
Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral

Agustín Ibarra Almada

El presente artículo constituyó originalmente una conferencia dictada por el autor en el VII Congreso latinoamericano de innovaciones educativas, en la Universidad de las Américas, Puebla, México, marzo de 2001. Por un lado, se aborda el tema de los nuevos requisitos en materia de formación profesional de la mano de obra, que surgen como resultado de la innovación tecnológica y de las nuevas formas de organización del trabajo y, por otra parte, se hace una presentación del funcionamiento, las actividades desarrolladas y los logros alcanzados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México. Agustín Ibarra Almada es Secretario Ejecutivo del CONOCER. Aybarra@conocer.org.mx

Tendencias de Cambio en las Organizaciones, el Trabajo y la Educación

Entre las principales tendencias de cambio que se han observado en la mayoría de los países durante los últimos años, destacan las que se refieren a los cambios tecnológicos y sus efectos sobre la organización de la producción y el trabajo, la globalización económica y la creciente competencia por los mercados, las cuales se manifiestan de manera heterogénea, compleja y dinámica, tanto entre países como entre sectores productivos, e incluso entre grupos específicos de población, por lo que es necesario analizar las for-

mas en que se expresan dichas tendencias y cómo se definen las políticas y estrategias para aprovechar las posibilidades que ofrecen para mejorar el bienestar social y contrarrestar los efectos que puedan erosionar aún más el nivel de vida de las personas, en función de las características económicas y sociales de cada país, en particular los de la región latinoamericana.

Estos cambios se explican en virtud de que: i) la emergencia de nuevas tecnologías y la velocidad en que éstas aparecen y se transforman, se han vinculado también con las nuevas exigencias de formación y desarrollo de recursos humanos, y con la obsolescen-

Hoy en día, el cambio tecnológico se caracteriza por ser integral, ya que además de generar nuevos dispositivos técnicos, se crean y aplican formas novedosas de organización y gestión de la producción y el trabajo

96

cia y el cambio en las ocupaciones; ii) el surgimiento de nuevos actores en la economía ha determinado que ya no se compite solo hacia dentro de cualquier país, sino que las economías se encuentran inmersas en este mundo globalizado e interrelacionado, propiciando la competencia con nuevos actores y exigiendo a las empresas mayor calidad y productividad, así como el desarrollo de nuevas estrategias competitivas; y, iii) el creciente poder de los mercados ha propiciado la falta de sincronización entre el desarrollo de la economía y el empleo en los países, así como cambios en la demanda con ciclos más cortos de vida de los productos, lo que exige a las empresas la atención de nuevas y cambiantes necesidades de los consumidores.

El acelerado avance tecnológico se plantea por igual tanto en naciones desarrolladas como en países emergentes o de reciente industrialización, al igual que en empresas grandes, medianas y pequeñas, así como en toda la diversidad de sectores de las economías que van desde el agrícola al industrial, pasando por el de servicios y el educativo.

Hoy en día, el cambio tecnológico se caracteriza por ser integral, ya

que, además de generar nuevos dispositivos técnicos, se crean y aplican formas novedosas de organización y gestión de la producción y el trabajo, como son los sistemas “*just in time*”, estrategias de calidad total y mejora continua, reingeniería de procesos, las prácticas del “*outsourcing*” o el “*benchmarking*”, y el desarrollo de proveedores como medios para crear versatilidad y agilidad frente a los cambios.

Asimismo, se desarrollan procesos de integración como alianzas estratégicas e investigación y comercialización de productos conjuntos que, además de contribuir a la creación de demanda, inciden en las decisiones de inversión, incluyendo las extranjeras, que son indispensables para la generación de fuentes de empleo. Otro factor de cambio se refiere a las tendencias de la transformación mundial, las cuales giran en torno al cambio de una economía de oferta a una de demanda; de una producción basada en la escala a una de tipo flexible y diversificada; y, de grandes corporaciones centralizadas, a empresas autogestionadas y con mayor capacidad y velocidad de respuesta a los cambios en la demanda y a la identificación y desarrollo de nichos de mercado, pero también, más vinculadas a los grandes centros de producción en el mundo.

Por su parte, los principales cambios en los procesos productivos se refieren al tránsito de una producción en serie, a una producción diferenciada;

de la especialización del trabajo, a la polivalencia y la multifuncionalidad; del puesto de trabajo, a la organización en redes y equipos autodirigidos; y, de las actividades repetitivas y rutinarias, a la innovación y creatividad del trabajador para participar en el análisis y solución de problemas relacionados con la calidad, así como en la interacción con otros trabajadores y en la toma de decisiones. De esta manera se ha generado una nueva estructura industrial en el mundo, caracterizada por la “descorporatización” o núcleos de negocios capaces de innovar y adaptarse para responder a las cambiantes demandas del mercado.

En consecuencia, la transformación de los procesos productivos no solo requiere de equipos y tecnología de punta para aumentar la productividad, sino también de nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propicien el uso racional y eficiente de los recursos y estimulen el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización. En ese sentido, una estructura organizacional basada en puestos de trabajo implica que el trabajador debe seguir determinados patrones de producción y estrictos manuales de procedimientos, los cuales se traducen en una serie de actividades repetitivas y rutinarias. En cambio, en un modelo de operación flexible y dentro de una estrategia de mejora continua, el individuo debe demostrar habilidad y capacidad para aportar expe-

riencia y conocimientos, así como para participar en la identificación, análisis y solución de los problemas que merman la calidad y productividad en el centro de trabajo. Así, la organización basada en la especialización y en el puesto de trabajo se transforma en una estructura de redes y equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender y aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas de la actividad productiva.

Como se mencionó, estas tendencias de cambio se observan en todo el mundo, pero particularmente en los países latinoamericanos coexisten con estrategias económicas, tecnologías y procesos productivos y organizacionales todavía muy anticuados y, en muchos casos, obsoletos, lo que polariza sus impactos, limitando la modernización de la región y su plena inserción competitiva en los mercados globalizados, así como el desarrollo social sostenido e incluyente. Por lo anterior, es necesario comprender estos cambios, asimilarlos, adaptarlos y aprovechar sus ventajas para propiciar mejores condiciones de vida y de trabajo, lo que conlleva a la transformación de las relaciones laborales e impacta en la competencia laboral de los individuos.

La organización basada en la especialización y en el puesto de trabajo se transforma en una estructura de redes y equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender y aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas de la actividad productiva

El Nuevo Modelo de la Competitividad

El nuevo modelo productivo gira en torno de la importancia y revaloración que se dé al trabajo humano, ya que se basa no solo en la capacidad física del individuo, sino en su potencial, inteligencia, conocimiento y creatividad, así como en sus capacidades de adaptación a los cambios, de innovación y de aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida productiva.

Los procesos de cambio en la economía y la tecnología están reafirmando la relevancia de la educación integral y permanente del hombre, lo que implica estudiar a profundidad las estrategias que vienen aplicando los países que han logrado mayores ventajas competitivas en el mundo y aprender de sus experiencias en cuanto a productividad, pero, fundamentalmente, en la administración y formación de sus recursos humanos.

No obstante que las bases tradicionales del éxito competitivo se han transformado, lo que aún permanece en los países latinoamericanos, como factor esencial de diferenciación, es su cultura histórica y el papel que en ella desempeñan los trabajadores.

La transformación productiva implica que los países de América Latina, y en estricto apego a sus valores y tradiciones históricas, construyan una nueva cultura laboral y empresarial de competitividad, a través de la forma-

ción y desarrollo de recursos humanos que sienten las bases para un nuevo consenso libremente alcanzado por los sectores de la producción, y que, al mismo tiempo, proporcione a los países los niveles de productividad y competitividad que les permitan iniciar el nuevo milenio con la fortaleza que demandan el cambio tecnológico y organizacional, así como responder al reto de alcanzar un mayor desarrollo, con más y mejores empleos adecuadamente remunerados y humanamente satisfactorios.

La experiencia de las empresas con éxito competitivo indica que es necesario modificar la forma de pensar en cuanto a la fuerza laboral y el empleo. Significa lograr el éxito trabajando con las personas, no reemplazándolas o limitando el alcance de sus funciones, y considerar a los recursos humanos como una fuente de ventaja competitiva y no tan sólo como un costo a minimizar o evitar. Las empresas que aceptan esta perspectiva diferente son las que están en mejores posibilidades, no solo de permanecer en el mercado, sino también de competir con éxito en el mundo globalizado.

En ese sentido, el perfil de calificaciones también está cambiando. Hoy en día, ya no es suficiente que el trabajador domine las tareas específicas de los puestos de trabajo, sino que tenga capacidad para trabajar en equipo y cuente con los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para desempeñar con calidad diferen-

tes funciones dentro del proceso productivo e, incluso, en distintos centros de trabajo o diferentes sectores de la actividad económica, así como la creatividad para resolver problemas y la capacidad para dominar nuevos lenguajes tecnológicos y de comunicación, entre otras aptitudes que le permitan ser un trabajador competitivo y desarrollarse en forma permanente.

La globalización no solo demanda mayor capacitación y formación a los trabajadores, sino también a los propios empresarios, en especial a los de las micro, pequeñas y medianas empresas, ya que les exige desarrollar y actualizar conocimientos y habilidades para ejercer exitosamente su actividad, constituyéndose como comunidades de aprendizaje o en lo que se ha dado en llamar “organizaciones inteligentes”.

Lo mismo sucede con los individuos. Las empresas valoran cada vez más al trabajador creativo e innovador, a la persona que es capaz de adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos y a los procesos de trabajo o incluso, a sus propios cambios de ocupación y, por lo mismo, al que es capaz de aprender durante toda su vida.

En ese sentido, para una gran parte de la población trabajadora su formación “real” empieza con su primer empleo y acumula más aprendizajes a lo largo de su vida laboral que en las aulas, y esta formación no solo se da en las empresas que forman parte del sector moderno o formal de la econo-

mía, sino en todas las unidades productivas, independientemente de su tamaño y potencial, incluyendo por supuesto a las micro, pequeñas y medianas empresas, ya que el capital intelectual se genera en todos los sectores y niveles.

Las Sociedades de la Información

Las tecnologías de la información y las telecomunicaciones están provocando un profundo impacto en todos los sectores de la actividad humana, desde la producción, hasta la educación y los servicios de salud. Ejemplo de ello es la convergencia de las áreas tecnológicas como la informática, las telecomunicaciones y la transferencia y procesamiento de datos e imágenes, que han llevado a profundos cambios en la producción de bienes y servicios en las sociedades contemporáneas.

La llamada infraestructura global de información, de la cual internet forma parte, es un instrumento facilitador al crear un entorno de interacción electrónica en el ciberespacio. Esta realidad está transformando desde el comercio, hasta la educación y las formas de organización de la comunidad científica, incluyendo la investigación y los procesos de difusión y aplicación del conocimiento.

Es así que la capacidad de acceso y de uso de tecnologías, como son la microelectrónica o el internet, y la multiplicidad de aplicaciones en la educa-

ción, la salud, la producción, los servicios y el control ambiental, entre muchos otros ámbitos, están dando lugar a las llamadas sociedades de la información. En este sentido, el concepto de “sociedad de la información” se refiere no solo al procesamiento de datos, sino también a la utilización de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad y las implicaciones que ello tiene.

No obstante los importantes beneficios que esto trae para la modernización, uno de los problemas de las sociedades de la información lo constituye el exceso de ella que dichas sociedades generan. El desafío que aquí surge es cómo convertir información en conocimiento útil y cómo aprovechar el proceso de generación y apropiación del conocimiento para inducir procesos dinámicos de aprendizaje social, a través de los cuales el conocimiento genere o fortalezca capacidades y habilidades en las personas u organizaciones que se lo apropian, convirtiéndose en factor de cambio en la sociedad, en sus instituciones y en las empresas.

Surgimiento de la Sociedad del Conocimiento

En la creciente competencia de los mercados, la educación y el conocimiento son relevantes, en tanto que las nuevas industrias dependen más de la organización del conocimiento y del aprendizaje, que de recursos materiales, tamaño o materia prima, lo que constituye el nuevo paradigma de la

educación-capacitación, que se orienta al aprendizaje a lo largo de la vida y para todos los individuos, y se caracteriza por reconocer que el aprendizaje tiene lugar en muy diversas condiciones, tanto formales como informales; por la búsqueda de la pertinencia en la educación, la coherencia y la flexibilidad; por el énfasis en el “aprender a aprender” y en la curiosidad; por la importancia de los valores fundamentales como la disciplina, el trabajo, el respeto y la autoestima, así como por la visión de largo plazo que considera el ciclo de vida de un individuo, y por el dominio de las competencias básicas de comunicación, numéricas y de solución de problemas. Ésta es la educación para el siglo XXI, es la sociedad del conocimiento cuyos pilares son: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a convivir” y “aprender a ser”.

Dos características han claramente surgido en el análisis del contexto actual: la primera de ellas es la importancia que el conocimiento científico tiene en todos los sectores de las sociedades contemporáneas y en el papel estratégico que están desempeñando las nuevas áreas de la ciencia, o las llamadas nuevas tecnologías; en segundo lugar, el papel central que desempeña la educación y la formación de recursos humanos como el elemento más crítico en la constitución de sociedades del conocimiento, el cual debe ser apropiado por la sociedad o por actores o sectores específicos de la misma.

Capital Intelectual

En el contexto de las sociedades del conocimiento, es relevante el capital intelectual de las organizaciones, el cual se define como la suma de los conocimientos que poseen todos los integrantes de una empresa y le dan a ésta una ventaja competitiva.

El capital intelectual incluye conocimientos, información, propiedad intelectual, experiencia y las competencias con que cuentan los individuos y que se puede aprovechar para crear riqueza. Es difícil de identificar y distribuir eficazmente, pero quien lo encuentra y lo explota triunfa, porque la economía de hoy es fundamentalmente distinta a la de ayer. Crecimos en la era industrial; ésta ya terminó, la suplantó la era de la información.

Los bienes de capital necesarios para crear riqueza ya no son tierras, trabajo físico, máquinas, herramientas y fábricas, sino bienes intelectuales. Las organizaciones ahora poseen información en lugar de desktops, y conocimientos en lugar de capital fijo. Actualmente utilizamos el criterio de aplicar el conocimiento para mejorar la productividad de las viejas empresas; es decir, cómo hacer lo mismo con menos; ahora pensamos en la competencia, cómo hacer más en empresas nuevas.

En la era del capital intelectual, los elementos más valiosos del trabajo son las tareas esencialmente humanas, como las de intuir, juzgar, crear o esta-

blecer relaciones. Invertir en una empresa significa comprar un conjunto de talentos, actitudes, destrezas e ideas; es decir, capital intelectual, no físico o material.

Retos para la Formación y Capacitación de los Recursos Humanos

Uno de los principales desafíos a enfrentar en este inicio de siglo es la transformación de los sistemas de formación y capacitación, en virtud de su importancia para la generación de conocimiento en las sociedades contemporáneas. Específicamente, los retos que enfrentan las sociedades de nuestros países para generar y desarrollar los recursos humanos de las organizaciones son:

i) desarrollar una base de educación general más amplia, de mayor calidad y continua;

ii) reconvertir los sistemas de capacitación y los servicios de educación tecnológica, adaptándolos a los nuevos requerimientos de la planta productiva y de los individuos;

iii) estimular la capacitación y el desarrollo de los trabajadores, a partir de una mayor inversión de los empresarios en capital humano;

iv) pasar de una acreditación estrictamente académica con

101

En el contexto de las sociedades del conocimiento, es relevante el capital intelectual de las organizaciones, el cual se define como la suma de los conocimientos que poseen todos los integrantes de una empresa y le dan a ésta una ventaja competitiva

Uno de los principales desafíos a enfrentar en este inicio de siglo es la transformación de los sistemas de formación y capacitación, en virtud de su importancia para la generación de conocimiento en las sociedades contemporáneas

relativo valor en el mercado, a una certificación reconocida por éste, que refleje lo que los individuos saben hacer y facilite la acumulación de su capital intelectual;

v) vincular a la capacitación con las políticas de remuneración, estímulos y recompensa, ergonomía y clima laboral en las empresa; y,

vi) estimular la inversión en el desarrollo de las personas, donde el Estado tenga un papel de promoción y fomento, y con políticas de concertación y amplia participación social para el corto, mediano y largo plazos.

102 Competencia Laboral. Vínculo con el Desarrollo del Factor Humano

De cara al siglo XXI, el desarrollo de los recursos humanos de las organizaciones se vincula con los esfuerzos para encontrar valores en el empleo y en las formas existentes para elevar las capacidades productivas de los individuos, reconociendo que el trabajo es la principal actividad humanizante del hombre y que éste se desarrolla en cualquiera de los tipos de ocupación que tenga: empleado, auto-empleado, subempleado, en centros informales o formales, o en sectores profesionales.

Lo que en gran parte propicia el desarrollo de los recursos humanos es la forma en que el hombre se involucra en la transformación de su entorno; aparte de la vida familiar, está su vida en el trabajo, que se constituye como el elemento en el que se integran todas las condiciones del individuo, su pasado, su concepción educativa, su condición social, productiva y económica e, incluso, su condición familiar; es decir, el ser humano es un hombre íntegro, integral, por lo que se afirma que el trabajo es la actividad fundamental del individuo.

Con esta visión, en el caso de México, por ejemplo, desde hace poco más de cinco años, gobierno y sociedad iniciaron el más serio e importante impulso a la formación y capacitación de los recursos humanos, mediante un nuevo sistema basado en el enfoque de competencia laboral, el cual constituye una vía eficaz para apoyar la formación y el desarrollo de los individuos, y la productividad y competitividad de las empresas.

Este sistema está centrado en el individuo, basado en la demanda, diseñado desde la lógica del trabajo y a partir de las necesidades del aparato productivo, que además posibilita la integración y permeabilidad institucional; en otras palabras, un esquema que reconoce al individuo sus conocimientos y lo que sabe hacer, independientemente de dónde, cómo y cuándo lo haya aprendido.

El enfoque de competencia laboral permite la definición de programas de capacitación flexibles y modulares, y no solamente con carreras basadas en especialidades o disciplinas, sino vinculados con lo que realmente se da en el mundo del trabajo; esto es, la integración de competencias de distinta naturaleza. Además, no solo facilita la formación de los individuos, sino que también la estimula a lo largo de toda su vida, alternando la capacitación con el trabajo, permitiendo la acumulación de su capital intelectual, el desarrollo de estándares comparables, y la generación de información oportuna y confiable para el mercado de trabajo sobre lo que los individuos saben hacer.

En ese sentido, toma especial relevancia el concepto de competencia laboral, entendida como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos del desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”.

La competencia laboral proporciona información sobre el capital intelectual que portan los individuos, asegura si realmente éstos cumplen con el estándar de calidad establecido por rama, industria o área ocupacional, y determina el nivel de desempeño de la fuerza de trabajo. De igual manera, la competencia permite al trabajador que

se le reconozcan sus conocimientos y habilidades adquiridas y acumularlas a lo largo de toda su vida, además de facilitar la eliminación de barreras de entrada al sector educativo formal y, por lo tanto, hacerlo más equitativo.

Para las organizaciones, la competencia laboral apoya los procesos de selección, contratación y capacitación de recursos humanos, mejora las prácticas de la gestión del trabajo, y coadyuva al aumento de la productividad y la competitividad.

El esfuerzo que se viene realizando en el país, lo constituye un ambicioso programa de formación de recursos humanos conocido como “Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación” (PMETyC), el cual contempla cinco elementos centrales: i) establecer estándares de desempeño, mediante un sistema normalizado de competencia laboral; ii) instrumentar un sistema de evaluación y certificación de competencia laboral de tercera parte que asegure la credibilidad social; iii) transformar paulatinamente la oferta pública de educación y capacitación con el enfoque de competencia laboral; iv) estimular la demanda de capacitación y certificación basada en competencia laboral, a través de la canalización de recursos a trabajadores y empresarios que apoyen y faciliten la contratación de estos ser-

El enfoque de competencia laboral permite la definición de programas de capacitación flexibles y modulares vinculados con lo que realmente se da en el mundo del trabajo

vicios; y, v) generar un sistema de información del mercado de trabajo basado en la competencia laboral.

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)

Para orientar y promover el cumplimiento de estos propósitos, en agosto de 1995 se instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), como un fideicomiso público sin carácter paraestatal, con participación mayoritaria de los sectores productivos, y cuya finalidad es el autodesarrollo continuo de las personas mediante la promoción de la competencia laboral certificada.

104

El Consejo está integrado por seis consejeros empresariales, seis del sector obrero y seis secretarios de Estado, quienes establecen las políticas para que una secretaría ejecutiva alcance los siguientes objetivos: i) promover la generación de normas técnicas de competencia laboral de carácter nacional, a través de la organización y apoyo a Comités de Normalización; ii) integrar y operar el Sistema Normalizado 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; iii) desarrollar el Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral, que reconozca los conocimientos y habilidades de los individuos independien-

temente de la forma y lugar donde se adquirieron; y iv), desarrollar y coordinar un Sistema Integral de Información para el mercado de trabajo sobre lo que los individuos saben hacer.

Por su parte, el Sistema Normalizado de Competencia Laboral se aboca a la promoción y apoyo para la instalación de Comités integrados por trabajadores y empresarios por rama, sector o industria, a efecto de elaborar Normas Técnicas de Competencia Laboral de carácter nacional, reconocidas por el mercado, aprobadas por el CONOCER y sancionadas por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Educación Pública.

Cabe señalar que una Norma de Competencia Laboral expresa el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicadas al desempeño de una función productiva, a partir de requerimientos de calidad esperados por el sector productivo; es decir, una norma constituye una expectativa de desempeño que describe lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, las condiciones en que la persona debe demostrar su aptitud y la competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene, así como la aptitud para responder a cambios tecnológicos y métodos de trabajo, la habilidad para transferir la competencia de una situación de trabajo a otra, la capacidad para desempeñarse en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros, y la

aptitud para resolver problemas asociados a determinada función productiva y enfrentar situaciones de contingencia.

En esta materia, a febrero del año 2001 se habían constituido 62 Comités de Normalización y 7 Subcomités en diversas ramas, industrias y sectores, los cuales han elaborado 440 Normas, cuyo impacto potencial abarca a más de 36 millones de trabajadores y 2.1 millones de establecimientos en todo el país, y dan cobertura al 45 % de las funciones productivas de la población ocupada.

En paralelo, se desarrollan 40 Casos Piloto con empresas o grupos de empresas para probar metodologías y los mecanismos de evaluación y capacitación con el enfoque de competencia laboral, así como 13 Casos Piloto denominados “a profundidad”, para completar el círculo normalización-capacitación-evaluación-certificación en ámbitos específicos.

Asimismo, el Sistema de Certificación de Competencia Laboral busca que se reconozca y certifique de manera formal los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas, sin importar cómo y dónde las hayan adquirido. Así, quienes no han tenido la oportunidad de formarse en instituciones educativas pueden obtener un certificado de competencia laboral que reconoce los conocimientos, habilidades y actitudes que ha desarrollado y aplicado en un desempeño de calidad en su trabajo, contribuyendo así a la

equidad de acceso al empleo, de manera independiente a la formación académica.

El concepto de certificación de competencia laboral que se establece tiene las características de ser voluntaria, por lo que cada persona decide libremente el momento en que le sea evaluada y certificada su competencia laboral; de tercera parte, ya que es realizada por órganos especializados que actúan sin ningún interés de parte, denominados Organismos Certificadores de Competencia Laboral, los cuales deben estar reconocidos por los sectores laboral y productivo, ser independientes de los procesos de capacitación y evaluación y estar acreditados por el CONOCER; de formato único, porque se utiliza un solo formato que permite su integración en un sistema de información sobre la competencia laboral de los individuos, y que apoya el funcionamiento del mercado de trabajo y el reconocimiento nacional de la competencia laboral de las personas; transparencia, ya que los interesados en la certificación tienen acceso al conocimiento de las normas técnicas y a las formas en que se llevan a cabo los procedimientos de evaluación, verificación y certificación; y, de libre acceso, porque en general no se establecen re-

Quienes no han tenido la oportunidad de formarse en instituciones educativas pueden obtener un certificado de competencia laboral que reconoce los conocimientos, habilidades y actitudes que ha desarrollado y aplicado en un desempeño de calidad en su trabajo, contribuyendo así a la equidad de acceso al empleo

105

quisitos de entrada, tales como estudios formales, edad, condición social, física o económica.

La certificación de competencia laboral plantea que se aprende durante toda la vida, de manera que cualquier persona es candidato a obtener su certificado si demuestra que es competente, conforme a una Norma Técnica de Competencia Laboral de carácter nacional.

Cabe señalar que con la aplicación del Acuerdo 286 de la Secretaría de Educación Pública, publicado el 30 de octubre del 2000 en el Diario Oficial de la Federación, se da un reconocimiento académico al certificado de competencia laboral, y además, permite establecer equivalencias entre distintas formas y niveles de aprendizaje, lo que posibilita a las personas su incorporación al sistema educativo y contar con opciones flexibles de formación permanente.

A febrero del 2001, 23 organizaciones han logrado cubrir los rigurosos requisitos que establece el CONOCER para acreditarse como Organismos Certificadores; en consecuencia, y debido a la labor de dichos Organismos, se han acreditado 615 instituciones educativas y de capacitación como Centros de Evaluación de Competencia Laboral, entre los que se encuentran planteles públicos y privados, empresas y cámaras empresariales, institutos, asociaciones, empresas públi-

cas y otras instancias de distinto carácter jurídico.

Esta diversidad de instituciones educativas y de capacitación que participan en el Sistema de Certificación responde a su enfoque incluyente, transparente y voluntario, lo que demuestra la amplia aceptación del enfoque de competencia laboral, de sus bondades para los trabajadores, y garantiza la credibilidad social del Sistema.

Con la infraestructura actual creada para operar el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, entre finales de 1998 a febrero del presente año, se han emitido alrededor de 60 mil Certificados de Competencia Laboral que, si bien en términos cuantitativos no representan una cifra muy grande, sí permiten observar ya la plena operación del sistema de formación basada en competencia laboral, y significa el esfuerzo de muchos trabajadores que han demostrado ser competentes en su trabajo; asimismo, este resultado es congruente con la propia dinámica del proceso de normalización-evaluación-capacitación-certificación y con la tendencia internacional de crecimiento de la certificación, por lo que habría de crecer exponencialmente, conforme se expanda y consolide el sistema en todo el país.

Los certificados otorgados corresponden, mayoritariamente, a trabajadores del sector turismo, industria del vestido, artes gráficas, sector forestal,

industria farmacéutica, sector comercio e industria del hule, entre otras 8 industrias más.

Conclusión

El alto ritmo del progreso científico y tecnológico que se está dando en esta transición de siglos, así como los profundos cambios que se están generando en nuestro entorno, abren claras oportunidades de crecimiento y de desarrollo sostenible.

Las plantas transgénicas, los biopesticidas, las nuevas vacunas y drogas que están surgiendo y los demás productos que la revolución de la biología molecular, la microelectrónica y los nuevos materiales han hecho posible, abren nuevas oportunidades de producción y de desarrollo. Sin embargo, también encierran grandes desafíos y peligros de desigualdad creciente, por medio de procesos de exclusión social con base en la capacidad de acceso y uso de estas tecnologías.

El papel del Estado, así como la relación entre éste y la sociedad civil, se encuentran en pleno proceso de transformación. El proceso de apertura de mercados, la globalización y los niveles de competitividad que se requieren para sobrevivir en este ámbito, están llevando a la necesidad de reestructurar el aparato productivo en casi todos los sectores. Estos procesos están teniendo un profundo impacto en el empleo, en los ingresos de la población, en la organización del trabajo y, sobre todo, en el tipo de recursos humanos que los países de la región latinoamericana y el Caribe requieren para competir con éxito en el concierto internacional de los inicios del nuevo milenio. Por lo tanto, es indispensable desarrollar y fortalecer las políticas de largo plazo y los esquemas de educación y capacitación de los recursos humanos de nuestros países, que permitan a los individuos el acceso a una formación de calidad, flexible e incluyente, y el reconocimiento social de su competencia laboral. ♦

108

boletín cinterfor