

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

**PROGRAMA DE TITULACIÓN PARA EGRESADOS PLAN 1979**

**UNIDAD AJUSCO**

**OPCIÓN: RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL**

**Educación Basada en Normas de Competencia**

**La nueva alternativa del desarrollo**

tesina presentada para obtener el título de  
Licenciada en Pedagogía

Autor: Alejandra Reyes Guzmán

Director de Tesina: Lic. Fernando Chávez Arredondo

1996

México, D.F., 1996

*Dedico el presente trabajo a todas las personas que contribuyeron a su desarrollo de diferente forma, al brindarme información, su apoyo moral y motivarme para no claudicar en la realización de este cometido.*

*También quiero aprovechar este espacio para darle las gracias:*

*A mis padres por haber depositado su confianza en mí, por estar conmigo en todo momento y haberse esforzado por darme la oportunidad de formarme como profesionista y obtener así un mejor modo de vida, porque sin ustedes nada de esto habría sido posible.*

*A mis hermanos y mi sobrino por su apoyo, su comprensión y por haber creído en mí, con lo cual me motivaron a continuar con esta tarea.*

*A todos mis amigos que hicieron posible la culminación de este trabajo, especialmente a Erika y Jesús pues en los momentos más difíciles cuando estaba a punto de renunciar siempre tuvieron una palabra de aliento que motivo el que continuaré sin importar el sacrificar horas de descanso para no fallarles y sobre todo porque gracias a ellos aprendí algo muy importante: el tener confianza en mí.*



# ÍNDICE

	Página
I. INTRODUCCIÓN	5
II. ETAPA DESCRIPTIVA	15
III. SURGIMIENTO DEL PROYECTO DE EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA	21
IV. REFORMA ESTRUCTURAL DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MÉXICO	27
V. SITUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	30
- SISTEMA NORMALIZADO DE COMPETENCIA LABORAL	35
- SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL	36
VI. ESTRATEGIA DE INSTRUMENTACIÓN DEL PROYECTO	38

## ÍNDICE

	Página
VII. INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE ESTÁN OPERANDO LA PROPUESTA DE LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA	40
– COMISIÓN NACIONAL DEL DEPORTE	41
– DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL	46
– DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	56
VIII. LA CERTIFICACIÓN	60
IX. PROBLEMÁTICA QUE PRESENTA LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA	71
X. CONCLUSIONES	78
XI. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	87

## INTRODUCCIÓN

Actualmente laboro en la Secretaría de Educación Pública, donde desempeño mis funciones como coordinadora de Educación Superior en la Dirección de Acreditación y Certificación, la cual pertenece a la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación.

En esta dependencia llevo trabajando aproximadamente tres años, inicié como colaboradora en un proyecto de la Comisión Nacional del Deporte referido a la licenciatura de Educación Física que ofrece esta institución, posteriormente se me asignó como apoyo en la coordinación de Educación Superior, colaborando en cuestiones operativas en el proyecto de Educación Normal; tiempo después se me nombró como coordinadora de ese nivel educativo y a partir de este año se me encomendó la coordinación de los proyectos nuevos que se asignaron al departamento, los cuales en su gran mayoría están orientados a la formación y capacitación de recursos humanos ofrecidos en distintas modalidades y por varias instituciones educativas, que dependen normativamente de la Secretaría de Educación Pública. Estos proyectos no pertenecen específicamente a un nivel educativo determinado por tal motivo han sido caracterizados como proyectos especiales.

A partir de 1991, la SEP planteó la necesidad de brindar un mayor impulso a la educación, para lo cual emprendió diversas acciones entre ellas se encuentran el aumento al presupuesto, la descentralización educativa, reestructuración de planes y programas de estudio, estímulos a los docentes para que continúen con su formación académica, etc. Acciones encaminadas a brindar un mejor servicio

educativo con mayor cobertura a nivel nacional, aunado a este impulso en la educación formal se cuestiona la necesidad de ampliar este servicio a la población económicamente activa, que se está desempeñando en el ámbito laboral y requiere de una mayor preparación para realizar su labor con eficiencia.

Con respecto a esta necesidad de brindar servicios de formación y capacitación de recursos humanos como una alternativa para impulsar el desarrollo económico de México, se comenzaron a analizar los modelos educativos de otros países, quienes han estructurado una nueva alternativa en el sector educativo y a la cual han denominado Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), pronto comenzó a llegar esta nueva ola a nuestra nación y al parecer los distintos modelos que se han puesto en marcha en varios países han causado gran admiración en México, que están siendo adoptados por las instituciones educativas encargadas de brindar servicios de capacitación en distintas áreas.

Así, el tema que desarrollare es el de Educación Basada en Normas de Competencia, para lo cual explicaré qué es, de dónde surge, qué experiencia he tenido con cada una de las instituciones educativas que la están desarrollando y que dependen normativamente de la SEP, comentando los principales problemas que este proyecto encara y obstaculizan su desarrollo. Para ello será necesario remitirnos a la fundamentación legal de este proyecto y al papel que la Dirección de Acreditación y Certificación juega con respecto a las atribuciones que legalmente se le confieren como instancia encargada de establecer un régimen de certificación a nivel nacional.

La experiencia profesional que voy a recuperar está relacionada con el problema de la certificación que se está presentando en la alternativa de Educación Basada en Normas de Competencia, proyecto educativo con el que se pretende modificar la estructura y concepción de los servicios de capacitación para el trabajo. Para ello será necesario llevar a cabo la actualización de sus contenidos haciéndolos más acordes a las demandas del sector productivo, el cual ante los constantes cambios de la tecnología, demanda una mejor preparación de los recursos humanos, por ello hoy en día es preciso tomar en consideración que la formación y capacitación de recursos humanos deben ser concebidas como un proceso permanente, a través del cual se garantice el avance económico del país.

Esta perspectiva, en consecuencia, demanda una mayor vinculación entre la educación y el sector productivo, posibilitando con esto que los programas de formación y capacitación de recursos humanos estén acordes con las demandas y requerimientos de personal capacitado para el desarrollo de las actividades del mercado laboral, permitiendo una mayor competitividad del país en el mercado global.

Para el desarrollo de este tema efectúe la revisión de documentos que hablan respecto a la Educación Basada en Normas de Competencia, los cuales en su mayoría son informes, ponencias, material de exposición de reuniones de trabajo y manuales de control escolar. También, se efectuó la revisión de documentos legales como leyes, artículos y decretos que fundamentan las actividades que la Secretaría de Educación Pública realiza en torno a la certificación de estudios, complementando esta información con datos que de forma verbal se obtuvieron con las áreas que están implementando sus proyectos piloto con esta alternativa.

Para abordar el tema dividí el trabajo en los siguientes apartados:

- a) Etapa descriptiva: en esta parte se hace referencia a la ubicación de la Dirección de Acreditación y Certificación, las subdirecciones y departamentos que la integran, destacando las funciones del Departamento de Educación Media Superior y Superior, el problema que actualmente enfrenta ante la situación de los constantes recortes de personal que están repercutiendo en las cargas excesivas de trabajo también se hace una breve descripción de las instituciones educativas que ofrecen servicios de formación y capacitación de recursos humanos y que normativamente dependen de esta Dirección.
  
- b) Surgimiento del proyecto de Educación Basada en Normas de Competencia: plantea la situación que guarda la educación con respecto al avance de la tecnología y la vinculación que se pretende lograr a fin de evitar el divorcio que existe actualmente entre ellas para contribuir al impulso del desarrollo económico del país, mencionando los cambios que en el sector educativo es necesario implementar.

Se hace referencia a la necesidad de contar con servicios de formación y capacitación de recursos humanos eficientes y más flexibles que posibiliten el aumento de la productividad en la medida que sean planeados con base a las necesidades reales de la empresa, y sean visualizados como un proceso continuo, integral y de mayor calidad acorde a las tendencias tecnológicas y cambios de la estructura ocupacional.



A partir de este marco de referencia se explica el surgimiento de la propuesta de Educación Basada en Normas de Competencia, los objetivos que persigue, su estructura curricular y el cambio en las empresas referente a la obligatoriedad de brindar capacitación a sus trabajadores, concibiéndola ahora como una alternativa para el cambio.

- c) Reforma Estructural del los Servicios de Formación y Capacitación de Recursos Humanos en México: se hace un análisis de la situación que plantea la necesidad de reestructurar el sistema de formación y capacitación de recursos humanos, acciones que al respecto se han emprendido a fin de atender con oportunidad y eficiencia las necesidades de calificación de la mano de obra y los cambios que se están gestando en la organización del sector productivo ante el avance de la tecnología.
  
- d) Situación de la Capacitación: se hace un cuestionamiento de la forma en que se ofrecen los servicios de capacitación en la actualidad; se mencionan los requerimientos de las empresas en cuanto a una mayor calificación de los recursos humanos, la falta de reconocimiento formal de los conocimientos que se adquieren a través de la experiencia laboral, planteando así la necesidad de transformación de la capacitación en un proceso integral y permanente que se sujete a las necesidades de los individuos y las empresas, flexibilizando estos servicios a fin de poder alternar el trabajo con el estudio en los distintos momentos de la vida productiva de los individuos.

- Sistema Normalizado de Competencia Laboral: se mencionan brevemente sus principales funciones y explica qué se entiende por norma de competencia laboral, cómo y quiénes las determinan.
  
  - Sistema de Certificación de Competencia Laboral: se explica qué es, elementos que lo integran, funciones, cómo se llevará a cabo la certificación y qué se pretende con ella.
- e) Estrategia de Instrumentación del proyecto: se explica aquí cómo se está planteando llevar a cabo éste, incluyendo la fundamentación legal mediante la cual se crea el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, concebido como el órgano rector a nivel nacional de esta alternativa.
- f) Instituciones Educativas que están Operando la propuesta de Educación Basada en Normas de Competencia: se citan las instituciones que están operando este proyecto y con las cuales la Dirección de Acreditación y Certificación está implementando la normatividad y los formatos de certificación correspondientes. Se incluye información referente a su creación, funciones que desempeñan en el ámbito de la capacitación en general y su propuesta respecto a EBNC, avances en esta propuesta y su estructura curricular propuesta.
- g) La Certificación: en este punto se mencionan los fundamentos legales mediante los cuales se le confiere la facultad a la Secretaría de Educación Pública de normar los procesos de certificación a nivel nacional en las instituciones incorporadas a ella. Para lo cual se menciona brevemente en que consiste el

Sistema Nacional de Acreditación y Certificación. Así mismo, se proporcionan los fundamentos legales de la creación de los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, citando los objetivos que persiguen.

Se plantea el problema que hay en torno al establecimiento de criterios generales que permitan definir cómo se llevará a cabo el reconocimiento oficial de estos estudios, para que los documentos expedidos tengan validez a nivel nacional y sirvan de referente para los empleadores al proporcionar información confiable sobre las capacidades que posee el trabajador para la realización de una actividad determinada.

- h) Problemática que se presenta en Educación Basada en Normas de Competencia: se mencionan en general los problemas que en cuanto a la certificación se presentan destacando la falta de referentes teóricos que fundamenten y guíen esta actividad, así mismo la falta de una conceptualización que permita determinar objetivamente cuáles son los documentos a expedir en las diferentes etapas que integran la estructura curricular de esta alternativa. También se cita el problema en cuanto a la formación de instructores con una nueva pedagogía acorde a esta alternativa.
- i) Conclusiones: se mencionan de manera sintetizada los principales problemas que encara la adopción de esta alternativa, los beneficios que se pretende obtener a través de ella, así como la situación que prevalece en cuanto a la certificación de estudios ante la falta de una fundamentación teórica que sirva de referente. También se mencionan los principales problemas que se enfrentan ante la falta de información de este tema ya que por lo mismo novedoso que es, aún no hay

mucha información al respecto, además de los obstáculos que se presentan dentro de la institución para tener acceso a estos documentos.

Con esta revisión y análisis de la propuesta de Educación Basada en Normas de Competencia, se observa la preocupación del gobierno por ampliar los servicios educativos brindando mayor cobertura y oportunidad para acceder a ellos, esto como una medida de solución para impulsar el desarrollo del país a través de los servicios de formación y capacitación de recursos humanos, los cuales se requiere sean cada vez más flexibles brindando la oportunidad de avanzar de acuerdo a los intereses y capacidades de los trabajadores.

Esta revisión también permitió revalorar el papel preponderante de la educación, como una de las principales armas que un pueblo posee para lograr su desarrollo, aunque también es cierto que ésta debe estar acorde a las características de la población donde se va a implantar para de esta forma garantizar mejores resultados. Me llamó mucho la atención los planteamientos que se hacen en cuanto a la necesidad de concebir a la educación como un proceso continuo e integral, que debe seguirse durante toda nuestra vida como se establece en los principios de la educación permanente, logrando así estar actualizados en cuanto a los avances de la tecnología, además de que se requiere el desarrollo de otras capacidades no sólo manuales, sino de creatividad, de enfrentar retos, ser más participativos propiciando un mayor impulso a la tecnología.

Considero por consiguiente que como pedagogos tenemos un campo muy vasto donde podemos hacer mucho a través de la educación en sus diferentes niveles educativos y modalidades en que se ofrece. Sin embargo una carencia que se

observa es la falta de referentes teóricos que aborden la problemática de la certificación. Sobre todo ahora, que con estas nuevas alternativas de educación e impulso que se les está dando se plantea la necesidad de certificar los estudios que a diferentes niveles se ofrecen.

Como una de las principales acciones que como pedagoga puedo realizar dentro de mi labor en la SEP, considero que es precisamente el abordar esta situación desde una perspectiva teórica, al plantear la necesidad de llevar a cabo una comparación de los planes curriculares de la CONADE, la DGETI y la DGCFT y a partir de ella hacer un análisis de su propuesta, tratando de identificar el nivel de especialización de los estudios que se propone en cada uno de los programas. Con esta información como referente se procedería, en segunda instancia, a plantear una definición de qué es la certificación, cuáles son los fines que persigue, mediante qué documentos se efectuará, para lo cual también será necesario plantear una definición de qué se entenderá por constancia, boleta, diploma, certificado, etc. determinando una jerarquía entre estos documentos de certificación que permita determinar cuándo expedir cada uno de ellos.

Con esta propuesta se llevaría a cabo un trabajo apoyado en bases más sólidas, que permitan la elaboración de documentos con características universales que, independientemente del grupo ocupacional al que pertenezcan los conocimientos que están certificando, sean reconocidos a nivel nacional y proporcionen información objetiva sobre lo que el trabajador sabe realizar. Sólo de esta forma se podrá resolver esta situación, lo cual nos permitiría dejar de estar diseñando formatos que difieren de una institución a otra, realizando su diseño según los gustos o preferencias de los responsables del proyecto en cada una de las instituciones educativas, logrando la unificación que se pretende en el diseño de los mismos.

Quizá esta propuesta suene un poco absurda, si nos centramos sólo en el producto final que consiste en el diseño de un dibujo que muestra como quedará determinado documento de certificación, sin embargo hay que analizar los elementos que se encuentran de tras de esta situación, por qué no se ha logrado unificar el uso de éstos, ni siquiera determinar que jerarquía guarda uno respecto de los demás. En esta fundamentación que servirá de base para este trabajo, es donde considero que como pedagoga puedo incidir, porque hay que tomar en consideración que no podemos frenar nuestra actividad como pedagogos por el simple hecho de enfrentarnos a situaciones en las cuales no contamos con referentes teóricos que sirvan de guía a nuestra actividad cotidiana y en la cual estamos detectando elementos que obstaculizan nuestra labor, más bien nuestra actitud debe ser propositiva y buscar alternativas de solución, si no hay nada escrito o la información es escasa, debemos asumir una actitud de indagación y a la vez ser creativos para indicar el camino de posibles investigaciones que den solución a este problema.

En la actualidad es preciso darnos cuenta de los nuevos planteamientos que se le presentan a la pedagogía, es necesario ampliar sus horizontes y comprender que su campo de acción va más allá del proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que no es suficiente con el conocimiento de las etapas de desarrollo por las que atraviesa el sujeto y alrededor de las cuales se diseñan métodos y técnicas didácticas encaminadas a facilitar este proceso. Hoy en día no basta con poseer los conocimientos para el desarrollo de una actividad laboral específica, sino que es necesario comprobar que los poseemos a través de documentos oficiales de certificación que los avalen. Así, la pedagogía tiene que enfrentar o incursionar en este nuevo aspecto que va más allá del proceso enseñanza-aprendizaje, abordando esta situación desde una perspectiva teórica que fundamente y estructure sus actividades, dejando de ver a la certificación únicamente desde un punto de vista legal.

## ETAPA DESCRIPTIVA

Actualmente laboro en la Dirección de Acreditación y Certificación que pertenece a la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación de la Secretaría de Educación Pública. Dicha dependencia se ubica en la calle de Netzahualcóyotl 127, Col. Centro, en la Delegación Cuauhtémoc.

La Dirección de Acreditación y Certificación (DAC), está integrada por dos subdirecciones, la de Diseño y Desarrollo que tiene a su cargo a los departamentos de Educación Básica y Educación Media Superior y Superior; la otra Subdirección es la de Control y Evaluación que coordina a los departamentos de Programación, Operación y Control, y el de Auditoría y Evaluación, todos estos enfocados a la realización de estudios para la Acreditación y Certificación.

En el Departamento de Educación Media Superior y Superior, que es donde específicamente yo me desempeño, se llevan a cabo actividades inherentes al establecimiento de la normatividad con que se rigen estos servicios educativos a nivel nacional. Yo estoy como coordinadora de Educación Superior, donde anteriormente manejaba sólo los subsistemas de Educación Normal y Bachillerato Pedagógico para Maestros en Servicio, realizando para ello actividades relacionadas a la elaboración de la normatividad, diseño de formatos para la operación del control escolar y para la certificación de los estudios realizados en estos niveles educativos, lo cual implicaba dar asesoría a los jefes de registro de las entidades, así como dictaminar, mediante oficios, la resolución de los casos no comprendidos en la normatividad emitida.

También, y a fin de verificar que las escuelas donde se ofrecen estos servicios se apegan a los lineamientos establecidos, se realizan evaluaciones a la normatividad mediante cuestionarios que se envían a las entidades, sin embargo la información recabada por este conducto no es muy confiable, debido a que algunos directores de los planteles sólo se limitan a transcribir el contenido de los manuales a los cuestionarios, por ello últimamente se implementó la participación de nuestro departamento en la visita a algunos estados, con la intención de realizar estas evaluaciones de una manera más objetiva y directa, lo cual nos permitió darnos cuenta de algunas desviaciones en cuanto a su aplicación, a la vez de poder detectar qué tan cercana está a la realidad que las Áreas de Registro y Certificación enfrentan en el desarrollo de sus actividades diarias, a fin de poder sugerir y plantear cambios acordes a sus necesidades logrando así una mayor eficiencia de ésta.

A inicios de este año, se dieron cambios muy drásticos en la estructura de la DAC, esto como consecuencia de la política de austeridad que el actual gobierno a implementado como alternativa para reducir el gasto público, llevándose a cabo el recorte de personal, y de cuatro departamentos que inicialmente integrábamos la Subdirección de Diseño y Desarrollo actualmente sólo quedamos dos; este recorte obviamente repercutió en la distribución de las actividades que se desarrollan. En mi caso personal, de dos proyectos de Educación Superior que inicialmente operaba se me asignaron cinco más, como proyectos especiales (denominándoseles así dado que no pertenecen a un nivel educativo determinado), los cuales en su mayoría son de capacitación para el trabajo.

Por otro lado tenemos que, ante la tendencia de los grandes cambios que se están gestando en el sector productivo, como consecuencia del gran desarrollo que la tecnología está experimentando, surge un nuevo proyecto denominado Educación



Basada en Normas de Competencia (EBNC), trayendo consigo la creación de nuevos proyectos apoyados en esta tendencia educativa, sumándose a mi coordinación tres proyectos más con los que hubo la necesidad de comenzar a trabajar a marchas forzadas en diferentes actividades, dependiendo del avance que cada institución lleva en la operación de esta propuesta; es decir, mientras que con una institución se está trabajando la normatividad con que se regirá el servicio que ofrecerán con base en esta alternativa, así como los formatos con que se certificarán estos conocimientos; con otra se están diseñando únicamente los formatos de certificación y con la otra apenas se va a comenzar a trabajar la actualización de la normatividad de un proyecto que tiempo atrás ha venido operando y debido a que es muy similar a lo que actualmente se pretende con la Educación Basada en Normas de Competencia, se requiere establecer algunas precisiones para evitar posibles confusiones con los planteamientos de esta nueva alternativa educativa.

Aunque son sólo tres instituciones educativas las que están trabajando coordinadamente con nosotros su propuesta en cuanto a capacitación para el trabajo, las actividades en que estamos participando con cada una de ellas son muy diferentes, debido a la estructura curricular que proponen para el desarrollo de su proyecto piloto y de las características de los documentos con que certificarán.

La situación se vuelve problemática debido al aumento de las cargas de trabajo, pues las actividades que se venían efectuando con una determinada cantidad de personas, ahora debe continuar realizándose solo con la mitad del personal adscrito. Con la asignación de estos proyectos a mi coordinación, considero que era necesaria una presentación o explicación breve sobre los mismos, para conocer su operación, los antecedentes y avances respecto a cada uno de ellos, etc. sin embargo esto no fue posible ya que la dinámica de trabajo no lo permitió y en

consecuencia he tenido que ir aprendiendo las peculiaridades de estos subsistemas sobre la marcha. Las llamo peculiaridades, porque en realidad sí se observan cambios muy significativos entre la capacitación y los servicios educativos escolarizados que venía operando, que aunque también se ofrecen en la modalidad semiescolarizada e intensiva no se comparan con la flexibilidad que se observa en los servicios de formación y capacitación de recursos humanos y es comprensible esta situación, porque al ser un servicio de capacitación para el trabajo el ingreso de los aspirantes debe ser más accesible, brindando mayores oportunidades para su conclusión.

Con esto quiero hacer hincapié en la situación en la cual se encuentra el departamento al cual pertenezco, al tener que conjuntar el aprendizaje de las características de cada uno de estos proyectos y efectuar a la par la actualización de la normatividad con la que se rigen así como la modificación de los documentos de certificación que vienen expidiendo. Esto significó un cambio drástico en nuestra concepción del proceso de control escolar, desde la terminología que se utiliza en estos proyectos, las etapas que lo conforman, los periodos y modalidades en que se ofrecen estos servicios, la flexibilidad con que se brindan, etc. Situaciones que rompen con el esquema que veníamos trabajando en el subsistema de Educación Normal y Bachillerato Pedagógico para Maestros en Servicio, pero que sin embargo hay que enfrentar a la brevedad posible evitando que el trabajo se detenga por falta de conocimiento.

En general podría decirse que el trabajo medular, no sólo de este departamento sino de la Dirección de Acreditación y Certificación, como su nombre lo indica, es establecer los lineamientos para la acreditación y la certificación de los conocimientos adquiridos a través de los servicios educativos que la Secretaría de

Educación Pública ofrece en los planteles que dependen de ella. Para la consecución de este fin es necesario determinar la normatividad con la cual se regirá cada uno de los niveles y servicios educativos que controla.

Ante toda esta situación que prevalece en la DAC, surgió mi interés por rescatar como tema de investigación esta nueva tendencia que está adquiriendo la educación y que ha traído consigo que las instituciones encargadas de la formación y capacitación para el trabajo, estén interesadas en poner en marcha esta propuesta.

Como mencione anteriormente, este proyecto de EBNC fue asignado al Departamento de Educación Media Superior y Superior para su operación y, por no pertenecer a un nivel educativo específico, se asignó como proyecto especial a mi coordinación. En la Dirección somos cuatro personas las que estamos colaborando en la operación de este proyecto: el asesor del director general, la jefa del departamento, la responsable de los proyectos de capacitación y una servidora.

Quien posee mayor información respecto al tema, es el asesor del director general, debido a que ha asistido a conferencias, foros, reuniones de trabajo con el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales<sup>1</sup> (CNCCL), además de que se le ha dotado de una basta información bibliográfica. Sin embargo, toda esta información no fluye hasta nosotros que somos las personas que estamos trabajando directamente el proyecto con las instituciones, dificultándose el desarrollo de las actividades al no contar con los soportes teóricos necesarios.

---

<sup>1</sup> En lo sucesivo se le llamará Consejo.

Hasta este momento sólo he asistido a una sesión efectuada en el Consejo, en uno de sus grupos transversales de trabajo; a una sesión de un diplomado organizado por el Instituto Politécnico Nacional con base a la EBNC; dentro de las actividades he coordinado las reuniones de trabajo con la Comisión Nacional del Deporte para la realización de la normatividad con que se regirá este servicio de capacitación, con la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial el diseño de formatos con los que se certificará a los egresados del proyecto piloto, con la Dirección General de Centros de Formación para el trabajo se han tenido pláticas ha fin de llevar a cabo la actualización de la normatividad con que se rige el proyecto Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), a fin de evitar confusiones con esta nueva alternativa.

Una de las situaciones que se observan es que cada una de las tres instituciones con las que trabajamos el servicio de capacitación, están abordando cuestiones distintas y nuestra participación varía dependiendo de la actividad en la cual nos involucran. Se supone que la idea es poder contar con normas de competencia laboral que sean reconocidas por todo el sector productivo, las cuales se certificarán a través de un formato único con reconocimiento a nivel nacional, que certifique al trabajador sus conocimientos y experiencia para el desarrollo de una labor determinada, facilitando su movilidad dentro y fuera de la empresa.

Sin embargo, hay una gran dispersión en cuanto ha la organización de estas actividades, aún dentro del mismo Consejo que se supone fue creado para coordinar y dirigir estos trabajos, observándose un gran desconocimiento entre sus integrantes en cuanto a las actividades que están llevando a cabo, es más sobre lo que la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) ha

desarrollado a lo largo de 30 años de experiencia de ofrecer a nivel nacional servicios de capacitación para y en el trabajo en distintas modalidades.

Considero que el Consejo, lejos de querer absorber él solo esta tarea titánica, debería de recuperar la experiencia que instituciones ya establecidas poseen sobre la materia para no partir de cero, pero lamentablemente se observa una actitud de querer acaparar todo, además de que se observa una tendencia de prepotencia, quieren asumir un papel autoritario al indicar cómo se van a realizar las cosas, cuando ni siquiera tienen claro qué es lo que pretenden, la dimensión de la labor que hay que desarrollar y tratan de que mientras termina de entender hacia donde hay que caminar, todos los demás se sienten a esperar indicaciones, lo cual ocasionaría detener las actividades de las instituciones por quien sabe cuanto tiempo.

### **SURGIMIENTO DEL PROYECTO DE EBNC**

Para comenzar a entrar en materia, haré algunas puntuaciones que considero necesarias para poder explicar de donde surge el proyecto de EBNC, partiendo para ello de la consideración de que los avances tecnológicos, culturales y científicos que se han dado a nivel mundial, han propiciado una gran demanda de personal calificado en el ámbito laboral, por lo que es necesario que nuestro país adquiera mayor capacidad para participar en el avance mundial. Esta situación ha provocado que la educación sea fuertemente cuestionada por el aparato productivo, debido a lo obsoleto de sus contenidos que se encuentran divorciados de las necesidades que el desarrollo plantea.

En la actualidad, se ha observado un desfase respecto a los contenidos y programas de estudio que se aplican en las universidades y escuelas del nivel medio superior que ofrecen un bachillerato bivalente, ocasionando que los egresados de estos planteles no puedan incorporarse inmediatamente a la planta productiva, debido a la falta de experiencia y conocimiento de las actividades inherentes a su profesión, situación que se está observando en todas las áreas productivas siendo más notoria en la industria, dado a lo versátil y dinámico que es su desarrollo.

Otro aspecto que está influyendo es la crisis, que tiempo atrás viene atravesando el país, ocasionando que la población económicamente activa no tenga la posibilidad de asistir a la escuela para cursar una carrera que la prepare para el desarrollo eficiente de una actividad determinada, en consecuencia se incorpora a la industria sin contar con estos elementos y tendrá que ser en el trabajo a través del desarrollo diario de sus actividades, las cuales conforman su experiencia laboral, como podrá ir adquiriendo los conocimientos necesarios para el desarrollo de su labor, sin embargo no cuenta con un documento que avale que posee éstos para el desarrollo de una actividad específica.

Hoy en día se plantea la necesidad de contar con técnicos mejor preparados y capacitados que impulsen el desarrollo de la industria, posibilitando que México esté en mejores condiciones competitivas ante los otros países, impulsando así el desarrollo económico que se requiere para salir de la crisis por la que estamos atravesando.

Es evidente que para sanar esta situación no es suficiente con modificar lo que se enseña sino que es importante modificar también el cómo se enseña y el para qué se enseña. Para lograr estos cambios es necesario que el profesor haga valer su experiencia, conozca la aplicación de nuevos modelos, tome conciencia de su papel, se identifique con él, se comprometa con la necesidad del cambio, elabore propuestas de trabajo y permita la participación activa del alumno. Es necesario que el alumno sepa para qué sirve lo que aprende y que no estudie sólo para memorizar. Esto ha llevado a un proceso de reflexión y análisis respecto al papel de la educación, dando como resultado la búsqueda de nuevas alternativas como es entre ellas la "Educación Basada en Normas de Competencia".

Para el desarrollo de este programa se plantea la creación del Sistema de Normalización de Competencias Laborales, a través del cual se pretende crear un programa educativo que tenga estrecha relación con el desarrollo de la industria y en consecuencia con la tecnología, ofreciendo a los trabajadores activos, desempleados y público en general la posibilidad de recibir capacitación que aumente la productividad en la empresa y al mismo tiempo mejore su situación laboral. Aunque cabría preguntarnos si efectivamente el trabajador recibirá una mejor retribución en la medida que vaya adquiriendo una mayor capacitación para el desarrollo de sus labores y obtenga la certificación que avale que posee los conocimientos necesarios para el desarrollo de una actividad determinada.

Con este programa se da la posibilidad de que el trabajador en la medida de sus necesidades e intereses avance en las distintas unidades de conocimiento, las cuales constituyen el elemento mínimo a certificar. La estructura curricular propuesta, parte de las unidades de conocimiento que en conjunto integrarán los submódulos, los cuales a su vez constituyen los módulos que finalmente conforman

la carrera; para cursar los estudios no hay límite de tiempo, no se aplica la seriación de asignaturas u orden curricular, además de que el servicio puede ser semiescolarizado e inclusive abierto, pues tiene la bondad de brindar al usuario la oportunidad de cursar sólo la unidad de conocimiento de su interés, recibir asesoría y presentar los exámenes correspondientes e incluso si él ya posee los conocimientos por su experiencia laboral, tiene la posibilidad de presentar únicamente los exámenes correspondientes y, si los aprueba, recibir los documentos que certifiquen estos conocimientos.

Alternativa que se plantea como una posible solución de la situación actual, presentándose como un nuevo modelo flexible de formación y educación de recursos humanos, con el fin de atender efectivamente las necesidades de la población y del mercado laboral. Por otra parte la movilidad del trabajo también exige mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las tendencias tecnológicas y a las transformaciones de organización de la producción, por lo que el reto consiste en lograr una mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, elevando la calidad y pertinencia de los programas y sobre todo mejorar la vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva<sup>2</sup>.

Las tendencias de la transformación giran en torno del cambio de una economía de oferta a una economía de demanda, donde la "formación permanente" de los recursos humanos es uno de los principales retos que enfrentan las empresas requiriendo que los sistemas de capacitación también se modernicen. Es decir, a

---

<sup>2</sup> Reforma Estructural de la Formación y Capacitación de los Recursos Humanos en México, Agustín E. Ibarra Almada.



partir de esta propuesta se pretende que los cursos de capacitación y formación para y en el trabajo se diseñen con base a los requerimientos de la empresa y no que el instructor venda un curso a la institución argumentando que éste le dará beneficios en el aumento de su productividad, así la empresa manifiesta sus necesidades específicas sobre los conocimientos, habilidades o destrezas que requiere sean desarrolladas en sus trabajadores, demandando un servicio específico de capacitación.

Este cambio implica la conversión de la capacitación en un proceso continuo, integral y de mayor calidad, acorde con las tendencias tecnológicas y los cambios en la estructura ocupacional la cual requiere del desarrollo de tres capacidades básicas que deben desarrollar los individuos, la empresa y la sociedad en su conjunto, estas capacidades son:

- La de innovación, que se refiere a la imaginación y creatividad para enfrentar los retos del cambio.
- Adaptación, para adecuarse rápidamente a los cambios en la tecnología y en los mercados.
- Aprendizaje, asumido como un proceso continuo y sistemático para desarrollar sus capacidades de innovación y adaptación.

De esta manera, la formación y capacitación de recursos humanos dejan de ser actividades finitas y de corta duración, para convertirse en procesos esenciales para toda la vida productiva de las personas. Además, de que las empresas también están dejando de percibir la capacitación como una obligación legal, para entenderla

ahora como una necesidad y como un proceso integral y permanente, cuyo propósito es elevar la productividad y mejorar su posición competitiva en los mercados globales<sup>3</sup>.

Para poner en marcha esta propuesta se está retomando la experiencia de otros países como son Francia, Canadá, Inglaterra, Alemania y Australia donde se han impulsado profundas reformas en los sistemas de educación y capacitación con el fin de elevar el nivel de escolaridad de la población y de la calificación de la fuerza de trabajo. Sin embargo, no hay que perder de vista que estas transformaciones implementadas en estos países se vienen dando desde hace casi treinta años, dando ahora como resultado un fuerte impulso o avance en su economía, lo cual demuestra que el desarrollo de las capacidades de innovación, adaptación y aprendizaje (en que se basa esta propuesta) depende en gran parte de los esfuerzos y recursos que se canalicen a las tareas de formación y capacitación. Es por ello que el eje de la transformación productiva en estos países ha sido, precisamente, la formación integral y continua de los recursos humanos.

Al respecto se han realizado algunas reuniones a nivel internacional donde han participado estos países dando a conocer las actividades que han realizado en torno a la certificación de conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral, a ellas han asistido las autoridades correspondientes de las diferentes instituciones educativas interesadas en poner en marcha esta propuesta en su respectivo ámbito de competencia, pretendiendo recuperar la experiencia de esos países. Sin embargo, no hay que perder de vista que los contextos son distintos y que definitivamente los aspectos económico, político, social y cultural influyen determinantemente en estas propuestas educativas, además de que a estos países

---

<sup>3</sup> ídem.

les llevo más de 20 años elaborar esta propuesta y nosotros afanosamente la queremos poner en marcha en no más de cinco años, adaptando partes de cada uno de estos modelos educativos, retomando lo que nos conviene o más nos impacta, armando un rompecabezas que difícilmente podrá darnos resultados tan estupendos como se presume a dado en esos países.

Bajo esta perspectiva es que están trabajando varias instituciones en esta nueva modalidad educativa tan prometedora, entre ellas las que tienen relación directa con la Secretaría de Educación Pública son la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, la Comisión Nacional del Deporte y la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, todas ellas están implementando acciones para poner en marcha esta propuesta, para lo cual se están coordinando con la DAC a fin de elaborar la normatividad correspondiente y los documentos con que se certificarán estos estudios.

## **REFORMA ESTRUCTURAL DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN MÉXICO**

Con la agudización de los problemas económicos por los que está atravesando México, se plantea la urgente necesidad de desarrollar sistemas diferentes y efectivos para la formación y capacitación de la mano de obra, que puedan garantizar un alto nivel de coherencia entre la educación y el empleo, demandando una respuesta efectiva de las empresas y de los sectores Educativo, Laboral y Social.

Desde 1993 la estrategia para la modernización de la educación tecnológica y de la capacitación ya era el eje fundamental para la reforma integral de la educación en México, la cual se sustentaba en cuatro elementos centrales:

- 1) Modernización de la Educación básica, que incluía su federalización, la reestructuración de planes y programas de estudio, y la revalorización del trabajo magisterial.
- 2) Reforma de la Educación Tecnológica, que en su primera etapa contemplaba la compactación de los curriculum de este nivel educativo.
- 3) Reforma de la Educación Superior y de Posgrado, cuyo propósito era alcanzar el nivel de excelencia en la formación de recursos humanos a nivel profesional.
- 4) Reforma de los servicios de capacitación, que tenía como propósito elevar su eficiencia, calidad y pertinencia con respecto a las necesidades de la población y de la planta productiva.

Como respuesta a esta situación el gobierno está poniendo en marcha una profunda reforma estructural de la formación y capacitación en el país, que permita atender con oportunidad y eficiencia las necesidades de calificación de recursos humanos, mediante servicios viables, versátiles y de mayor calidad, a través del desarrollo de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Agustín E. Ibarra Almada, Memoria del Seminario Estrategia y Desarrollo del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación", San Juan del Río, Querétaro, Diciembre de 1995.

Para poner en marcha este proyecto fue necesario, en estos dos años, efectuar amplias consultas a los sectores productivos, elaborar diagnósticos sobre la situación de la educación tecnológica y la capacitación, con lo que se conocieron y analizaron experiencias internacionales en la integración de sistemas similares a los que se busca implantar en el país.

Esta necesidad de reestructurar y modernizar el sistema de formación y capacitación surge en primer lugar, porque estamos pasando de una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda. La nueva tecnología de bienes es más flexible, por lo que las empresas están abandonando paulatinamente el modelo de producción en serie; y en su lugar están adoptando sistemas que les permiten atender con oportunidad y rapidez las distintas necesidades de demanda. Ahora lo más importante para las empresas no es que el mercado se ajuste a su manufactura, sino producir exactamente lo que demandan los clientes, por eso se dice que vivimos en una economía dominada por la demanda.

Frente a un modelo de producción flexible y diferenciado, con mucha mayor movilidad y cambio ante las transformaciones y exigencias del mercado, la empresa necesita adoptar una organización abierta, capaz de incorporar el cambio y la innovación tecnológica a los procesos productivos, demandando una mejor preparación de los trabajadores.

Ante la transformación en los contenidos del trabajo, el individuo debe ser apto para incorporar y aportar cada vez más conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan la calidad y productividad dentro de la empresa. Este cambio implica revalorizar el desempeño

humano en la empresa, pues el nuevo modelo de producción ya no se basa en actividades repetitivas y monótonas, sino en el trabajo intelectual y creativo de los individuos, así como en la innovación y en su aprendizaje continuo, convirtiendo la capacitación de recursos humanos, en el eje central del aumento de la productividad y competitividad.

Con esto se precisa que la base de la reforma está en la elevación del nivel educativo de la población, de ahí la importancia de que se amplíe la cobertura de los servicios de educación básica y se mejore su calidad y eficacia con respecto a las necesidades de la población. Así, la reforma constitucional que amplió a nueve años la educación básica obligatoria, constituye un paso decisivo para la reforma integral de la educación en México.

## **SITUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Según estudios realizados, se observa que más de la mitad de la población económicamente activa que se encuentra incorporada al mercado de trabajo cuenta, cuando más, con estudios de primaria concluidos; además de que las posibilidades que tienen de continuar su preparación es muy escasa, quedando como única alternativa para adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas el propio centro de trabajo. Observándose que, lo que saben hacer la gran mayoría de las personas lo han aprendido justamente en la empresa, de ahí la importancia de revalorizar la experiencia laboral.

Para lograr desarrollar un programa así, es necesario tomar en cuenta algunos factores que influyen en la forma en que se desarrolla la capacitación:

- Se ofrece con base a la oferta, es decir se envía al personal a cursos que en ese momento se le venden a la empresa prometiendo un mayor desempeño de los empleados en su trabajo, sin embargo éstos son diseñados, aplicados y evaluados desde la academia o desde las áreas de recursos humanos de cada empresa, pero no necesariamente están atendiendo los problemas reales y requerimientos de los procesos productivos modernos.
- Incompatibilidad entre organización de los servicios de capacitación por especialidades y/o puestos de trabajo, y las demandas actuales de la población y la planta productiva.
- En la actualidad se observa un cambio constante en los perfiles ocupacionales, por lo cual a las personas que se incorporan se les requieren nuevas capacidades que les permitan analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, desempeñar diferentes funciones dentro del proceso productivo, asumir responsabilidades, dominio de lenguajes tecnológicos y capacidad de comunicación e interlocución con otros participantes en la producción, en consecuencia los programas de capacitación organizados por especialidad no permiten atender con calidad y pertinencia a esas necesidades de formación.
- Rigidez de los programas, el sistema tradicional de formación se desarrolla mediante programas extensos que carecen de flexibilidad, de manera que cuando el trabajador necesita adquirir o actualizar determinados conocimientos, no tiene otra posibilidad más que registrarse en este tipo de programas que lo

obligan a cursar materias con contenidos que no necesariamente requiere en ese momento, porque su necesidad laboral es más precisa.

- Falta de reconocimiento de la experiencia laboral, frente a estas barreras de entrada el trabajador recurre a mecanismos informales o aprovecha los espacios que le brinda el centro de trabajo para adquirir los conocimientos que lo capaciten para un mejor desempeño. Sin embargo, estos conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral no le son reconocidos formalmente porque no existen los mecanismos para ello.
- No existe un sistema que proporcione información sobre lo que las personas saben hacer, es decir, sobre el tipo de competencias que han logrado adquirir, convirtiéndose esta situación en un obstáculo para la movilidad de la fuerza de trabajo.

Frente a esta problemática es que se plantea la reforma estructural de la formación y capacitación, con la finalidad de que el país cuente con los recursos humanos calificados que demanda la transformación productiva, la innovación tecnológica y la competencia en los mercados globales. Asimismo, la reforma tiene el propósito de transformar a la capacitación en un proceso integral y permanente, que abarque toda la vida productiva del individuo, y que otorgue facilidades y apoyos para transitar de la escuela al centro de trabajo y de éste al sistema de formación, revalorizando tanto la función educativa de la empresa como la del propio centro educativo, como una forma de progreso continuo, de ampliación de conocimientos y de desarrollo de competencias laborales<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Ídem.



Lo que se busca con este nuevo proyecto es que los planes y programas que desarrolle el sistema educativo y de capacitación se ajusten a las necesidades de los individuos y de las empresas, sin tratar de reducir la educación a una función habilitadora o productora de fuerza de trabajo calificada, sino por el contrario elevar su calidad y hacerla más idónea respecto de las necesidades del mercado laboral que es donde radica la importancia de reorientar el sistema de formación hacia la demanda, de manera que sea el propio aparato productivo el que defina los contenidos de los planes y programas para que sean pertinentes con sus necesidades. Para ello se requiere, también, que el individuo vaya alternando trabajo y estudio en los distintos momentos de su vida productiva, permitiendo su actualización y el desarrollo de nuevas competencias que le permitan desarrollar mejor su actividad e incluso transferir éstas a otros campos de la actividad productiva cuando hayan agotado las oportunidades ocupacionales en el ámbito específico en el que venía participando.

Un problema que se plantea con esta propuesta, y que de hecho desde ahora ya existe, es el de la certificación, la necesidad de contar con un documento que avale que el trabajador cuenta con determinados conocimientos, habilidades o destrezas requeridas en un determinado puesto de trabajo. Por ello es que se plantea la conveniencia de establecer un sistema de certificación de competencia laboral a través del cual los individuos, previa evaluación, puedan obtener el certificado que acredite el tipo de competencia laboral que dominan.

Con un sistema de certificación, que se pretende sea a nivel nacional, podrá salvarse este problema. Sin embargo, es tal la desorganización que existe ahora en el Consejo que las instituciones participantes están optando por trabajar por su lado,

independientemente de las reuniones que éste organiza, porque esto les permite un mayor avance.

La reforma estructural de la formación y capacitación de recursos humanos propuesta bajo la perspectiva de la Educación Basada en Normas de Competencia tiene como objetivo principal sentar las bases para la reestructuración de las distintas formas como se viene capacitando a la fuerza laboral mexicana, proponiendo para ello los siguientes componentes básicos:

- 1) El Sistema Normalizado de Competencia Laboral, cuyo propósito es que los sectores productivos definan y establezcan normas técnicas de competencia laboral por rama de actividad o grupo ocupacional. Se pretende que dichas normas sean establecidas a nivel nacional.
- 2) El Sistema de Certificación de Competencia Laboral, cuya función central es establecer mecanismos de evaluación, verificación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma en que las hayan adquirido, siempre y cuando cumplan con las normas técnicas de competencia laboral. Se pretende que dichos documentos sean únicos a nivel nacional, posibilitando así su reconocimiento en toda la República y facilitando, en consecuencia, el tránsito de los trabajadores de una empresa a otra.
- 3) Transformación de la oferta de capacitación, para que se organice como un sistema modular basado en normas de competencia, flexible para que permita a los individuos transitar entre los módulos de acuerdo a sus necesidades, y a las empresas contratarlos en función de sus requerimientos de productividad y

competitividad, lo cual implica adoptar una nueva concepción de la forma en que se ofrece la capacitación, desde sus contenidos hasta los métodos de enseñanza, sistemas de evaluación y materiales didácticos.

A continuación haré una breve descripción de los principales aspectos de los cuatro componentes mencionados.

### **Sistema Normalizado de Competencia Laboral**

Este sistema tendrá como función coordinar la definición de normas técnicas de competencia laboral, las cuales describen lo que una persona es capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho y las condiciones en que la persona debe demostrar su aptitud.

Asimismo, la norma de competencia refleja los conocimientos y habilidades que se requieren para un desempeño eficiente de la función laboral, así como la habilidad de transferir la competencia de una situación de trabajo a otra, la capacidad para desempeñarse en un ambiente organizacional y relacionarse con terceros y la aptitud para enfrentar situaciones contingentes.

La determinación e integración de las normas de competencia la llevarán a cabo los mismos trabajadores y empresarios, pues son ellos quienes mejor conocen el proceso de trabajo y el tipo de situaciones que se pueden presentar en la

producción. El papel del gobierno será, dirigir y orientar la reforma del sistema de formación para asegurar la calidad, pertinencia y equidad del sistema, además de apoyar y facilitar la realización de los trabajos de definición e integración de normas de competencia laboral.

De la misma manera se buscará establecer los mecanismos que garanticen la aceptación y reconocimiento de las normas a nivel nacional, para lo cual se requiere de la participación activa de los sujetos productivos, tanto en el diseño del sistema como en su integración y operación.

### **Sistema de Certificación de Competencia Laboral**

El sistema se basa en dos elementos centrales: la evaluación y la certificación de la competencia laboral de los individuos. Con el nuevo sistema un individuo podrá solicitar la certificación de la norma en la cual quiere ser competente, para lo cual se le informará lo que se espera de él para poder certificar la competencia que desea, en lugar de manejar la evaluación como algo secreto como tradicionalmente se hace. A partir de esta información la persona podrá ir verificando su nivel de progreso, hasta que cumpla con la norma establecida para el nivel de competencia que quiere lograr.

Se busca que la evaluación sea transparente, con validez y confiabilidad, y que constituya un instrumento de información tanto para el individuo, en el sentido que le permita ir verificando su progreso en el cumplimiento de los criterios fijados por la

norma, como por el formador o instructor, a fin de que pueda orientar la formación del individuo en aquellos aspectos que le faltan para cumplir con el estándar de competencia.

El otro elemento del sistema es la certificación de la competencia, entendida como un proceso por medio del cual un organismo de tercera parte reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función laboral determinada. Ésta consiste en un documento que acreditará la competencia laboral del individuo, sin importar la forma en que la haya adquirido, y se extenderá con base en las normas que hayan alcanzado el carácter de norma nacional.

Por lo anterior, la certificación tendrá que ser un proceso riguroso, que no se podrá poner en marcha hasta que se cuente con las normas nacionales las cuales implican una transformación de la oferta de capacitación al organizarla en módulos, orientarla por competencias, hacerla flexible y elevar su calidad.

## Estrategia de instrumentación del proyecto

El proyecto provee tres líneas centrales, la primera se refiere al cambio estructural de largo plazo que comprende tanto la definición e integración de las normas de competencia laboral, como el establecimiento del sistema de certificación<sup>6</sup>.

La segunda y tercera líneas fueron diseñadas para que produzcan resultados inmediatos, así la segunda línea consiste en llevar a cabo pruebas piloto de la oferta. En ellas las instituciones de formación y capacitación, como son CONALEP, DGETI y DGCTF, tendrán un papel central en la realización de módulos de capacitación.

Dichas acciones constituyen una experiencia altamente significativa, porque permiten a las instituciones de formación ir creando la cultura necesaria para que la transformación hacia el nuevo sistema sea más rápida y más sencilla. Con estas experiencias se podrán identificar las necesidades de cambio en los métodos de evaluación, en la formación de personal docente y en el desarrollo de material didáctico, así como también valorar el grado de complejidad que implica el diseño y aplicación de sistemas modulares de capacitación. Además, se podrá iniciar la construcción del primer conjunto de normas de competencia, para que posteriormente puedan ser validadas, con el fin de que adquieran el carácter de normas nacionales. La tercera línea de la estrategia está constituida por las pruebas piloto de la demanda.

---

<sup>6</sup> Ídem.

Así, la meta a lograr es muy ambiciosa: construir el sistema en cinco años, cuando a los ingleses esto les llevó 12 años. Sin embargo, sólo de esta manera el país podrá contar con recursos humanos altamente calificados que respondan a las nuevas necesidades de la economía y del cambio tecnológico, y así estar preparados para el año 2002, cuando entren en vigencia la totalidad de las disposiciones y acuerdos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Para implementar acciones encaminadas a poner en marcha el proyecto de EBNC se instaló el 2 de agosto de 1995, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CNCCL), el cual constituye la base del sistema para impulsar la reforma más trascendente de formación de recursos humanos, que se busca implantar durante los próximos años en el país, teniendo como principales objetivos:

- Organizar los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.
- Fomentar la definición de normas de competencia.
- Promover y apoyar financieramente el desarrollo y aplicación de los sistemas.
- Coordinar el marco normativo aplicable a los organismos certificadores y de evaluación.

El CNCCL constituye el reto más importante para los próximos años en materia de formación de recursos humanos que se realizará en el país, en el que están involucrados todos los sectores de la producción, el Gobierno y la sociedad. Esta

reforma exige también fortalecer la comunicación y coordinación entre las instituciones de formación, la demanda de estos servicios y el Consejo, para que de esta forma se puedan traer beneficios para los trabajadores, las empresas y en su conjunto para el país.

## **INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE ESTÁN OPERANDO LA ALTERNATIVA DE EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA**

Actualmente son varias las instituciones que están trabajando con el proyecto de EBNC, entre ellas mencionaré a las instituciones educativas que están poniendo en marcha su prueba piloto y con las cuales la Dirección de Acreditación y Certificación, a través del Departamento de Educación Media Superior y Superior, en el cual me desempeño, está realizando acciones conjuntas en cuanto al diseño de la normatividad de control escolar y formatos para la certificación de estos estudios. Entre ellas se encuentran la Comisión Nacional del Deporte (CONADE), la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT). Para una mejor comprensión considero necesario proporcionar brevemente los antecedentes de cada una de estas instituciones, funciones que vienen desempeñando en el ámbito de la capacitación y las acciones que están emprendiendo en cuanto al proyecto de EBNC.



## COMISIÓN NACIONAL DEL DEPORTE (CONADE)

La CONADE, es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, creada por decreto presidencial el 12 de diciembre de 1988, tiene dentro de sus funciones proponer programas de capacitación que permitan el desarrollo del personal encargado de la promoción, la enseñanza y la administración del deporte en el ámbito nacional.

En el desarrollo de esta función tiene como acción central el Programa de Capacitación para Entrenadores Deportivos (PCED), a través del cual brinda el más fuerte impulso a la promoción del deporte entre los jóvenes con personal capacitado que apoya la práctica del mismo. Trabaja coordinadamente con la Dirección de Acreditación y Certificación (DAC), la expedición del documento de reconocimiento de validez oficial de estudios de este programa, el cual se otorga mediante un diploma que permite al titular incorporarse a la vida productiva del país en esta materia.

El programa pretende proporcionar a través de la capacitación formal los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan al entrenador deportivo en servicio, especializarse en su práctica laboral e incidir de manera sistemática y reflexiva en las acciones y tareas que asume con los grupos sociales que atiende, asimismo regularizar de forma oficial esa práctica laboral que a través del tiempo ha venido desarrollando.

Este servicio lo brinda a través del Programa de Capacitación para Entrenadores Deportivos (PECED), en las distintas áreas del deporte el cual se divide en dos etapas una básica y una de especialización; a través de ellas atiende a personas que se han venido desempeñando como entrenadores deportivos, complementando su experiencia con conocimientos específicos que deben poseer en determinados deportes.

Uno de los objetivos de este programa de capacitación es brindar las alternativas de capacitación en el trabajo y para el trabajo, al personal requerido para la enseñanza y desarrollo del deporte, a través de propuestas educativas innovadoras, dinámicas y flexibles que respondan a las necesidades y características reales de nuestro país. Con este tipo de acciones se pretende responder de manera directa a la problemática que vive nuestro país en materia de profesionalización de entrenadores. Sin embargo, la misma necesidad social que dio origen al PCED y que no ha sido aliviada en su totalidad, demanda la consolidación de alternativas más eficaces y cada vez más acordes con nuestra realidad deportiva, en la que la superación y el reconocimiento laboral y profesional del entrenador sea uno de los principios elementales<sup>7</sup>.

La disyuntiva entre seguir planteando un programa que ofrece una cobertura parcial debido a su perfil de ingreso (entrenadores empíricos), y que además demanda una urgente reorientación, y el reto de conjuntar de manera definitiva los esfuerzos de las máximas instancias deportivas y educativas del país, sustenta el surgimiento del Sistema de Capacitación y Certificación de Entrenadores Deportivos (SICCED), al reconocer que en la actualidad existe un déficit importante de entrenadores

---

<sup>7</sup> Departamento de Desarrollo de Programas para la Capacitación, Programa de Capacitación para entrenadores Deportivos 1ª Fase.

especializados y una falta de reconocimiento profesional y laboral a los que se han formado a través de diferentes procesos.

Parte de esta fundamentación, se debe también a la necesidad de ajustar los procesos de certificación en materia de capacitación de entrenadores a los principios vigentes, enmarcados en la política educativa actual, que plantea la certificación por competencia como aspecto fundamental de la especificidad de los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren en los diferentes niveles y especialidades deportivas, así como el reconocimiento de la profesión del entrenador en el contexto social<sup>8</sup>.

Bajo esta perspectiva surge el SICCED, como una alternativa flexible que permite a los entrenadores deportivos adquirir y/o certificar los conocimientos y habilidades equivalentes a un nivel determinado, obteniendo un reconocimiento oficial a sus estudios y experiencias, avalado por las principales instituciones deportivas y educativas del país. Se dice que el sistema es flexible porque, permite al entrenador avanzar en un ritmo ajustado a sus intereses, capacidades y ocupaciones.

Puede concebirse también como un programa de educación continua, que facilita la categorización de los recursos humanos por niveles, permitiendo el tránsito académico de un nivel a otro.

El SICCED se caracteriza por ser un sistema de libre opción, en el que se exige a los entrenadores el mínimo de requisitos académicos y administrativos para ingresar,

---

<sup>8</sup> Documento informativo donde se expone qué es el SICCED, publicado por la Dirección General de Desarrollo del Deporte.

además de que se les brindan diversas opciones para su preparación previa a las evaluaciones, tales como materiales de autoenseñanza, asesorías, cursos, entre otras.

La certificación que reciben quienes concluyen un nivel, además de significar el reconocimiento oficial a sus estudios, les faculta para participar en competencias estudiantiles y federadas, así como aquellas que se realicen dentro del marco del Sistema Nacional del Deporte.

El SICCED da cobertura a los entrenadores que de forma autodidacta, por su experiencia laboral, por estudios sin reconocimiento oficial o por cualquier otro medio, han adquirido los conocimientos y habilidades suficientes para cubrir una competencia ocupacional de uno de los niveles contemplados en este sistema. Sin dejar de atender a quienes se inician en este ámbito, a quienes se formaron profesionalmente y a quienes realizaron estudios en el extranjero.

El SICCED, tiene como propósito, certificar los conocimientos y habilidades que los entrenadores adquieran a través del proceso de capacitación y de su experiencia misma, considerando la nivelación, categorización y reconocimiento de su quehacer en el ámbito laboral y profesional a nivel nacional, su plan de estudios está organizado por áreas de aprendizaje que se organizan en 10 niveles a certificar, a través de la expedición de un diploma por cada nivel acreditado en su totalidad.

Con la finalidad de impulsar un proceso de capacitación verdaderamente alternativo, el SICCED plantea las siguientes modalidades educativas:

- Directa: donde el proceso educativo es escolarizado, los alumnos y conductores interactúan de manera directa en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, estableciendo dentro de los requisitos de acreditación el porcentaje de asistencia al curso.
- Abierta: basada en el principio de la educación no presencial, es decir, no existe un profesor que conduzca y oriente directamente el proceso de enseñanza-aprendizaje. Enfatiza el autoaprendizaje a través de acciones de indagación, comprensión, ejecución y autoevaluación. Los participantes aprenden a su propio ritmo y reciben asesorías especializadas.
- A distancia: modalidad de aprendizaje y enseñanza deliberados, planificados y estructurados que se llevan a cabo en ambientes en los cuales las personas que buscan el conocimiento están físicamente separadas en espacio y/o tiempo del profesor, y la comunicación entre ambos debe ser hecha por algún medio de tipo impreso, electrónico, etc.

Como se puede observar la flexibilidad que caracteriza a este proyecto educativo de EBNC, es entendida de diferentes maneras, en este caso esta flexibilidad está sustentada en la modalidad en la que se ofrezca el servicio y no en el servicio mismo, que está basado en competencias.

La CONADE es una de las áreas educativas con quienes la DAC ha estado trabajando más estrechamente de forma coordinada; como producto de meses de trabajo se elaboró el manual de control escolar con que se regirá el SICCED, los formatos con que se operará el control escolar y el diploma con que se certificarán

los estudios realizados. Este proyecto se tiene planeado iniciarlo a finales del mes de octubre del presente año.

## **DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL (DGETI)**

Esta Dirección tiene dentro de sus atribuciones el proponer normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos, materiales didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje para la educación media superior tecnológica industrial que imparta la Secretaría y difundir los aprobados. Asimismo, tiene la función de formar técnicos en coordinación con las dependencias y órganos competentes del Ejecutivo Federal.

Ha puesto en marcha el proyecto de EBNC que tiene como finalidad mejorar la calidad de la formación para y en el trabajo, de manera flexible y de conformidad con los requerimientos del sector productivo de bienes y servicios<sup>9</sup>.

Este tipo de Educación Basada en Normas de Competencia se encamina al desarrollo de un proceso educativo que promueve la adquisición de conocimientos, pero también de habilidades y destrezas, así como de nuevas actitudes para

---

<sup>9</sup> Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, Sistema Normalizado de Competencia y Modernización de la Capacitación, Proyecto Experimental DGETI en EBNC, Ponencia.

desempeñarse eficaz y eficientemente dentro del sector productivo y que propicien, por otro lado, el desarrollo personal.

El reto es disponer de estrategias educativas apropiadas para mejorar la formación para el trabajo y la enseñanza tecnológica a nivel medio superior y superior. Con ello se espera elevar el nivel de competitividad de la fuerza de trabajo y favorecer la flexibilización de la oferta de formación, mediante módulos independientes, pero también acumulativos, que permitan, por otro lado, operar el principio de la educación permanente.

En esta propuesta se observa la cercana vinculación entre EBNC y los planteamientos derivados de la escuela nueva que replantea la relación maestro-alumno, donde el educando tiene una participación activa y, en consecuencia, lo aprendido tiene un alto significado.

Este enfoque pedagógico alternativo es muy congruente con EBNC, cuya tarea básica no es la transmisión tradicional de conocimientos, sino el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes para desempeñarse exitosamente en una ocupación determinada, demandando una participación activa y comprometida del alumno.

Así, se observa que en el modelo tradicional se privilegia la enseñanza mediante métodos pasivos en los que el docente difunde la enseñanza común, mientras que en el de EBNC los métodos utilizados son activos y privilegian el aprendizaje

innovador a través de la acción y el desarrollo de proyectos en equipo, para conformar competencias participativas y sociales.

En la didáctica tradicional se recurre como elemento básico al aula, mientras que en el enfoque EBNC, este elemento básico se traslada a talleres, laboratorios y aulas acondicionadas modularmente.

En este modelo se capacita al docente en competencias didácticas que aseguren una adecuada conducción del proceso enseñanza-aprendizaje que integre competencias de acción en los capacitados.

Para poner en marcha este proyecto se recuperó la experiencia que sobre capacitación tienen algunas instituciones nacionales e internacionales, entre ellas la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), que lleva aproximadamente tres décadas trabajando al respecto lo cual le ha permitido contar con un diseño curricular basado en criterios de competencia ocupacional, amplia flexibilidad en el otorgamiento de cursos, avances en el reconocimiento de competencias adquiridas en cursos y empíricamente, significativa disponibilidad de infraestructura y equipamiento para el desarrollo de competencias, experiencia en la elaboración de materiales de autoestudio y evaluación, así como mecanismos de vinculación con el sector productivo. Elementos con los que se espera conformar una plataforma sólida para enfrentar los retos que supone la adopción nacional de un modelo educativo basado en competencias.



La propuesta de esta institución parte del planteamiento que México es parte ya del bloque comercial de Norteamérica lo cual constituye una excelente oportunidad de intercambio comercial y de desarrollo económico, pero conlleva la responsabilidad de hacer competitiva a la fuerza laboral mexicana incorporándole mayores calificaciones, disposición para el cambio y una actitud positiva para la adquisición permanente de nuevos aprendizajes. Se trata de promover los conocimientos, las habilidades y las actitudes para hacer de cada trabajador una persona eficiente para los sistemas productivos de alto rendimiento.

Para vencer este reto, se ha iniciado el proyecto experimental en el área ocupacional de Mantenimiento Electromecánico Industrial acorde a EBNC, fundamentándose esta decisión en las necesidades prioritarias del sector productivo, cuya metodología de trabajo posee las siguientes etapas básicas<sup>10</sup>:

#### 1) Estudio de modelos extranjeros

Se analizó la literatura perteneciente a los modelos de EBNC que operan en otros países desarrollados y se determinó tomar de cada uno, aquellos elementos que aportaran al proyecto mexicano una definición propia diseñada para dar solución a las necesidades que específicamente el país tiene o tendrá en su contexto actual y en los escenarios futuros.

Así, del modelo del Reino Unido consideró su concepto de normalización nacional de competencia laboral, los niveles que establece y su clasificación de competencias.

---

<sup>10</sup>Idem.

Del modelo australiano, el prototipo de norma y su enfoque integrador o de bloque de las competencias formativas para conformar el curriculum.

Del modelo de la República Federal Alemana, su aportación sobre pedagogía laboral para transferir las formas de relación entre participantes de una experiencia educativa por equipos, al ámbito laboral a través de los círculos de calidad y otras estrategias del enfoque de la calidad total.

## 2) Identificación de competencias

Para responder eficientemente a las necesidades de capacitación que plantean los escenarios presentes y futuros del crecimiento económico del país, la DGETI desarrolló un modelo educativo tecnológico que pretende ofrecer capacitación a los trabajadores para sistemas de alto rendimiento, quienes podrán desempeñarse eficientemente en los sistemas productivos actuales y en los sistemas en transición.

Para lograrlo estableció una relación estrecha con el sector productivo mexicano, de tal forma que inicialmente realizó un estudio de campo en 36 empresas del país, con el objeto de determinar mapas funcionales, perfiles idóneos de los trabajadores, políticas de ascenso, definición de tareas y competencias comunes requeridas.

Simultáneamente a la definición de competencias por el sector productivo, delineó la validación de las mismas, la cual consiste en la creación del operativo con las etapas metodológicas de diseño de la muestra, considerando: fuentes de información acreditadas, sectores participantes representativos, entidades federativas donde se

aplicará la encuesta, determinación estadística estratificada y confiable, y programa operativo.

La muestra estratificada, representativa de la industria mexicana, estará constituida por mil empresas pertenecientes a las entidades federativas con mayor actividad productiva.

La competencia ya validada, será el prototipo a seguir, ya que marca las condiciones específicas de las cuales se debe desprender el plan curricular es decir, los conocimientos, habilidades y actitudes de los cuales consta.

Con esta vinculación, la DGETI está sustentando su diseño curricular, a través del desarrollo de unidades de competencia validadas por el sector productivo mexicano.

### 3) Diseño curricular

Con los datos aportados por el primer estudio descrito, se estableció la estructura general curricular, que desde el 19 de febrero de 1996 la DGETI está ofreciendo en 32 planteles, integrada por seis grupos ocupacionales que se transfirieron en módulos conformados en cuatro niveles, definidos éstos por su alcance en el desarrollo de competencias.

Los programas se han planteado y diseñado considerando un 60% de prácticas escolares, un 30% de aspectos teóricos de sustento al trabajo de habilidades físicas y un 10% para la transferencia a prácticas en la industria.

Todos los programas de la DGETI, están siendo apoyados por guías de aprendizaje, en las que la didáctica está concebida a través de métodos de acción, para desarrollar, además de las calificaciones técnicas, las sociales y las participativas, formativas para inserción del futuro trabajador en los nuevos sistemas de producción.

Debido al modelo que desea establecer la DGETI y a los antecedentes mismos para lograrlo, los requisitos de ingreso son: tener 16 años de edad cumplidos, haber concluido la educación básica (secundaria), y estar nivelado en los conceptos de física y habilidades aritméticas fundamentales para ingresar al primer módulo.

Para asegurar que los participantes tengan éxito en la adquisición de competencias, se estableció un operativo de nivelación aritmética y conceptual, a través de un estudio estadístico que determinó los temas en los que cada grupo de participantes resultó deficiente, para que, mediante un texto conductor, se alcanzará el objetivo de nivelación correspondiente.

Un curriculum como el que la DGETI está desarrollando, requiere de un tipo de infraestructura física especial. En la operación del primer módulo se trabajará con aulas acondicionadas y laboratorios de Física, acordes con los modelos de instrucción de los países desarrollados.

A partir del segundo nivel del módulo, se están creando los submódulos con el mismo modelo de programas, pero recurriendo al uso de estaciones de trabajo para optimar el uso del equipo que se ha adquirido.

Se tiene programado trabajar con simuladores en los planteles y establecer relaciones con las empresas, para la transferencia de las competencias adquiridas por los participantes a las circunstancias industriales.

Dadas las características del proyecto, la capacitación a docentes y directivos se ha realizado teniendo en cuenta los objetivos del programa macro, con el siguiente temario básico:

- La educación basada en competencias, para que los docentes comprendan cuál es la filosofía de este nuevo enfoque educativo, y las experiencias que otros países han aportado.
- Pedagogía del éxito, para sensibilizar a los docentes en los trabajos realizados por el Dr. Bernard Schwartz, referentes a la importancia de dar seguridad a los participantes, quienes constituyen, en su mayoría, personas que por diversas circunstancias, tuvieron que abandonar el sistema educativo.
- Didáctica de la especialidad para abordar los fundamentos de la pedagogía alemana, principalmente en lo que a trabajo grupal se refiere, para propiciar competencias sociales y participativas.
- Evaluación en dos vertientes: la primera dirigida a conocer la valoración de unidades de competencia, de acuerdo con criterios de ejecución definidos; la segunda, en cuanto a la evaluación del propio docente en los contenidos, dominio técnico y metodología didáctica para impartir los submódulos.

#### 4) Operación del proyecto EBNC

El 19 de febrero inició la puesta en marcha del proyecto Oferta Educativa Basada en Normas de Competencia de la DGETI, ofreciéndose en dos vertientes, trabajadores en activo y público en general. En la primera se tienen registrados a 20 grupos de 25 participantes cada uno.

La vertiente de público en general se ofreció en todos los planteles piloto (32) con 2100 participantes.

La evaluación de los participantes tiene las siguientes características:

- Se evaluará en cada unidad de competencia.
- Se comprometerá al sector productivo local en la evaluación de participantes.
- La acreditación de unidades de competencia determinante, será otorgada por el sector productivo de acuerdo con sus criterios de ejecución.

Por lo anterior, 280 empresas ya están comprometidas con la DGETI, en el proceso de valorar los logros en transferencia de competencias de los participantes del proyecto EBNC.

Para que los trabajadores en activo se inscribieran en el proyecto EBNC, la DGETI ofreció la capacitación sólo en los submódulos o incluso en las unidades de

competencia, en donde los supervisores consideraran que los trabajadores presentaban competencia deficiente, flexibilizando al máximo su oferta.

### 5) Evaluación

Los sistemas de control escolar y supervisión ya elaborados y operando, contribuirán a lograr una evaluación interna y externa del proyecto. La primera con el objeto de realimentar los nuevos currículos de diversas áreas laborales, y la segunda para verificar impactos de costo-beneficio del proyecto, así como de la congruencia de criterios establecidos entre los docentes capacitadores y los requeridos en el sector productivo.

De acuerdo con las especificaciones del proceso de evaluación, se ha diseñado un sistema de control escolar cuyas principales características son :

- Registrar la acreditación de cada unidad de competencia, desde el punto de vista del plantel y desde el punto de vista del sector productivo.
- Por cada unidad de competencia aprobada por el sector productivo se emitirá una constancia.
- Por cada submódulo acreditado con competencia se emitirá también una constancia.
- Por cada módulo acreditado con competencia se emitirá una boleta.

- Por todos los módulos acreditados del área se emitirá un diploma de competencia del área laboral de mantenimiento electromecánico.

Con esta Dirección estamos trabajando conjuntamente en el diseño de los formatos de certificación que se expedirán para reconocer estas competencias.

## **DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO (DGCFT)**

Esta Dirección tiene como objetivo ofrecer los servicios de formación para el trabajo en las áreas industrial y de servicio a fin de contribuir al fomento de la productividad, la incorporación al trabajo, el autoempleo y la organización social para el trabajo y la producción. Para el logro de este objetivo se citan entre otras de sus funciones la de hacer proposiciones para el establecimiento de los lineamientos generales aplicables en toda la República, para la definición de aquellos conocimientos habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como también de los procedimientos de evaluación correspondientes que se determinarán conjuntamente con las demás autoridades del Ejecutivo Federal competentes.

Esta Dirección se crea desde 1985, dependiente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SEIT) de la Secretaría de Educación Pública, como órgano centralizado de la Administración Pública Federal y tiene bajo su



responsabilidad la educación que se imparta en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial conocidos como CECATI.<sup>11</sup>

Dentro de sus funciones está el contribuir a ampliar la oferta de los servicios de capacitación formal para el trabajo y mejorar la calidad de los mismos, objetivos que habrán de lograrse mediante la conformación de un Sistema de Capacitación Formal para el Trabajo a través del cual se vinculará a los CECATI con el sector productivo para la revisión permanente de planes y programas de estudio y para que los capacitandos tengan acceso a la planta productiva, con objeto de complementar su capacitación y facilitar su adaptación al proceso de la producción, promoviendo asimismo, el reconocimiento oficial de la capacitación adquirida fuera de las aulas.

Con el fin de contribuir al desarrollo individual y colectivo la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, a través de los CECATI imparte las opciones de capacitación para y en el trabajo.

La capacitación para el trabajo se ofrece a través de la impartición de aprendizajes técnico-especializados donde se acentúa el adiestramiento especializado para un desempeño práctico y rápido. Esta capacitación se ofrece por medio de cursos escolarizados formales que se ofrecen en los CECATI y en los centros particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, así como la modalidad de capacitación a distancia, el servicio de Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional adquirida fuera de los recintos educativos y la participación en el Programa de Becas de Capacitación a los Trabajadores (PROBECAT).

---

<sup>11</sup> Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas, Qué es la Dirección General de Centros de Capacitación, Agosto de 1992.

La capacitación en el trabajo va dirigida a la actualización o complemento de preparación de los trabajadores en distintas ocupaciones o técnicas particulares, de acuerdo a las necesidades específicas de las empresas o de los propios trabajadores. Se brinda a través de los cursos de Capacitación Acelerada Específica (CAE) y de los Cursos de Extensión.

### **Estructura Académica:**

Los cursos no exigen antecedentes académicos, en su mayoría, y no constituyen un precedente para la continuación de estudios en otros niveles educativos o para la obtención de grados académicos. Los cursos van dirigidos a cualquier persona que sepa leer y escribir, no obstante existen algunos cursos que por su propia complejidad requieren de conocimientos de otros niveles educativos.

Existe relación entre los cursos de una especialidad con los cursos de otra diferente, lo que posibilita una mayor opción de capacitación y posterior empleo, por lo que el capacitando puede tomar un curso independientemente de otro, completar una especialidad, o bien combinar más de una de ellas. Las especialidades están integradas generalmente de 3 a 5 cursos, con una duración de 100 a 450 hrs. de servicio educativo, atendida durante 3 a 5 meses.

Los cursos están desarrollados en base a criterios de competencia ocupacional lo cual se asegura con una vinculación estrecha y permanente con el sector productivo de bienes y servicios, además de que se complementan con materias de apoyo sobre conocimientos generales y de organización social del trabajo. Los estudios

cursados se acreditan mediante un diploma por curso y otro por especialidad, en el caso de que se cursen todos los que la integran.

Como puede observarse, esta institución tiene una estructura muy similar a lo que el nuevo proyecto de EBNC pretende, sólo que el Consejo habla de competencias laborales y ésta basa su curriculum en competencias ocupacionales, podría decirse que se trata únicamente de nombres distintos, pero con los mismos objetivos. Así, la DGCFT no está estructurando proyectos nuevos, como en el caso de las otras dos instituciones de referencia, simplemente está continuando con las actividades que desde tiempo atrás ha venido realizando.

A la fecha la DAC está trabajando coordinadamente con esta Dirección, en la actualización de la normatividad de control escolar con que se rigen los cursos ordinarios de capacitación para el trabajo, que se ofrecen en los planteles oficiales y particulares con autorización, y el del servicio de Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), asimismo se están rediseñando los formatos de control escolar y certificación de estudios utilizados en estos subsistemas.

## LA CERTIFICACIÓN

Dentro de toda la problemática que he venido planteando respecto a este tema de EBNC, mi interés es en torno a la cuestión de la certificación, debido a que el área en la que me desempeño realiza actividades encaminadas a este fin. Para esto es necesario mencionar cuáles son las funciones que desempeña la Dirección de Acreditación y Certificación (DAC) y sobre todo cómo fundamenta su labor, para ello comenzaré por mencionar las funciones que al respecto tiene la Secretaría de Educación Pública<sup>12</sup>:

- a) Establecer conjuntamente con las demás autoridades federales competentes un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas -intermedios o terminales- de manera parcial o acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.
  
- b) Otorgar validez oficial en toda la República a los estudios realizados dentro del Sistema Educativo Nacional, así las instituciones pertenecientes a éste expedirán certificados y otorgarán constancias, diplomas, títulos o grados académicos a las personas que hayan concluido estudios de conformidad con los requisitos establecidos en los planes y programas de estudio correspondientes, dichos documentos tendrán validez en toda la República<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Secretaría de Educación Pública, Artículo 45 de la Ley General de Educación, Diario Oficial de la Federación, 13 de julio de 1993.

<sup>13</sup> Manual General de Organización de la Secretaría de Educación Pública, Diario Oficial de la Federación, 16 de diciembre de 1994.

La Secretaría para cumplir con estas funciones se apoya en diferentes direcciones generales que tienen a su vez direcciones de área con funciones específicas que contribuyen al logro de estas tareas, entre ellas se encuentra la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación que tiene por objetivo "establecer normas y procedimientos para asegurar la operación del Sistema Nacional de Acreditación y Certificación, y el relativo a la revalidación y equivalencia de los diversos tipos y modalidades educativos impartidos a nivel nacional, así como regular la actuación de los particulares que impartan educación con autorización de la Secretaría<sup>14</sup>.

Este Sistema Nacional de Acreditación y Certificación tiene como objetivo mantener el carácter nacional de la educación, por medio de la normalización integral de los procesos de control escolar de los servicios educativos que regula la SEP, lo cual permite garantizar a la sociedad el saber adquirido y demostrado de los educandos, mediante el otorgamiento de constancias, diplomas, certificados, títulos o grados académicos, para lo cual debe:

- Proponer los procedimientos por medio de los cuales se expidan certificados, constancias, diplomas o títulos a quienes acrediten conocimientos terminales que correspondan a un cierto nivel educativo o grado escolar adquiridos en forma autodidacta o a través de la experiencia laboral.
  
- Proponer lineamientos para el régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, que se establecerá conjuntamente con las demás autoridades del Ejecutivo Federal competentes.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Material de exposición presentado en la Reunión Nacional de Oaxaca, Oax. del 14 al 17 de junio de 1996, donde se presentaron, entre otros temas, las funciones de la Dirección de Acreditación y Certificación.

<sup>15</sup> Secretaría de Educación Pública, Artículo 15 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, Diario Oficial de la Federación, 26 de marzo de 1994.

Para la consecución de este fin, la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación, a través de la Dirección de Acreditación y Certificación (DAC), establece a nivel nacional la normatividad de control escolar a que deberán apegarse las instituciones educativas, así como los documentos a utilizar para la certificación de los estudios realizados, evaluando periódicamente el cumplimiento del marco normativo, con el objeto de detectar y corregir desviaciones, así como comprobar el uso dado a los formatos de certificación mediante la aplicación de auditorías administrativas de tipo cualitativo y cuantitativo<sup>16</sup>.

Actualmente la DAC está llevando a cabo el establecimiento de la normatividad de control escolar y el diseño de los formatos de certificación para el proyecto de "Educación Basada en Normas de Competencia" para lo cual se está coordinando con las siguientes áreas educativas centrales, que dependen de ella normativamente: la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y la Comisión Nacional del Deporte.

Esta perspectiva, se plantea con base a la necesidad de contar con un sistema flexible de capacitación para el trabajo, por medio del cual se recupere la experiencia laboral de los trabajadores, posibilitando el reconocimiento oficial a través del otorgamiento de documentos que validen estos conocimientos adquiridos a través del desarrollo de sus actividades cotidianas, al mismo tiempo que brinda la oportunidad, en la medida de las necesidades e intereses del trabajador, de continuar capacitándose.

---

<sup>16</sup> Material de exposición presentado en la Reunión Nacional de Oaxaca, Oax. del 14 al 17 de junio de 1996, donde se presentaron las funciones de la Dirección de Acreditación y Certificación.

El reconocimiento de estas competencias para el desempeño laboral requiere de un proceso de certificación que sea aceptado por los empresarios, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Así, certificar a la población en edad productiva será el principio básico para dinamizar el mercado laboral, propiciando la igualdad de oportunidades para la incorporación y permanencia en un trabajo.

Uno de los propósitos en el proceso de certificación de competencias es generar información útil para el mercado laboral, al proporcionar datos respecto a los niveles de calificación de la fuerza productiva propiciando credibilidad y confianza en el empleador, sobre lo que el trabajador sabe hacer, sin importar cómo o dónde lo aprendió; ofreciendo, al mismo tiempo, al trabajador un reconocimiento formal a su experiencia.

Para hacer posible este proyecto, se requiere del establecimiento de normas que regulen el proceso de certificación de competencias, determinando para ello puntos de referencia únicos que permitan la comparación entre lo que el trabajador sabe hacer y las competencias requeridas para el desempeño productivo.

Para ello, los sectores productivos establecerán acuerdos sobre las expectativas de desempeño en términos de atributos, conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren de las personas. De este modo, se definirán las normas de competencia laboral que reflejen fielmente las exigencias del mundo del trabajo<sup>17</sup>.

Estas normas de competencia laboral:

---

<sup>17</sup> Secretaría de Educación Pública, Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, México 1995.

- Establecerán un lenguaje común entre empresarios, trabajadores, educadores y estudiantes.
- Serán aplicables en diferentes centros de trabajo y regiones del país.
- Encontrarán aplicación en contextos diversos para facilitar la movilidad de la fuerza laboral.

Para lograrlo se requiere de la integración de un sistema congruente que articule las acciones en materia de normalización y certificación de competencia laboral y que contribuya a la reorientación de los servicios de capacitación estimulando su demanda por parte de los trabajadores y empresarios. Para ello es de suma importancia que los sectores productivos participen en el desarrollo del "Sistema Normalizado de Competencia Laboral" y que las instituciones gubernamentales intervengan en su papel normativo y de promoción.

Así, el 2 de agosto de 1995, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo 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.

Con este proyecto se pretende facilitar la movilidad del trabajador entre industrias y regiones en la medida que vaya certificando los conocimientos que posee. Asimismo, otra estrategia del Plan Nacional de Desarrollo consiste en establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente, por lo cual se dispone la creación de un Sistema de Certificación de



Competencia Laboral el cual estará basado en las normas definidas en el Sistema Normalizado de Competencia Laboral que permitirá dar a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, facilitando la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida propiciando la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral.

Para tales fines es necesario contar con patrones de referencia objetivos o normas técnicas de competencia laboral que permitan identificar las capacidades de las personas y los procedimientos de su evaluación y certificación, a fin de propiciar una mejor planeación de las actividades de capacitación en las empresas y de los servicios de formación para el trabajo.

Para lograr esto se requiere clasificar los conocimientos, habilidades o destrezas necesarios para cada una de las principales funciones laborales que se realizan en las distintas ramas de la actividad económica, mediante la integración de un Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

Así mismo, al tiempo que se definan las normas técnicas de competencia laboral se precisa establecer procedimientos de evaluación, acreditación y certificación objetivos, e integrarlos en un Sistema de Certificación de Competencia Laboral que permita a los trabajadores obtener los certificados, constancias o diplomas a que la Ley General de Educación se refiere.

Este Acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos generales para la definición de las normas técnicas de competencia laboral las cuales comprenderán

las habilidades o destrezas que se requieren para la ejecución de una actividad productiva, asimismo comprenderán los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación. A efecto de lograr este objetivo se pondrán en operación: un Sistema Normalizado de Competencia Laboral y un Sistema de Certificación de Competencia Laboral, en los cuales tendrán participación los diversos sectores que intervienen en los procesos productivos.

El Sistema de Certificación de Competencia Laboral deberá:

- I. Definir los criterios que habrán de satisfacer los procedimientos de evaluación que permitan verificar si el individuo posee los conocimientos, habilidades o destrezas comprendidas en las normas técnicas de competencia laboral, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.
- II. Establecer los principios que normen la expedición de la documentación que certifique el dominio de los conocimientos, habilidades o destrezas definidos en las normas técnicas de competencia laboral.
- III. Garantizar el libre acceso e igualdad de oportunidades a todos aquellos que opten por obtener la certificación de sus conocimientos, habilidades o destrezas de conformidad con las normas técnicas de competencia laboral.
- IV. Generar información disponible para todos los participantes en el mercado laboral, de manera que se facilite el acceso de la fuerza de trabajo a los esquemas de formación de capacitación para el trabajo.

Es necesario determinar los mecanismos adecuados a través de los cuales se realizarán las evaluaciones para poder determinar de manera objetiva el derecho del trabajador a la expedición del documento de certificación correspondiente, además de la necesidad de determinar qué tipo de documento se expedirá de acuerdo a la estructura curricular que se opere, es decir, es necesario en primera instancia contar con una estructura curricular similar en las dependencias que operarán este proyecto de EBNC, sólo de esta forma se podrá hablar de los mismos formatos de certificación, como en el caso de los subsistemas de Educación Básica, Media Superior y Superior, donde a pesar de que se ofrecen en diferentes modalidades y especialidades hay congruencia en el tipo de documento que se expide aún con las variaciones presentadas por la especialidad que ofrecen.

Con ello se detecta una tendencia a la credencialización, donde para poder tener acceso a un determinado puesto de trabajo será necesario la presentación de documentos oficiales que avalen el conocimiento que posee la persona interesada en ocuparlo, independientemente del nivel o especialización del mismo. Así, no bastará con presentar un certificado de Educación Primaria o Secundaria que avale que el interesado sabe leer y escribir, sino que ahora será necesario demostrar además el dominio de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un mejor desempeño laboral.

Habrá que definir qué conocimientos serán susceptibles de certificación y a través de qué documento se le dará el reconocimiento oficial, si será mediante una constancia, una boleta, una certificación o diploma, para ello hay que determinar cuál de ellos tiene más peso respecto a los demás y establecer así, una secuencia progresiva acorde con el nivel de complejidad de los conocimientos, habilidades y destrezas a certificar.

No hay que perder de vista que esta situación de la certificación guarda una relación estrecha con la estructura curricular del plan de estudios y los mecanismos de evaluación a utilizar para tales fines. Por tal motivo el Consejo señala que no podrá pensarse en el proceso de certificación hasta que no estén determinadas las normas de competencia a certificar, y que éstas tengan reconocimiento a nivel nacional. Por ello también señala que los formatos a utilizar deberán ser universales, de modo que al ser expedidos por los organismos certificadores autorizados para tal fin, constituyan una fuente objetiva de información para los empleadores, al indicar qué competencias laborales posee el trabajador.

Cabría preguntarse hasta qué grado esta información será objetiva, y garantizará efectivamente la competencia del trabajador en una actividad determinada, como ejemplo está el caso de las personas que cursamos y terminamos una licenciatura y no tenemos un título que avale la conclusión de nuestros estudios, sin embargo la falta de éste no implica que no tengamos la capacidad suficiente para el ejercicio de nuestra profesión, ni quiere decir que sea más competente una persona que posee el documento que avala los estudios realizados en comparación con otra que no ha concluido con ese trámite meramente administrativo.

Aunque se ha mencionado en algunos documentos referidos a la EBNC, que la falta de documentos que certifiquen la competencia del trabajador en determinada actividad laboral, no será impedimento para que éste pueda acceder al mercado laboral o ascender dentro de la empresa, sería interesante ver más adelante, dentro de algunos años, si es verdad esta situación. Yo me atrevería a pensar que en un futuro próximo no será tan opcional el contar con estos documentos porque de ser así no habría tanta preocupación por tratar de unificarlos, pretendiendo que tengan validez a nivel nacional, que sean reconocidos por todas las empresas; la

preocupación sería únicamente en cuanto a establecer normas de competencia de carácter general, y con base en ellas estructurar los contenidos de los programas de capacitación con esta perspectiva de flexibilidad.

En la certificación se encuentra como principal problema la falta de fundamentos teóricos que le den soporte, a través de los cuales se pueda justificar su existencia y las actividades que en torno a ella se vienen realizando. Como se observó, sólo existe una fundamentación legal que confiere a la SEP la función de certificar los estudios de los subsistemas que dependen de ella, pero cabría preguntarse con base a que criterios se determina la expedición de una constancia de estudios, una certificación, una boleta, un diploma e inclusive un título, así como el determinar cuál de ellos tiene mayor peso. Lo cierto es que hoy en día, ante las reducidas posibilidades de encontrar un trabajo se hace necesario contar con documentos que avalen que tenemos un determinado nivel de estudios o conocimientos en un área específica.

Aún cuando se habla de la existencia del Sistema Nacional de Acreditación y Certificación y de sus funciones encaminadas al establecimiento de la normatividad integral de los procesos de control escolar, se vuelve a detectar esta falta de elementos teóricos que apoyen y orienten su ejercicio.

Se habla de la conveniencia de que los documentos de certificación que se expidan proporcionen información respecto al nivel de calificación de la fuerza de trabajo, continuando la pregunta de qué tipo de documento se utilizará para certificar los diferentes niveles, haciendo necesaria la definición de cada uno de los documentos a expedir y determinar su valor -mayor o menor- respecto a los demás.

Es decir, para la certificación de estudios utilizamos constancias, boletas, certificado de terminación de estudios, certificación de estudios, diplomas y títulos; pero cómo determinar cuál tiene mayor peso que otro, por el documento en sí mismo, en qué momento expedir cada uno de ellos.

Aquí se presenta otro problema, debido a que la estructura curricular de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial es muy diferente a la propuesta por la Comisión Nacional del Deporte y ambas difieren de la estructura curricular con que ha venido operando sus proyectos la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. Así, mientras la Comisión Nacional del Deporte sólo habla de la entrega de un diploma al final de los estudios realizados en cada nivel, la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial expedirá diferentes documentos que certificarán desde una unidad de competencia hasta la carrera completa, por último está el caso de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo que considera para la certificación de sus cursos las constancias y diplomas, los cuales se expiden hasta el final del curso correspondiente.

Se plantea la necesidad de establecer procedimientos objetivos de evaluación, que permitan verificar que el trabajador posee los conocimientos, habilidades y destrezas para el desarrollo de una actividad determinada. Así como la certificación de estos conocimientos, la cual se pretende que sea aceptada por los empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto. Su propósito será generar por sí misma, información útil para el mercado laboral al proporcionar datos respecto de los niveles de calificación de la fuerza productiva. Para el logro de este propósito será necesario el establecimiento de normas que regulen el proceso de certificación de competencias, sin embargo será necesario, también, definir qué tipo de documento

se expedirá y en qué momento, tratando de unificar estos parámetros que garanticen su aceptación a nivel nacional.

## **PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTA EN EBNC**

Uno de los principales problemas que se están enfrentando es respecto a la definición de normas de competencia, y es de comprenderse, porque la verdad es casi imposible poder acordar con todas las empresas, en primera instancia, la definición de los puestos de trabajo, considerando que al conjunto de actividades similares o completamente idénticas se les pueda asignar un mismo nombre, en segunda instancia se debe determinar cuáles serán los conocimientos, habilidades y destrezas que se requiere domine el trabajador para el buen desempeño de esa labor.

Ante esta situación se optó por crear grupos transversales donde participan las instituciones educativas interesadas en una actividad similar, organizándolas en diferentes áreas productivas como son algunas de ellas las de bienes y servicios, agropecuaria, industrial, tecnología mecánica, tecnología eléctrica y electrónica, telefonía, comercio, servicio postal y mensajería, construcción, manufactura de textiles y prendas de vestir, trabajo de oficina, administración de personal, etc.

En estas reuniones las instituciones participantes exponen cual es su experiencia en esta nueva modalidad educativa y que trabajos o avances llevan en el proyecto que están implementando, observándose que el tiempo para estas reuniones es muy

poco, además de que existe una gran desorganización en la realización de las mismas.

En una hora no pueden llegar a exponer sus avances todas las instituciones participantes, además de que se observa que durante su exposición lejos de explicar cuál es el proyecto que están trabajando para poner en marcha la propuesta de EBNC, qué problemas enfrentan, cuáles son los requerimientos para su operación, qué actividades pueden ir realizando conjuntamente con las otras instituciones, que se supone están dentro del mismo rubro, se pierden en otro tipo de situaciones, pues se jactan la mayor parte del tiempo de poseer un amplio conocimiento y experiencia en el tema, tratando de demostrar a los demás de que están haciendo lo conducente y llevan grandes avances, para lo cual se remiten a situaciones anteriores, haciendo una remembranza de las actividades que han venido realizando normalmente, pero que no tienen mucho que ver con esta nueva alternativa que se propone y no logran concretar que avances llevan específicamente en cuanto a EBNC.

Con las instituciones que ya han avanzado al poner en marcha sus proyectos piloto con base a EBNC, el Consejo está asumiendo una actitud de no querer reconocer sus programas, argumentando que éstos no fueron trabajados en coordinación con él, por lo cual en sus formatos de certificación no podrán hacer alusión a que están certificando con base a normas de competencia. Como respuesta, estas instituciones han manifestado que no van a detener sus programas de capacitación en espera de que el Consejo se organice para llevar a cabo la definición de las normas de competencia, estructura los planes de estudio y diseña los mecanismos de evaluación para la posterior certificación.



Con la DGETI, estamos enfrentando el siguiente problema con el Consejo, primero manifestó que no reconocía los trabajos que esta institución ha venido realizando en su proyecto piloto, argumentando que se trata de un estudio de campo producto de una encuesta con la que sustenta su propuesta pedagógica, lo cual no implica que esté basada en normas de competencia, por tal motivo no permitió que los formatos con los que certificará lleven la leyenda de "Educación Basada en Normas de Competencia", debido a que la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas que certificará están basados en contenidos de planes y programas de estudio, con estructura modular, desarrollados por la DGETI y no de acuerdo con las normas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral<sup>18</sup>. Ahora está solicitando se le entreguen las normas que fueron definidas con el sector productivo a fin de someterlas a un proceso de revisión, ajuste y validación, a lo cual no está dispuesta a acceder la DGETI, pues supone que con estas actividades el Consejo se adjudicará su trabajo.

En un inicio la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación (DGAIR), se vio excluida de los trabajos que se estaban realizando al respecto, cuando se manifestó esta inquietud al Consejo, argumentó que no era facultad de ella la certificación de competencias laborales por estar referida a capacitación para el trabajo y hasta después de explicar y fundamentar nuestra función desde un marco legal es que se nos incluyo en las actividades.

Sin embargo, como mencione anteriormente, el Consejo desconoce los avances que sobre esta materia lleva a cabo la DGCFT, de la cual podría aprovechar la experiencia que tiene y no partir de cero, también la DGETI se está enfrentando con

---

<sup>18</sup> Comunicación interna donde el Director General de Acreditación, Incorporación y Revalidación da a conocer las consideraciones que el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral realizó con respecto a los formatos de certificación del proyecto piloto de EBNC en DGETI.

esta situación, pues ya requiere certificar a sus egresados del proyecto piloto que implemento a nivel nacional, para lo cual está solicitando nuestro apoyo. Al respecto el Consejo ha expresado que a fin de evitar confusiones deberá especificar en estos formatos que la certificación se efectuará con base a sus propios planes y programas de estudio y no de acuerdo a normas de competencia. Con esta posición se está observando un descontento por parte de las instituciones educativas, las cuales lejos de tratar de acercarse y llegar a un acuerdo con el Consejo, están manifestando una actitud de desapego, comentando que con el Consejo y sin él sus actividades de capacitación continuarán y van a certificar a sus egresados con sus propios formatos.

Aunque la DAC, está trabajando coordinadamente con estas instituciones el diseño de estos formatos, se observa una gran diferencia entre ellos, y no podemos establecer por el momento un solo diseño para las tres instituciones, ya que desde la organización del plan curricular se detectan grandes diferencias, lo cual trae consigo que se esté hablando de formatos muy diferentes de un subsistema a otro.

En cuanto a la formación de personal docente para implementar este proyecto, se presenta una situación que ha dificultado el desarrollo de este modelo educativo, en la medida en que el docente se niega a abandonar su papel de poseedor y transmisor del saber, se observa un arraigo en la forma de concebir el proceso enseñanza-aprendizaje, el poder que ello implica por lo que cuesta trabajo abandonar este esquema y convertirse ahora en un mero facilitador del aprendizaje, haciendo referencia a los principios de la autogestión pedagógica y de la escuela nueva que dan un papel más activo al alumno en la construcción del conocimiento, señalando que ahora el alumno es quien marca los ritmos de trabajo, adquiriendo un papel dinámico en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así, se observa la necesidad de formar instructores con nuevos métodos educativos que posibiliten el desarrollo de este modelo, ya que no basta con una estructura modular de los programas de estudio, o con cambiar el aula de trabajo por talleres equipados con los últimos avances de la tecnología, sustituir el pizarrón por rotafolios o pintarrones, la forma de distribución de los pupitres en el aula, etc. todo esto no es suficiente si no se cambian los medios didácticos, la forma de transmitir el conocimiento que, como lo han manifestado estas instituciones de referencia, es uno de los principales obstáculos con que se están enfrentando.

Se observa también una diferenciación muy marcada en cuanto a los formatos que se expedirán en este proyecto de EBNC, esto dependiendo de la institución que lo está operando, así mientras que la CONADE diseñó su plan de estudios en 10 niveles, al cabo de los cuales expedirá un diploma para la certificación correspondiente; la DGETI habla de un plan curricular estructurado en unidades de competencia, submódulos y módulos, proponiendo al final de cada una de estas partes la expedición de una constancia de unidad de competencia, constancia de submódulo, una boleta de módulo, respectivamente, y un diploma de nivel al concluir todos los módulos correspondientes a la especialidad. Por consiguiente es fácil adivinar que la estructura y características de estos documentos son muy distintas de una institución a otra con lo cual se detecta el problema al que nos enfrentaremos en cuanto a la unificación de formatos de certificación con validez a nivel nacional y con características universales.

Aunque se habla de la flexibilidad que tendrán los programas de capacitación basados en normas de competencia, en su inicio, como podrá observarse, plantean una secuencia que implica la necesidad de ir avanzando conforme está estructurado el programa de capacitación, es decir que en un principio no podremos dar la

oportunidad de que el interesado se inscriba en el área que le interesa, sin la necesidad de tener que aprobar las anteriores, esto debido a que los contenidos de cada módulo o nivel no se han concluido en su totalidad.

Con la creación de este nuevo proyecto de EBNC, el Consejo está cuestionando las funciones de la DGCFT, en el sentido de que ésta viene realizando un trabajo similar al que ahora se pretende y lejos de tratar de aprovechar la experiencia que posee esta institución, ha tratado de impedir que continúe con el desarrollo de sus actividades a fin de evitar confusiones o duplicidad de actividades, cosa que es imposible dado que no se pueden detener las actividades de esta Dirección mientras el Consejo aclara como va a realizar su trabajo. Incluso llegó a manifestar que esa Dirección estaba trabajando ilegalmente porque sus planes no están reconocidos ante él. Con ello se hace evidente el profundo desconocimiento que existe por parte de éste en cuanto a las funciones de esa institución.

Así, ante esta situación la DGCFT ha argumentado que estas funciones las viene realizando desde hace aproximadamente 30 años, además de que ella habla de competencia ocupacional y no de competencia laboral como se establece en el proyecto de EBNC, lo cual parece sólo un juego de palabras o de términos, que quizá implican lo mismo, pero que sin embargo es absurdo el tratar de frenar o detener las actividades de una institución que, desde tiempo atrás las viene realizando a nivel nacional, sólo porque ahora se crea un nuevo organismo con funciones similares que debería de tratar de aprovechar la experiencia que esta institución posee en cuanto a la formación y capacitación de recursos humanos para no partir de cero.

Como puede observarse cada una de estas áreas educativas está trabajando de forma independiente y aunque todas están partiendo del principio de la Educación Basada en Normas de Competencia, la estructura curricular de sus propuestas difiere, así como el avance que han logrado. La única institución que a la fecha se está coordinando con el Consejo de Normalización es la DGETI, que lleva un mayor adelanto en el desarrollo de su propuesta y que incluso ya tiene egresados a nivel nacional en el área de mecánica automotriz, piloteo que fue posible por el financiamiento que recibió del Consejo, el cual le permitió equipar los centros de capacitación en cada entidad donde se pondría en marcha el proyecto.

## CONCLUSIONES

El tiempo en que se planea llevar a cabo el establecimiento de esta alternativa de Educación Basada en Normas de Competencia es sumamente reducido.

Para la integración de un modelo educativo propio para México, se están tomando modelos muy variados entre sí, que corresponden a países con una economía muy avanzada respecto a nuestro país, además de que se está tratando de formar un híbrido, retomando partes de un modelo y de otro sin considerar los factores económicos, políticos, sociales y culturales que influyen en el éxito o fracaso de una propuesta de este tipo.

No hay una vinculación o coordinación entre las instituciones que están poniendo en marcha sus proyectos piloto, en un intento por aterrizar esta propuesta, lo cual está originando que cada quien estructure su programa de acuerdo al modelo del país que más le agrade o considere más novedoso.

Al interior del Consejo, como órgano regulador de este proyecto, se observa una falta de coordinación y claridad entre las funciones que está desempeñando así como un total desconocimiento de las actividades que al respecto la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo lleva a cabo, desaprovechando la posibilidad de recuperar la experiencia que ésta tiene en la materia.

Ante la falta de coordinación en los trabajos de definición de normas de competencia laboral, cada institución está trabajando aisladamente su propuesta, observándose diferencias muy marcadas en su estructura curricular y en consecuencia en el diseño y cantidad de los formatos con que certificarán estas competencias.

El Consejo lejos de tratar de vincular estas acciones que se están realizando al respecto, está asumiendo una actitud de imputar o no dar crédito al trabajo que estas instituciones están realizando, argumentando que ante ella no hay normas de competencia nacionales que estén registradas, en consecuencia a comunicado a estas instituciones que no podrán utilizar en sus formatos de certificación la leyenda de "Educación Basada en Normas de Competencia".

Con esta nueva alternativa de capacitación de recursos humanos es necesario llevar a cabo la preparación de instructores, con una nueva pedagogía basada en los preceptos de la educación nueva y la autogestión pedagógica, donde se propone una educación acorde a los intereses del educando, donde el maestro se convierte en un facilitador del aprendizaje, el alumno marca el ritmo en que se abarcarán los contenidos de aprendizaje, los cuales están determinados con base a sus intereses.

Se pretende que con el proyecto de EBNC el trabajador pueda acceder a mejores condiciones dentro del trabajo obteniendo, en la medida que se capacite, mayores posibilidades de ascender en la estructura laboral, incluso tener mayor movilidad dentro de las empresas con miras a mejorar sus ingresos, lo cual reedituará en un mejor modo de vida, aclarando que la certificación de competencias laborales será opcional, sin embargo habrá que ver que tan cierta es esta afirmación y no en un

futuro próximo se delegue a los trabajadores que no cuenten con los documentos que certifiquen su competencia para el desarrollo de una actividad laboral.

Se observa una clara tendencia a caer en una situación del credencialismo, donde lo que cuenta son los documentos que avalen la capacidad del trabajador para poder acceder a un empleo.

Para poder llevar a cabo este objetivo de contar con documentos de certificación que tengan reconocimiento a nivel nacional y permitan el tránsito de los trabajadores en las empresas, será necesario que se coordinen realmente el Consejo de Certificación y la Dirección de Acreditación y Certificación, a fin de poder determinar qué tipo de documentos se expedirán, procurando que haya homogeneidad entre las diferentes áreas laborales.

En la medida que efectivamente se logren coordinar tanto las empresas, las instituciones educativas y el Consejo, como órgano rector de este proyecto, será posible llevar a cabo la integración no sólo de las normas de competencia, sino de catálogos donde se incluyan los puestos de trabajo, persiguiendo con esto que se evite la duplicidad de funciones y se pueda determinar para cada puesto las actividades propias de éste y con base en ello determinar la estructura curricular acorde a esos fines.

Es necesario rescatar la función de la Dirección de Acreditación y Certificación precisamente en cuanto a la función que el Ejecutivo Federal le otorga como



institución certificadora a nivel nacional, ya que en esa medida se podrá garantizar la expedición de formatos únicos con reconocimiento a nivel nacional.

Además, aquí hay que considerar que otro problema que se está generando es en cuanto a las indicaciones que el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, está realizando con base a las propuestas de formatos de certificación que se le han presentado. Estas indicaciones u observaciones que se envían a la Dirección, van en el sentido de que ante él no existen aún normas de competencia laboral registradas por estas instituciones, además de que, según él, tampoco tienen un carácter nacional; por esta situación es que el Consejo ha indicado que los formatos de certificación que se expidan no podrán hacer alusión a que el servicio que ofrecen está fundamentado en Normas de Competencia Laboral.

Como es de suponerse no es suficiente con tratar de copiar un modelo extranjero e implantarlo en nuestra sociedad tal cual, debido a que las condiciones son muy distintas y no se puede garantizar que obtendremos los mismos beneficios que dio al país del que procede.

En nuestros días, lo más novedoso en cuanto a formación y capacitación de recursos humanos es la Educación Basada en Normas de Competencia, a la cual se le ha visto como la piedra angular de la cual depende en gran medida la solución a nuestros problemas económicos, en la medida de que a través de este proyecto se logre una mayor vinculación entre la educación y el sector productivo.

Habrá que considerar que la adopción y puesta en marcha de esta alternativa educativa, tan prometedora, no podrá darse de una forma automática que a corto plazo comience a generar cambios, por lo cual es necesario también considerar los obstáculos que tenemos que enfrentar para poder llevar a cabo su implantación. Dentro de ellos se presenta la falta de instructores con una formación adecuada para guiar este proceso educativo que definitivamente rompe con el modelo de la escuela tradicional.

Es necesario crear consciencia en la población respecto a la educación, visualizándola como un proceso continuo, durante toda nuestra vida. También considerar que la implantación de esta alternativa no es automática, debido a la idiosincrasia de los países de donde proviene, además de que es necesaria una coordinación de las actividades entre las distintas instituciones donde se está operando, a fin de poder organizar los trabajos que se están realizando y recuperar la experiencia que cada una de las instituciones participantes tiene al respecto.

Otro problema que se deriva de este proyecto es el de la certificación, pues se plantea dentro de los beneficios que brindará, que el trabajador contará ahora con documentos que avalen los conocimientos que posee para la realización de una actividad específica, lo cual le permitirá acceder a mejores oportunidades de trabajo y en consecuencia mejorar su nivel de vida. Sin embargo, no se ha concretado cuándo expedir un diploma, una certificación, una boleta o una constancia, considerando cuál de estos documentos tiene mayor valor curricular respecto a los demás.

Aquí el problema que se está detectando es la falta de unidad, entre las diferentes instituciones educativas, para definir en primera instancia la organización de la estructura curricular que servirá de soporte para estos proyectos en torno a EBNC y en segundo lugar, establecer con qué documentos se certificarán estos estudios permitiendo diferenciar el nivel de especialidad de los mismos.

Un factor que está interviniendo directamente en el desarrollo de las actividades de la Dirección de Acreditación y Certificación, es la escasa información que posee sobre este tema. Esta situación se debe a que el director general y su asesor son quienes asisten a las reuniones donde se están llevando a cabo los acuerdos con las instituciones participantes, tanto particulares, del sector productivo como las dependencias del gobierno involucradas, y esta información llega a nosotros ya fragmentada y la mayoría de las veces sólo de manera verbal, por lo que no contamos con documentación que en la medida que nos informe sobre la operación de esta alternativa, nos permita realizar mejor nuestras actividades y brindar, al mismo tiempo, un mayor apoyo a las instituciones que normativamente dependen de nosotros.

Se requiere analizar los puntos comunes y posibles discrepancias entre la certificación de los cursos de la CONADE, la DGETI y la DGCFT así como los lineamientos establecidos por el Consejo, con la finalidad de que se pueda, de manera concertada, desarrollar formatos de certificación comunes para que reflejen las características de la EBNC, al mismo tiempo que brinden información objetiva respecto al nivel de especialización de los conocimientos, habilidades y destrezas que se certifican.

Es necesario que la SEP, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, expidan una reglamentación para establecer un régimen de certificación referido a la formación para el trabajo, para ello vuelve ha ser necesario aclarar mediante qué documento se certificarán determinados conocimientos, habilidades y destrezas obedeciendo al nivel de especialización de los mismos.

La realización de este trabajo, me permitió conocer más respecto a este tema que estoy operando en la SEP, tener claro cuales son las tendencias que la educación está adoptando en la actualidad y la necesidad que se plantea de continuar preparándonos para poder acceder a mejores condiciones de trabajo, también me permitió obtener un panorama más amplio de los objetivos que se persiguen con esta alternativa, así como los obstáculos que enfrenta, ver esta situación desde una perspectiva pedagógica y no sólo como una actividad meramente administrativa, es decir que no debemos olvidar que un "problema" siempre debe ser visto en conjunto, analizando que factores inciden en su determinación y comportamiento y no tratar de verlo como algo aislado. Para abordar el problema de la dispersión que en cuanto a la certificación se está enfrentando, con las distintas instituciones que operan este proyecto, se detecta la falta de una conceptualización en cuanto a los formatos que se expiden, qué valor tiene cada uno de ellos, cómo se expedirán y cómo se podrá lograr unificar estos a nivel nacional.

Es necesario atender este tipo de situaciones y no sólo limitarnos a diseñar formatos que difieren demasiado de una institución a otra, sin tener claro cuál es la finalidad del mismo y qué valor curricular proporciona al interesado.

Una situación problemática a la que me enfrente en el desarrollo del presente trabajo fue la falta de información documental, ésta no ha fluido como debiera ser para tener un mayor conocimiento que garantice el éxito de las actividades que al respecto se están emprendiendo en la SEP. Es un burocratismo el que se observa al interior, que impide que las personas que estamos trabajando este proyecto, con las instituciones educativas, podamos plantear mejores alternativas de solución, lo cual retrasa nuestra labor. Un ejemplo de ello es el diseño de formatos que se efectuó para la DGETI, el tiempo que implicó diseñar la estructura de cada uno de ellos, determinar cuantos formatos diferentes se elaborarían y mandarlos al área de dibujo para la elaboración de los originales mecánicos y una vez concluidos, nos informan que habría que hacerle cambios porque el Consejo así lo informo en los acuerdos que en una reunión se tomaron y hasta tiempo después se nos notifica. Así la falta de información es una de las situaciones que más están afectando el desarrollo de esta propuesta.

En lo personal me costo mucho trabajo poder concluir este trabajo, por la falta de información documental al respecto, los obstáculos que al interior de mi propia dirección encontré para tener acceso a ella, además de las cargas excesivas de trabajo en la oficina y las salidas a provincia que me impedían avanzar al ritmo de los demás. Sin embargo, a pesar de todos estos tropiezos considero que fue una experiencia provechosa, porque como indique anteriormente me permitió obtener una visión distinta de la situación que prevalece en torno a este tema, además de que significó un verdadero reto el combinar la escuela con el trabajo, el volver a regresar a los libros y documentarme con una visión distinta ya no sólo de revisar documentos normativos que se plasmarán en una normatividad a través de la cual se certificarán determinados conocimientos, sino lo más valioso el darme cuenta del contexto en el que se está desarrollando esta propuesta, y la problemática que enfrenta, dejando como una posible línea de investigación la situación de la

certificación, sus objetivos, tendencias y posible enfoque pedagógico en el que se pueda encuadrar y orientar sus actividades para que deje de desarrollarse sólo desde un marco legal.

Como pedagoga considero que puedo incidir en mi labor, precisamente al proponer una revisión de la situación que actualmente guarda la certificación de estudios, la cual se ha venido abordando únicamente desde un marco legal que fundamenta la facultad de la SEP de normar este procedimiento a nivel nacional. Sin embargo, ahora que se plantea la necesidad de expedir documentos con características similares a nivel nacional, que certificarán estudios en diferentes grupos ocupacionales es que se detecta este problema de cómo determinar en qué casos se expide cada uno de los propuestos, es decir que diferencia hay entre emitir una constancia o un diploma, cuál tiene mayor crédito y por qué, sobre todo unificar su diseño a nivel nacional.

La tarea a desarrollar es ardua y necesariamente tendrá que partir de una base que fundamente la definición de lo que se entenderá por certificación, sus tendencias, objetivos que persigue y a partir de esos referentes determinar qué es una constancia, una boleta, un certificado, un diploma, etc., qué tipo de conocimientos certifican, es decir que refleje el nivel de especialidad que tienen los conocimientos que está avalando y en consecuencia determinar cuándo se expedirá cada uno de ellos, esto acorde a la estructura curricular propuesta.

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Secretaría de Educación Pública, **Ley Federal del Trabajo.**
  
- Secretaría de Educación Pública, **Ley General de Educación**, Diario Oficial de la Federación, 13 de julio de 1993.
  
- Secretaría de Educación Pública, **Plan Nacional de Desarrollo**, Diario Oficial de la Federación, 31 de mayo de 1995.
  
- Secretaría de Educación Pública, **Acuerdo 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**, Diario Oficial de la Federación, 2 de agosto de 1995.
  
- Secretaría de Educación Pública, **Programa de Desarrollo Educativo, 1995 - 2000.**
  
- Secretaría de Educación Pública, **Manual General de Organización de la Secretaría de Educación Pública**, Diario Oficial de la Federación, 16 de Diciembre de 1994.

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Comisión Nacional del Deporte, **Sistema de capacitación y Certificación para Entrenadores Deportivos (SICCED)**, marzo de 1996.
  
- Secretaría de Educación Pública, **Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral**, México 1995.
  
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, **Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral**, México, 1996.
  
- Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, **Sistema normalizado de competencia y modernización de la capacitación, proyecto experimental DGETI en EBNC**, ponencia.
  
- Dirección General de Centros de Formación para el trabajo, **Proyecto Experimental de Formación para el Trabajo Basada en Competencias**, México, noviembre de 1995.
  
- Dirección General de Desarrollo del Deporte, **Programa de Capacitación para entrenadores Deportivos 1ª Fase y Anexos**, fotocopias.



## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Dirección General de Desarrollo del Deporte, **Folleto explicativo ¿Qué es el SICCED?**
  
- Carolyn A. Prescott, Educación y Trabajo: **Hacia un Esquema Curricular Integrado, Proyecto del Sistema Integrado de Currículums para la Educación de la Fuerza Laboral**, Center for Occupational Research and Development.
  
- Agustín E. Ibarra Almada, **Reforma Estructural de la Formación y Capacitación de los Recursos Humanos en México**, en Memoria del Seminario Estrategia y Desarrollo del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, San Juan del Río Querétaro, Diciembre de 1995.
  
- Universidad Pedagógica Nacional, **Programa de Titulación para egresados de las licenciaturas plan 1979 de la Unidad Ajusco, Opción: recuperación de la Experiencia Profesional**, Antología, junio de 1996.
  
- Asociación Canadiense de Entrenadores, **Programa Nacional de Certificación de Entrenamiento, Teoría del Entrenamiento Niveles 1, 2, 3, 4, 5**, 1600 James Naismith Drive, Gloucester, Ontario. Canadá 1993.

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, **qué es la Dirección General de Centros de Formación para el trabajo**, México, 1994.
- Dirección de Acreditación y Certificación, **Material de exposición de la Dirección de Acreditación y Certificación, presentado en la Reunión Nacional de Oaxaca, Oax. del 14 al 17 de junio de 1996.**