otra. El proceso de certificación tiene tres momentos:

- 1.- Acreditación de la competencia por instancias facultadas.
- 2.- Acreditación por parte de instituciones facultadas para emitir un certificado.
- 3.- Acto de certificación.

Los evaluadores son personas clave dentro de un sistema de certificación de competencias, ya que son los que aplicarán el primer proceso directo de la evaluación, debido a su experiencia en la función ocupacional, por estar como supervisores o como gerentes de línea. El evaluador tiene un contacto directo con el candidato a certificación y debe tener presente que para realizar una evaluación correcta en competencias debe:

- Evaluar el desempeño del candidato en el área de trabajo, básicamente observando.
- Evaluar al candidato utilizando diversas evidencias (documentos testimonios, proyectos, diario de aprendizajes, etc.).

¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA?

La competencia comprende la especificación del conocimiento y la habilidad, así como la aplicación de ambos dentro de una ocupación o nivel industrial para la norma de desempeño requerido en el empleo. El concepto de competencia se enfoca en lo que se espera de un trabajador en el centro de trabajo, esto hace referencia a la capacidad de transferir y aplicar habilidades y conocimientos a nuevas situaciones y contextos.

¿QUÉ SON LAS NORMAS DE COMPETENCIA?

Son aquellas que definen las competencias requeridas para el desempeño efectivo en el empleo. Se relacionan con prácticas reales laborales, expresadas como un resultado, aplicables en diversos contextos.

Tabla 1. Algunas diferencias entre el Sistema de Capacitación Técnica Tradicional y La Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral.

CAPACITACIÓN TRADICIONAL	CAPACITACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL
Los contenidos de los programas son académicos, poco flexibles y altamente especializados.	El sector productivo establece los contenidos al definir un sistema normalizado de competencia laboral (SNCL). Los cursos son modulares y graduales, con el fin de adquirir competencias más avanzadas.
No hay opciones ante la deserción y no se da la suficiente preparación para satisfacer necesidades requeridas por el sector productivo.	El aprendizaje se define como una acumulación de conocimientos y habilidades de utilidad. Cada trabajador va a su ritmo; proceso individualizado.
No hay una estandarización en los resultados de la capacitación. No se da reconocimiento a los aprendizajes realizados fuera del sistema educativo.	Se utiliza un sistema de certificación basado en la demostración de los conocimientos y habilidades. Origina una estandarización.
Los diplomas o certificados no proporcionan información real de las habilidades y conocimientos del trabajador.	Se da una certificación o acreditación a los conocimientos y habilidades adquiridos empíricamente, que ofrecen datos sobre su formación real.
El capacitando no se encuentra muy motivado en su proceso formativo ya que no toma una posición activa en él, asimismo percibe una desvinculación con el sector productivo.	El capacitando encuentra una mayor motivación en su proceso de formación, ya que toma una actitud activa, se adecua a sus necesidades particulares y obtiene un reconocimiento que avala sus conocimientos y habilidades reales.

PUNTO DE VISTA PEDAGÓGICO

Esta nueva modalidad en capacitación es una metodología de enseñanza orientada a desarrollar conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo determinado, con ventajas para el capacitando en cuanto a la flexibilidad y rapidez en la adquisición de conocimientos y destrezas específicas. Asimismo permite seleccionar tiempos con el fin de alternar estudio y trabajo, así como el poder interrumpir y reanudar la formación a largo tiempo.

En la actualidad, el contexto de las empresas se caracteriza por el requerimiento de tener que capacitar nuevamente a su personal, para adecuar el currículo, donde se hace referencia a los conocimientos y habilidades, a las nuevas condiciones de los procesos productivos. Es importante el que las instituciones que ofrezcan servicios de capacitación, introduzcan innovaciones tecnológicas en los contenidos temáticos de sus programas.

Se ha dado poca relación entre los sectores educativos y los que se dedican a la producción, por lo que es importante tomar en cuenta algunos aspectos como:

- Se ha tenido una concepción reducida del aprendizaje como algo fragmentado y aislado
- Se han ofrecido pocas posibilidades en el diseño curricular de integrar actitudes, habilidades y conocimientos en el proceso educativo.
- Se han promovido pocas situaciones de aprendizaje "convergentes", donde se den situaciones laborales lo más apegadas a la realidad posible.
- Muchos de los contenidos en los aprendizajes se dan de manera abstracta y fragmentada, así como el no ser relevantes para situaciones laborales.
- No se ha reconocido suficientemente al educando como un individuo capaz de organizar y dirigir su aprendizaje.

CONCLUSIONES

- Es importante subrayar con base en lo anteriormente mencionado, el realizar un equilibrio de estatus entre la educación profesional técnica y la académica, ya que cada

vez son más necesarias las alternativas para el creciente número de jóvenes que no tienen acceso a una educación superior.

- Con la modalidad de la capacitación basada en normas de competencia laboral, se pretende revisar el proceso de capacitación y establecer un marco de reglamentación basado en las normas de competencia laboral (NTCL), con el objeto de vigilar su cumplimiento y garantizando un nivel mínimo de calidad, al favorecer una capacitación enfocada al mercado.
- La capacitación basada en competencias pretende evitar la discriminación y ofrecer igualdad de oportunidades, evitando barreras que no permitan el avance del sistema. Asimismo, se pretende ofrecer un mejor proceso evaluativo que se caracterice por ser válido y confiable.
- El fomentar una fuerza laboral calificada, flexible y con una alta productividad es lo que caracteriza a esta modalidad de capacitación, ya que el desarrollar habilidades y actitudes es actualmente una exigencia de las economías modernas.
- Las normas de competencia laboral son un reflejo de modelos laborales, de las cuales se derivan las unidades y los elementos de competencia, como parte constitutiva de ellas.
- Esta modalidad en capacitación pretende generar individuos responsables, con una actitud de apertura a los cambios tecnológicos y de organización. Con una motivación para superarse y buscando constantemente una calidad en su desempeño profesional.
- El generar en los trabajadores que se capacitan una actitud de "bien hacer", supera a la realización de movimientos mecánicos y automatizados, para obtener un producto de calidad y competitividad.

BIBLIOGRAFÍA

Argüelles, A., *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. 1a.ed., México, Editorial Limusa, 1966, Conalep. 23-95 pp.

CONOCER., *Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos*. Oficina Internacional del Trabajo. 94-99 pp. México, 1997.

CONOCER., *Competencia Laboral : Normalización, Certificación, Educación y Capacitación*. Tomo I., 183-207 pp. México, 1997.