

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



EL ANALISIS DE LA FORMACION Y CAPACTACION
CON ENFOQUE EN COMPETENCIA LABORAL

POR

ING. JESUS GERARDO HERNANDEZ MARTINEZ

TESIS

EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION CON
ESPECIALIDAD EN RELACIONES INDUSTRIALES

SAN NICOLAS DE LOS GARZA, N. L. FEBRERO DEL 2004

EL ANALISIS DE LA FORMACION Y CAPACITACION

COMERCIAL EN COMPLETAMENTE LABORAL

IM

Z5853

.M2

FIME

2004

.H47

2004

JNG. JGHM

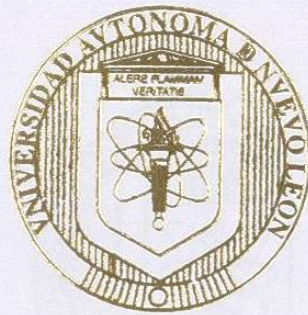


1020149822

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



EL ANALISIS DE LA FORMACION Y CAPACITACION
CON ENFOQUE EN COMPETENCIA LABORAL

POR

ING. JESUS GERARDO HERNANDEZ MARTINEZ

T E S I S

EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION CON
ESPECIALIDAD EN RELACIONES INDUSTRIALES

SAN NICOLAS DE LOS GARZA, N. L. FEBRERO DEL 2004

981 441

TM
Z5853
.M2
FINE
2004
.H47

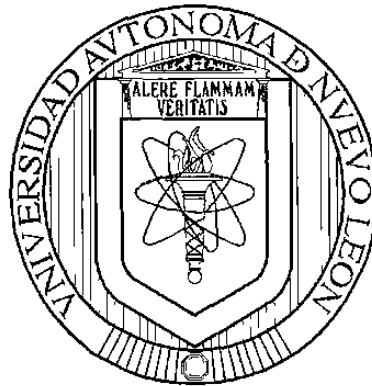


FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**EL ANALISIS DE LA FORMACION Y CAPACITACION
CON ENFOQUE EN COMPETENCIA LABORAL**

POR

ING. JESUS GERARDO HERNANDEZ MARTINEZ

TESIS

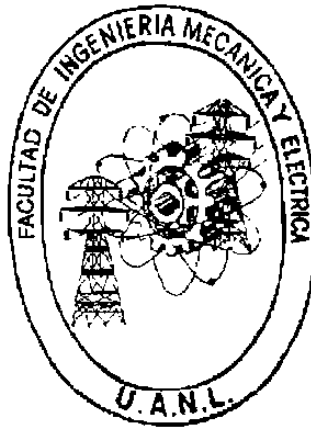
**EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACION CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES
INDUSTRIALES**

SAN NICOLAS DE LOS GARZA N.L. FEBRERO DEL 2004

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**EL ANALISIS DE LA FORMACION Y CAPACITACION
CON ENFOQUE EN COMPETENCIA LABORAL**

POR

ING. JESUS GERARDO HERNANDEZ MARTINEZ

TESIS

**EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACION CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES
INDUSTRIALES**

SAN NICOLAS DE LOS GARZA N.L. FEBRERO DEL 2004

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA
División de Estudios de Posgrado

Los miembros del **Comité de Tesis** recomendamos que la Tesis “**El Análisis de la Formación y Capacitación con Enfoque en Competencia Laboral**”, realizada por el alumno **Jesús Gerardo Hernández Martínez** con matrícula **0011342**, sea aceptada para su defensa como opción al grado de **Maestro en Ciencias de la Administración con especialidad en Relaciones Industriales**.

El Comité de Tesis



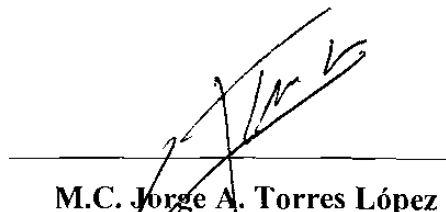
M.C. Ma. Blanca Palomares Ruiz

Asesor



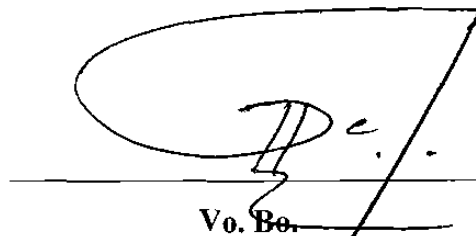
M.D.O. Jesús José Melendez Olivas

Revisor



M.C. Jorge A. Torres López

Revisor



Vo. Bo.

Dr. Gpe. Alan Castillo Rodríguez

Subdirector División de Estudios de Posgrado

AGRADECIMIENTO

A mis padres

Jesús que no pudo estar en vida al ver finalizada esta investigación, Ma. del Carmen que siempre me ha apoyado en mi formación profesional.

A mi esposa e hijos

Bertha Leticia por su apoyo constante y confianza, Erick, Eder Omar y Celina Lizette, por su comprensión y el tiempo que les quite para terminar esta investigación, siendo ellos la principal razón por la cual siempre buscamos nuestra superación profesional.

A mis hermanos

Rafael y Carlos Enrique todo mi respeto y gratitud por ser parte de una familia unida.

A mis maestros

Porque a través de sus enseñanzas y consejos influyeron en mi formación.

A mis amigos

Armando, Leobardo, Felipe, y Humberto por compartir sus experiencias y valiosa colaboración prestada en la elaboración de este trabajo.

PREFACIO

El presente trabajo tiene como propósito principal enterar a los trabajadores y estudiantes acerca del proceso de Certificación de Competencia Laboral, así como la función de los diferentes participantes en el mismo.

En los últimos años las empresas productivas en México han mostrado un gran interés por la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, debido a las disposiciones legales, el mejoramiento de la calidad de vida y al incremento de la productividad, diseñando programas con los lineamientos técnicos que deben cumplir para desarrollar aptitudes.

Entendemos que la capacitación y el adiestramiento constituyen una forma educativa, mediante el cual los trabajadores tienen la posibilidad de incrementar sus habilidades, conocimientos y destrezas, en la presente se pueden encontrar respuestas concretas de lo anterior.

Debido a las presiones y cambios de un mercado cada vez más competitivo, da origen al Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación y con el fin de alcanzar los objetivos, se establece la integración del Consejo de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral, la presente tesis hace referencia a los elementos estructurales y funcionales así como objetivos, programas y acciones que han sido requeridos a favor del proyecto, exponiendo definiciones, procesos, beneficios y estadísticas.

Deseo expresar mi gratitud a la empresa que trabaja con Competencias Laborales, que me proporcionó información sobre sus prácticas y concedieron su permiso para reproducir su material y así conocer un enfoque mas claro de lo que es la Certificación de Competencia Laboral, teniendo como base las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Ahora que todo trabajador necesita actualizarse y certificarse la presente tesis será de utilidad para quienes tratan de hacer de la capacitación una formula educativa verdaderamente útil.

EL ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CON ENFOQUE EN COMPETENCIA LABORAL.

INDICE

CAPITULO 1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Descripción del problema.....	2
1.2 Objetivo de la tesis.....	2
1.3 Hipótesis de la tesis.....	3
1.4 Límite de estudio.....	3
1.5 Justificación.....	3
1.6 Metodología.....	4
CAPITULO 2 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.....	5
2.1 Concepto de Desarrollo.....	6
2.2 Concepto de Capacitación.....	6
2.3 Concepto de Adiestramiento.....	8
2.4 Necesidades de Capacitación y Desarrollo.....	8
2.5 La Capacitación y Adiestramiento en nuestro país.....	9
CAPITULO 3 NUEVA FORMA DE ORIENTAR LA CAPACITACIÓN.....	12
3.1 Proyecto de la Modernización de la Educación Técnica y Capacitación en México.....	13
3.1.1 Nueva Cultura Laboral.....	16
3.2 El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.....	18
3.2.1 Misión del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.....	21
3.2.2 Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral....	22
3.2.3 Sistema Normalizado de Competencia Laboral.....	24
3.2.4 Sistema de Certificación de Competencia Laboral.....	27

CAPITULO 4 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CON ENFOQUE A COMPETENCIA LABORAL.....	31
4.1 Competencia Laboral.....	32
4.1.1 Concepto de Competencia Laboral.....	33
4.1.2 Ventajas para trabajadores y empresas.....	34
4.2 Identificación de Competencias.....	35
4.2.1 Análisis Ocupacional.....	36
4.2.2 Análisis Funcional.....	39
4.2.3 Mapa Funcional.....	40
4.2.4 Unidad de Competencia.....	41
4.2.5 Calificación Laboral.....	41
4.2.6 Elementos de Competencia.....	41
4.2.7 Criterio de Desempeño.....	42

CAPITULO 5 ENFOQUE GENERAL DE LOS SISTEMAS NORMALIZADO Y DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL.....	43
5.1 Normas de Competencia Laboral.....	44
5.1.1 ¿Cómo se logra la Competencia Laboral?.....	45
5.1.2 La Norma Técnica de Competencia Laboral.....	46
5.1.3 Comité de Normalización de Competencia Laboral.....	51
5.1.4 Semejanza de las Normas Técnicas de Competencia Laboral y las Normas ISO.....	52
5.2 Certificación de Normas Técnicas de Competencia Laboral.....	54
5.2.1 Objetivos del Sistema de Certificación de Competencia Laboral.....	55
5.2.2 Evaluación de Competencia Laboral.....	56
5.2.3 Certificación de Competencia Laboral.....	60
5.2.4 Aseguramiento de la Calidad del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral.....	66

CAPITULO 6 EXPERIENCIA DE EMPRESA QUE TRABAJA CON NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL.....	71
CAPITULO 7 CONCLUSIONES.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXO.....	82
GLOSARIO.....	111

CAPITULO 1

INTRODUCCIÓN

Debido que a nivel internacional, la globalización de los mercados, el acelerado avance tecnológico y los nuevos esquemas de organización de la producción y gestión del trabajo están provocando cambios fundamentales tanto en los sistemas institucionales de la formación y capacitación, como en la orientación, contenido de programas de estudio y en los métodos de enseñanza y evaluación de sus resultados.

En este sentido, la globalización y el avance tecnológico no solo significan cambios en las ocupaciones, en la producción y en el comercio, sino también demandan mayor calidad, flexibilidad y adaptación de la educación y formación de recursos humanos a las nuevas condiciones de la economía y a la sociedad.

Al hablar de cultura es hacer un reconocimiento a la forma de ser de las sociedades, a los modos de trabajar y organizarse que tienen sus integrantes.

En este sentido la cultura de las competencias que en nuestro país ha cristalizado en el Sistema de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral, significa de alguna manera ampliar ese reconocimiento al quehacer cotidiano de las personas, tanto estudiantes, como empresarios y trabajadores.

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente en un porcentaje elevado la planta productiva de nuestro país cuenta con el problema de personal calificado, por lo tanto las empresas se ven en la necesidad de capacitar a su personal, en cierta área requerida haciéndolo en su empresa, alguna institución educativa o enviándolo al extranjero.

Estas necesidades de capacitación mantiene a las empresas con un nivel de producción estándar, falta de visión en su personal, etc. por lo tanto tienen que invertir tiempo y presupuesto para atender sus necesidades.

La Certificación en Normas de Competencia Laboral trae beneficios como:

- Facilitar el ingreso en un trabajo
- Permanecer en el trabajo
- Oportunidad de seguir actualizándose
- Contar con un documento que avale y demuestre lo que sabe hacer.

Para el sector empresarial también reporta beneficios como:

- Detectar las necesidades de formación
- Orientar la formación de los trabajadores
- Contar con personal competente que le posibilitará desarrollar la productividad y con ello la competitividad.

1.2 OBJETIVO DE LA TESIS

- Lo que deseo con el análisis de esta tesis, es concientizar a estudiantes y trabajadores de los beneficios de la Certificación en Normas de Competencia Laboral.

- Dar a conocer en que consiste el modelo de Competencia Laboral, su origen y perspectivas, así como los beneficios.
- Analizar los conceptos de Competencia Laboral, Norma Técnica y Certificación de Competencia Laboral.

1.3 HIPÓTESIS DE LA TESIS

Con la implementación de la Certificación en Normas de Competencia Laboral, supongo que la persona que obtenga dicha certificación obtendrá sus beneficios, así como a la empresa donde prestará sus servicios y por lo tanto existirá un cambio positivo para ambos.

Una persona con Certificación en Normas de Competencia Laboral demostrará ser competente para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo, avalando sus conocimientos, habilidades y destrezas, facilitando su incorporación y desarrollo en el sector productivo; así como incrementar los niveles de productividad de las empresas, mediante la mejora de sus recursos humanos.

1.4 LÍMITE DE ESTUDIO

Para tal efecto de la implementación de la Certificación en Normas de Competencia Laboral, las autoridades como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con programas de apoyo al empleo, y por su parte la Secretaría de Educación Pública cuenta con esquemas para validar los conocimientos adquiridos a través de la experiencia. para alcanzar grados académicos.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Debido a que la globalización que se vive actualmente, nuestro país no puede quedarse rezagado en cuestión de capacitación laboral, pues algunos países con los cuales se tienen tratados de libre comercio como el caso de Canadá y Estados Unidos,

en donde se desarrollan Normas de Competencia Laboral. Las empresas mexicanas y extranjeras requieren de personal de una mejor calidad en el desempeño laboral a todos los niveles esto debido a la competencia donde se exige calidad por parte de los clientes.

Es por eso la importancia de este enfoque para la implementación de la Certificación en Normas de Competencia Laboral en las empresas, como una estrategia para alcanzar una mejor productividad y competitividad.

1.6 METODOLOGÍA

Se realizó un extensivo análisis bibliográfico, información en internet, revistas y folletos relacionados al tema a estudiar, así como información del Centro de Evaluación ubicado en una empresa de la localidad.

CAPITULO 2

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Todas las empresas necesitan del capital humano para funcionar, sea en forma de trabajo físico o de trabajo intelectual, afectivo y social.

Las personas como las empresas, son dinámicas y cambiantes. Una tarea importante es captar los talentos humanos y conservarlos dentro de la empresa. Sabemos que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de él, a las condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.

En el ámbito nacional dentro de las empresas y organizaciones de todo tipo se requiere emplear mejor todos los recursos disponibles a fin de obtener máximos rendimientos de los mismos y para incrementar la calidad de vida; es decir aumentar la productividad.

2.1 CONCEPTO DE DESARROLLO

La palabra necesidad implica que algo falta; que hay una limitación en alguna parte. Al hablar las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización.

Cuando se habla de desarrollo se confirma la idea de que existen objetivos de mayor trascendencia. El desarrollo persigue el crecimiento integral del hombre, de modo que éste pueda manifestar y aprovechar todo su potencial o aptitudes.

La educación se ocupa del desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes con aplicaciones más amplias. Sin embargo la capacitación industrial se está dirigiendo paulatinamente hacia metas más amplias y de mayor alcance, está adquiriendo, de esa manera muchas de las características que distinguen a la educación. Esta tendencia se ejemplifica por el uso creciente del término desarrollo en relación con los programas de capacitación industrial.

El desarrollo, entendiendo como el crecimiento integral de los recursos humanos, permite conciliar las necesidades y los intereses de las organizaciones y el hombre, y plantea objetivos a corto y largo plazo, no hay que olvidar, por lo tanto, que al referirnos al desarrollo, el primer escalón consistirá siempre en la solución de la problemática actual.

2.2 CONCEPTO DE CAPACITACIÓN

Las causas de los problemas de la empresa o institución pueden ser personales o de la organización y, cuando los problemas se deben a deficiencias en las habilidades intelectuales, destrezas manuales o actitudes personales, se habla de necesidades de capacitación y desarrollo.

Podemos decir que las necesidades de capacitación, son una garantía de que la capacitación es la mejor alternativa para un problema dado, el punto de partida para planear el desarrollo del personal y el resultado de un proceso sistemático y muchas veces complejo en el que se recomienda participen el personal y los jefes inmediatos del mismo, además directivos.

La Ley Federal del Trabajo en la Segunda Sección Título Cuarto Capítulo III - Bis, trata de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, en sus artículos menciona que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione Capacitación y Adiestramiento en su trabajo para que así le permita elevar su nivel de vida.

En el Artículo 153 - F de la Ley antes mencionada, comenta que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajo en su actividad.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad.
- V. Mejorar las aptitudes del trabajador.

Podemos entender el término capacitación como el proceso de enseñanza - aprendizaje orientado a dotar una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo.

La capacitación en otros términos, es la formación técnica ofrecida al trabajador antes de que inicie una actividad económica en el interior de la empresa, obteniendo con ello la calificación correspondiente al puesto que va a ocupar.

La capacitación es un evento eminentemente humano que exige cooperación y compromiso de todos los involucrados en ella, dado que busca generar o modificar el comportamiento del personal.

2.3 CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO

Cuando hablamos de las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada, nos referimos a dichas carencias, aún cuando éstas no se precisan, pero indican que algo falta y que existe una limitación en alguna parte.

La capacitación es un hecho preparatorio para el desarrollo de una tarea específica en un momento dado y el adiestramiento, es el logro de las destrezas físicas, intelectuales, en un puesto de trabajo.

El adiestramiento en otros términos lo entendemos cuando la formación es proporcionada una vez que el trabajador se encuentra laborando en la empresa en un puesto determinado lo cual le permitiría realizar de una manera más eficaz su trabajo.

2.4 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Las organizaciones necesitan responder con rapidez a las situaciones permanentemente cambiantes, cumplir con el trabajo o los estándares, estar a la vanguardia y recordar que la mejoría constante implica no solo la competición con otras empresas u organizaciones sino también la competencia contra una misma, para perfeccionarse cada vez mas.

En la actualidad y más aún en el futuro, resulta radicalmente imposible para una persona dominar siquiera un campo del conocimiento. La generación de nuevas informaciones tan acelerada que estar al día presenta dificultades.

A medida que se eleva el nivel jerárquico del personal, el proceso de determinación de necesidades de capacitación y desarrollo se vuelve mas complejo y costoso, por lo tanto dichas necesidades se pueden presentar en dos niveles:

1. Falta de conocimientos, habilidades manuales y actitudes del personal con su puesto actual o futuro.
2. Diferencia entre los conocimientos, habilidades manuales y actitudes que posee el personal y los que exigen su puesto actual o futuro.

Los programas de capacitación y desarrollo cimentados en una determinación sistemática de necesidades, permitirán no solo que las organizaciones resuelvan algunas de sus fallas actuales más severas, sino que prevean su problemática futura.

Se entiende por necesidades de capacitación la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del personal, siempre y cuando tal desacuerdo obedezca a la falta de conocimientos, habilidades manuales y actitudes.

La determinación de necesidades de capacitación y desarrollo será la primera etapa del proceso de capacitación, y que proporcionará valiosa información para elaborar o seleccionar las acciones oportunas.

La capacitación y el desarrollo de recursos humanos no son un remedio, pero bajo ciertas circunstancias constituyen el soporte de la calidad total, la excelencia y el crecimiento de la organización.

2.5 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN NUESTRO PAÍS

En los últimos años las organizaciones productivas en México han demostrado un fuerte interés por la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, debido principalmente a tres factores.

1. Las disposiciones legales
2. El mejoramiento de la calidad de vida del trabajador
3. El incremento de la productividad

Las disposiciones legales han hecho que los empleadores se inquieten y traten de encontrar procedimientos que les permitan cumplir oportunamente.

Los representantes de los trabajadores: sindicatos, centrales obreras y asociaciones profesionales, se han manifestado interesados en hacer que la capacitación y el adiestramiento constituyan un recurso para obtener mejores condiciones de ingresos y preparación, que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

El gobierno por su parte, realiza campañas para sensibilizar a los empresarios y trabajadores acerca del papel que juega la capacitación en el incremento de la productividad, defendiendo a ésta no como tener que trabajar mas, sino el trabajador más inteligente.

La capacitación y el adiestramiento constituyen una fórmula educativa extraescolar, mediante la cual los trabajadores de todos los niveles dentro de las organizaciones productivas, tienen la posibilidad de incrementar sus habilidades, conocimientos y destrezas.

Los cambios tecnológicos y organizacionales demandan nuevas exigencias respecto al servicio y la calidad. Sin embargo es necesario, reconocer que la economía mexicana se mantiene al margen de la producción directa de tecnología.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, el 53.5 % de la población de 15 años y más de nuestro país - 34 millones 564 mil 827 - se encuentra en rezago educacional, lo cual genera dependencia tecnológica con otros países desarrollados y condiciona nuestras posibilidades de crecimiento y desarrollo económico y social.

El sentido de la vinculación que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública promueven entre la educación tecnológica y el mercado laboral es el aprovechar los espacios y contenidos que caracterizan al sector laboral con

fines educativos, para formar a los estudiantes en habilidades requeridas por el aparato productivo, que les permita conocer, identificar y aún transformar con sentido ético las condiciones laborales.

Para lograr lo anterior el gobierno federal destina recursos del presupuesto a rubros de ciencia y tecnología y de educación y capacitación, acortando gradualmente la brecha tecnológica y educativa que nos separa de los países desarrollados.

La actual política laboral consiste en consolidar una cultura que promueve el trabajo como una expresión digna de la persona para lograr su plena realización y elevar su nivel de vida y el de su familia. Para ello se promueve que las empresas den un énfasis cada vez mayor a la capacitación, para que el trabajador comprenda cabalmente la importancia de sus funciones y tareas dentro del funcionamiento general de la empresa.

Un planteamiento importante es el Plan de Nacional de Desarrollo 2001 - 2006 que consiste en elevar la educación como columna vertebral del desarrollo, que impulsa al trabajo productivo, la capacitación y la educación con el fin de contar con mejores ciudadanos que con su esfuerzo puedan lograr mejores niveles de vida.

CAPITULO 3

NUEVA FORMA DE ORIENTAR LA CAPACITACIÓN

Antes de comenzar a ver el nuevo enfoque es necesario comprender cual es la nueva visión que el mundo desarrollado maneja del recurso humano y que beneficios reporta adoptar este enfoque en términos económicos y en términos de desarrollo para los trabajadores. La evolución de los modelos de dirección de recursos humanos en los últimos años se ha caracterizado fundamentalmente en el cambio de concepción del personal, pues la nueva incorporación del punto de vista estratégico supone la aparición de una nueva perspectiva, de naturaleza multidisciplinar, que subraya la importancia estratégica de los recursos humanos como fuente de generación de ventajas competitivas sostenidas.

Después de que los trabajadores han sido seleccionados y orientados, es posible que aún deban adquirir las habilidades, el conocimiento y las actitudes necesarias para desempeñarse adecuadamente.

3.1 PROYECTO DE LA MODERNIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y CAPACITACIÓN EN MÉXICO

La Ley Federal del Trabajo dispone que todo trabajador tiene el derecho a recibir entrenamiento en su trabajo, y que los patrones tienen el deber de integrar, con la participación de la representación laboral, las llamadas Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. En estas Comisiones se establece la obligación de definir y poner en práctica las actividades de capacitación para los trabajadores, y expedir constancias de habilidades laborales a las personas capacitadas. Pese a estas exigencias, en la práctica apenas uno de cada cinco trabajadores han recibido algún tipo de capacitación en su vida laboral

Causaba preocupación que 35 millones de personas mayores de 15 años no habían cursado o completado su educación básica, pero que, sin embargo, en el desarrollo de sus actividades cotidianas, muchos de ellos habían desarrollado capacidades personales que podían equipararse a las que adquirirían en el medio escolar. No obstante, se carecía de los instrumentos necesarios para establecer equivalentes. Los saberes acumulados por los trabajadores a lo largo de años de experiencia laboral, debían ser el punto de partida desde el cual se pudiera planear las rutas formativas para desarrollar plenamente su potencial productivo.

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) surge como un instrumento de política educativa que permite mejorar la formación técnica, de manera que satisfaga las necesidades del aparato productivo nacional, de forma pertinente y flexible, además de modernizar los mercados laborales a través de un sistema de información que muestre las competencias de que son portadores los trabajadores. Su inicio se origina con la firma del acuerdo mediante el cual se establecen los lineamientos generales para la definición de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), signado por los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, en 1995.

En el proceso del PMETyC se fueron afinando sus características básicas y se evaluaron alternativas diversas, además de las experiencias de otros países con sistemas de formación vocacional y de capacitación que parecían ser exitosos. Este organismo se organizó en componentes, de cuyas acciones coordinadas se desprende la transformación de prácticas y cultura de la formación para el trabajo, en México. El primero de estos componentes está conformado por los Sistemas de Normalización y Certificación, a cargo del CONOCER.

El segundo componente se ubica a La Secretaría de Educación Pública que es responsable del componente que ocupa de transformar los servicios públicos de educación técnica y capacitación para el trabajo, a partir de los estándares de competencia, de modo que sean mas adecuados a los requerimientos de sus usuarios y de la planta productiva. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene a cargo el tercer componente que es “Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales”.

El propósito de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral es desarrollar una estrecha sinergia que pueda ser usada como referente para desafiar programas educativos; para establecer equivalencias entre conocimientos y habilidades adquiridos en diversos ambientes de aprendizaje; para simplificar la planeación de actividades de capacitación en el sector productivo; y para facilitar decisiones personales en materia vocacional y de aprendizaje continuo con el fin de hacer constar que los trabajadores poseen las habilidades a que se refieren las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL). Se planteó también la creación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL). Esta certificación multiplica los beneficios del Sistema Normalizado, pues proporciona un testimonio fidedigno sobre la correspondencia de las capacidades de las personas con las normas de competencia. Además, facilita el reconocimiento social de habilidades y conocimientos adquiridos fuera del ámbito escolar.

El objetivo central que persigue la transformación de la oferta de educación técnica y capacitación es la reorganización de los servicios y programas para satisfacer, con la calidad idónea, las necesidades de calificación de la población y planta productiva, con esto se contribuye a un sistema flexible de formación profesional continua, que facilite a los individuos el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de la vida, y que ofrezca a las empresas una capacitación de calidad.

El PMETyC da un cambio en la orientación educativa trae consigo grandes implicaciones, que atañen a todos los aspectos relacionados con la formación técnica y la capacitación. En primer lugar, los objetivos de los programas de estudio tienen que estar expresados en términos de expectativas claras de resultados, guardando conformidad con las normas de competencia laboral. De este modo, el educando conoce, desde el principio, la totalidad de las capacidades que tiene que demostrar a efecto de acreditar las competencias laborales deseadas; ello le permite concentrar únicamente en aquellos aspectos que no domine.

Por lo anterior la adopción de la Educación Basada en Normas de Competencia representa cambios de fondo para las actividades fundamentales, como son: la planeación y operación de los centros educativos en sus aspectos académicos y administrativos, distribución de espacios escolares, formación de instructores, elaboración de materiales didácticos, evaluación del aprendizaje y diseño de programas formativos. Lo anterior se desarrollo en casos pilotos en diferentes planteles educativos dependientes de la Secretaría de Educación a, nivel nacional.

En lo que refiere a los estímulos a la demanda de capacitación y certificación de competencia laborales la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con los gobiernos de las entidades federativas, lleva acabo el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), dentro del cual opera el Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC).

El PAC se divide en apoyos al empleo y apoyos a la capacitación, y que, a través de estos últimos, se vincula al PMETyC. El PAC proporciona capacitación directa a

empresas, reduciendo subsidios, pero, a la vez, buscando la co-participación de su financiamiento.

En el mercado laboral se dan a conocer, a través del PAC, los apoyos que se proporcionan a las personas desempleadas que quieren integrarse al aparato productivo. En cuanto a trabajadores en activo, se pretende mejorar la vinculación entre la oferta de capacitación y los requerimientos de la planta productiva; a sabiendas de que, en ocasiones, los empresarios no se percatan de las necesidades de capacitación de sus trabajadores.

3.1.1 NUEVA CULTURA LABORAL

La crisis de los años noventas no era solo económica sino también social, cultural y educativa. Existían en nuestra cultura nacional prácticas que afectaron el desarrollo del país.

Ante esa crisis, se puso de manifiesto la necesidad de colaboración y diálogo entre los sectores productivos del país; entre los trabajadores y empresarios, ambos signaron el documento en el Congreso del Trabajo llamado “Por una Nueva Cultura Laboral”

La Nueva Cultura Laboral representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo. Busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo.

Esta Nueva Cultura Laboral reconoce el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios. Esta Cultura Laboral busca mejores condiciones de vida para los trabajadores, a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser mas productivos y participar mas activamente en su empresa.

A continuación se mencionan algunos objetivos centrales de La Nueva Cultura Laboral.

1. Fomentar la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores.
2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos.
3. Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios.
4. Favorecer el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene.
5. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles.
6. Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral.

En los principios de La Nueva Cultura Laboral se cuestiona sobre las consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad como:

1. Los procesos educativos no solo requieren equipos y tecnología de punta, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores. La transformación productiva y organizacional implica que los trabajadores y empresarios adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas.
2. La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas, y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como la responsabilidad, la solidaridad, la superación continua, la capacidad de adaptación al cambio y el trabajo en equipo entre otros.

3. Con el objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, debe fomentarse una cultura de la capacitación que esté asumida por los trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Mediante la educación, estaremos incidiendo un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una Nueva Cultura Laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura del trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad.

3.2 EL CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Las organizaciones que se encuentran preocupadas por conservar un nivel competitivo nacional o que tratan de insertar sus posibilidades en el mercado internacional, han desarrollado sistemas de trabajo orientados a la mejora continua de su desempeño, particularmente en los procesos asociados a los productos o servicios, y para aplicar programas de capacitación, con los cuales se garantiza la operación y mantenimiento de su estructura.

La incorporación de sistemas de gestión enfocados a la mejora continua de procesos y la consolidación de un cambio de cultura hacia la calidad, ahora permite avizorar la operación de las organizaciones con una orientación muy clara hacia la obtención de resultados y la demostración de su eficacia, pero sobre todo y de manera muy importante a considerar al recurso humano como elemento fundamental para alcanzar los objetivos y los resultados esperados a través de su motivación, preparación y apoyo.

Con fecha 2 de agosto de 1995, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo suscrito por los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, mediante el cual se establecen Lineamientos Generales para la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral que comprendan, conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación.

Posteriormente con el fin de cumplir con las resoluciones del Consejo y con las instrucciones giradas por los Secretarios antes mencionados, se facultó al Secretario Ejecutivo del Consejo de Normas y Certificación de Competencia Laboral para proceder a la publicación en el Diario Oficial de la Federación, de las Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, mismas que aparecieron publicadas el 3 de septiembre de 1996.

Con origen en una iniciativa gubernamental, de carácter tripartito, con una identidad propia y fuerte, no identificable como institución pública y funcionando como organismo rector se creó en México el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

Los integrantes del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, son del Sector Público, Social y Privado.

Por parte del sector Público están los Secretarios del Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública, de Hacienda y Crédito Público, de Comercio y Fomento Industrial, de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación y de Turismo.

Por parte del Sector Social, están el Presidente del Congreso del Trabajo, el Secretario de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la Confederación de Trabajadores de México, el Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. el Secretario de Asuntos Campesinos del Comité Ejecutivo

Nacional de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y el Secretario General de la Confederación Nacional Campesina.

Por parte del Sector Privado el Presidente del Consejo Coordinador Empresarial, el Director General del Grupo Vitro, S.A., el Presidente del Consejo de Administración de Teléfonos de México, S.A. de C.V. el Presidente del Consejo de Administración del Grupo Posadas, el Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana y el Presidente del Consejo de Administración del Grupo Condumex, S.A. de C.V.

Este organismo, ha logrado conformar Comités de Normalización en los diferentes sectores ocupacionales, el trabajo de estos Comités ha permitido la elaboración de normas de competencia que cubre la fase de certificación y se espera que las certificaciones otorgadas crezcan en proporción geométrica.

Los objetivos del CONOCER son:

- Promover la generación de Normas Técnicas de Competencia Laboral, a través de la organización y apoyo de los Comités de Normalización.
- Integrar el Sistema de Normalización de Competencia Laboral, que permita orientar la formación y capacitación técnica hacia los requerimientos de calificación de la población y de productividad de las empresas.
- Desarrollar el Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral, que reconozca los conocimientos y habilidades de los individuos, independientemente de la forma y lugar donde se adquieran.

El CONOCER esta incentivando la conformación de Organismos Certificadores y Evaluadores para consolidar un sistema nacional de normalización, formación y certificación de competencias laborales. Con lo anterior han surgido conceptos novedosos en el contexto de los sistemas nacionales de formación, como el concepto de aseguramiento de la calidad, no solo en cuanto a los certificados mismos de

competencia, sino también en lo que toca con la calidad de las instituciones de formación.

3.2.1 MISIÓN DEL CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Al observar los cambios en las normas vigentes con respecto a los años anteriores, estos parecerían mínimos, sin embargo diferencias de conceptos entre estar calificado y ser competente, entre capacitar y evaluar la efectividad de la capacitación, dan una nueva orientación a la perspectiva de los sistemas de gestión de calidad, la cual impone retos a las organizaciones que requieren del desarrollo y operación de un sistema basado en las normas internacionales de calidad, por un lado, demostrar la competencia del personal con base en la educación, formación, habilidades y experiencias propias y por otro lado garantizar que se llevan a cabo evaluaciones que permitan demostrar la eficacia de las acciones de capacitación desarrolladas.

Si bien existen mecanismos tradicionales para la administración de recursos humanos que pueden cubrir algunas exigencias planteadas, parece difícil incorporar el concepto de habilidades, sobre todo en organizaciones que hasta ahora han reflejado el quehacer de las actividades bajo el esquema de perfiles de puestos, que no cuentan con evidencias sistematizadas del desempeño que puedan garantizar las competencias necesarias del personal para ejecutar actividades críticas dentro de la organización.

Por lo anterior, la misión del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) es impulsar el desarrollo continuo de los trabajadores, mediante la evaluación y la certificación de sus conocimientos, habilidades, destrezas, con base en la utilización de estándares de calidad; y orientar la educación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral.

El CONOCER como entidad responsable de operar los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, promueve conjuntamente con otras entidades, un

proceso de cambio estructural tendiente a convertir la formación y la capacitación en el eje central del progreso personal y profesional de los trabajadores, así como de las empresas productivas.

3.2.2 SISTEMAS NORMALIZADO Y DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Los Sistemas de Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCCL) responden a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, en lo relativo a elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción y los salarios.

Asimismo, con los SNCCCL se pretende flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo, de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida; impulsar cuantitativa y cualitativamente la capacitación para y en el trabajo, así como mejorar la calidad, pertinencia y equidad de la educación y estimular la conciencia de su necesidad y de los mecanismos para institucionalizar la educación pertinente.

El conjunto de Reglas Generales de los SNCCCL esta integrada de la siguiente manera:

- Sistema Normalizado de Competencia Laboral.
- Comités de Normalización de Competencia Laboral.
- La Norma Técnica de Competencia Laboral.
- Sistema Nacional de Calificaciones Laborales.
- Proceso para la Elaboración de las Calificaciones Laborales.
- Sistemas de Certificación de Competencia Laboral.
- Criterios y Principios de los Procesos de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral.
- Acreditación de Organismos Certificadores.

- Acreditación de Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.
- Tarifas del Sistema de Certificación de Competencia Laboral.
- Aseguramiento de la Calidad de los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

Para llevar a cabo el control de modificaciones de las Reglas Generales de los SNCCL se seguirán los siguientes pasos:

1. Las Reglas Generales de los SNCCL deberán ser revisadas y en su caso actualizadas cada dos años.
2. Cuando se genere propuesta de modificación en las instancias involucradas en el uso y consulta de las Reglas Generales de los SNCCL durante el período de vigencia estipulado, deberá ser enviado un informe para su análisis a la Secretaría Ejecutiva del CONOCER.
3. La Secretaría Ejecutiva solicitará a las coordinaciones el análisis de la propuesta. En caso de no proceder se enviará un informe a la instancia correspondiente, presentando los motivos de la no aceptación de la misma.
4. En caso procedente, la Secretaría Ejecutiva presentará la propuesta al Pleno del Consejo en su sesión ordinaria.
5. El Pleno del Consejo analizará la propuesta y en caso de aprobación solicitará al grupo Técnico lleve a cabo el análisis de la misma.
6. Una vez aprobada la propuesta, el Grupo Técnico enviará el informe del cambio de la Regla a la Secretaría Ejecutiva.
7. La Secretaría Ejecutiva realizará la modificación correspondiente de acuerdo a sus mecanismos operativos y posteriormente la presentará al Pleno del Consejo para su aprobación.
8. Una vez aprobada la modificación por parte del Pleno del Consejo se someterá a los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social para su sanción definitiva.
9. Publicación del documento de Reglas Generales de los SNCCL en el Diario Oficial de la Federación.

10. Difusión de documento de Reglas Generales de los SNCCL.

La Normalización y Certificación de Competencia Laboral, forma parte de una corriente que se desarrolla a escala mundial.

- En Europa: Reino Unido, España, Escocia, Francia.
- En Asia: Corea, Singapur, Malasia y Japón.
- En Oceanía: Australia y Nueva Zelanda.
- En América del Norte: Canadá y E.U.A.
- En América Latina: Argentina, Honduras, Perú, Nicaragua, Costa Rica, Brasil, Venezuela, Guatemala, Colombia y México.

Los beneficios del SNCCL son:

- Mayores oportunidades de empleo.
- Reconocimiento de conocimientos y habilidades.
- Vinculación con el Sector Productivo.
- Información oportuna del mercado laboral y de oferta educativa.
- Oportunidades de desarrollo como evaluadores.
- Desarrollo de multihabilidades.
- Fomento a la capacitación y formación continua para la vida.
- Orientación para la capacitación y administración al recurso humano.

3.2.3 SISTEMA NORMALIZADO DE COMPETENCIA LABORAL

El sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL), tiene como propósito fomentar y apoyar la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL). Estas describen las habilidades y conocimientos que el individuo debe aplicar en situaciones concretas de trabajo, así como su aptitud para responder a los cambios tecnológicos y para resolver problemas y situaciones contingentes. Las normas no se

ocupan de la manera en que las personas adquieren las capacidades necesarias para ser competentes, sino que describen el desempeño deseable en el lugar de trabajo.

El CONOCER promueve la organización y operación de los Comités de Normalización, donde están representados activamente los trabajadores, empresarios e instituciones educativas. Su tarea central radica en la identificación de funciones susceptibles de ser estandarizadas al interior de los procesos de producción y la definición de NTCL por cada una de ellas.

Es importante hacer énfasis en que el CONOCER no define las normas, y que su labor en este campo solo consiste en alentar la creación de los comités y proporcionar por medio de consultores expertos, apoyo técnico y metodológico para que realicen su labor. El CONOCER está pendiente de que las normas elaboradas por los diversos comités se apeguen a criterios de estructura, lenguaje y presentación, de modo que permitan identificar elementos comunes a dos o más de ellas y establecer su nivel de complejidad.

Así pues, las normas de competencia laboral se basa en una clasificación sectorial en la cual es posible reconocer niveles progresivos y rangos de transferibilidad de las competencias normalizadas. De este modo, se facilitará la identificación de rutas para el tránsito de información productiva a otra y para la progresión ascendente en la escala de la competencia laboral.

El SNCCL esta al frente de lo siguiente:

- Comités de Normalización
- Sistema Nacional de Calificaciones Laborales
- Lineamientos para la operación del SNCL
- Secretaría Ejecutiva del CONOCER

Los Comités de Normalización son organismos representativos de los trabajadores y empresarios acreditados por el CONOCER para definir y presentar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Los objetivos de los Comités de Normalización son:

- Desarrollar y proponer al CONOCER, proyectos de NTCL de carácter personal.
- Apoyar la difusión y aplicación de NTCL en los ámbitos productivo y educativo.
- Apoyar las acciones tendientes a la creación de Organismos Certificadores y de Centros de Evaluación, como medio para promover la certificación de competencia laboral.
- Mantener actualizadas las NTCL, 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.
- Brindar información de las instituciones educativas para que adecuen su oferta de formación y capacitación

El Sistema Nacional de Calificaciones Laborales genera y proporciona información sobre las posibilidades de movilidad de las personas dentro de diversos sectores productivos y entre las ocupaciones, así como el avance acumulativo de su formación a lo largo de su vida laboral.

El Sistema Nacional de Calificaciones Laborales tiene los siguientes objetivos:

- Reunir al conjunto de NTCL en una Matriz de Calificaciones, en la que se identifiquen áreas, subáreas y niveles de competencia.
- Incorporar en la Matriz de Calificaciones a las Unidades de Competencia Laboral Autónomas, que por si solas tengan relevancia.
- Facilitar el libre acceso a las NTCL, a través de los medios que se consideren convenientes por la Secretaría Ejecutiva.

- Proporcionar en forma gratuita las NTCL de conformidad con los lineamientos que establezca la Secretaría Ejecutiva.

Los Lineamientos para la operación del SNCL, regulan las acciones necesarias para la configuración y operación de dicho sistema. En los Lineamientos para la operación del SNCL, se consideran las acciones siguientes:

- Formación y actualización del SNCL.
- Creación y operación de Comités de Normalización de Competencia Laboral.
- Definición de las características de las NTCL y del proceso para su elaboración.

La Secretaría Ejecutiva del CONOCER, es el órgano regulador del SNCL, y sus atributos para tal efecto son:

- Generar los lineamientos para la operación del SNCL.
- Promover la constitución de Comités de Normalización de Competencia Laboral.
- Orientar y dirigir los trabajos de los Comités de Normalización de Competencia Laboral, de manera que se respondan a los objetivos de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.
- Apoyar económicamente la operación de los Comités de Normalización de Competencia Laboral.
- Dictaminar los Proyectos de Calificaciones Laborales que presenten los Comités de Normalización de Competencia Laboral.

3.2.4 SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

El Sistema de Certificación de Competencia Laboral es el conjunto de elementos, acciones y procedimientos encaminados a establecer mecanismos de evaluación y certificación de competencia laboral, de conformidad con las NTCL, con el propósito de otorgar reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo

de su vida, independientemente del modo en que haya sido adquirida así como de establecer los mecanismos de acreditación de las personas físicas y morales que intervienen en este proceso.

El SCCL tiene como objetivos:

- Establecer los mecanismos de acreditación de organismos de tercera parte para realizar la certificación de competencia laboral y por su conducto, ofrecer servicios de aseguramiento de la calidad y de certificación de competencia laboral.
- Acreditar a las empresas e instituciones educativas interesadas en la certificación de sus trabajadores y capacitandos como Centros de Evaluación, y a las personas físicas como Evaluadores Independientes.
- Definir los procedimientos de evaluación mediante los cuales se determine si un individuo posee la competencia definida por la NTCL; dichos procedimientos serán desarrollados por los centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.
- Establecer principios que normen la expedición de la documentación que certifique el dominio de la competencia.

El Sistema de Certificación de Competencia Laboral está conformado por tres niveles de operación y responsabilidad: en el primer nivel se encuentra el CONOCER; el segundo nivel lo constituyen los Organismos Certificadores; y el tercer nivel, los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes acreditados.

El CONOCER es la entidad reguladora del Sistema de Certificación de Competencia Laboral. Se encarga de:

- a) Promover, desarrollar y operar las acciones encaminadas a generar las Normas Técnicas de Competencia Laboral, así como los lineamientos para evaluarlas y certificarlas.

- b) Supervisar la integración, operación y desarrollo de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.
- c) Proponer a la Secretaría de Educación Pública y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las Reglas para la integración y operación de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.
- d) Aplicar los procedimientos de acreditación para la integración y operación de las organizaciones e instituciones que llevarán a cabo la certificación y la evaluación de competencia laboral.

Los Organismos Certificadores son entidades autorizadas por el CONOCER y sus funciones son:

- a) Garantizar que en la certificación se observe el cumplimiento estricto del conjunto de NTCL establecidas para las cuales han sido acreditados; de tal forma que los individuos puedan ser certificados ya sea por unidad o calificación de competencia laboral.
- b) Acreditar Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes para realizar la evaluación de competencia laboral y su verificación interna.
- c) Recoger, registrar y remitir a un grupo de dictamen muestras significativas de los reportes de verificación externa e interna de la evaluación realizada a los individuos candidatos a certificar su competencia laboral.
- d) Certificar la competencia laboral garantizando que el individuo evaluado es competente en una o varias Unidades o Calificaciones de Competencia Laboral.
- e) Mantener los registros de los procesos de evaluación y verificación.
- f) Establecer un sistema de aseguramiento de calidad del proceso de certificación.
- g) Asegurar que la acreditación y la certificación sean el resultado de un dictamen que emita un grupo de personas sobre la pertinencia de la acreditación.

Los Centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes son instituciones que tienen las funciones siguientes:

- a) Realiza evaluaciones con métodos apropiados para recoger evidencias por desempeño, directas, por producto y de conocimientos.
- b) 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 apegue a las NTCL establecidas.
- c) Realizar procesos de verificación interna que aseguren a los usuarios de la certificación de la competencia laboral el cumplimiento de los criterios de evaluación.
- d) Asegurar que el personal que realice las funciones de verificación interna y de evaluación demuestren su competencia.
- e) Recoger, registrar y remitir al Organismo Certificador las evidencias obtenidas de la evaluación y de la verificación interna, así como de informar con detalle de los resultados y de sus juicios para apoyar el dictamen final y la certificación.

CAPITULO 4

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CON ENFOQUE A COMPETENCIA LABORAL

Tradicionalmente, la economía se enfocaba al estudio de los factores que incidían en el crecimiento y en las funciones productivas; trabajo, capital y energía. Conocimiento y tecnología se apreciaban como influencias externas a la producción. Ahora, el desarrollo de nuevos conocimientos es incluido en las funciones productivas, porque las investigaciones que generan nuevos saberes pueden potenciar otros factores de la producción, transformables en nuevos productos y procesos.

El acceso a la información facilita y expande las habilidades y las competencias relacionadas con la elección y el uso eficiente de la misma para generar conocimiento. La acumulación del conocimiento beneficia para encaminar las tecnologías de la información a un fuerte aprendizaje. En este contexto, los trabajadores requieren tanto de la educación formal como de la habilidad para adquirir y aplicar nuevos conocimientos teóricos y analíticos.

La capacitación y el aprendizaje en ambientes no formales incrementan la posibilidad de que las tecnologías de información se extiendan a mayores espacios de la sociedad. En las economías modernas, la capacidad de aprender por formas variadas en cuanto a espacios, modalidades, ritmos y tiempos, es una característica. Por otro lado, en el contexto actual, los conocimientos especializados no son mas útiles o ventajosos sino la capacidad y posibilidad de tener acceso a nuevos conocimientos, a nuevas competencias, es decir, a la posibilidad de adaptarse y adquirir habilidades, de incorporarse a nuevos procesos productivos.

4.1 COMPETENCIA LABORAL

El modelo de Educación Basada en Competencia Laboral no puede realizarse desde los escritorios de los pedagogos y técnicos de las instituciones educativas o áreas de capacitación de las empresas.

Este enfoque educativo requiere de la participación de los diversos agentes productivos. De hecho su viabilidad está en función directa del grado de participación e involucramiento de los actores sociales: trabajadores, empleadores, autoridades educativas y laborales y de la población en general. El propósito es desarrollar en el país un movimiento social tendente a promover la cultura de la Educación Basada en Competencia Laboral, y a que corresponda con las políticas públicas de apoyo y atención a las necesidades de empleo y educación de los distintos sectores de la población y sienta bases que permitan incrementar sustancialmente el nivel de competitividad de la fuerza de trabajo en México.

A partir de la aplicación de estos principios, se pondrá a avanzar en la construcción del modelo educativo basado en Competencia Laboral, cuya esencia radica en transformar el enfoque que prevalece en las instituciones educativas, de manera que permita pasar de una formación centrada en el docente y en contenidos académicos preestablecidos, a una educación centrada en sus resultados, que de énfasis a los participantes, a sus

necesidades e intereses y en las posibilidades de realizar y aplicar el aprendizaje, en otras palabras centrar la educación en el docente.

4.1.1 CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL

Existen múltiples y variadas definiciones en torno a Competencia Laboral. Un concepto la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La Competencia Laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Competencia Laboral es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y, refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

La Competencia Laboral se basa en las funciones que desempeñan las personas en su trabajo y no en los perfiles de puestos tradicionales.

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

- Básicas: Describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores y que están asociados a conocimientos de índole informativa (lectura, redacción, aritmética, comunicación oral).
- Genéricas: Describen los comportamientos asociados a desempeños comunes diversas ocupaciones, como son la habilidad de analizar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar, planear entre otras.
- Específicas: Describen comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico vinculados a una cierta función productiva. Por ejemplo, entre otros ajustar los controles de máquinas herramientas de semiautomático; seleccionar instrumentos para corte y pulido de piezas de metal.

El movimiento hacia la adopción del enfoque de Competencia Laboral se relaciona con los cambios que, en diferentes ámbitos se registran actualmente a, nivel global.

4.1.2 VENTAJAS PARA TRABAJADORES Y EMPRESAS

Las ventajas derivadas de la transparencia del mercado son totalmente aprovechables para trabajadores formados y certificados por competencias. Se espera que un proceso formativo desarrolle competencias de base amplia, llamadas Competencias Genéricas. Así se han venido comprobando que en el ejercicio de diferentes actitudes laborales se ponen en juego competencias comunes que no son exclusivas de un puesto de trabajo y si pueden apropiarse para el ejercicio de diferentes empleos.

La formación con esta orientación hará que las habilidades del trabajador se puedan aprovechar en mayor gama de opciones de empleo. En este sentido la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad.

La certificación de competencias laborales da una ventaja para el trabajador al reconocerle competencias adquiridas aún durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica. Los modelos mas desarrollados del enfoque de competencia apuntan a darle a la certificación el mismo valor de los títulos educativos.

Por otro lado, en lo organizacional, un trabajador que sepa lo que se espera de él, es más eficiente y motivado que aquel a quien se le asigna un puesto y no se le ubica en el gran marco y en las funciones de la organización. Los planes de capacitación en los que se participara estarán mucho mas dirigidos al mejoramiento de su desempeño y las evaluaciones que se hagan tendrán mas sentido en cuanto su aporte a los objetivos de la organización.

Los mecanismos de incentivo se pueden ligar mucho mas fácilmente al logro de niveles de competencia y serán claros para el trabajador y la empresa. Las posibilidades

de movilidad laboral pueden ser juzgadas con mas ponderación cuando se conocen las competencias requeridas en otras áreas de la empresa.

Las empresas han empezado a reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad es su gente. Se conoce cada día de las experiencias organizacionales que están orientados sus esfuerzos competitivos a fortalecer su activo humano. Generar ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje continuo son estrategias para que se soporten en claros procesos de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.

El enfoque de competencia aclara notablemente el panorama de la selección de personal, el cual puede apoyarse no sobre diplomas sino de capacidades demostradas. Las nuevas líneas en materia de vinculación personal efectivo se escriben sobre el cumplimiento de perfiles basados en competencias.

La formación de los trabajadores tiene una mas fácil identificación y abastecimiento mediante mecanismos de evaluación de las competencias disponibles que faciliten la identificación de aquellas competencias a desarrollar y por lo tanto de las acciones de formación requeridas.

4.2 IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS

La identificación de los contenidos de las ocupaciones se derivó de los intentos por lograr clasificaciones de los trabajos a fin de establecer diferentes niveles de remuneración. Los primeros antecedentes en la identificación de contenidos del trabajo derivan en las categorías de clasificaciones de trabajadores para efectos de negociación colectiva, refiriéndose a “trabajador”, “empleado”, “supervisor”, “gerente” reflejando así el estado de organización del trabajo.

Con el tiempo las clasificaciones fueron adquiriendo complejidad, pues cada vez mas nuevas ramas de producción fueron objetivo de clasificación se diseñaron y

establecieron métodos para equilibrar diferentes factores de incidencia que pretendían establecer la complejidad y profundidad de un puesto de trabajo de modo que se pudieran especificar las características educativas, habilidades, destrezas y aun, condiciones físicas de los candidatos

4.2.1 ANÁLISIS OCUPACIONAL

La experiencia extranjera muestra que al hacer un análisis de los requerimientos del desempeño laboral por rama de actividad económica, origina duplicidad en la definición de Normas de Competencia Básica y Genéricas, así como un mayor gasto de recursos y tiempo.

Las Competencias Específicas que se esperan de los trabajadores son, con algunas excepciones distintas en cada sector productivo, por lo que su identificación requiere de un análisis de los requerimientos del desempeño laboral por rama de actividad económica. En cambio, las Competencias Básicas y Genéricas son comunes dentro de los diversos sectores por lo que su identificación no requiere de un análisis por rama de actividad económica.

Dado lo anterior, con el fin de apoyar la detección de las competencias mencionadas, se considera necesario el desarrollo de un estudio que, analizado transversalmente las tareas que conforman la estructura ocupacional mexicana, permita obtener en corto plazo la identificación de los comportamientos laborales de esta índole que serán requeridos por los trabajadores.

Las Competencias Básicas y Genéricas al ser comunes a la mayoría de las ocupaciones en las que están empleadas los trabajadores mexicanos, permitan la transferibilidad ya sea de una rama de actividad económica a otra o de una ocupación a otra dentro de un mismo sector productivo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social define el Análisis Ocupacional como una metodología enfocada a la obtención, ordenación y valoración de datos relativos a los puestos de trabajo, los factores técnicos y ambientales característicos en su desarrollo y las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridas a los trabajadores para su mejor desempeño.

Existen diferentes tipos de Análisis Ocupacional, pero el que se utilizó para desarrollar el estudio de Análisis Ocupacional, tiene las siguientes características.

1. Establece las similitudes entre las diversas ocupaciones y no sus diferencias.
2. Identifica comportamientos laborales o actividades de trabajo comunes y transferibles.
3. Utiliza un Comité de Expertos para tomar decisiones a lo largo del estudio.
4. Utiliza pruebas de campo con muestras representativas de trabajadores en diversas ocupaciones, para darle validez al análisis y generalizar resultados.
5. Utiliza Escalas de importancia, frecuencia y necesidad para determinar cuales son los comportamientos comunes, es decir, cuales son aquellas actividades de trabajo que desempeñan la mayoría de los trabajadores.
6. Utiliza un Índice de Criticalidad para definir los comportamientos comunes, indispensables en el trabajador.

Los comportamientos laborales comunes representan actividades que desempeñan la mayoría de los trabajadores, sin importar su profesión, oficio, puesto de trabajo o su nivel educativo, por ejemplo: programar sus actividades de trabajo, coordinar sus actividades de trabajo con las de otros, estimar el tiempo requerido para desempeñar un trabajo, reportar maquinaria entre otras.

Los productos del estudio del Análisis Ocupacional apoyaran a la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral, orientaran los procesos evaluatorios, ofrecerán información actualizada sobre las necesidades de calificación de la fuerza laboral, definirán el nivel de calificación actual de los trabajadores para que estos a su

vez, proyecten su desarrollo personal y orientaran los procesos de planeación y capacitación de los empresarios.

Los miembros del Comité de Expertos de acuerdo a su conocimiento y experiencia desempeñan un papel vital para guiar y asegurar la calidad del estudio.

Las Escalas son indicadores para detectar los conocimientos comunes de los que no lo son. Estas Escalas son de tres tipos: importancia, frecuencia y necesidad.

- Las de importancia nos dicen cuán sustantiva es una actividad laboral para las funciones de un trabajador. Un trabajador realiza una variedad de actividades de trabajo, de las cuales no todas son importantes.
- Las de frecuencia nos indican la constancia con la que se realiza una actividad laboral en un trabajo en particular. Un trabajador desempeña muchas labores en su trabajo, pero las desempeña con diferentes frecuencias, algunas actividades son rutinas diarias, mientras que otras se realizan una vez al mes.
- Las de necesidad nos informa en que momento, después de la contratación, se convierte en prioritaria una actividad laboral en particular. El trabajador puede progresar de algunas actividades sencillas y rutinarias, hacia otras más difíciles o especializadas.

El Índice de Criticalidad se deriva del producto de la combinación de las Escalas de importancia y frecuencia. Por ejemplo, un comportamiento que se desempeña con mucha frecuencia, puede tener poca importancia para una función laboral, mientras que una actividad importante puede realizarse con muy poca frecuencia.

La criticalidad se utiliza para indicar los comportamientos laborales clave e imprescindibles, los que no podemos dejar del lado, los que debemos de tomar en

cuenta para la formación de trabajadores y los que la mayoría de los lugares de trabajo están demandando de la fuerza laboral.

4.2.2 ANÁLISIS FUNCIONAL

Se reconoce de manera general, que una persona es competente para hacer algo cuando demuestra lo que sabe hacer. Si el algo a que se ha hecho referencia tiene que ver con el trabajo, puede decirse que la persona es competente en su trabajo, es decir tiene o posee competencia laboral. La identificación de la competencia laboral de un trabajador, resulta posible si y solo si está bien definido el referente laboral en el que aplicará la competencia.

Sabemos que una persona es competente cuando demuestra que sabe, es decir, que es capaz de realizar la actividad laboral especificada, en condiciones de eficiencia y de seguridad. Por lo anterior toda acción de identificación de competencia laboral requiere, necesariamente, de contar con indicadores y en su caso, de los parámetros de referencia que hagan posible que la competencia esté referida a aspectos concretos identificables en el campo laboral.

El Análisis Funcional es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar relacionada con una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios.

El Análisis Funcional no es un método exacto. Es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva pues inicia estableciendo el propósito principal o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente que funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre. El resultado del análisis se expresa mediante un Mapa Funcional.

El método funcional es un método comparativo, en términos de competencias, analiza las relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores comparando unas con otras.

El procedimiento del análisis se efectúa hasta llegar al nivel en el que la función a realizar, que responde ¿Qué hay que hacer para que esto se logre?, es ahí cuando aparece la competencia laboral de un trabajador. El Análisis Funcional se centra en lo que el trabajador logra, en los resultados, nunca en el proceso que sigue para obtenerlos.

El Análisis Funcional se convierte en la base para la elaboración, no solo de las normas de competencia sino también de los programas de formación.

4.2.3 MAPA FUNCIONAL

El Mapa Funcional es la representación gráfica de los resultados del Análisis Funcional. Su forma de árbol refleja la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, esta se desglosa sucesivamente en las funciones constitutivas.

El proceso de desglose de las funciones se hace siguiendo una lógica de causa – efecto, en donde debe verificarse lo que debe de hacerse para alcanzar el resultado descrito en la función en que está siendo desglosada.

El Mapa Funcional no es una representación de procesos, ni tampoco intenta describir gráficamente el proceso sino las funciones productivas necesarias para alcanzar el propósito clave. Debe cuidarse a lo largo de la elaboración del Mapa Funcional, no perder de vista la relación entre las funciones y el propósito clave, para ello se recomienda una revisión para dar cuenta de aquellas funciones que pueden aparecer repetidas en diferentes ramas del mapa y la lógica de la elaboración de este mapa es que no acepta que se presenten tales repeticiones, en tal caso debe revisarse y rehacerse.

4.2.4 UNIDAD DE COMPETENCIA

La Unidad de Competencia es una agrupación de funciones productivas identificadas en el Análisis Funcional a nivel mínimo, en el que las funciones identificadas a partir del propósito principal ya pueden ser realizadas por una persona.

La Unidad de Competencia está conformada por un conjunto de Elementos de Competencia y no solo refiere a las funciones directamente relacionadas con el objetivo del empleo, sino que también incluye requerimientos con la salud y la seguridad, la calidad y las relaciones de trabajo.

4.2.5 CALIFICACIÓN LABORAL

Las Unidades de Competencia constituyen módulos con claro significado y valor en el trabajo. La agrupación de diferentes unidades en grupos con una clara configuración ocupacional del sector analizado y con un nivel de competencia definido, va configurando las Calificaciones Laborales.

Las calificaciones son conjuntos de competencias que pueden servir como referente para el desempeño de los puestos de trabajo en la organización y también para la conformación de programas de formación. Las Unidades de Competencia están conformadas por los Elementos de Competencia y estos a su vez se especifican en Criterios de Desempeño, Rango de Aplicación, Evidencias de Conocimientos y Evidencias del Desempeño.

4.2.6 ELEMENTOS DE COMPETENCIA

Un Elemento de Competencia es la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Por lo tanto se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el trabajador debe mostrar y es entonces, una función realizada por un individuo.

Los Elementos de Competencia se redactan como una oración, siguiendo la regla de iniciar con un verbo en infinitivo y a continuación describir el objeto. Un elemento se redacta de una forma tal que al leerlo pueda anteponerse la frase: “El trabajador será capaz de ...”

Los elementos de control son la base para la normalización y se pueden agrupar varios elementos afines que signifiquen alguna realización concreta en el proceso productivo, estos conjuntos de elementos se denominan Unidades de Competencia.

4.2.7 CRITERIO DE DESEMPEÑO

Una vez definidos los Elementos de Competencia estos deben precisarse en términos de la calidad con que deben lograrse; las evidencias de que fueron obtenidos, el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.

Al definir los Criterios de Desempeño se refiere al resultado esperado con el elemento de competencia y a un enunciado evaluativo de la calidad que ese resultado debe presentar. Estos criterios son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral, permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el Elemento de Competencia.

Los criterios deben referirse en lo posible a los aspectos esenciales de la competencia y deben expresar las características de los resultados, altamente relacionadas y significativas con el logro descrito en el Elemento de Competencia. Son la base para que un evaluador juzgue si un trabajador es o aún no, competente pues de este modo sustentan la elaboración del material de evaluación y permiten precisar acerca de lo que hizo y la calidad con que fue realizado.

CAPITULO 5

ENFOQUE GENERAL DE LOS SISTEMAS NORMALIZADO Y DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Cuando se ha mencionado para hacer frente a los retos de los mercados globales, el Gobierno Federal instituyó el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), donde sus operaciones las realiza coordinadamente, con la SEP y STPS así como con el CONOCER.

El proyecto tiene como propósito general, sentar bases que permiten reestructurar las diversas formas de capacitación de la fuerza laboral y propiciar que esta formación eleve su calidad, ganando pertinencia respecto a las necesidades tanto de los trabajadores como de la planta productiva nacional.

El PMETyC esta conformado entre otros por, el Sistema Normalizado de Competencia Laboral y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral los cuales constituyen los ejes de las acciones del CONOCER, y como entidad responsable de operar estos sistemas. promoverá, conjuntamente con otras entidades un proceso de cambio estructural tendiente a convertir la formación y la capacitación en el eje central

del progreso personal y profesional de los trabajadores, así como de la productividad de las empresas.

El SNCL tiene el propósito de apoyar la definición de NTCL, donde estas normas no se ocupan de la manera en que las personas adquieren las capacidades necesarias para ser competentes, sino que describen el desempeño deseable en el lugar de trabajo.

El SCCL busca establecer mecanismos para la evaluación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos con base en NTCL.

5.1 NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

Las Normas de Competencia Laboral son la experiencia estandarizada de una descripción de competencia laboral identificada previamente, la norma está conformada por los conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y actitudes, que se identificaron en la etapa del Análisis Funcional, para un desempeño competente en una determinada función productiva.

La Norma Técnica de Competencia Laboral no es convertible en un programa educativo, porque su naturaleza es diferente, y que es un referente para la construcción del curriculum, pero es una decisión del sector educativo como utilizar la norma y complementarla para lograr sus altos fines de educación, especialmente técnica, es decir el curriculum educativo va mas allá del hecho inmediato de la evaluación de la competencia laboral de los individuos.

Para el CONOCER la Norma Técnica de Competencia Laboral usualmente incluye:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho
- Las condiciones que la persona debe demostrar su competencia.

- Los tipos de evidencias necesarias y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizó de manera consistente con base en un conocimiento efectivo.

5.1.1 ¿CÓMO SE LOGRA LA COMPETENCIA LABORAL?

La Competencia Laboral implica poner en acción, en forma armónica, los conocimientos, y las destrezas que se requieren para la ejecución de una actividad de trabajo.

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

Ser competente es un proceso que dura toda la vida, y la Competencia Laboral puede lograrse:

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

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

5.1.2 LA NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL

Una Norma Técnica de Competencia Laboral es el documento elaborado por un Comité de Normalización de Competencia Laboral en consenso con el sector productivo correspondiente, aprobado, por el CONOCER y sancionado por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que establece las características y directrices para la evaluación de la capacidad o competencia laboral.

Una NTCL debe permitir la identificación objetiva de la posesión de las capacidades siguientes:

- Para resolverlos problemas tecnológicos asociados a una determinada función productiva. En esta capacidad se refleja la posesión y dominio de los conocimientos, las habilidades (técnicas y sociales) y las destrezas requeridas para llegar al resultado identificado de la función.
- Para obtener resultados de calidad de desempeño laboral y que pueden expresarse por la satisfacción del cliente y que conlleva también otros elementos tales como: precisión, eficacia y uso óptimo de los recursos.
- Para desempeñarse en un ambiente de trabajo organizado y en situaciones extraordinarias.
- De aplicar los conocimientos, las habilidades y las destrezas asociadas al desempeño de una función productiva, a nuevos contextos o ambientes de trabajo.

En su conjunto, estas capacidades corresponden al saber, el saber hacer y el saber ser requeridos para una actividad laboral.

Una NTCL se integra por el conjunto de planteamientos cuya verificación en las situaciones establecidas por la propia Norma, significa que una persona es competente para la realización de la función laboral a que se refiere la Norma.

Una NTCL debe reflejar:

- La competencia para realizar la actitud referida por la función productiva.
- La competencia para administrar los recursos requeridos para el trabajo y al trabajo mismo.
- La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene y la protección al medio ambiente.
- La competencia para desempeñarse en un ambiente organizacional, para relacionarse con terceras personas y para resolver situaciones contingentes.
- La aptitud para transferir la competencia de un puesto de trabajo a otro.
- La aptitud para responder positivamente a los cambios tecnológicos y en los métodos de trabajo.

En una NTCL se debe referir:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer, en términos de resultados que deben obtenerse.
- La forma en que debe juzgarse si lo que se hizo está bien hecho.
- Las situaciones y condiciones en las cuales la persona tiene que demostrar aptitud.
- Las evidencias que hagan posible determinar de manera precisa que la persona es capaz de realizar la actividad referida de manera consistente.
- Las actividades subyacentes en el desempeño de la actividad, objeto de la evaluación.

En el sector educativo las NTCL se utilizan en la elaboración de programas y planes de educación y capacitación, las empresas utilizan la Norma con el fin de evaluar a sus trabajadores y en el diseño de cursos y programas de capacitación. En el sector productivo, las NTCL ofrecen una visión amplia de la transferencia de habilidades.

Las NTCL son elaboradas por los Comités de Normalización de Competencia Laboral, que están formados por trabajadores, empresarios y educadores que definen como y con que calidad debe realizarse cada una de las funciones productivas,

basándose en la metodología del Análisis funcional que permite obtener la información necesaria para la definición de las NTCL.

Las NTCL se clasifican en:

Normas de Empresa: Estas son desarrolladas por y para una sola empresa y sólo tienen valor al interior de la misma.

Normas de Asociación: Estas normas se consideran válidas para un grupo o corporación de empresas.

Normas Nacionales: Son aplicables a todas las empresas de un mismo sector productivo y son aprobadas por el CONOCER.

Estas Normas son aceptadas en el mercado laboral, ya que son sometidas a un amplio proceso de validación y son sancionadas por las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social lo que permite asegurar su aceptación y reconocimiento.

Las NTCL se componen por Elementos de Competencia que expresan lo que una persona debe ser capaz de hacer en el trabajo y ponen énfasis en las funciones prioritarias para las distintas áreas y subáreas de competencia de las distintas ocupaciones.

Un grupo de Elementos de Competencia (mas de dos y menos de cinco) integran una Unidad de Competencia y el conjunto de Unidades de Competencia integran una Norma.

Con base a los Elementos de Competencia se definen los siguientes Componentes Normativos:

- **Criterios de Desempeño:** Son el conjunto de atributos que deberán presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un Elemento de Competencia, es decir el como y el que se espera del desempeño. Son la base de la evaluación, es decir, hacen referencia a

aquellos aspectos que definen el resultado del desempeño competente, que es el objeto de la Norma.

- **Campo de Aplicación:** Está constituido por enunciados que describen circunstancias y contextos en los que una persona se enfrentará en el sitio de trabajo.
- **Evidencia de Desempeño:** Refiere la actitud que el candidato deberá realizar para demostrar su competencia, que permiten probar y evaluar la competencia del trabajador.
- **Evidencia por Producto:** Se refiere al resultado material que se obtiene de la actividad que debe realizar un candidato para demostrar su competencia.
- **Evidencia de Conocimiento:** Forma el componente que hace referencia, según proceda a la teoría y a los principios, técnicos y métodos que sustentan el desempeño y que permiten al trabajador contar con un punto de partida para un desempeño eficaz.
- **Evidencias de Actitudes:** En estas evidencias tanto el evaluador y evaluado deben tener una referencia precisa de las actitudes que se reflejan en las distintas evidencias que se requieren para evaluar la competencia.
- **Lineamientos para la Evaluación:** Se refiere al conjunto de indicaciones que hace el Comité de Normalización para facilitar la aplicación de la NTCL en la evaluación de la competencia.

La estructura de las NTCL orientan al evaluador para obtener información útil en la determinación de planes de evaluación a partir de las características de la calificación que integra a la Unidad de Competencia Laboral a evaluar.

Existen diferentes niveles de competencia que describen el desempeño laboral que una persona es capaz de lograr bajo determinadas condiciones. Un trabajador puede ascender de un nivel a otro en la medida en que se incrementa la variedad de actividades que es capaz de realizar, la complejidad de las mismas y el grado de autonomía con la que las lleva a cabo.

Con base a esta definición, el nivel de una calificación se define con base en tres variables:

1. Autonomía en la ejecución de funciones.
2. Responsabilidad.
3. Complejidad de la función.

A continuación se describe los diferentes niveles de competencia:

Nivel de competencia 1. Conjunto de actividades de trabajo variadas, en ellas predominan las actividades rutinarias y predecibles que por lo general requieren de órdenes para ejecutarlas.

Nivel de competencia 2. 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 autonomía están circunscritas a la colaboración con otros y en trabajo en equipo.

Nivel de competencia 3. Conjunto de actividades con una gama amplia de trabajo y de contextos que con frecuencia son complejos o no rutinarios. En este nivel se requiere, a menudo, controlar y supervisar a terceros, por lo que la responsabilidad y autonomía son considerables.

Nivel de competencia 4. Conjunto de actividades en una gama amplia de actividades de trabajo complejas (técnicas o profesionales), desempeñadas en contextos igualmente variados, alto grado de autonomía y responsabilidad por la organización de grupos y los resultados de la planeación y asignación de recursos.

Nivel de competencia 5. Conjunto de actividades relacionadas con la aplicación de una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas en una variedad de contextos amplia y sistemática, 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.

5.1.3 COMITÉ DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

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

En la estructura de los Comités de Normalización lo integran trabajadores, empresas y educadores y están constituidos por:

- Una Junta Directiva, integrada por representantes del Comité, la Junta cuenta con un Presidente y un Secretario Técnico quien representa al CONOCER en el Comité.
- Grupos Técnicos, designados por la Junta Directiva e integrado por personal experto (trabajadores, supervisores y profesionistas), que se encargan de la redacción de la Norma.

Los objetivos de los Comités de Normalización son:

- Generar y elaborar NTCL con base en las necesidades actuales del mercado laboral.
- Promover y proponer el establecimiento de NTCL con carácter nacional.
- Mantener actualizadas las NTCL conforme a los cambios de los procesos productivos.
- Impulsar la difusión, uso y aplicación de las NTCL.

Un Comité de Normalización se constituye y formaliza cuando un determinado sector productivo manifiesta su interés por realizar acciones de reconocimiento de la competencia laboral y de desarrollo de programas de capacitación.

Como su nombre lo indica, los Comités de Normalización son los responsables de elaborar las normas, pero ahí no termina su función. Cada NTCL, que en su oportunidad es aprobada por el CONOCER y sancionada por los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, es posteriormente publicada para hacerla del conocimiento de todos los interesados.

Una vez que ha sido publicada, la Norma puede ser solicitada por un Organismo Certificador para acreditarse en ella y éste a su vez acredita Centros de Evaluación, que son las instancias concretas a las que acude la persona interesada en evaluarse y certificarse. Poner en marcha estas cadenas que culminan con la acreditación de las personas es también responsabilidad de los Comités de Normalización, como es lógico, cuanto más representativo sea del sector, mejor podrán cumplir con esta función.

5.1.4 SEMEJANZA DE LAS NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL Y LAS NORMAS ISO

La formación con enfoque de competencia se realiza en el centro laboral, se basa en resultados, es modular y asegura que la gente logre las metas estipuladas en la NTCL.

Son los representantes de los empresarios, de los trabajadores y del sector educativo de la misma rama productiva, integrados en los Comités de Normalización, los responsables de generar las NTCL, también ellos son los interesados en mejorar sus procesos de trabajo.

Al igual sucede en los sistemas de gestión de calidad, una vez que se documentan, establecen y verifican las evidencias por un organismo externo, en base en la norma específica, así las personas interesadas en certificar su competencia se someten a un proceso basado en las NTCL.

De esta manera, la adquisición de conocimientos y el desarrollo de capacidades y actitudes, visto como un proceso que se da durante la vida del individuo, ahora adquiere

un enfoque de competencia laboral, importante para el persona, la organización y con mayor importancia reflejado en la familia de normas ISO 9000:2000.

Comparativo de los Sistemas de Gestión de la Calidad y Competencia Laboral.

Descripción	ISO 9000	Competencia Laboral
Internacional	Permite el acceso a los mercados de exportación, con base en normas aceptadas nacional e internacionalmente.	Genera ventajas competitivas, basado en normas aceptadas en el ámbito empresarial nacional.
Aplicación	A todo el proceso educativo.	A los individuos.
Normalización	Son normas “abiertas” que permiten adaptarse a las necesidades de cada empresa. Describen como debe hacerse la operación. Documenta el perfil del proceso	Describen como debe hacerse la función. Describen el perfil de la persona para dominar el puesto.
	Asegura la calidad de un proceso vinculado directamente con el producto o servicio final.	Asegura que la persona sea capaz de dominar y demostrar un determinado desempeño que sea insumo para el proceso productivo.
Evaluación	Se realiza a partir de evidencia objetiva, es decir que los trabajadores actúen conforme a lo documentado en el caso de ISO y en el caso de Competencia Laboral se evalúa a partir de las evidencias de desempeño y del conocimiento. La evaluación se realiza por organismos de tercera parte.	

Certificación	Se da el reconocimiento a través de la certificación de la empresa.	Se da el reconocimiento a través de la certificación del individuo.
---------------	---	---

La aplicación de las Normas ISO 9000 implica cambios positivos en la organización al ser un amarre de la estrategia de calidad, pero es importante destacar que a partir de estos beneficios, las empresas deben ir mas allá de la norma de calidad y crear su competencia clave, a fin de diferenciarse en el mercado. La adopción de uno o ambos sistemas puede ser sencilla, siempre y cuando estos no sean manejados como iniciativas separadas ni como sistemas que compitan entre ellos, por el contrario, deben buscar la complementariedad.

5.2 CERTIFICACIÓN DE NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

Un proceso de certificación basado en competencias se desarrolla con base en las funciones productivas que se ejecutan en condiciones reales de trabajo. El certificado se refiere a un desempeño laboral plenamente comprobado y en modo alguno, a condiciones potenciales académicas del trabajador. Un certificado de competencia laboral se refiere a un desempeño concreto en el cual el trabajador ha demostrado ser competente por medio de competencias.

La Certificación de Competencia Laboral es el proceso por medio del cual un organismo de tercera parte (Organismo Certificador), integrante de Sistema de Certificación de Competencia Laboral, reconoce y testifica que un individuo ha demostrado, de conformidad con una NTCL, que es competente para una función laboral determinada.

El proceso de certificación definido por el CONOCER se puede resumir en los siguientes pasos:

- Presentación del candidato a evaluación ante un Organismo Certificador.

- Prediagnóstico de competencias efectuado por el Organismo.
- Remisión a un Centro Evaluador.
- Asignación de un Evaluador.
- Elaboración del plan de evaluación.
- Aplicación e integración del Portafolio de Evidencias.
- Emisión del juicio de evaluación.
- Veredicto de conformidad de la certificación.
- Otorgamiento de la certificación.

Un proceso de certificación basado en competencias se desarrolla en base en las funciones productivas que se ejecutan en condiciones reales de trabajo. La base sobre el cual se expide el certificado en una NTCL y como se estableció en su momento, la norma está constituida a partir de las competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en un sistema concreto de trabajo. Un trabajador puede acumular certificados de sucesivas Unidades de Competencia en las que haya demostrado su dominio y de este modo incrementar sus posibilidades de promoción y movilidad laboral.

5.2.1 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

El Sistema de Certificación de Competencia Laboral tiene como objetivos:

- Establecer los mecanismos de acreditación de organismos de tercera parte para realizar la Certificación de Competencia Laboral y por su conducto, ofrecer servicios de aseguramiento de calidad y de Certificación de Competencia Laboral.
- Acreditar a las empresas e instituciones educativas interesadas en la certificación de sus trabajadores y capacitandos como Centros de Evaluación, y a personas físicas como Evaluadores Independientes.

- Definir los procedimientos de evaluación mediante los cuales se determine si un individuo posee la competencia definida por la NTCL; dichos procedimientos serán desarrollados por los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.
- Establecer principios que normen la expedición de la documentación que certifique el dominio de la competencia.

5.2.2 EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

La evaluación de competencia laboral, como herramienta de la certificación, es el proceso por medio del cual se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño de un individuo, conforme a las especificaciones que marca una NTCL de carácter nacional, para determinar si el individuo es competente o todavía no lo es en el desempeño de la función laboral que desarrolla. El proceso de evaluación está constituido por cuatro etapas o procedimientos.

1. Determinar Planes de Evaluación con base en los lineamientos establecidos y las Unidades de Competencia Laboral de una función determinada.
2. Asesorar a candidatos en la integración de Portafolio de Evidencias con base en los lineamientos establecidos y el Plan de Evaluación correspondiente.
3. Emitir juicios de la competencia de candidatos en base al convenio entre las evidencias recopiladas y el Plan de Evaluación correspondiente.
4. Orientar a candidatos en relación con su competencia con base en los lineamientos establecidos y el resultado de la evaluación.

El objetivo de determinar planes de evaluación, es proporcionar al evaluador los elementos para que elabore Planes de Evaluación, con base en los resultados del diagnóstico realizado por el Centro de Evaluación, el análisis de la Unidad de Competencia Laboral, las técnicas e instrumentos seleccionados así como la situación de evaluación determinada.

Un Plan de Evaluación es un instrumento mediante el cual se explica una estrategia de evaluación que será comunicada y discutida con el candidato a certificar, también se concretan algunos principios fundamentales del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, como son la transparencia, la validez y la confiabilidad de la evaluación.

La determinación del Plan de Evaluación considera los siguientes procedimientos:

- Como realizar el análisis de la Unidad de Competencia Laboral.
- Como seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación.
- Como estructurar un Plan de Evaluación.
- Como presentar y acordar con el candidato el Plan de Evaluación.

El responsable de realizar el análisis de la Unidad de Competencia Laboral es el evaluador. El objetivo de este procedimiento es proporcionar al evaluador elementos para que identifique relaciones directas entre los componentes de la Unidad de Competencia Laboral a evaluar, teniendo como eje de análisis la estructura de los Criterios de Desempeño.

La Evidencia por Desempeño, Producto y Conocimiento complementan a los Criterios de Desempeño, ya que especifican:

- El desempeño o producto del desempeño, es decir, el producto del saber hacer.
- Los conocimientos que el candidato debe tener, es decir, el saber y
- El saber ser, específico para el ámbito laboral.
- La suficiencia de las evidencias se alcanza cuando el evaluador considera, en sus Plan de Evaluación, todos los Criterios de Desempeño, las Evidencias por Desempeño, la Evidencia por Producto y las Evidencias por Conocimiento.

El responsable de seleccionar las técnicas y los instrumentos de evaluación es el evaluador. El objetivo de este procedimiento es proporcionar al evaluador elementos para que seleccione el tipo de técnicas e instrumentos pertinentes a los contenidos de

evaluación y a las fuentes de evidencia, que aseguren objetividad, validez y confiabilidad del proceso de evaluación.

La selección deberá realizarse a partir del contenido de evaluación identificada a partir del análisis de la Unidad de Competencia Laboral.

El responsable de estructurar un Plan de Evaluación, es el evaluador. El objetivo de este procedimiento es proporcionar los elementos para que el evaluador estructure un Plan de Evaluación que señale con claridad y precisión el qué, cómo, dónde y con qué se realizará la evaluación del candidato con base en; los resultados del diagnóstico realizado por el Centro de Evaluación, el análisis de la Unidad de Competencia Laboral, las técnicas e instrumentos seleccionados, así como la situación de evaluación determinada.

Los requerimientos para estructurar un Plan de Evaluación son: los resultados del diagnóstico, los formatos del análisis de la Unidad que se evalúa y los formatos para determinar técnicas e instrumentos de evaluación.

El responsable de presentar un Plan de Evaluación es el evaluador, también él y el candidato son los responsables del acuerdo del Plan de Evaluación. El objetivo de este procedimiento es proporcionar los elementos para que el evaluador estructure una presentación del Plan de Evaluación con base en la cual el candidato esté suficientemente informado sobre los aspectos que debe cubrir durante la evaluación, que le permitan acordar con el evaluador los aspectos de fecha, hora y lugar de recopilación de evidencias.

Asesorar a candidatos en la integración de Portafolio de Evidencias tiene como objetivo proporcionar elementos para que el evaluador asesore a candidatos en la integración del Portafolio de Evidencias conforme a los lineamientos establecidos y propicie el traslado de responsabilidad de la integración al candidato.

Un Portafolio de Evidencias es una compilación de evidencias que auxilia al candidato a organizar: la documentación que fundamenta el Plan de Evaluación, los registros de la evidencia generada durante la evaluación de la competencia y la documentación de la evidencia histórica identificada.

Un Portafolio de Evidencias tiene como eje central de organización una Unidad o Calificación de Competencia Laboral.

El evaluador es el responsable de asesorar al candidato en la identificación de evidencia histórica a partir de la revisión del diagnóstico aplicado en el Centro de Evaluación y la entrevista con el candidato, también es responsable de comprobar la autenticidad de la evidencia histórica presentada por el candidato y de orientarlo en la integración del Portafolio de Evidencias.

Para emitir juicios de competencia de candidatos los responsables son los evaluadores. El objetivo de este procedimiento es proporcionar al evaluador los elementos necesarios para que emita juicios de competencia con base en el consenso entre evidencias recopiladas y la Unidad de Competencia Laboral correspondiente.

La emisión del juicio se refiere a la decisión del evaluador acerca del desempeño del candidato; el juicio debe tomar una de dos posturas: competente o todavía no competente.

La orientación a candidatos en relación a su competencia también es responsabilidad del evaluador.

El Sistema de Certificación de Competencia Laboral como se comentó tiene como propósito otorgar reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo de la carrera, independientemente del modo que haya sido adquirida y establecer mecanismos de acreditación. Para obtener la certificación se hace necesario

realizar un proceso de evaluación, pero antes de iniciar este proceso el SCCL plantea que debe realizarse un diagnóstico.

El diagnóstico, es una forma mediante el cual los candidatos obtienen información acerca de su competencia conforme a la NTCL, esta información les permite tomar decisiones acerca de su ingreso a los procesos de evaluación y certificación, este diagnóstico esta a cargo de los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes, así como de su aplicación.

5.2.3 CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

La Certificación de Competencia Laboral es el reconocimiento que se le brinda a una persona cuando demuestra que sabe hacer bien su trabajo según los parámetros expresados en una NTCL, o sea un reconocimiento formal a los conocimientos, habilidades y destrezas este certificado puede obtenerse aún sin tener estudios formales o al mismo tiempo que se esta estudiando. Cabe mencionar que el certificado de competencia laboral es emitido exclusivamente por el CONOCER y avalado por las STPS Y SEP. Es importante señalar que esta certificación es un proceso voluntario.

Para obtener la Certificación de Competencia Laboral, todos los trabajadores y estudiantes de las ramas de actividad en las que existan NTCL, pueden solicitar su evaluación o certificación ante un Organismo Certificador, pueden acudir a éste de manera individual o ser canalizado por su empresa, asociación, sindicato, escuela, entre otras instancias.

El Sistema de Certificación de competencia Laboral esta conformado por tres niveles de operación y responsabilidad: en el primer nivel se encuentra el CONOCER; el segundo nivel lo constituyen los Organismos Certificadores; y, el tercer nivel los Centros de Evaluación y Evaluadores independientes.

Como lo hemos comentado el CONOCER es la entidad reguladora del Sistema de Certificación de Competencia Laboral. Se encarga de promover, autorizar y supervisar el establecimiento y funcionamiento de los Organismos Certificadores y, por su conducto, a los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes acreditados.

Los Organismos Certificadores son entidades autorizadas por el CONOCER para realizar la Certificación de la Competencia Laboral de conformidad con la NTCL, garantizando que el individuo es competente en una o varias funciones productivas. Se encuentran facultados, igualmente, para acreditar Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.

Los Centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes son instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesados en capacitar y /o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitandos con propósitos de certificación.

El proceso de certificación se conforma de dos niveles de operación: el administrativo, que se refiere al recorrido de un candidato por diferentes entidades, etapas y procedimientos hasta alcanzar la certificación de su competencia, el otro proceso es el técnico, que implica tanto la evaluación de la competencia del candidato como el aseguramiento de la calidad de todo el proceso.

La evaluación basada en criterios de competencia laboral, como herramienta de la certificación, es el procedimiento mediante el cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo de conformidad con una NTCL establecida para una función laboral específica. En tanto que el aseguramiento de la calidad se refiere al proceso que garantiza que los procedimientos implicados en la certificación se realizan de conformidad con los lineamientos administrativos y técnico – metodológico diseñados para este fin.

Para iniciar el proceso de certificación los candidatos deben realizar una solicitud ante el Organismo Certificador acreditado en el área en que desee su certificación, una vez registrada la solicitud, el Organismo Certificador lo remitirá al Centro de Evaluación correspondiente, donde se le aplicará un autodiagnóstico con el fin de conocer el estado actual de su competencia laboral, de acuerdo al resultado se le canaliza al proceso de evaluación, para obtener los aprendizajes necesarios de acuerdo a la Norma.

A continuación se presenta una descripción de los niveles de operación del proceso de certificación:

El autodiagnóstico se define como un instrumento para determinar:

- El estado de la competencia de un candidato en relación con la Unidad o Calificación en la que solicita certificación.
- Las probabilidades de éxito del candidato para obtener el Certificado de Competencia Laboral.

Los resultados del autodiagnóstico permiten:

- La canalización directa del candidato al proceso de evaluación.
- Orientación a un proceso de capacitación – evaluación en relación con la (s) Unidad (es) de Competencia o Calificación (es) que pretende certificar.

Una vez aplicado el autodiagnóstico, el mismo Centro de Evaluación o Evaluador Independiente o en su caso el Organismo Certificador asignará un evaluador, quien acordará con el candidato un Plan de Evaluación.

Un Plan de Evaluación se define como un instrumento mediante el cual se explicita una estrategia de evaluación que será comunicada y discutida con el candidato, y también proporciona transparencia al Proceso de Evaluación.

Este Plan es elaborado por un evaluador experto en la función productiva correspondiente, basado en una Unidad o Calificación de Competencia Laboral publicada y con carácter nacional. El Plan debe ser presentado y acordado con el candidato que se someterá al proceso de evaluación. La presentación y acuerdo permiten que la evaluación constituya un proceso transparente capaz de recopilar evidencias válidas y confiables que sustenten la expedición del Certificado de Competencia Laboral.

Con base en el Plan, se procederá a la aplicación de los instrumentos para recopilar las Evidencias del Desempeño y de otros dominios pertinentes a la competencia evaluada.

Posteriormente, el candidato asesorado por el evaluador integrará una compilación de evidencias que permitirá a éste organizar la documentación, los registros de la evidencia generada durante la evaluación de la competencia y de otros materiales que demuestren la experiencia laboral del candidato. Esta compilación tiene, como eje central de organización, una Unidad o Calificación de Competencia Laboral y se le denomina Portafolio de Evidencias.

Para emitir un juicio de evaluación es necesario que el evaluador realice una comparación de evidencias recopiladas contra los criterios de desempeño, evidencias y campos de aplicación especificados en la NTCL. El resultado de esta comparación puede ser “competente” o “Todavía no competente”, en el o los elementos en los cuales no alcanzó la competencia.

Además de la Cédula de Evaluación, el evaluador entrega un reporte de la verificación interna, integrado por información de las tres etapas del Proceso de Evaluación:

- Elaboración del Plan de Evaluación y acuerdo con el candidato.
- Aplicación e integración del Portafolio de Evidencias.
- Emisión del juicio de evaluación.

Los beneficios que tiene el candidato con la Certificación de Competencia Laboral son los siguientes:

- Los candidatos a certificar se verán beneficiados por el reconocimiento formal de sus conocimientos, habilidades y destrezas, adquiridos mediante diferentes procesos y situaciones.
- Encontrarán motivación para alcanzar progresivamente la certificación de las Unidades que integran una Calificación, continuar con la certificación en otras Calificaciones o bien proseguir a los distintos niveles de competencia.
- Podrán transferir su competencia hacia otros campos de la actividad laboral.
- Podrán conocer con mayor precisión su situación en el mercado de trabajo y estarán facultados para orientar su información posterior y la búsqueda de empleo en función de sus necesidades individuales y su experiencia previa.
- Los candidatos mas jóvenes y los recién egresados del sistema educativo contarán con mayores posibilidades para elegir las opciones que ofrece el mercado laboral.

Los beneficios que tienen las empresas con la Certificación de Competencia Laborales son los siguientes:

- Podrán utilizar los productos de la evaluación y la certificación, para identificar las condiciones en las que se encuentra el capital humano.
- Contar con personal competente que le permitirá mejorar o desarrollar la productividad a la empresa y con ello, su competitividad.
- Reducir sus costos y mejorar los resultados de la selección, capacitación, evaluación y promoción de sus trabajadores.
- Ganar prestigio al contar con personal competente y certificado.
- Apoyar esfuerzos relacionados con Normas Internacionales de calidad de procesos y productos, tales como la ISO 9000, lo que elevará, seguramente, su productividad.

Las características de la certificación son:

- Voluntaria. Cada persona decide libremente el momento en que desee le sea certificada su competencia laboral, no se le debe imponer como una exigencia en el ámbito educativo ni laboral.
- De Tercera Parte. Ya que es realizada por organismos especializados que actúan sin ningún interés de parte: esto es que son independientes de los procesos de capacitación y no tienen relación profesional o personal con el candidato ni con el resultado de su proceso de certificación.
- Formato Único. Los certificados que otorgan los diferentes Organismos Certificadores, utilizan un formato único que permite su integración en un sistema de información sobre la competencia laboral de los individuos que apoya el funcionamiento del mercado de trabajo y su reconocimiento a nivel nacional.
- Transparencia. Los interesados en la certificación tienen acceso a los contenidos de las NTCL y a la forma en que se lleva a cabo los procesos de evaluación, verificación y certificación, realizando trámites sencillos para la operación transparente del sistema de certificación.

La certificación tiene un costo, cada Calificación de Competencia Laboral tiene un nivel que es un indicador de la variable de las actividades, del grado de complejidad y de autonomía con que se desempeña el trabajador. De los cinco niveles que existen, el uno corresponde al mas sencillo y el cinco al mas complejo. Las tarifas son las siguientes:

- Para el Nivel 1, la certificación cuesta 4.5 días de salario mínimo vigente en la zona económica “C”.
- Para el Nivel 2, la certificación cuesta 5 días de salario mínimo vigente en la zona económica “C”.
- Para los Niveles 3 al 5 el costo lo establece el Organismo Certificador, previa autorización y registro del CONOCER.

La Certificación de Competencia Laboral, tiene valor curricular respecto al historial laboral y de desempeño y su vigencia esta determinada por el desarrollo de su área o el tiempo que deje de desempeñarse la función que se califica.

5.2.4 ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL.

El Proceso de Certificación cuenta con procesos de aseguramiento de la calidad que garantizan que los procedimientos implicados en la certificación se realizan de conformidad con los lineamientos administrativos y técnicos – metodológicos diseñados para este fin.

Los Sistemas de Aseguramiento de la Calidad operan tanto en el Centro de Evaluación como en el Organismo Certificador, sobre la base de los procedimientos de Verificación Interna y Externa.

El procedimiento de Verificación Interna garantiza que la evaluación se lleva a cabo de conformidad con los lineamientos establecidos por el Proceso de Certificación y, por tanto, que los resultados que se deriven de ella son imparciales, transparentes y objetivos. El responsable de conducir este procedimiento es el Verificador Interno, quien desarrollará las siguientes funciones:

- Verificar técnicamente las prácticas de evaluación con base en un plan previamente establecido.
- Proporcionar información, asesoría y apoyo a los evaluadores, en relación con los procesos de evaluación que desarrollan.
- Establecer y mantener condiciones para procesar información de evaluaciones de acuerdo a lineamientos.

El Verificador Interno verificará las prácticas de evaluación basándose en las siguientes actividades:

- Una selección de los evaluadores y momentos de verificación, siguiendo las líneas de investigación propias del Centro de Evaluación; éstas se determinarán por características como: las Unidades o Calificaciones de Competencia Laboral que se evalúan, la experiencia del Centro, el personal que colabora en

él, los problemas que se hubieran presentado durante el Proceso de Evaluación, entre otros.

- Revisión del Plan de Evaluación, en el cual deberá considerar:
 - Los aspectos señalados en el formato.
 - El acuerdo establecido con flexibilidad y la determinación expresa de los aspectos técnicos y éticos no negociables.
 - Los instrumentos de evaluación seleccionados que respetan los principios del SCCL.
 - La congruencia entre el tipo de evidencia a recopilar y el contexto en el que se propone recopilarla.

- Revisión del Portafolio de Evidencias que deberá verificar:
 - La correspondencia de las evidencias recopiladas con las declaradas en el Plan de Evaluación.
 - La validez y confiabilidad de las evidencias obtenidas, de acuerdo con el Plan de Evaluación.
 - La autenticidad de las evidencias.

- Revisión de la emisión del juicio de evaluación, la cual deberá confirmar la credibilidad del Proceso de Evaluación mediante identificación de indicadores relacionados con:
 - Validez, confiabilidad, transparencia e imparcialidad del Proceso de Evaluación. Deberá confirmarse, igualmente, que la emisión del juicio tiene soporte en todas y cada una de las actividades realizadas.

- Elaboración del reporte para la Verificación Externa:
 - El Verificador Interno deberá reportar al Verificador Externo los resultados del Proceso de Evaluación mediante un reporte que contenga información acerca de:
 - Líneas de investigación reportadas y su fundamentación.

Documentación que sirve de evidencia.

Formas en las que se recopiló la información.

- El Verificador Interno proporcionará información, asesoría y apoyo a los evaluadores sobre los Procesos de Evaluación que desarrollan, con base en las siguientes actividades:
 - Organizar, clasificar y registrar la información. El Verificador Interno deberá definir los criterios de organización basados en:
Las Unidades o Calificaciones que se evalúan.
Los candidatos evaluadores.
 - Elaboración, con base en los criterios del Centro de Evaluación, de cuadros de concentración y resúmenes para los Verificadores Externos.
 - Sugerir y orientar sobre las necesidades de formación detectadas en el Proceso de Evaluación.

- El Verificador Interno establecerá y mantendrá condiciones para procesar información de evaluaciones conforme a los lineamientos, realizando las siguientes actividades:
 - Identificación del canal de comunicación.
 - Diferenciación del tipo de información que debe dar a los diversos agentes: evaluador y Verificador Externo.
 - Identificación de momentos y rutinas durante el Proceso de Verificación Interna.
 - Identificación y aplicación de las políticas sobre sanciones y apelaciones, tanto en situaciones preventivas como correctivas.
 - Fomentar el desarrollo del Proceso de Verificación Interna con comentarios y sugerencias de los Evaluadores y Verificadores Externos.

La información que proporciona el Verificador Interno, por medio del Centro de Evaluación, constituye la base para que el Verificador Externo, en el Organismo Certificador, garantice que las prácticas de evaluación que realizan los Centros de

Evaluación y Evaluadores Independientes que dependen de él, se llevan a cabo de conformidad con los lineamientos establecidos en el Proceso de Certificación.

- El Verificador Externo es responsable de realizar la Verificación Externa con base en las siguientes funciones:
 - Verificar externamente las prácticas de evaluación de los Centros de Evaluación y Evaluadores independientes.
 - Proporcionar información y asesoría a los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.
 - Mantener actualizados los registros de visita y suministrar los datos necesarios para el funcionamiento de los Organismos Certificadores.

- Para verificar externamente las prácticas de evaluación de los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes, el Verificador Externo deberá:
 - Elaborar un diagnóstico del Centro de Evaluación o de los Evaluadores Independientes a verificar y con base en éste:
 - Elaborar un Plan de Verificación Externa.
 - Aplicar el Plan de Verificación Externa.
 - Elaborar un reporte de “no conformidades”.

- Para proporcionar información, asesoría y apoyo a los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes, el Verificador Externo debe realizar las siguientes actividades:
 - Enviar el reporte de “no conformidad” al Organismo Certificador.
 - Enviar el reporte de “no conformidad” al Centro de Evaluación.

Los Sistemas de Calidad funcionan con base en un principio de confianza; sin embargo, si el Verificador Externo detecta cualquier irregularidad que lo amerite, tiene la capacidad de detener el Proceso de Evaluación en cualquiera de los Centros de Evaluación.

Para mantener actualizados los registros de visita y suministrar los datos necesarios para su funcionamiento a los Organismos Certificadores, el Verificador Externo deberá realizar el seguimiento del reporte de “no conformidades”.

Finalmente, con base en la Cédula de Evaluación y los reportes de Verificación Interna y Externa, un grupo honorífico e imparcial, convocado por el Organismo Certificador, formado al menos por tres personas con conocimiento y experiencia en el área o subárea de competencia laboral de que se trate, expedirá un veredicto sobre la procedencia de la certificación de un candidato; con fundamento en este veredicto y de acuerdo con la Reglas de Sistema de Certificación de Competencia Laboral, se emitirá el Certificado de Competencia Laboral.

CAPITULO 6

EXPERIENCIA DE EMPRESA QUE TRABAJA CON NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

Debido a la necesidad de certificar las habilidades del trabajador en la operación y demostrar la capacidad para mejorar los procesos productivos de la Organización, garantizar calidad en la aplicación a nivel nacional y optimizar el tiempo y desempeño de sus labores, por ello el grupo Galvacer juzgó conveniente crear un Centro de Evaluación.

La empresa Galvak cuenta con un Centro de Evaluación en competencia laboral, para evaluar las habilidades y destrezas de los “Operadores de Montacargas”, con la finalidad de certificar la función, bajo la normatividad del CONOCER, y así contar con un documento oficial con validez nacional avalado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación.

Este Centro de Evaluación cuenta con evaluadores capacitados y acreditados por el Organismo Certificador, Vertic, S.C. y certificados por el CONOCER en la NTCL de

“Operación de Montacargas”, lo que les permite llevar a cabo una evaluación con transparencia y apegada a los lineamientos del CONOCER.

Su proceso de acreditación se llevó a cabo en tres etapas las cuales son:

Primera: Documentación

- Solicitud
- Documentos de la empresa

Segunda: Supervisión física, documental y dictamen.

- Organigrama y curricula del personal
- Plano de instalaciones, materiales y equipo

Tercera: Acreditación.

El Centro de Evaluación cuenta con la infraestructura, metodologías, mecanismos de operación y el recurso humano formado en competencia laboral, además de la participación voluntaria de los sectores involucrados con candidatos y Comité de Evaluación , así como la disponibilidad que le permitirá llevar a cabo los Procesos de Evaluación y Capacitación con eficiencia.

El personal labora en este Centro de Evaluación es el siguiente:

Lic. Adalberto Ochoa Somohano, representante legal.

Lic. Joaquín Colín Wood, representante del Centro Evaluador.

Sr. Felipe Camacho Becerra, responsable del Centro Evaluador

Lic. Ángela Verónica Medellín Meléndez, Verificador Interno

Como Organismo Certificador del Centro de Evaluación está Vertic, S.C.

A continuación se mencionan las principales funciones del personal de Centro de Evaluación:

El responsable:

- Preparar evaluaciones, material y equipo.
- Comunicar.

- Examinar Portafolio de Evidencias.
- Continuar con el seguimiento a la operación de Centro de Evaluación.

El Verificador Interno:

- Verificar el Proceso de Evaluación.
- Ejecutar formatos y Plan de Evaluación.
- Revisar el cumplimiento del Instrumento de Evaluación.
- Orientar.

El Verificador Externo:

- Supervisar la función del Verificador Interno.
- Supervisar las instalaciones del Centro de Evaluaciones.
- Recibir el Portafolio de Evaluaciones.
- Realizar seguimiento de la certificación.
- Entregar certificaciones a responsable de Centro de Evaluaciones.

El Evaluador:

- Informar del proceso al candidato.
- Entrevistar al candidato (diagnóstico).
- Orientar al candidato.
- Describir el Plan de Evaluación.
- Ejecutar formatos del sistema.
- Aplicar diagnóstico práctico en el área.
- Establecer evidencias.
- Describir reporte.
- Capacitar.
- Realizar dictamen del resultado (Competente, No competente).
- Apoyar en la integración de Portafolio de Evidencias.

El Administrativo:

- Dar audiencia al candidato.
- Dar lectura a la Norma Técnica de Competencia Laboral.
- Ejecutar solicitud.
- Ejecutar los programas de diagnóstico y evaluación.
- Organizar el Portafolio de Evidencias.

El Proceso de Evaluación se lleva a cabo de dos formas: primero se hace la evaluación teórica, donde al candidato se le realiza una entrevista, la cual consiste en darle a saber lo que es el Centro de Evaluación y el Organismo CONOCER, y después se realiza la segunda acción, que consiste en la evaluación práctica que se realiza una semana después de la evaluación teórica, estas evaluaciones se realizan en la instalaciones de la empresa Galvak.

A continuación se describen los puntos básicos para la evaluación de la competencia “Operación de Montacargas”.

- Presentación del Centro de Evaluación.
- Informar sobre el objetivo de la evaluación.
- Citar las funciones de los Evaluadores, Verificador Interno, Verificador Externo, Centro de Evaluación, Organismo Certificador y el CONOCER.
- Dar tranquilidad y confianza al candidato.

Secuencia de verificación de datos y preguntas sobre la competencia por parte del Evaluador:

- Verificar licencia vigente del candidato.
- Existencia de un check list para revisión del montacargas antes del encendido.
- Estado físico de llantas, cables, cinto de seguridad, torreta, luces, claxon, extintor, espejos, alarmas, niveles (agua, batería, aceite de motor, frenos, combustible).
- Inspección al cilindro de gas y explicar el procedimiento de carga.
- Inspección en las cadenas, mástil, mangueras y cuchillas.

- Como identificar posibles derrames de aceite.
- Como detectar fallas en los frenos y que pruebas se deben realizar.
- Existencia del manual de operación y cuando se aplica.
- Niveles que se deben revisar al estar apagado el motor.
- Niveles que deben revisarse al estar encendido el motor.
- La posición que deben tener las cuchillas para revisar el sistema hidráulico.
- Cual es el estado adecuado para subir al montacargas.
- Como establece el cuidado para los peatones.
- Que velocidad es permitida dentro de la planta.
- Identificación de señalamientos de seguridad ubicada dentro de la planta.
- Alturas que debe transportar el material dentro de la planta.
- Mención de las capacidades de carga que conozca en los montacargas y cual utiliza con mayor frecuencia.
- Como realiza la orden de trabajo o requerimiento que utiliza para el embarque.
- Cuidados que deben tener los diversos tipos de cargas.
- Aditamentos utilizados para grandes dimensiones, peso, carga y materiales.
- Cuidados que se deben tener en caso de lluvia.
- Como maniobrar en las rampas.
- Conocimiento de los indicadores que tiene el tablero del montacargas.
- Forma de llenar en caso de condiciones inseguras.
- Posición de las cuchillas al estacionarse.

Se entregan las Normas y se da explicación, posteriormente se establece fecha de compromiso para evaluación en el campo.

A continuación se detallan las Normas Oficiales Mexicanas simplificadas que intervienen en la calificación de “Operación de montacargas”.

NOM – 001 – STPS – 1999. Edificios, locales, instalaciones y áreas en centros de trabajo y condiciones de seguridad e higiene.

En esta Norma se hace mención de los requisitos de seguridad de áreas y elementos estructurales, de techos, paredes, pisos, patios, rampas y requisitos de seguridad para el tránsito de vehículos.

NOM – 004 – STPE – 1999. Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.

Esta Norma menciona sobre un programa específico de seguridad para la operación y mantenimiento de la maquinaria y equipo, este programa debe contener la capacitación de debe otorgar a los trabajadores que realicen actividades de mantenimiento a maquinaria y equipo.

NOM – 005 – STPS – 1998. Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para, el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

En esta Norma se debe aplicar un programa específico de seguridad e higiene para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicos peligrosos, así como sus requisitos de manejo, almacenamiento y transporte.

NOM – 017 – STPS – 1994. Relativa al equipo de protección personal para los trabajadores en los centros de trabajo.

Esta Norma establece los requerimientos de selección y uso del equipo de protección personal para proteger al trabajador del medio ambiente de trabajo, y que puedan alterar su salud y vida.

NOM – 118 (antes 114) – STPS – 2000. Sistemas para identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.

Esta Norma aplica la identificación y señalización, donde hay que interpretar los colores, números, letras y símbolos, las señales deben estar colocadas en lugares

visibles y bien marcados, impresos, pintados o adheridos a los recipientes o áreas de señalar.

NOM – 026 – STPS – 1998. Colores y señales de seguridad e higiene e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

La Norma define los requerimientos en cuanto a los colores, su significado e indicaciones y precisiones.

CAPITULO 7

CONCLUSIONES

Como consecuencia de los cambios en la oferta educativa, la Secretaría de Educación Pública está impulsando la capacitación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral, ya que una vez concluida permite al trabajador optar por la certificación de sus habilidades laborales y con ello contar con un elemento mas para facilitar su incorporación al mercado de trabajo.

Las acciones en materia de empleo que instrumenta el Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, han permitido facilitar la vinculación de los agentes del mercado a la elección de opciones de capacitación. Las empresas han venido defendiendo, cada vez con mayor precisión sus requerimientos de personal y por su parte, los trabajadores tienen mayores elementos para contratarse y satisfacer mayormente el perfil y calificación requerida en el puesto de trabajo.

Hoy, aquellos empresarios que no valoraron la misión que cumplen la capacitación y el adiestramiento para el trabajo o que no pudieron darle la preferencia debida, han sido literalmente marginados del mercado por una competencia internacional cuya estrategia se fundamenta en el dominio tecnológico, la capacidad directiva y el servicio al cliente.

La política laboral de largo plazo en México, deberá orientar sus acciones a ampliar las oportunidades de trabajo para la población y mejorar la calidad del mismo, coadyuvar a la estabilidad económica con objeto de incrementar los flujos de inversión requeridos para su consolidación, pero también es indispensable la participación de los sectores productivos y los representantes de las organizaciones sindicales, con el propósito de difundir la Nueva Cultura Laboral, cuyas acciones deben impulsar el interés por la capacitación, la adaptación de nuevas tecnologías y ámbitos laborales, la certificación de conocimientos y habilidades, impulsar a la productividad como planteamiento fundamental del desarrollo y mejoramiento de ingresos mediante la incorporación de pactos de productividad y mantener un creciente impulso a los sistemas de trabajo de alto rendimiento.

Dadas las condiciones económicas y sociales del país en materia laboral, los programas de certificación impulsados por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán mantener una tendencia creciente para el apoyo a la capacitación de los trabajadores y una mejora continua de las empresas con relación a los mercados de trabajo.

De acuerdo a la experiencia de investigación vivida en la empresa donde se trabaja con competencias laborales, ellos comparten sus vivencias, desde cuando se tenía el proyecto de apertura del Centro de Evaluación, hasta sus procedimientos de trabajo con los que se desarrollan actualmente.

Algunos de los beneficios que se obtienen al trabajar con Normas Técnicas de Competencias Laborales son:

- Las Normas Técnicas de Competencias Laborales, apoyan el cumplimiento de los requisitos para la certificación ISO 9000.
- Se facilitan los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal.
- Los trabajadores competentes tienen un mejor desempeño, por lo que contribuye a elevar la productividad de las empresas y la calidad de los productos.

- Las personas y empresas adquieren, generan y acumulan capital intelectual.
- Los trabajadores tienen la posibilidad de transferir su competencia hacia otros campos de actividad laboral.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, está incentivando la conformación de más Organismos Certificadores y Evaluadores y apunta a consolidar un Sistema Nacional de Normalización, Formación y Certificación de Competencias Laborales.

Finalmente nos queda decir que esta herramienta, esta ganando poco a poco un espacio entre las empresas por la adquisición de habilidades y conocimientos específicos.

Los empresarios desean ver el incremento efectivo de la productividad laboral, quieren asegurarse que los egresados de las instituciones educativas y de capacitación, estén bien preparados. Los trabajadores desean ver que los Sistemas Normalizados y de Certificación pueden mejorar sus oportunidades de acceso y movilidad en el empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias Galicia Fernando, Víctor Heredia Espinosa. Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México 2001.
- Mendoza Nuñez Alejandro. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación y Desarrollo, Editorial Trillas 2000.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Introducción al Estudio del Trabajo, Editorial Limusa 1998.
- Trueba Urbina Alberto, Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo, 80° Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
- CONOCER. Competencia Laboral, año 5, N° 20, Octubre – Diciembre 2001.
- CONOCER. Competencia Laboral, año 6, N° 21, Enero – Marzo 2002.
- CONOCER. Competencia Laboral, año 6, N° 22, Abril - Junio 2002.
- CONOCER. Estudio de Análisis Ocupacional. Visión General, Septiembre 1999.
- CONOCER. Manual de Evaluación de Competencias Laborales, Julio 1999.
- CONOCER. ¿Qué es la Certificación de Competencia Laboral?
- CONOCER. Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, 1996.
- CONOCER. Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, 1997
- COORDINACIÓN PAC Y CONOCER. Dirección de Inspección del Trabajo y Cultura Productiva, Nuevo León.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo 2001 - 2006 México.
- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación. Documento Resumen del Proyecto. Ing. Miguel Ángel Tamayo Taype.
- www.conocer.org.
- www.cinterfor.org.uy. Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales.
- www.stps.gob.mx

ANEXO

Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo

SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	POBLACION OCUPADA QUE HA TOMADO CURSOS DE CAPACITACION POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA				
	1991	1993	1995	1997	1999
TOTAL	5,642,793	6,425,574	7,350,529	8,616,644	8,581,343
Actividades Agropecuarias	314,979	282,555	319,534	410,121	295,352
Ext. de Petróleo Crudo y Gas Natural	47,742	10,071	9,236	21,507	39,508
Explotación de Minas y Canteras	29,280	14,061	24,374	21,641	20,616
Productos Alimenticios Bebidas y Tabaco	194,693	228,596	270,693	293,414	309,708
Industria Textil Excepto Prendas de Vestir	28,487	47,167	65,629	59,638	82,738
Fabricación de Prendas de Vestir	80,274	135,496	128,478	174,072	236,015
Industria del Cuero y Calzado	25,641	29,022	36,815	48,328	36,394
Industrias de la Madera y Papel	115,220	150,663	181,238	160,468	194,257
Industrias Química, del Hule, Plástico, Vidrio y Cemento	201,923	210,949	217,416	245,023	325,085
Refinación de Petróleo y Derivados y Petroquímica Básica	20,582	31,398	69,488	53,032	36,055
Industrias Metálicas Básicas	24,584	21,808	45,153	45,544	48,990
Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo	337,294	376,549	507,617	561,666	702,771
Construcción	145,204	135,639	208,132	202,233	185,033
Electricidad	71,313	60,235	51,212	120,462	101,030
Comercio Mayorista	164,211	256,511	261,954	330,104	310,267
Comercio Minorista	730,789	815,447	852,647	963,688	895,293
Hoteles y similares y Servicios de Preparación y Venta de Alimentos y Bebidas en Establecimientos	167,628	174,792	259,637	233,372	269,729
Preparación y Venta de Alimentos y Bebidas en la Vía Pública y a Domicilio	70,615	32,002	65,388	42,990	51,503
Transporte y Servicios Conexos	251,028	322,224	367,063	429,921	424,239

Comunicaciones	45,790	112,042	78,856	81,048	97,699
Alquiler de Inmuebles y Servicios Financieros y Profesionales	466,675	491,117	525,000	756,777	647,389
Servicios Médicos, de Educación y Esparcimiento	1,211,918	1,387,789	1,640,275	1,951,005	1,888,928
Servicios de Reparación	165,727	228,497	255,592	293,020	251,419
Servicios Domésticos	64,091	64,832	95,878	110,502	75,950
Servicios Diversos	122,243	193,817	182,923	181,734	170,677
Administración Pública y Defensa	524,581	595,142	610,871	799,499	853,396
No Especificado	20,281	17,153	19,430	25,835	31,302
HOMBRES	3,464,877	4,011,868	4,501,446	5,311,503	5,240,139
Actividades Agropecuarias	264,276	246,420	271,934	307,237	234,034
Ext. de Petróleo Crudo y Gas Natural	31,210	9,879	8,822	17,263	35,077
Explotación de Minas y Canteras	26,754	13,836	21,489	20,767	18,769
Productos Alimenticios, Bebidas y Tabaco	151,726	162,198	210,108	215,331	229,418
Industria Textil Excepto Prendas de Vestir	16,310	33,781	57,476	43,328	62,385
Fabricación de Prendas de Vestir	15,874	36,208	33,612	56,670	64,044
Industria del Cuero y Calzado	19,496	23,057	20,374	31,783	24,130
Industrias de la Madera y Papel	95,383	110,787	138,782	127,295	148,424
Industrias Química, del Hule, Plástico, Vidrio y Cemento	149,613	158,118	165,016	195,138	247,778
Refinación de Petróleo y Derivados y Petroquímica Básica	17,663	28,537	57,151	48,064	31,111
Industrias Metálicas Básicas	22,969	19,682	43,564	44,359	46,769
Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo	258,687	300,994	367,906	371,815	486,330
Construcción	130,322	114,244	189,644	181,757	172,869
Electricidad	61,705	51,251	42,607	103,665	86,851
Comercio Mayorista	110,839	182,556	182,602	217,565	204,188
Comercio Minorista	356,782	447,779	401,635	513,989	448,009
Hoteles y similares y Servicios de Preparación y Venta de Alimentos y Bebidas en Establecimientos	85,239	101,302	147,292	130,269	167,055

Preparación y Venta de Alimentos y bebidas en la Vía Pública y a Domicilio	16,012	7,010	8,575	15,907	13,251
Transportes y Servicios Conexos	215,821	293,335	327,660	392,537	383,472
Comunicaciones	33,146	88,097	56,643	53,226	53,762
Alquiler de Inmuebles y Servicios financieros y Profesionales	295,762	298,526	343,202	470,922	398,951
Servicios Médicos, de Educación y Esparcimiento	499,899	583,364	661,344	866,562	800,065
Servicios de Reparación	154,725	220,383	242,840	278,080	233,175
Servicios Domésticos	1,778	12,316	12,946	9,770	15,230
Servicios Diversos	55,511	67,804	78,879	65,820	72,287
Administración Pública y Defensa	364,611	386,671	394,021	514,518	535,409
No Especificado ^{1/}	12,764	13,733	15,322	17,866	27,296
MUJERES	2,177,916	2,413,706	2,849,083	3,305,141	3,341,204
Actividades Agropecuarias	50,703	36,135	47,600	102,884	61,318
Ext. de Petróleo Crudo y Gas Natural	16,532	192	414	4,244	4,431
Explotación de Minas y Canteras	2,526	225	2,885	874	1,847
Productos Alimenticios, Bebidas y Tabaco	42,967	66,398	60,585	78,083	80,290
Industria Textil Excepto Prendas de Vestir	12,177	13,386	8,153	16,310	20,353
Fabricación de Prendas de Vestir	64,400	99,288	94,866	117,402	171,971
Industria del Cuero y Calzado	6,145	5,965	16,441	16,545	12,264
Industrias de la madera y Papel	19,837	39,876	42,456	33,173	45,833
Industrias Química, del Hule, Plástico, Vidrio y Cemento	52,310	52,831	52,400	49,885	77,307
Refinación de Petróleo y Derivados y Petroquímica Básica	2,919	2,861	12,337	4,968	4,944
Industrias Metálicas Básicas	1,615	2,126	1,589	1,185	2,221
Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo	78,607	75,555	139,711	189,851	216,441
Construcción	14,882	21,395	18,488	20,476	12,164
Electricidad	9,608	8,984	8,605	16,797	14,179
Comercio Mayorista	53,372	73,955	79,352	112,539	106,079
Comercio Minorista	374,007	367,668	451,012	449,699	447,284

Hoteles y Similares y Servicios de Preparación y Venta de Alimentos y Bebidas en Establecimientos	82,389	73,490	112,345	103,103	102,674
Preparación y Venta de Alimentos y Bebidas en la Vía Pública y a Domicilio	54,603	24,992	56,813	27,083	38,252
Transportes y Servicios Conexos	35,207	28,889	39,403	37,384	40,767
Comunicaciones	12,644	23,945	22,213	27,822	43,937
Alquiler de Inmuebles y Servicios Financieros y Profesionales	170,913	192,591	181,798	285,855	248,438
Servicios Médicos, de Educación y Esparcimiento	712,019	804,425	978,931	1,084,443	1,088,863
Servicios de Reparación	11,002	8,114	12,752	14,940	18,244
Servicios Domésticos	62,313	52,516	82,932	100,732	60,720
Servicios Diversos	66,732	126,013	104,044	115,914	98,390
Administración Pública y Defensa	159,970	208,471	216,850	284,981	317,987
No Especificado ¹⁷	7,517	3,420	4,108	7,969	4,006
¹⁷ Incluye a los trabajadores en Estados Unidos cuya rama de actividad económica se desconoce.					

Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA QUE HA TOMADO CURSOS DE CAPACITACION POR SEXO Y LUGAR DONDE TOMO EL ULTIMO CURSO					
SEXO Y LUGAR DONDE TOMO EL ULTIMO CURSO	1991	1993	1995	1997	1999
TOTAL	5,800,853	6,633,464	7,684,489	8,857,625	8,764,756
En el Lugar en que Trabaja o Trabajaba	3,504,731	3,831,431	4,351,669	5,347,140	5,794,512
En una Institución de Capacitación	1,758,926	1,927,766	2,343,251	2,742,964	2,485,362
Otro	524,770	864,711	982,335	767,521	476,314
No Especificado	12,426	9,556	7,234	0	8,568
HOMBRES	3,534,333	4,129,521	4,694,922	5,418,395	5,331,709
En el Lugar en que Trabaja o Trabajaba	2,374,825	2,534,875	2,881,051	3,453,827	3,666,534
En una Institución de Capacitación	916,308	1,099,387	1,303,011	1,553,000	1,406,663
Otro	232,850	489,679	509,300	411,568	250,675
No Especificado	10,350	5,580	1,560	0	7,837
MUJERES	2,266,520	2,503,943	2,989,567	3,439,230	3,433,047
En el Lugar en que Trabaja o Trabajaba	1,129,906	1,296,556	1,470,618	1,893,313	2,127,978
En una Institución de Capacitación	842,618	828,379	1,040,240	1,189,964	1,078,699
Otro	291,920	375,032	473,035	355,953	225,639
No Especificado	2,076	3,976	5,674	0	731

Nuevo León	
Actualización al mes de:	Febrero, 2003
Población	
(Datos del trimestre abril-junio de 2000)	
Población Total	3,827,297
Hombres	1,920,154
Mujeres	1,907,143
Población de 12 años y más	2,910,714
Población Económicamente Activa	1,645,075
Hombres	1,117,092
Mujeres	527,983
Población Económicamente Inactiva	1,265,639
FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo 2000. STPS-INEGI.	
Desempleo Urbano	
(Datos del mes de diciembre del 2002)	
Area Metropolitana de la Ciudad de Monterrey	2.8%
FUENTE: INEGI.	
I.M.S.S.	
(Datos del mes de diciembre del 2002)	
Trabajadores Asegurados Permanentes	832,931
Trabajadores Asegurados Eventuales	99,997
Total de Trabajadores	932,928
FUENTE: IMSS.	
Relaciones Laborales	
(Datos del mes de enero del 2003)	
Emplazamientos a Huelga	7
Huelgas Estalladas	0
FUENTE: STPS.	
Capacitación	
(Datos de diciembre del 2001 para CIMO y de enero del 2003 para SICAT)	
CIMO	
Cursos realizados	190
Trabajadores capacitados	1,371
SICAT	
Becas otorgadas	10
Cursos realizados	1
FUENTE: STPS.	
Servicio Nacional de Empleo	
(Datos del mes de enero del 2003)	
Vacantes registradas:	2,326
Solicitudes de trabajo	3,366
Solicitudes canalizadas:	1,669
Colocados a un puesto de trabajo	

FUENTE: STPS.

CENTROS DE EVALUACIÓN

Existen 1022 Centros de Evaluación Acreditados.

• Planteles Educativos Públicos	499
• Empresas Privadas	266
• Cámaras Empresariales	61
• Empresas Públicas	113
• Asociaciones	57
• Planteles Educativos Privados	39
• Evaluadores Independientes	27

SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN

Unidades de competencia certificadas por sector.

Sector	1998/2001
• Turismo	10,975
• Vestido	11,186
• Forestal	5,250
• Comercio	9,782
• Mantenimiento	4,782
• Artes Gráficas	3,260
• Farmacéutica	3,007
• Agroequipamiento	3,000
• Otros	49,943
Total	100,186

ORGANISMOS CERTIFICADORES ACREDITADOS EN NUEVO LEÓN

Organismo Certificador	Centro de Evaluación
ACERTAR	CBTA N° 029 Linares, N.L. CBTA N° 058 Ej. La Laguna, N.L. Universidad Autónoma de Nuevo León, facultad de Trabajo Social
CALMECAC	CBTIS N° 053 Apodaca, N.L. CONALEP Monterrey I CONALEP Nuevo León CAST Guadalupe CONALEP San Nicolás de los Garza II
CCL	Asociación Mexicana de Profesionales Inmobiliarios de Monterrey y Área Metropolitana, A.C. Comisión Federal de Electricidad, Central Geotermoeléctrica Cerro Prieto Comisión Federal de Electricidad, Central Termoeléctrica Monterrey Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo I Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo IV
CECOLAB	Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario N° 029 Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo, A.C. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Monterrey Rubén Lobo Romo Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Trabajo Social

CENEVAL	<p>Centro de Innovación en Educación del Sistema ITESM CONALEP Plantel Monterrey III CONALEP Plantel San Nicolás de los Garza I Gerencia Regional de Producción Norte, CFE. Generación</p>
CLYC	<p>Asociación de Podólogos y Podiatras de Nuevo León A.C. Banco Nacional de México, S.A. Centro de Procesamiento y Administración del Efectivo – Monterrey Comisión Federal de Electricidad, División Golfo Norte, Sede: Monterrey N.L. Federación Mexicana de Podólogos y Podiatras, A.C. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Monterrey, División Ciencias de la Salud Liverpool Monterrey, S.A. de C.V. Sede: Monterrey, N.L.</p>
IET	<p>Comisión Federal de Electricidad, Centro de Simulación Geotermoeléctrica Cerro Prieto</p>
IMNC	<p>Instituto Regiomontano de Hotelería, A.C.</p>
INNTEX	<p>Cámara Nacional de la Industria del Vestido Delegación Monterrey CECATI N° 010 Monterrey, N.L.</p>
RICSA	<p>Centro Evaluador de Competencias (ITESM – Campus Monterrey)</p>
VERI	<p>CONALEP CAST Guadalupe</p>

VERTIC	CONALEP CAST Guadalupe Galvacer
EXCELA	Silvia Chapa Domingo
DEC	Instituto de Tecnologías en Previsión y Seguridad de Monterrey, A.C.
CDO	Autobuses Mina, S.A. de C.V. Grupo Empresarial Martínez Chavarria – García, S.A. de C.V. Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo ICET II Transportes Especializados Regiomontanos, S.A. de C.V.

ORGANISMOS CERTIFICADORES ACREDITADOS

- Academia Nacional de Seguridad Pública. (ACADEMIA)
- Asesores en Competencias Laborales y Productividad, S.C. (ACLYP)
- Asesoría y Certificación, A.C. (ACERTI)
- Asociación de Normalización Aduanera, A.C. (ANAAC)
- Asociación Mexicana de Equipos Contra Incendios y Recargadores de Extintores, A.C. (AMECIRE)
- Asociación Nacional para Asegurar la Calidad y la Competencia Laboral, A.C. (ACERTAR)
- Calidad Integral Automotriz, S.C. (CIA)
- Calidad Mexicana Certificada, A.C. (CALMECAC)
- Calidad y Competencia Laboral, S.C. (CCL)
- Centro de Diagnóstico de Operadores, A.C. (CDO)
- Centro de Investigación y Asesoría Tecnológica en Cuero y Calzado, A.C. (CIATEC)
- Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior. (CENEVAL)
- Centro Panamericano para el Desarrollo y la Calidad, A.C. (CEPADEC)
- Certificadora de Competencia Laboral en Alimentos y Bebidas, S.C. (CECOLAB)
- Competencia Laboral Empresarial, S.C. (CLE)
- Competencia Laboral y Competitividad, S.C. (CLYC)
- Competencias Laborales de Calidad, S.C. (CLC)
- Consejo Mexicano de Profesionales Certificados en Administración de Riesgos, A.C. (CPS)
- Desarrollo Empresarial hacia la Calidad, S.C. (DEC)
- Desarrollo Integral y Modernización Empresarial, S.C. (DIME)
- Desarrollo Integral, Investigación y Certificación Empresarial, A.C. (DIICE)
- Excelencia Laboral, S.C. (EXCELA)
- Impulsora Electrotérmica, S.A. de C.V. (IET)
- Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. (IMNC)

- Instituto Nacional de Normalización Textil, A.C. (INNTEX)
- International Certification of quality Systems, S.C. (IQS)
- Normalización y Certificación Electrónica, A.C. (NYCE)
- Promociones Laborales y Certificaciones Integrales, S.C. (PROLCI)
- Red Interamericana de Comercio, S.A. de C.V. (RICSA)
- Sociedad Mexicana de Normalización y Certificación, S.C. (NORMEX)
- Velasco Oliva y Asociados, S.C. (VERI)
- Vertic, S.C. (VERTIC)

SISTEMA DE NORMALIZACIÓN

MATRIZ DE CALIFICACIONES

Niveles 12 Áreas	Cultivo, crianza, aprovechamiento ...	Extracción y beneficio	Construcción	Téc. Mecánica, eléctrica y electrónica	Telecomunicaciones	Manufactura	Transporte	Venta de bienes y servicios	Servicios de finanzas, gestión y sop. Admvo.	Salud y protección social	Comunicación social	Desarrollo y extensión del desempeño	Total
5				1				3	1				5
4	2	2		1	1	4	3	7	7	1			29
3	21	3	4	7	12	26	11	22	12	11	2	2	133
2	46	18	21	53	5	103	14	40	7	11	9		327
1	6	5		2		23	2	4		1	2		44
Total	75	28	25	64	18	156	30	76	27	24	12	3	538

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL PARA CERTIFICARSE EN NUEVO LEÓN

- Seguridad, salud ocupacional y medio ambiente:
 - Control básico de plagas urbanas
 - Servicio podológico preventivo
 - Terapéutica podológica
- Comercio:
 - Procedimiento de efectivo y documentos
 - Registro y cobro de transacciones en comercio al detalle
 - Venta de mercancías en tiendas departamentales
 - Dispensación y manejo de medicamentos en farmacia
- Industria del vestido:
 - Preparación de piezas en confección
 - Corte de piezas para confección
 - Ensamble de piezas en prendas de vestir
 - Trazo de patrones
- Mantenimiento electromecánico:
 - Mantenimiento a: Sistemas para la transmisión de potencia mecánica
 - Sistemas de aire acondicionado y refrigeración
 - Sistemas de generadores de vapor
 - Sistemas hidráulicos
 - Elementos mecánicos mediante el proceso de soldadura
 - Elementos mecánicos mediante la aplicación de maquinados
 - Sistemas neumáticos
 - Válvulas
 - Instalaciones eléctricas
 - Reductores de velocidad
 - Medidores mecánicos
 - Compresores
 - Generadores de energía eléctrica
 - Motores eléctricos

Grúas y polipastos

Subestaciones

Sistemas ininterrumpibles de energía

Bombas

Ventiladores y sopladores

Plantas eléctricas de emergencia y

Circuitos de control.

Preparación del mantenimiento de sistemas electromecánicos

Administración del servicio de mantenimiento a los sistemas electromecánicos

- Transporte:

Operación de montacargas

Conducción de transporte público colectivo

Operación de vehículos quinta rueda articulados de autotransporte de carga general

Operación de vehículos de autotransporte de carga general unitarios

Manejo de transportación de carga general en caja seca

- Servicios de informática:

Elaboración de documentos mediante herramientas de cómputo

- Alimentación y hospedaje:

Servicio a comensales

Preparación de alimentos

Coordinación de los servicios de hospedaje

Servicio de atención a cuartos y áreas públicas

Servicio de atención al huésped

- Seguridad privada:

Protección de personas

Vigilancia de accesos

- Consultoría:

Consultoría general

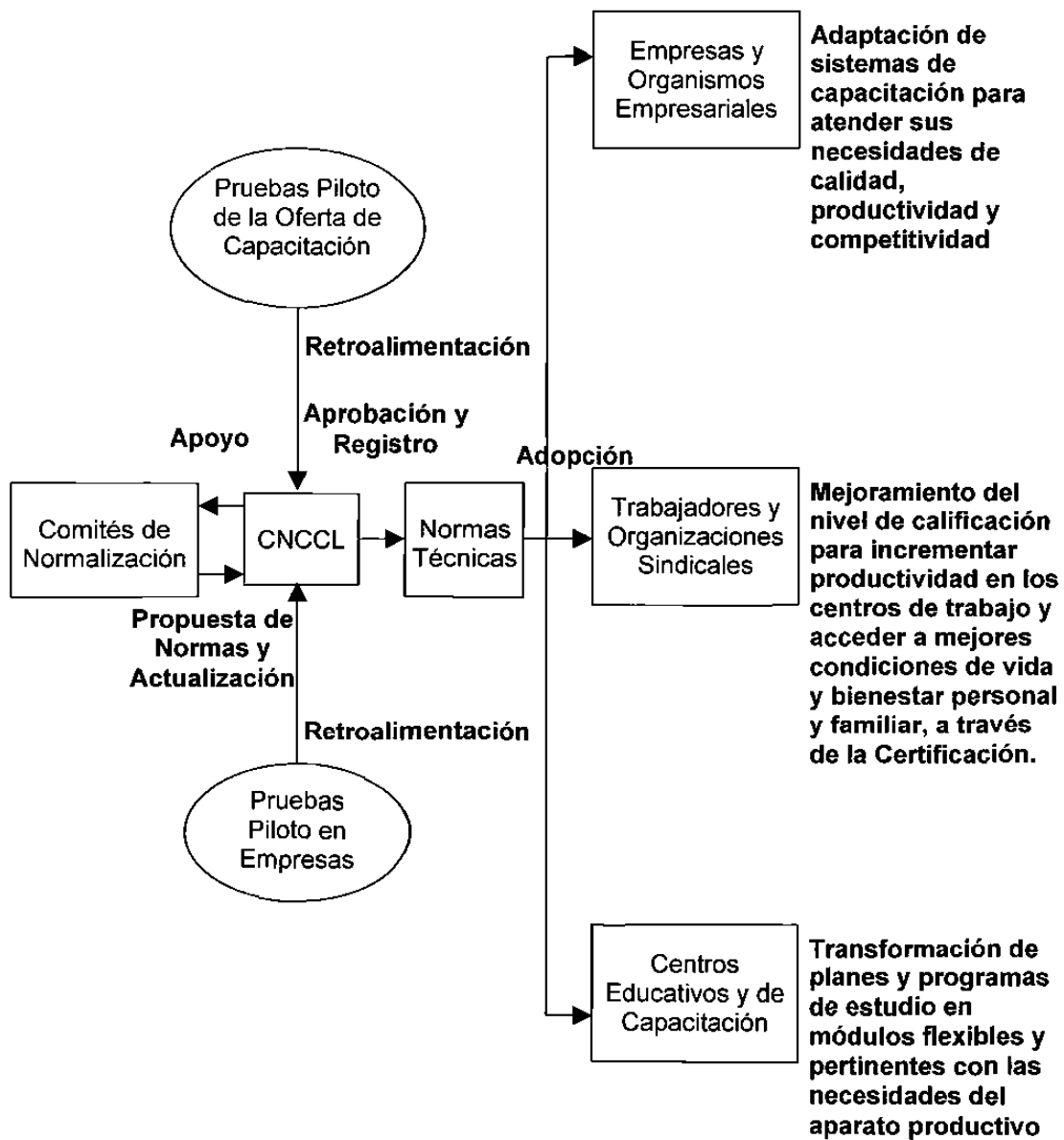
- Construcción:

Análisis de precios unitarios

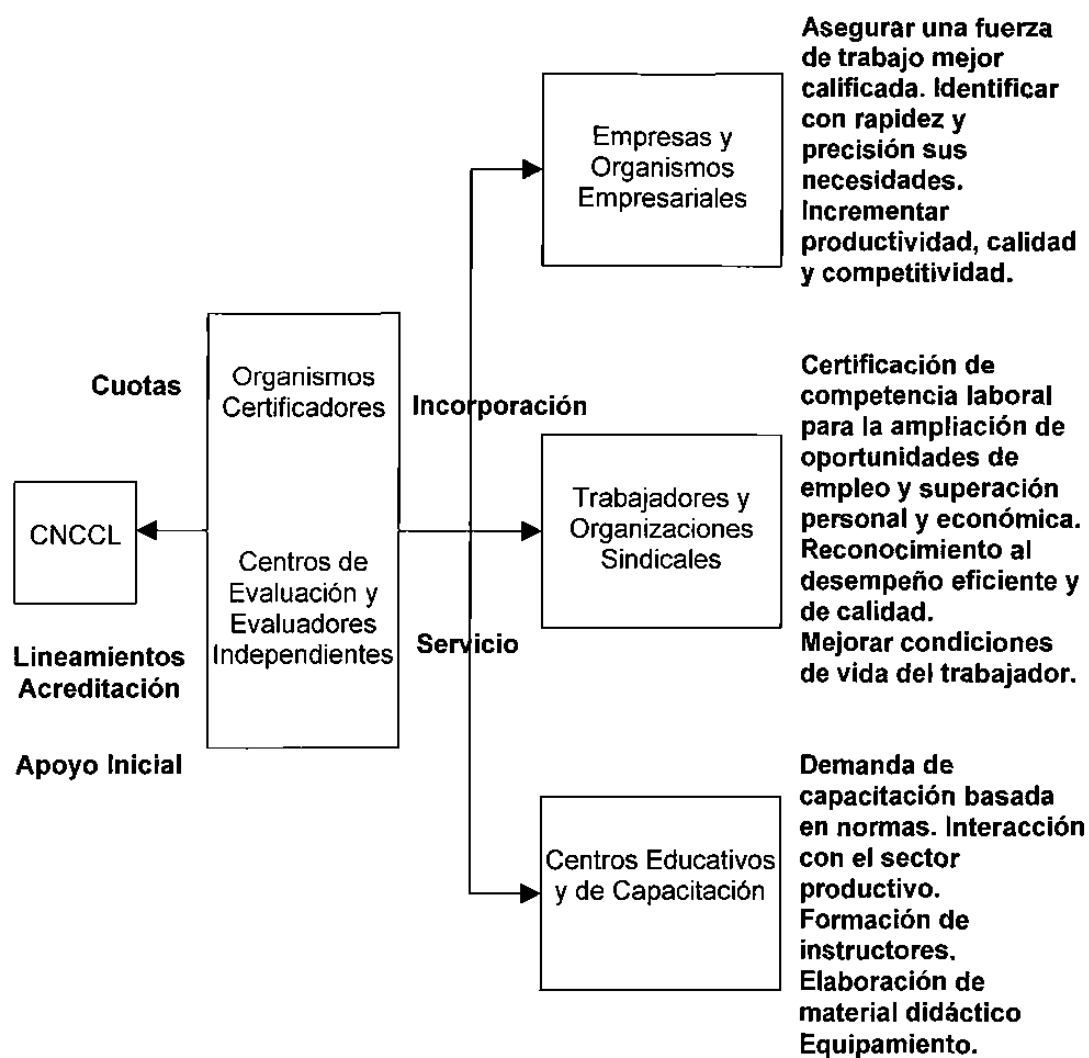
Instalación de sistema eléctrico

- Administración de recursos humanos:
 - Impartición de cursos de capacitación
 - Diseño e impartición de cursos de capacitación
 - Administración de la capacitación
- Trabajo de oficina:
 - Atención a clientes mediante información documental
- Forestal y silvicultura:
 - Producción de plantas
- Agroequipamiento:
 - Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos

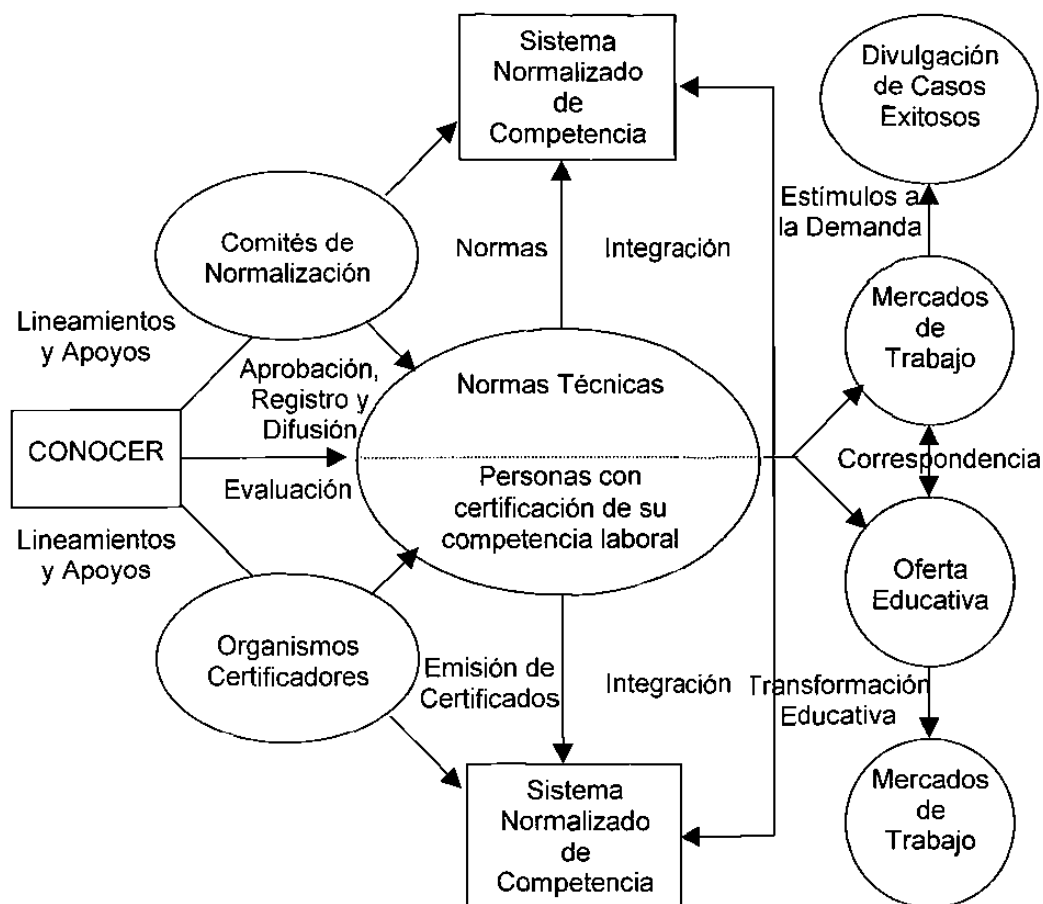
SISTEMA NORMALIZADO DE COMPETENCIA LABORAL



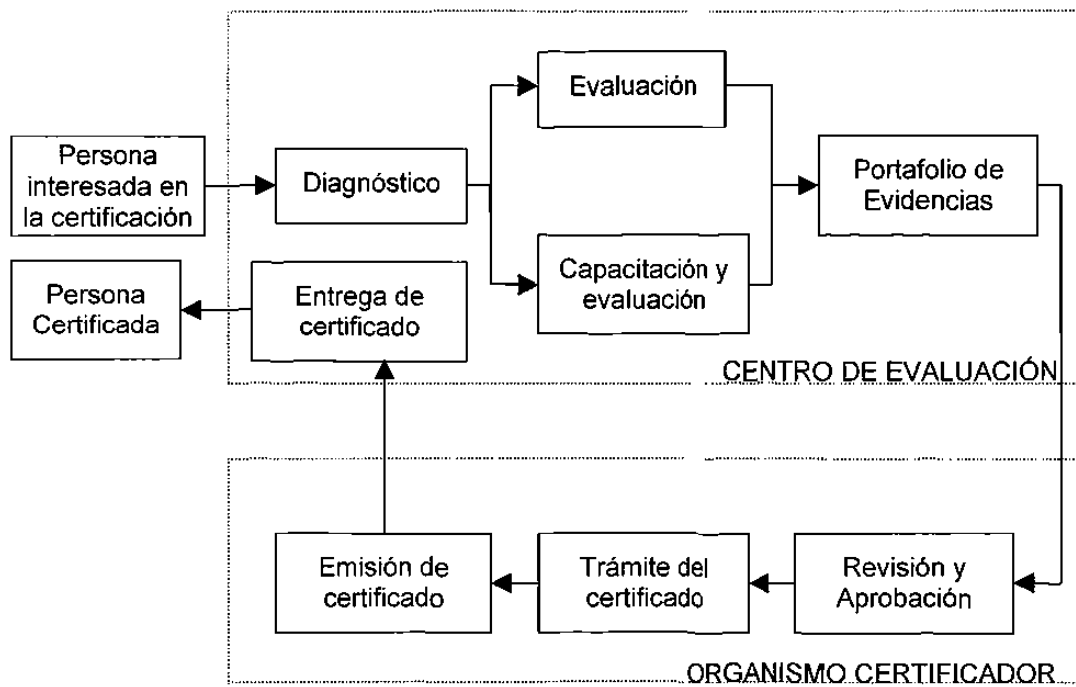
SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL



INTERACCIÓN DE LOS SISTEMAS NORMALIZADO Y DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL CON LOS DEMÁS COMPONENTES



PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL





**CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIA LABORAL**

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

I. Datos Generales de la Calificación

<i>Código</i>	<i>Título</i>
CPOR0297.01	Operación de montacargas

Propósito

Esta calificación establece los conocimientos, habilidades y destrezas que debe reunir un trabajador para que sea considerado como competente en la operación de cualquier tipo de montacargas.

Nivel de Competencia: Dos

Justificación del Nivel Propuesto

Estas actividades de trabajo son realizadas en diversos contextos. A menudo se requiere la colaboración con otros y trabajar en equipo.

<i>Fecha de Aprobación</i>	<i>Fecha de Publicación</i>	<i>Tiempo en que deberá revisarse</i>
19/11/1999	28/12/1999	3 año(s) después de la fecha de publicación

Justificación

Se considera que tres años constituyen un periodo razonable para probar la norma mediante procesos evaluatorios y así poder contar con una retroalimentación de campo.

Área de Competencia

Transporte

Subárea de Competencia

Transporte marítimo

Tipo de Norma

Nacional

Cobertura

Esta función se realiza en gran parte del sector productivo, por lo que seguramente tendrá un gran impacto.

***Desarrollada por el Comité de Normalización de Competencia Laboral
Marítimo Portuario***



CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIA LABORAL

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

*II. Unidades de Competencia Laboral Obligatorias que Conforman la
Calificación*

<i>Código</i>	<i>Título</i>	<i>Clasificación</i>
UPOR0718.01	Inspeccionar y operar el montacargas	Genérica

Propósito de la Unidad

Esta Unidad contiene los parámetros para lograr un desempeño competente en la verificación y operación del montacargas.

Elementos que conforman la Unidad

<i>Referencia</i>	<i>Código</i>	<i>Título del Elemento</i>
1 de 2	E01906	Verificar las condiciones para la operación del montacargas

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

1. Los parámetros de operación del montacargas (llantas, agua, niveles de aceite de motor y de sistema hidráulico y fuente de energía ó combustible) son verificados acuerdo a lo especificado por el fabricante.
2. La torre de elevación y su inclinación son verificados de acuerdo a su funcionamiento.
3. La alarma de reversa, la torreta y las luces son verificadas de acuerdo a lo especificado por el fabricante.
4. El sistema de frenos es verificado de acuerdo a lo especificado por el fabricante.
5. La lista de chequeo es aplicada de acuerdo a procedimientos establecidos.
6. Los aditamentos de seguridad (extinguidor y espejos) son revisados de acuerdo a lo especificado por el fabricante.



**CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIA LABORAL**

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

Campo de aplicación

Categorías:	Clases:
Montacargas:	Eléctrico De combustión

Evidencia por desempeño

1. Obtención de parámetros de operación.
2. Verificación de torre de inclinación y grado de inclinación.
3. Verificación de sistema de alarma, torreta y luces.
4. Verificación del sistema de frenos.

Evidencia por producto

1. Lista de chequeo.

Evidencia de conocimiento

1. Especificaciones de parámetros de operación.
2. Condiciones de operación de los aditamentos de seguridad referidos en la NOM 04 de STPS.

Evidencia de actitudes

Iniciativa y Responsabilidad :

Evidencia por desempeño

1. Obtención de parámetros de operación.
2. Verificación de torre de inclinación y grado de inclinación.
3. Verificación de sistema de alarma, torreta y luces.
4. Verificación del sistema de frenos.

Lineamientos Generales para la evaluación

1. Se recomienda el poner énfasis en la capacidad de la persona para interpretar las especificaciones marcadas en el propio equipo, así como en la referencia de parámetros establecidos en el manual de operación.



**CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIA LABORAL**

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

<i>Referencia</i>	<i>Código</i>	<i>Título del Elemento</i>
2 de 2	E01907	Operar el montacargas

Crterios de desempeño

La persona es competente cuando:

1. El peso de la carga a mover es determinado de acuerdo a la capacidad del montacargas.
2. El equipo es ubicado en su lugar correspondiente de acuerdo al procedimiento al término de labores.
3. El manejo del equipo es realizado de acuerdo a lo especificado en el manual del fabricante.
4. Las medidas de seguridad del equipo, la carga y la persona son aplicadas de acuerdo a procedimientos establecidos.
5. Los aditamentos de carga son ajustados de acuerdo al tipo de carga.
6. El centro de carga es identificado de acuerdo a lo especificado por el fabricante.
7. El desplazamiento del equipo es realizado de acuerdo a condiciones de visibilidad y pendiente de piso.
8. El reporte de condiciones inseguras es realizado de acuerdo a procedimientos.
9. La continuidad en el proceso es facilitada mediante la operación de la maniobra en los tiempos establecidos.

Campo de aplicación

Categorías:	Clases:
Montacargas:	Eléctrico
	De combustión

Evidencia por desempeño

1. Determinación del peso de la carga.
2. Aplicación de medidas de seguridad.
3. Mantener el centro de carga en dos operaciones.
4. Una maniobra en rampa y otra en plano, con visibilidad y sin visibilidad.
5. Equipo operando de acuerdo al manual de operación.



**CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIA LABORAL**

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

Evidencia por producto

1. Equipo ajustado de acuerdo con dos tipos de carga distintos.
2. Reporte (cuando existen condiciones inseguras).
3. Orden de trabajo cubierta en tiempo establecido.

Evidencia de conocimiento

1. Aplicación de los procedimientos de seguridad contenidos en las NOM 001, 005, 017, 026 de la STPS.
2. Referencia del manual de operación del equipo.

Evidencia de actitudes

Responsabilidad:

Evidencia por desempeño

1. Determinación del peso de la carga.
2. Aplicación de medidas de seguridad.
3. Mantener el centro de carga en dos operaciones.
4. Una maniobra en rampa y otra en plano, con visibilidad y sin visibilidad.
5. Equipo operando de acuerdo al manual de operación.

Lineamientos Generales para la evaluación

1. Se recomienda un interrogatorio previo a la operación referido al centro de carga y al cómo mantenerlo.
2. Se recomienda mediante simulacro generar una condición insegura con el fin de observar la competencia de la persona para detectarla.
3. Se sugiere solicitar la práctica de habilidades en espacios reducidos.



**CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIA LABORAL**

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

<i>Código</i>	<i>Título</i>	<i>Clasificación</i>
UPOR0719.01	Identificar y manejar la carga	Genérica

Propósito de la Unidad

Esta Unidad indica las funciones que debe realizar un trabajador para ser considerado competente en la identificación y manejo de la carga, funciones de gran importancia dada la gran variedad de cargas que se manejan con estos equipos.

Elementos que conforman la Unidad

<i>Referencia</i>	<i>Código</i>	<i>Título del Elemento</i>
1 de 2	E01908	Identificar el tipo de carga

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

1. Los códigos ó claves de la carga son interpretados de acuerdo a sus especificaciones.
2. La orden de trabajo es interpretada de acuerdo a especificaciones.
3. El tratamiento de la carga es determinado de acuerdo a sus características físicas.
4. Las irregularidades en la carga son detectadas y reportadas de acuerdo a procedimientos establecidos.

Campo de aplicación

Categorías:	Clases:
Tipo de carga:	Frágil No frágil



CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIA LABORAL

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

Evidencia por desempeño

1. Interpretación de códigos ó claves.

Evidencia por producto

1. Dos órdenes de trabajo distintas procesadas.
2. Reporte.

Evidencia de conocimiento

1. Características generales de los diversos tipos de carga.
2. Referente para la aplicación de la NOM 114 de la STPS.

Evidencia de actitudes

Responsabilidad:

Evidencia por desempeño

1. Interpretación de códigos ó claves.

Lineamientos Generales para la evaluación

1. Se recomienda poner el énfasis en la identificación del tratamiento que se debe dar a la carga a partir del tipo de carga de la cual se trate.

<i>Referencia</i>	<i>Código</i>	<i>Título del Elemento</i>
2 de 2	E01909	Estibar/desestibar la carga

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando

1. El montacargas es posicionado de acuerdo a las características de la carga.
2. La estabilidad de la estiba (base, amarre, altura, volumen y peso) es mantenida de acuerdo al centro de carga.
3. La integridad de la carga es vigilada de acuerdo a procedimientos de estiba.
4. Las medidas de seguridad del equipo, la carga y la persona son aplicadas de acuerdo a procedimientos establecidos.
5. Las líneas delimitadoras de áreas son respetadas de acuerdo a la señalización.



CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIA LABORAL

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

Campo de aplicación

Categorías: Clases:

Tipo de carga: Frágil
 No frágil

Evidencia por desempeño

1. Estiba de tres cargas distintas.
2. Aplicación de medidas de seguridad.

Evidencia por producto

1. Aditamentos ajustados para la carga.
2. Montacargas posicionado.
3. Pasillo y áreas de almacenaje libres a la circulación.

Evidencia de conocimiento

1. Aplicación de los procedimientos de seguridad referidos en la NOM 114 de la STPS.

Evidencia de actitudes

Responsabilidad:

Evidencia por desempeño

1. Estiba de tres cargas distintas.
2. Aplicación de medidas de seguridad.

Lineamientos Generales para la evaluación

1. Se sugiere particular atención en la observación de la estabilidad de la estiba indistintamente del tipo de carga del cual se trate.

GLOSARIO

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

Análisis ocupacional. Es la metodología enfocada a la obtención, ordenación y valoración de datos relativos a los puestos de trabajo, los factores técnicos y ambientales característicos en su desarrollo y las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridas a los trabajadores para su mejor desempeño.

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

Área de competencia laboral. Sector de actividad productiva delimitado por un mismo género o naturaleza de trabajo, es decir, por el conjunto de funciones productivas con objetivos y propósitos concatenados y análogos para la producción de bienes o servicios de similar especie.

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

Calificación. Sinónimo de Norma Técnica de Competencia Laboral.

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

Candidato o solicitante a la certificación de competencia laboral. Persona que solicita de un Organismo Certificador acreditado, un certificado de competencia laboral de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral establecida, para lo cual está dispuesta a demostrar, mediante un proceso de evaluación, que es competente para el desempeño de la función laboral que describe dicha norma.

Capacitación basada en norma de competencia laboral. Modelo de capacitación que tiene como propósito central formar individuos con conocimientos, habilidades y destrezas relevantes y pertinentes al desempeño laboral, sustentado en procedimientos de enseñanza y evaluación, orientados a la obtención de resultados observables del desempeño.

Certificación de competencia laboral. Reconocimiento que se brinda a una persona cuando demuestra que sabe hacer bien su trabajo según los parámetros expresados en una Norma Técnica de Competencia Laboral.

Comités de normalización. Organos integrados por empresarios, trabajadores y representantes del sector educativo, constituidos por área o subárea de competencia laboral.

Competencia laboral. Es la capacidad de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo con base en los resultados de calidad esperados por el sector productivo.

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 como ejecutar una actividad productiva. Incluye el conjunto de

teorías, principios y datos asociados al desempeño de la competencia laboral de que se trate.

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

Criterio de desempeño. Parte constitutiva de una Norma Técnica de Competencia Laboral que se refiere al conjunto de atributos que deberán presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un elemento de competencia, es decir, el cómo y el qué se espera del desempeño. Los criterios de desempeño se asocian a los elementos de competencia.

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

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

Evaluador. Persona autorizada para reunir evidencias del desempeño y emitir juicios acerca de la competencia de los candidatos.

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

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

Mapa funcional. Es la expresión gráfica en la que se representan las distintas funciones y subfunciones de un área, empresa, u organización productiva, partiendo de su propósito principal hasta las contribuciones individuales de los trabajadores, lo que permite establecer elementos de competencia.

Nivel de competencia. Grado de autonomía y complejidad de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados en el desempeño de una función productiva.

Norma Técnica de Competencia Laboral. Documento en el que se registran las especificaciones para desempeñar una función productiva aprobadas por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Cada Norma Técnica de Competencia Laboral está constituida por Unidades y Elementos de competencia, Criterios de desempeño, Campo de aplicación y Evidencias de desempeño y conocimiento, así como el área y nivel de competencia.

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.

Nueva Cultura Laboral. Cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo.

Sistema de Certificación de Competencia Laboral. 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 participan en el 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.

Todavía no competente. Individuo que al momento de la evaluación no cuenta aún con el dominio integral de las unidades y elementos que conforman y especifican una competencia laboral.

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.

