

**“EL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE
CARRERA, UN NUEVO ENFOQUE DE
COMPETENCIA LABORAL BASADO EN LA
CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN” CASO:
CONAGUA.**

T E S I S

**Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.**

PRESENTAN:

SALGADO OBREGÓN LIZBETH GUADALUPE.

URBINA TENORIO VERÓNICA.

Asesor de Tesis.

Profa. Ma. Del Carmen Treviño Carrillo

AGRADECIMIENTOS

A ti mi DIOS: Por darme la vida, la oportunidad de existir y lo mejor de todo, darme una familia maravillosa que me ama. Por cuidarme e iluminarme para no caer en los momentos difíciles darme la fuerza para cada día emprender una misión.

A ti mamá lupita: Por ser el pilar de mi vida, por ser la persona que me enseñó a ser mujer de bien y luchar por lo que quiero. Gracias mamita por esa conexión de amor que solo tú yo sabíamos que existía, por tu experiencia, tu sabiduría, tus enseñanzas, tu valentía, tus consejos, tus alegrías, que fueron los cimientos para mi vida y crecimiento, porque aunque ya no estés físicamente se que siempre estoy en tus oraciones como un Ángel que me protege. A ti mi mamita linda con todo mi Amor dedico este proyecto, tú que me enseñaste el camino de la vida y ahora eres mi ejemplo a seguir de una mujer guerrera que siempre lucho hasta el final... TE AMO mamita este logro es el resultado de lo que me has enseñado.

A ti mami y papi: Primero por haberme dado un hogar lleno de amor y respeto, por su gran amor incondicional, por que juntos sin saber ser padres han hecho una excelente tarea, al saber guiarme y orientarme desde mi existir en esta vida de lucha constante, siendo yo su prioridad haciendo a un lado sus propios proyectos de vida, por saber comprenderme escucharme y brindarme ayuda cuando fue necesario, a ustedes les dedico todos mis logros esto lo hicieron ustedes felicidades por ser yo su proyecto de vida sin esperar nada a cambio. LOS AMO, LOS RESPETO Y LOS ADMIRO.

A mis hermanos Iván y Jair: Que con su grande ejemplo de perseverancia me han sabido guiar con amor para salir adelante, gracias por cuidarme y preocuparse siempre por su hermana menor, pero sobre todo por enseñarme a creer en mí y motivarme con sus éxitos hacer las cosas con dedicación y de la mejor manera. LOS AMO.

A mis tíos y primos: Que son parte de mi sangre y todos han dejado una enseñanza en mi vida porque de una u otra manera estuvieron pendientes a lo largo de este proceso, brindándome su apoyo incondicional.

A Sara y Ari: Por su cariño, por llenarnos de ilusión con la existencia de dos seres que son tan esperados. A mis sobrinos, Hade y Santi que aun sin conocerlos, se han convertido en la alegría más importante de nuestras vidas, siendo ahora ustedes el proyecto de nuestra familia.

A ti Sam: por encontrar el amor, por motivarme a seguir cada vez que sentía caer y por los momentos felices que me has dado gracias.

A mis amigos: Por su amistad incondicional, Caro, Rodrigo, Raquel y Alva, por que en los momentos de crisis y risas, siempre están presentes a cualquier hora. A ti lulú que por tu lealtad te convertiste en mi hermana, por cuidarme aconsejarme y siempre caminar juntas.

A mis maestros: María del Carmen Treviño, María Elena Becerril, Enrique Gómez y Heidi Adán, gracias por sus consejos y experiencias que me enseñaron y que aprendí, por la oportunidad y el tiempo dedicado a dirigir este proyecto.

A todos ustedes gracias por ser tan especiales por dejar huella en mi vida y permitirme compartir un logro más... Liz

AGRADECIMIENTOS

A dios:

Por permitirme culminar este proyecto en mi vida, por proveerme de lo necesario para alcanzar mis metas, por darme la fuerza para enfrentar las situaciones adversas pero sobre todo por brindarme la oportunidad de ver llegar este día y compartirlo con mi familia.

A mis padres:

Por confiar en mí, porque a pesar de todo siempre han estado a mi lado, por enseñarme que cuando las cosas cuestan se disfrutan más, quiero que sepan que los admiro y los respeto y que este logro es también de ustedes.

A mis hermanos y sobrinos:

A mis hermanos Angélica y Miguel Ángel por compartir conmigo este proyecto. A mi hermana Karina por estar conmigo en las buenas y en las malas, por apoyarme incondicionalmente y por impulsarme a seguir adelante. A mis sobrinos Aarón, Brandon y Karen por contagiarme de su alegría, por regalarme una sonrisa en los momentos difíciles, les expreso que son mi motivación y el motor de mis acciones.

A mis amigos:

Lupita, Omar y Fermín por compartir conmigo tantas cosas, por brindarme su amistad y apoyo incondicional cuando más lo necesite, por aceptarme como soy, porque a pesar de nuestras diferencias la amistad prevalece, gracias por su amor, comprensión y tolerancia.

Este trabajo que hoy culmino lo dedico especialmente a ustedes, mil gracias.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
-------------------	---

CAPÍTULO I. LAS COMPETENCIAS LABORALES: UNA PERSPECTIVA PARA LA PRODUCTIVIDAD.

1.1.- Competencias laborales.....	11
1.2.- Surgimiento de las competencias laborales.....	13
1.3.- Competencias laborales en el mundo.....	16
1.4.- Competencias laborales en México.....	22
1.5.-Normalización de competencias laborales.....	29
1.6.- Tipos de competencia laboral.....	31
1.7.- Certificación de competencia laboral.....	33
1.8.- Qué beneficios tiene la certificación de competencia laboral.....	34

CAPÍTULO II. LA CAPACITACIÓN COMO UNA ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD.

2.1.- La capacitación en México.....	38
2.2.- Conceptos de Capacitación.....	43
2.3.- Marco Jurídico de la Capacitación.....	44
2.4.- El Proceso Administrativo de la Capacitación.....	47
2.5.-Diferencia entre Capacitación Tradicional y Capacitación basada en Competencia Laborales.....	51

2.6.- Ventajas al tomar en cuenta la Competencias Laborales para impartir la capacitación en las organizaciones.....	52
2.7.- La Capacitación en el Sector Público.....	53

CAPÍTULO III. EL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA UN NUEVO MODELO DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN EN LA CONAGUA.

3.1.- La Comisión Nacional de Agua y sus Antecedentes.....	61
3.2.-El Servicio Profesional de Carrera una competencia laboral en la conagua.....	68
3.3.- Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.....	79
3.4.- La importancia de que los servidores públicos obtengan la certificación de capacidades.....	91
3.5.- Beneficios de la certificación para el servidor público en el Servicio Profesional de Carrera y sus ventajas dentro de la CONAGUA.....	92

CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE UN CURSO INDUCTIVO DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN BASADO EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

4.1.- Análisis situacional: para la Aplicación del Curso.....	98
4.2.- Aplicación del Proceso Administrativo de la Capacitación para el diseño del curso.....	113

4.3.- Desarrollo del Curso de Capacitación y Certificación basado en el SPC.	119
4.4.- Conclusiones.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	133
GLOSARIO.....	140

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Cinco componentes del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) apoyado de algunos organismos.

Cuadro 2: Presentación clásica de una norma de competencia.

Cuadro 3: Historia de la capacitación en México.

Cuadro 4: Marco jurídico de la capacitación.

Cuadro 5: Proceso Administrativo de la capacitación propuesto por Roberto Pinto Villatoro.

Cuadro 6: Proceso Administrativo de la capacitación planteado por Alfonso Silíceo.

Cuadro 7: Diferencia entre capacitación tradicional y capacitación basada en las competencias laborales.

Cuadro 8: Acciones propuestas en el Programa de Modernización de la Administración Pública.

Cuadro 9: Rediseño y actualización institucional

Cuadro 10: Antecedentes de la CONAGUA.

Cuadro 11: La CONAGUA un organismo desconcentrado.

Cuadro 12: Organigrama de la COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA.

Cuadro 13: Derechos y Obligaciones de los servidores públicos del sistema.

Cuadro 14: Estructura del Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

Cuadro 15: Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.

Cuadro 16: Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Cuadro 17: Pregunta 1 ¿Qué es el Servicio Profesional de Carrera?

Cuadro 18: Pregunta 2 ¿Conoces los Siete Subsistemas que componen el Servicio Profesional de Carrera? Mencionalos.

Cuadro 19: Pregunta 3 ¿Qué puestos comprenden el Servicio Profesional de Carrera?

Cuadro 20: Pregunta 4 ¿Cuál es el objetivo de la Ley del Servicio Profesional de Carrera?

Cuadro 21: Pregunta 5 ¿Del artículo 10° de la Ley del Servicio Profesional de Carrera habla de los derechos y obligaciones de los servidores públicos. ¿Sabes cuáles son? Mencionalos.

Cuadro 22: Pregunta 6 ¿Conoces cuál es la función del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades?

Cuadro 23: Pregunta 7 ¿Cuál es el proceso a seguir para la Certificación de Capacidades?

Cuadro 24: Pregunta 8 ¿Haz tomado un curso acerca del Servicio Profesional de Carrera? Si - No y ¿Cuánto tiempo tiene?

Cuadro 25: Pregunta 9 ¿Qué ventajas tiene el ser Servidor Público de Carrera?

Cuadro 26: Pregunta 10 ¿Consideras importante la impartición de un curso de Inducción del Servicio Profesional de Carrera? Si - No ¿Por qué?

Cuadro 27: Metodología aplicada al curso de capacitación y certificación de capacidades.

Cuadro 28: Datos de capacitadores y capacitandos.

Cuadro 29: Carta descriptiva.

Cuadro 30: Guía didáctica.

Cuadro 31: Formato de cronograma.

Cuadro 32: Lista de asistencia.

Cuadro 33: Evaluación del curso.

Cuadro 34: Reporte final del curso.

INTRODUCCIÓN

La vinculación de los mercados internacionales generada por la globalización y el desarrollo de las economías, hacen necesaria una mayor interacción entre los países, que en consecuencia, los ha conducido a una fuerte competencia, esta competencia surge a partir de los cambios en las nuevas tecnologías y la necesidad de elevar el nivel de competitividad y productividad de las empresas.

Dichos cambios no sólo han influido al sector privado, sino también al sector público, con ello, las instituciones de la Administración Pública, se han venido desarrollando en etapas de cambios y transformaciones que exigen resolver problemas actuales que demandan atención y solución de manera inmediata.

Esta problemática es la falta de interés en la capacitación que existe en las instituciones gubernamentales donde se requiere una mejor formación y actualización del personal, que hagan frente a las demandas sociales y optimicen los recursos públicos que les proporciona el gobierno para hacer más eficiente la administración pública federal.

El presente estudio pretende mostrar **un nuevo enfoque de competencia laboral basado en la capacitación y certificación, que se desprende del sistema de servicio profesional de carrera**, propuesto para la Administración Pública Federal proyectando una solución favorable al problema de desvinculación que existe entre los objetivos de la institución y la capacitación.

A través de esta investigación buscamos mostrar una visión distinta del papel que juega el factor humano en las organizaciones pero sobre todo concientizar a los servidores públicos de CONAGUA de la importancia de romper con la resistencia al cambio y de tomar seriamente el hecho de que no solo basta cumplir con sus funciones, sino hay que saber desarrollarlas correctamente para ser considerados personal competente.

El presente trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos, el primero describe el surgimiento de las competencias laborales, el enfoque que se le da en otros países, los organismos nacionales e internacionales que intervienen en la certificación y detalla el desarrollo que las competencias laborales han tenido en México.

En el segundo capítulo se muestra el desarrollo de la capacitación en México, la importancia que ha ido adquiriendo dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas y el marco jurídico que la sustenta.

El capítulo tercero expone el marco referencial de nuestra investigación: La Comisión Nacional del Agua, describe su historia, su función y el marco jurídico que rige la Capacitación y la Certificación en esta dependencia.

El capítulo cuarto presenta la propuesta de un curso inductivo de capacitación del subsistema de capacitación y certificación basado en el servicio profesional de carrera, muestra el proceso administrativo de capacitación que fue utilizado para el desarrollo de la investigación, asimismo detalla los resultados obtenidos de la DNC con el fin de fundamentar nuestra propuesta.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO 1. LAS COMPETENCIAS LABORALES: UNA PERSPECTIVA PARA LA PRODUCTIVIDAD.

La creciente comunicación entre las economías, los cambios frecuentes en la demanda de productos y servicios impulsan la constante innovación en los procesos productivos dentro de las organizaciones, el cual se desarrolla por un elemento fundamental; denominado, capital humano.

En este sentido, la verdadera riqueza de las organizaciones son los hombres y mujeres, donde el gran éxito que obtenga una organización depende indiscutiblemente del personal con el que cuente esta misma.

Este es el contexto en el que nace el modelo de las competencias laborales, donde las organizaciones exigen cada vez más, personal que posean una combinación de competencias, tanto técnicas como académicas que sean capaces de expresar sus conocimientos, habilidades y actitudes para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

A partir de esta necesidad por lograr elevar la productividad en las organizaciones, nace la preocupación por vincular la educación con la empresa, pues quedó demostrado que el desarrollo integral del individuo dependerá mucho de la educación y capacitación profesional que obtenga y demuestre a través del desempeño laboral.

En esta perspectiva, el objetivo de la capacitación basada en competencias laborales es desarrollar una dinámica y talentosa fuerza de trabajo, que sea competente, con acento en la adquisición de las habilidades técnicas que respondan en un área de trabajo en específico.

A lo largo de este primer capítulo, describiremos el devenir histórico del modelo de competencias laborales tanto en el mundo como en México, algunos organismos importantes que se dedican a la investigación en materia de Competencias Laborales que se interesan por el desarrollo de este modelo, y su implementación en los diferentes países que se han preocupado en promover el desarrollo de la educación y el trabajo.

1.1.- LAS COMPETENCIAS LABORALES

Como el objeto de estudio es conocer el vínculo que existe entre las competencias laborales y la capacitación, partiremos citando conceptos de este término.

“El término Competencia inmediatamente lo interpretamos como un acto en el que se compete, se rivaliza para ganar algo. Este concepto, se deriva del verbo competir que significa pertenecer o incumbir a uno una cosa, es decir ir al encuentro de algo, para conseguir lo que se quiere obtener”.¹

Al hablar de competencia debemos tomar en cuenta que este término tiene diferentes matices que hacen referencia a un significado concreto, así, está la competencia cultural, competencia ecológica, competencia económica, competencia jurídica, competencia administrativa, competencia efectiva, competencia institucional, competencia productiva, competencia social, competencia laboral entre otras, tomando este último concepto como objeto de estudio para nuestra investigación.

La competencia laboral se ha originado como parte del cambio en la organización del trabajo y por ende en el manejo del factor humano, este es un proceso que

¹ Enciclopedia práctica planeta tomo 2 pg.491.

busca optimizar su rendimiento a través de los propios conocimientos, habilidades, y destrezas de un individuo.

La Competencia Laboral comprende un proceso de evaluación el cual se da por medio de la certificación de la competencia laboral basado en algunas normas que se deben de cumplir para obtener este certificado, donde a diferencia de una calificación se obtiene un reconocimiento por la experiencia demostrada en un determinado campo de trabajo.

La competencia laboral como vínculo entre el sector educativo y el productivo, el primero se plantea como formación y el segundo como la capacitación misma dentro de la empresa, es decir se visualiza como una educación formal en relación con la práctica demostrada en el trabajo.

Asimismo la conceptualización que se tiene de la competencia laboral es variada mas sin embargo se entiende como la capacidad de desempeñar un conjunto de tareas relacionadas con un oficio o campo determinado en específico, se aplica a una función laboral a partir de los requerimientos de calidad esperados por la empresa.

Las Competencias Laborales además de mostrar o evidenciar el nivel de desempeño real del trabajador, deben ser regidas por las normas técnicas de competencias laborales para cumplir con las necesidades y los objetivos mismos de la organización.

Esta adquisición de competencias desde la formación académica se transfiere al ámbito profesional a través de experiencia laboral, este es un proceso largo, el cual, para culminar se tiene que obtener la certificación esto no quiere decir que se evidencie acumulando diplomas y diplomas, sino en la demostración de una capacidad de desempeño para darle solución a problemas u obstáculos en específico en la vida laboral.

1.2.- EL SURGIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Cuando decimos Competencias Laborales, no hablamos de nada nuevo, pues éste concepto fue utilizado por David McClelland hace unos 30 años, quién a través de sus investigaciones demostró, que las evaluaciones y tests tradicionales, decían predecir el desempeño exitoso, más sin embargo eran insuficientes para evaluar a los trabajadores.

McClelland logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones. La forma en que describió tales factores se centró más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos, que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo.

En una óptica más centrada en la evolución del trabajo y las condiciones productivas actuales, se puede fijar la aplicación del concepto de competencia en los mercados de trabajo a partir de las transformaciones económicas que se precipitaron en la década de los años 80.

A través del tiempo, se han dado a conocer diferentes definiciones, de este término, son aportaciones de expertos que han profundizado en el estudio de este tema y aunque son variadas por el manejo de lenguaje todas coinciden en que son un proceso en el cual, el individuo tiene la capacidad de desempeñar un conjunto de tareas que se demuestran en el ámbito laboral a través de los propios conocimientos, habilidades, y destrezas que posee un individuo.

A continuación presentamos algunas conceptualizaciones de competencias laborales de algunos diversos autores.

Definiciones de algunos expertos:

Para Agudelo² “Las competencias son la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo”.

Para Bunk³, “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

Ducci⁴ dice que la competencia laboral “es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”.

Gallart, Jacinto⁵ asegura que es un “conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica [...] no provienen de la aplicación de un currículum [...] sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas”.

Para Mertens⁶, la competencia “se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado”.

² <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htmdefiniciones>.

³ Idem

⁴ Idem

⁵ Idem

⁶ Idem

Para Muñoz de Priego⁷ Son "... aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica".

Según estos autores, las competencias deben evidenciar el nivel de desempeño que realmente posee el trabajador, estas competencias que demuestren deben ser claramente definidas de tal manera que se apeguen estrictamente a las normas técnicas de competencia laboral, para dar cumplimiento estricto a las necesidades del sector productivo.

Como podemos observar las conceptualizaciones anteriores, son demasiado parecidas unas de las otras, pues llegan al mismo punto afirmando que son atributos intelectuales que el trabajador posee.

Todos los autores coinciden en que las competencias laborales parten de los conocimientos habilidades y destrezas con los que el individuo cuenta para desempeñarse productivamente en una área de trabajo determinada, considerándose como un sistema que desempeña un papel estratégico ante las nuevas demandas del mercado internacional en lo que respecta a la calidad de los servicios y productos siendo como clave el capital humano.

En este sentido la **competencia laboral** debe ser un término claramente definido por el trabajador para desempeñarse productivamente y por consecuencia integrarse a las normas técnicas de competencia laboral, siendo estas normas las que describen los requerimientos que el trabajador debe poseer.

Este proceso deberá ser evaluado, para comprobar la preparación del individuo para un trabajo específico la cual califica el desempeño eficiente del personal, bajo

⁷ Idem

estándares de calidad requeridos por la empresa, esto será reflejado a través de la Certificación demostrando si realmente es competente o todavía no.

1.3.- LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL MUNDO.

A partir de los años ochenta surgen las competencias laborales, respondiendo a la gran preocupación que existía por la desvinculación entre el sector productivo y educativo con mayor énfasis en los países industrializados, con este enfoque se pretendía formar al capital humano que fuese capaz de resolver los acelerados cambios en los procesos productivos de las organizaciones generadas por el atropellado ingreso de la globalización.

Organismos Internacionales

Los principales organismos que se encargan de investigar la información necesaria en materia de competencias laborales y el desarrollo humano, son el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su conjunto se interesan por el desarrollo de este modelo y la implementación en los diferentes países que se preocupan por impulsar el desarrollo del trabajo y la educación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) “fue fundada en 1919 al concluir una guerra destructiva, la cual buscaba el bienestar de las personas proporcionando oportunidades de trabajo para mujeres y hombres, sus objetivos son promover los derechos laborales, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.”⁸

⁸ http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm

Ambos organismos son encargados de recopilar información acerca del tema a nivel internacional además de ser los que cuentan con gran material bibliográfico en cuanto a competencias laborales, su función principal es reunir la documentación relacionada con todos los aspectos de la formación profesional y establecer los contactos necesarios con los diversos organismos especializados en la materia para difundir esta documentación en forma apropiada entre los organismos nacionales interesados; así como intercambiar investigaciones de toda índole relacionadas con la educación y trabajo.

Objetivos de estos organismos son:

- ❖ “Promover y fortalecer la cooperación técnica horizontal orientada al desarrollo y modernización de los sistemas de formación profesional en toda América Latina y el Caribe.
- ❖ Contribuir al diseño de políticas públicas y a la implementación de programas de formación profesional, a través de la promoción de alianzas estratégicas entre el Estado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- ❖ Desarrollar y expandir la red regional de información sobre formación profesional entre los países de América Latina y el Caribe, a través de la disseminación de información, experiencias e innovaciones, tecnologías y conocimiento acumulado en la región y a través de otras redes de información sobre formación profesional alrededor del mundo.
- ❖ Promover actividades de investigación y dirigir estudios hacia la institucionalización y el establecimiento de esquemas y programas de

formación profesional de acuerdo a los requerimientos de eficiencia, competitividad y equidad social⁹.

Con lo anterior podemos observar que a partir de la creación de este organismo, se empezaron a crear algunas estrategias que buscaban responder a la necesidad de aumentar el nivel general de capacitación profesional para mejorar el rendimiento de las empresas y las condiciones de vida de los trabajadores, todo esto a través de las organizaciones que se encarguen de investigar y a su vez intercambiar información en materia de este tema que favorezca a la sociedad en general.

Ante esta situación que cada país vivía analizamos el desarrollo de teorías, modelos y metodologías del sistema de Competencia Laboral en los países más representativos, así como sus contextos, escenarios y experiencias en la que cada país se enfrenta de manera diversa en cuanto a la formación del capital humano basado en el modelo de competencia laboral.

Algunos países que adoptaron el Modelo de Competencias Laborales fueron Canadá, Reino Unido, Australia, España, Francia y México, estos países han experimentado con la adopción de este modelo a fin de tener una mayor vinculación entre la oferta educativa y las empresas.

En **Canadá**, el modelo de competencias laborales, surge a partir del programa de formación llevado a cabo en la industria Siderúrgica; en el Congreso Canadiense del Trabajo e Industria del acero, iniciando con un programa de de Reconversión Laboral (para desempleados), en los ochentas, unos años después con un nuevo programa de formación de habilidades para el personal en servicio, ambos con el propósito de mejorar el nivel de productividad, capacidad de adaptación

⁹ Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación profesional. Organización internacional del trabajo. <http://www.cinterfor.org>.

trasladación de sus conocimientos y habilidades, tomando en cuenta la experiencia laboral.

En este marco, la experiencia de Canadá, ha sido satisfactoria pues el desarrollo de estos programas han capacitado al personal y así han cumplido con proporcionar a sus empleados los conocimientos y habilidades además de ser un patrón que adopten las universidades y lo pongan en marcha para vincular directamente a la institución con la empresa.

En **Reino Unido**, se han experimentado diferentes cambios en el sistema de formación y capacitación profesional basados en competencia. “Desde mediados de la década de los ochenta, se crea el Consejo Nacional para las Calificaciones Profesionales (NCVQ por sus siglas en inglés), funciona como organismo público, este es responsable de la promoción, el desarrollo y la reglamentación de los Sistemas de NVQ (Calificaciones Profesionales Nacionales) y GNVQ (Calificaciones Profesionales Nacionales Generales) donde el primero es proporcionar una certificación profesional específica y fomentar la formación continua y el segundo es certificar la adquisición de conocimientos y habilidades generales para una amplia gama de profesiones.”¹⁰

De manera general estos organismos han representado los sistemas educativos y la capacitación profesional, el cual busca crear una fuerza laboral competitiva a nivel internacional, formar una mano de obra más flexible, creando métodos de capacitación que respondan a las necesidades del mercado, que sea rentable y cuente con un sistema de certificación de mayor calidad.

Para **Australia**, a pesar de una serie de esfuerzos en relación al sistema de competencias laborales no se habían obtenido exitosos resultados, debido a la resistencia por parte del sector de la educación superior, no es hasta la creación del Programa Nacional de Reformas de la Capacitación, el cual “tiene el propósito

¹⁰ARGÜELLES, Antonio. Competencia Laboral y educación basada en normas de competencia. Pg. 177, 178.

de jugar un papel activo en la reestructuración económica para aumentar la competitividad internacional de Australia”¹¹.

El enfoque de las competencias laborales en este país, buscaba la necesidad de vincular la educación y el trabajo, además de reformar el sistema de certificación, mejorar la calidad de capacitación y en cuanto al mismo desequilibrio de la capacitación en las empresas, resolviendo los problemas desde la formación profesional.

Este concepto de competencia laboral, en Australia, es muy interesante puesto que toma en cuenta el aspecto de la cultura del lugar de trabajo, e incorpora los valores y la ética como base de un desempeño competente.

En **España**, a partir de los ochenta, las competencias laborales se han hecho presentes mediante alguna serie de programas, políticas y acuerdos, los cuales han tenido el propósito de: vincular el acercamiento entre el sistema educativo y el sistema productivo, adecuar la formación profesional con las exigencias de las empresas, así como fomentar el empleo, actualizar la calificación y darle validez oficial, ampliar las oportunidades de empleo a nivel nacional e internacional.

Este país describe a las competencias laborales, como el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos de empleo, es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer , para España la competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el desempeño de una actividad profesional , sino también un conjunto de comportamientos, como la facultad de análisis, la toma de decisiones entre otras actividades con las que cuenta el trabajador.

¹¹GONCZI, Andrew. Formación basada en competencia Laboral: situación actual y perspectiva. Enfoque de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia australiana. México 1997 Pg. 69.

En **Francia**, se necesitaba la inversión en programas de formación continua pues en una encuesta que se aplicó, el 60% de los trabajadores respondieron que no se desempeñan en la práctica respecto a los conocimientos adquiridos en su formación. Debido a estos resultados obtenidos por dicha encuesta, esta situación plantea la necesidad de involucrar a la empresa con dichos programas, valorar y al mismo tiempo enlazar la formación académica con el trabajo sometiendo la formación a las exigencias de las organizaciones, con el fin de mejorar la calidad de los productos.

En **México**, al igual que en la mayoría de los países, los organismos encargados de llevar a cabo lo referente en materia de competencia, son los sistemas de normalización y certificación de competencia laboral, los cuales buscan impulsar una estrecha vinculación entre el sector educativo y el sector productivo que respondan a las necesidades que las organizaciones demandan, para ello se requiere elevar la calidad de los programas de formación que a su vez permitan reorganizar las diversas formas de capacitación del personal, para elevar la productividad y por ende la economía de nuestro país.

De acuerdo al material consultado de diferentes fuentes documentales, como es el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) que en su conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los expertos en el tema, se fundamenta el surgimiento de las competencias laborales en estos países, gracias a las nuevas formas de organización en el trabajo, adoptando cada uno este enfoque de competencias en el trabajo, como una necesidad de elevar la productividad en sus propias empresas.

Y aunque existen diversos conceptos en competencias laborales, lo importante que resalta cada país es el conocimiento, habilidades, destrezas con las que debe contar un individuo comprobando "su saber" con "su saber hacer" independientemente de la forma en que estos hayan sido adquiridos.

Para México, el término de las competencias laborales, surge con el Proyecto de Modernización de Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), siendo ejecutado conjuntamente por la STPS y la SEP, dando respuesta a las nuevas exigencias generadas por los cambios en el mercado internacional, a continuación se detallará el surgimiento de dicho proyecto apoyado por ambos organismos, además de normar y certificar si un trabajador es competente o todavía no, siendo función de otro organismo, llamado CONOCER, el encargado de normar y certificar dicho proceso.

1.4.- LAS COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO

En el nuevo contexto económico mundial y sus evoluciones en el campo laboral, cuya aplicación conforma una economía internacional más competitiva y una tajante revolución en la organización, orillan a las empresas a adaptarse a los cambios en los mercados.

De esta manera, la participación de las personas en el ámbito productivo ha sido de suma importancia, pues las capacidades con las que cuenta el individuo y los conocimientos que pueda adquirir durante su vida laboral se ha convertido en una ventaja competitiva.

En nuestro país, el tema de competencias es reciente, donde se han ido creando y estableciendo políticas y acuerdos entre el gobierno que cada vez más se interesa en promover el desarrollo de la competencia laboral adaptando un nuevo sistema que se compone por dos grandes apartados, de suma importancia el de educación y la capacitación.

Cabe reconocer que la desvinculación que existe entre el sistema de formación y producción, es un problema al cual se le ha querido dar soluciones concretas para responder con eficiencia a las exigencias del proceso productivo.

En este contexto, en México, el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) es la respuesta, para hacer frente a los retos de los mercados globales, que en su momento el acelerado avance tecnológico de la producción exigía, y los cambios que estos desafíos producían en los servicios de capacitación para el trabajo y de la educación tecnológica.

Este proyecto fue implementado a partir de 1995 en forma coordinada por las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, las que con el apoyo y participación de los sectores empresarial, laboral y educativo pretendían transformar los procesos de formación y capacitación de nuestro país, impulsando una nueva relación empresa-trabajador-instituciones educativas.

El objetivo fundamental del PMETyC es impulsar un proceso de cambio capaz de convertir al capital humano, en el eje central del aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones mexicanas y del progreso personal y profesional de los trabajadores.

De acuerdo con este proyecto de cambio, México se fundamentaría en contar con un modelo de competencia laboral, denominado ENFOQUE DE COMPETENCIA LABORAL, tomando como punto de partida el factor humano en las organizaciones.

Con dicho proyecto se presentaron algunos retos para vincular la educación con el ámbito laboral, es decir, se crearon pruebas piloto en instituciones que aplicarán el modelo de competencias Laborales de manera oficial, estas pruebas se desarrollaron a principios de la década de los setenta, en Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).

Estas instituciones fueron creadas para dar respuesta a la industria mexicana, la cual requería cada vez, más técnicos en muchas especialidades, sus objetivos, fueron ser centros educativos, encargados de formar a profesionales técnicos

proporcionando una educación basada en norma de competencia, ofreciendo servicios de calidad y oportunidad beneficiando al sector productivo y social que se demanda.

Y aunque fueron instituciones pioneras en crear un proyecto de competencia laboral de manera oficial, no fueron las primeras, también existía el (ITESM) Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey que desde su creación ha respondido a las demandas específicas que las empresas le requerían, formando a sus alumnos con base en las necesidades particulares del sector productivo principalmente en el ramo industrial.

En este sentido con la creación de dichos proyectos se pretendió que la Educación basada en competencias laborales, correspondiera directamente a las instituciones educativas cuyo compromiso se fundamentó en identificar las necesidades específicas del sector productivo, para así responder a las expectativas de la actividad económica, mientras la Capacitación basada en competencias laborales, recaería en las empresas como una formación obligatoria para los trabajadores, partiendo de la detección de necesidades particulares de cada organización.

El proyecto tendría como objetivo principal establecer las bases que permitan impulsar las formas de capacitación de la fuerza laboral y propiciar que esta formación eleve la calidad de los trabajadores como de la planta productiva. “El PMETyC está conformado por cinco componentes, este proyecto es desarrollado con la participación de algunos organismos como son la SEP, STPS además del CONOCER.

- ❖ El Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL).
- ❖ El Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL).
- ❖ Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación.

- ❖ Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral.
- ❖ Información, Evaluación y Estudios.”¹²

Para poner en marcha la ejecución del proyecto, un componente importante que se instaló fue el (CONOCER) Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, como entidad responsable de operar los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, el 2 de agosto en 1995, apoyado por el poder Ejecutivo Federal.

Su tarea es orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral. Además de impulsar el desarrollo continuo de los trabajadores, a través de la evaluación y a su vez la certificación de los conocimientos, habilidades y destrezas, tomando los estándares de calidad que deben cubrir en su desempeño laboral.

- ❖ El Sistema Normalizado de Competencias Laborales (SNCL).

Tiene como propósito fundamental, definir la construcción de Normas Técnicas de Competencia Laboral para cada rama de actividad económica o área de competencia, del conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren para el desempeño de una función laboral a partir de las expectativas de calidad esperadas por el sector productivo.

¹² <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/conocer/folle3/index.htm>

❖ El Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

Tiene como objetivo establecer mecanismos de acreditación por parte de Organismos Certificadores que conceden el certificado de competencia laboral a los estudiantes y trabajadores por los Centros de Evaluación y Evaluadores independientes que certifiquen el dominio de la competencia en la área laboral, en otras palabras, otorgar reconocimiento oficial de la competencia laboral adquirida por los individuos a lo largo de su vida productiva.

Así, los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, son los que constituyen los ejes centrales de la reforma de la educación técnica y la capacitación de los recursos humanos en nuestro país, para entenderlo a detalle detallaremos adelante, la función de cada sistema.

❖ Transformación de la oferta de capacitación

Se trata de reformar y actualizar la línea que las instituciones educativas han seguido y que no funciona, es decir se trata de lograr que tanto la educación como la capacitación estén bajo las competencias laborales de tal manera que respondan a lo que el **sector productivo** demanda, es decir, responder a las necesidades que las empresas requieren, esto implica, organizar los contenidos de enseñanza en módulos flexibles, desarrollar nuevas metodologías de aprendizaje, mejorar el material didáctico y utilizar mejor equipo y personal docente altamente capacitado en materia de competencias laborales.

Este punto consiste en proporcionar a los individuos habilidades, conocimientos y valores para su pleno desarrollo personal, productivo y social.

❖ Estímulos a la demanda de capacitación y certificación

Se trata de incentivar a los trabajadores y desempleados por medio de incentivos económicos a través de becas de capacitación tomando algunos cursos en las instituciones que se encuentran registradas, además como objetivo principal, promover en las empresas la capacitación y la certificación de sus trabajadores.

Los estímulos a la demanda de competencias labores están enfocados, en facilitar a la población activa su inserción o reincorporación al trabajo mediante la capacitación, además de proporcionar a personas desempleadas becas de capacitación que incluyan, capacitación, becas mensuales equivalentes a un salario mínimo, ayuda para transportes y materiales para la realización de prácticas.

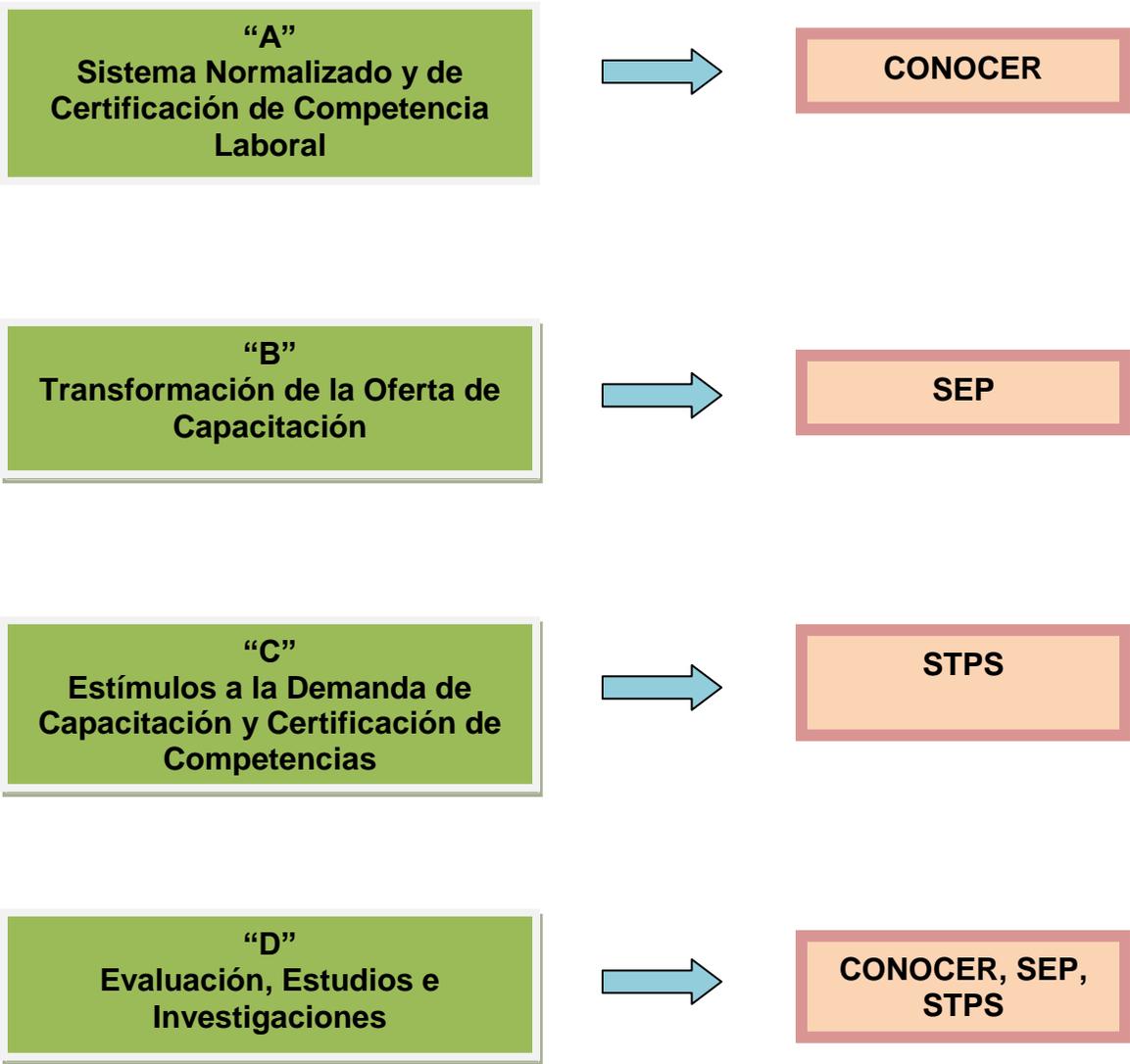
❖ Información, Estudios y Evaluación.

Se debe contar con un sistema de información para el mercado laboral asimismo registrar dentro del PMETyC toda la información en materia de competencias laborales y tener un seguimiento. Su objetivo es establecer los sistemas de información y coordinar la realización de estudios e investigaciones que permitan seguir y evaluar los impactos del proyecto en su conjunto, con la finalidad de revisar la operación del sistema para su retroalimentación.

Estos cinco apartados de los que hablamos anteriormente, en su conjunto parten del PMETyC, como un instrumento de política educativa el cual permita mejorar la formación técnica de manera que satisfaga las necesidades del aparato productivo, surge tanto por el rezago educativo, como los nuevos factores de cambio, la globalización, la necesidad de contar con el capital humano de calidad en el desempeño de sus funciones.

Para hacerlo más entendible, en el siguiente cuadro se muestra de forma simplificada, los organismos que apoyan en su conjunto este proyecto.

Cuadro 1 Cinco componentes del Proyecto (PMETyC) apoyado de algunos organismos.



Fuente: www.conocer.org.mx

El apoyo de los organismos mencionados a dicho proyecto (PMETyC), es contar con un Sistema Nacional de Competencias, las que, con la participación de los sectores empresarial, laboral y educativo, pretenden transformar los procesos de formación y capacitación de nuestro país.

Con este modelo de Competencias Laborales se trata de que, **la educación basada en competencias laborales** corresponda a las instituciones educativas como es el caso de la SEP, cuya función es identificar las necesidades reales del sector productivo, y no pensar en lo que quizá necesitan las empresas, sino hacer un estudio a profundidad para reestructurar los planes y programas que dichas empresas requieran del personal, es decir, se necesita que las instituciones educativas formen a alumnos convirtiéndolos en personal calificado de calidad, que cumplan con los requerimientos de la empresa.

Mientras que **la capacitación basada en competencias laborales** corresponde a organismos encargados como la Secretaria de Trabajo y Prevención Social, encargada de promocionar una economía más competitiva que genere empleos y fomente relaciones laborales basadas en la productividad, con ello, se trata de que las empresas proporcionen formación necesaria para los empleados como la capacitación, impartida a partir de necesidades específicas de la Organización.

1.5.-NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Se conoce como Normalización de Competencias, al proceso de estandarización de las competencias por intermedio de una institución, que culmina en una norma, la cual será el referente de los individuos valido acordado tanto (en la organización, en el sector o el país) para las instituciones de formación, los empleadores y los trabajadores según el Conocer.

Norma De Competencia Laboral Se entiende por “Norma de competencia laboral, como conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que el individuo

debe ser capaz de desempeñar en distintas situaciones de trabajo, a partir de los requerimientos de calidad que espera la organización.”¹³

Con ello la Norma se rige a través del Consejo de Normalización de competencia laboral, el cual tiene establecidas 601 normas aproximadamente en el caso de México. Al hablar de normas nos referimos a “la norma ISO 9000, esta norma se conforma por un conjunto de enunciados, los cuales especifican que elementos deben integrar el sistema de calidad de una empresa y como deben funcionar en conjuntos estos elementos para asegurar la calidad de los bienes y servicios que produce la empresa o institución.

De acuerdo a la norma ISO 9001:2000 en el punto 6: Gestión de Recursos Humanos, en su inciso 6.2 Recursos Humanos dentro de las Generalidades (6.2.1) establece lo siguiente: El personal que realice trabajo que afecte a la calidad del producto debe ser competente con base en la educación , formación, habilidades y experiencias apropiadas.”¹⁴

En base a lo anterior, esta norma marca los puntos para especificar si un individuo es competente o todavía no lo es. Estas normas las establece la organización a través de una serie de puntos como es, determinar las competencias para el personal, proporcionar información, evaluar la eficiencia, mantener los registros de educación, formación, habilidades y experiencias.

Para ello la base fundamental para el personal es la capacitación, ya que esta, es una de las premisas que este sistema establece, se trata de que la organización proporcione a través del personal servicios de calidad que no se podrá dar si el personal no es competente, por ello es la importancia de la capacitación. En sí, la norma de competencia laboral, sirven para comparar el desempeño observado de

¹³ Presentación Power Point. Seminario Internacional sobre Competencia Laboral, Capacitación y Empleo. Organización certificada en ISO 9001 por: Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Ciudad de Panamá 27 de junio, 2001.

¹⁴www.trabajos14/competencialaborales/competencialaborales.shtml

un trabajador y detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerado competente. En otras palabras es una clara referencia para considerar la posesión o no de la competencia laboral.

1.6.- TIPOS DE COMPETENCIA LABORAL

De acuerdo a los múltiples conceptos que existen de competencia laboral, existen también diversos tipos de competencia laboral. Para identificar las competencias describirlas, evaluarlas y certificarlas debemos tener conocimiento a qué se refiere cada termino y cómo se clasifica para así identificarlas.

- 1) **“Competencia básica:** Son aquellas cuyos requerimientos son elementales y muy mínimos como son, leer, escribir, comunicarse y expresarse, estas son mínimas capacidades que el trabajador deberá poseer.
- 2) **Competencia genérica:** Estas son dotadas de mayor carácter transversal, el cual describe comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas actividades, ramas de la actividad productiva, como son planear, organizar, dirigir etc. que son comunes en una gran variedad de trabajos.
- 3) **Competencia específica:** Son los conocimientos con mayor profundidad con los que el trabajador debe contar, se dirige a una determinada función u ocupación especializada, y cuenta con un lenguaje totalmente técnico”.¹⁵

De acuerdo a esta clasificación, se pueden identificar los niveles de competencias que un individuo puede demostrar a través de una evaluación culminando en una certificación. Estas competencias son las fundamentales para conseguir y sostener un empleo en un mercado moderno. Después de saber cómo se clasifican, es importante saber cuáles son las normas y la certificación de las competencias que son evaluadas a través del desempeño de cada individuo. Las competencias laborales se conforman por “la unidad de competencia, los elementos de competencia, los criterios de desempeño, las evidencias de

¹⁵ RESNIK, Sara. *Formación basada en competencia laboral*. “Estudios para la identificación y diagnóstico inicial de los comportamientos laborales básicos y genéricos requeridos en la fuerza de trabajo mexicana”. pág. 138.

desempeño, las evidencias de conocimiento, el campo de aplicación y una breve guía para efectuar la evaluación”.¹⁶ A continuación se observa los componentes que se requiere para llevar a cabo la unidad de competencia.

Cuadro 2: PRESENTACIÓN CLÁSICA DE UNA NORMA DE COMPETENCIA.

TÍTULO DE LA UNIDAD: La función productiva definida a ese nivel en el mapa funcional. Una descripción general del conjunto de elementos.		
TÍTULO DEL ELEMENTO: Lo que un trabajador es capaz de lograr		
CRITERIOS DE DESEMPEÑO: Un resultado y un enunciado evaluativo que demuestra el desempeño del trabajador y por tanto su competencia	EVIDENCIAS REQUERIDAS PARA EVALUACIÓN:	
	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO:	
	DESEMPEÑO DIRECTO Situaciones contra las cuales se demuestra el resultado del trabajo	EVIDENCIAS DE PRODUCTO Resultados tangibles usados como evidencia
CAMPOS DE APLICACIÓN:	EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN:	
Incluye las diferentes circunstancias, en el lugar de trabajo, materiales y ambiente organizacional dentro de las cuales se desarrolla la competencia.	Especifica el conocimiento que permite a los trabajadores lograr un desempeño competente. Incluye conocimientos sobre principios, métodos o teorías aplicadas para lograr la realización descrita en el elemento.	
GUÍA DE EVALUACIÓN: Establece los métodos de evaluación y la utilización de las evidencias para la evaluación de la competencia.		
FUENTE: http://www.cinterfor.org.com . 40 preguntas sobre competencia laboral.		

¹⁶ <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/xxii.htm>

En este cuadro demostramos, que la unidad de competencia es una parte fundamental de la ocupación, con estos pasos se refleja y explica una gran etapa del proceso de trabajo o una técnica que dé lugar a un producto acabado o un servicio completo.

1.7.- CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

La Certificación, se define como el proceso mediante el cual un organismo reconoce y certifica que una persona demuestra ser competente, o todavía no, para llevar a cabo una actividad laboral determinada en dicha situación. Así la Certificación de Competencia Laboral reúne “las características de ser voluntaria, con validez universal y formato único, imparcial, de libre acceso y realizada por instituciones especializadas”¹⁷.

La certificación tiene como propósito, evaluar y certificar los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas, con base en una norma de competencia laboral de carácter nacional mediante la promoción de organismos certificadores.

Asimismo los organismos certificadores son los encargados de evaluar, siempre y cuando cuenten con la infraestructura, en caso contrario debe realizarse, por los centros de evaluación los cuales podrán llevarlo a cabo de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Consejo de Normalización y Certificación.

“El sistema de evaluación y certificación de competencias laborales en México inició a finales de 1993 mediante PMETyC, (Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación) que desarrollaron de manera conjunta la SEP y la STyPS. Dos años después se creó el Consejo de Normalización y

¹⁷ IBARRA, Almada Agustín. Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectiva. México: sistemas de normalización y certificación de competencia laboral. Pg. 83.

Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER) que es la base para la operación del PMETyC.”¹⁸

El CONOCER es la identidad que regulara este sistema de certificación de competencia laboral, este organismo tiene como función promover, autorizar y supervisar el funcionamiento de los Organismos Certificadores, centros de evaluación y evaluadores independientes.

Estos organismos certificadores, garantizan y aprueban cuando el individuo es competente en diversas funciones productivas, asimismo, los centros de evaluación son instituciones o personas acreditadas por un organismo certificador interesados en certificar la competencia laboral obtenida de los trabajadores con el fin de obtener este reconocimiento llamado certificación.

1.8.- BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Los beneficios obtenidos con dicha certificación serán el reconocimiento formal de sus conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos mediante diversos procesos y situaciones.

Para los aspirantes: Los beneficios para los aspirantes a la certificación, radica en proporcionar, cierta motivación para alcanzar el progreso personal y profesional que culmine en la certificación, pasando de una actividad laboral a otro campo con mayor posibilidad de crecimiento, para así, conocer con mayor precisión su propio desarrollo en el mercado de trabajo.

Para las empresas: La certificación para las empresas sirve de herramienta fundamental, para identificar y a la vez nivelar, las condiciones en las que se encuentra su propio personal, así mismo contar con personal altamente competente que le permita mejorar o desarrollar la productividad de la empresa y con ello, su competitividad.

¹⁸ www.conocer.org.mx

Para poder certificar a cualquier empleado debe existir un proceso de capacitación que aunado a los conocimientos, destrezas y habilidades demuestre si es competente.

Aunado a lo mencionado la certificación para la empresa, ayuda a detectar las necesidades de capacitación, además orienta la formación de los trabajadores, pero lo más importante es ganar prestigio.

Con este antecedente sobre competencias laborales, se demuestra que son un enfoque real actual en las organizaciones, hablar de las competencias demuestra que es importante elección para orientar la gestión del capital humano en las instituciones, representa un camino para responder a las carencias de capacitación y formación que quebrantan el buen desarrollo del aparato productivo ya sea público o privado.

A continuación en el siguiente capítulo explicaremos el proceso de la capacitación como base fundamental para el desarrollo personal y profesional del trabajador dentro de la organización, así mismo sus ventajas de ofrecer dicha capacitación que aplicados al desempeño de una función productiva de como respuesta, resultados satisfactorios requeridos por la institución.

Así mismo, nuestro punto de referencia aplicado en la capacitación basada en competencias laborales es el modelo: SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, el cual se dirige a la identidad institucional gubernamental, estudiando el caso de la CONAGUA, elegimos tomar como ejemplo este modelo para comprobar que el hecho de obtener la certificación de la competencia laboral es un indicador de que el servidor público que se somete a este proceso domina a la perfección las funciones que se la han evaluado y así, obtener dicho reconocimiento.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO 2. LA CAPACITACIÓN COMO UNA ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD.

Actualmente el término de productividad ha cobrado mucha importancia, la productividad es la facultad de producir en cantidad, teniendo en cuenta el trabajo efectuado y el capital invertido. Es el resultado del equilibrio entre la empresa, la mano de obra y el capital. Hoy en día las empresas buscan ofrecer un servicio o producto de mayor calidad, esto ha generado el interés por mejorar cada una de las áreas que integran una empresa.

Esta nueva visión hacia la producción ha llevado a considerar a los recursos humanos como el factor principal para alcanzar las metas trazadas por las empresas. Por lo tanto, si en ellos recae la responsabilidad de alcanzar los objetivos, es necesario ofrecerles una formación de calidad para que puedan desempeñar correctamente sus funciones y puedan hacer frente a los continuos cambios de la tecnología y los procesos productivos.

La capacitación es un proceso que requiere un análisis previo antes de ser impartida, si se aplica una correcta Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) se logrará dar solución a las demandas del trabajador para desempeñar eficientemente su trabajo y de esta manera se podrán lograr las expectativas de la empresa o institución.

Si bien, no es exclusivo del sector privado o las empresas, también ha influido en las instituciones públicas ya que la sociedad demanda que estas sean de igual manera productivas. A través de este marco podemos observar la importancia que tiene la capacitación y actualización del personal.

En este capítulo se puntualiza la importancia de los recursos humanos y la capacitación, ambos constituyen un factor estratégico para el logro de los objetivos de productividad impuestos por la misma empresa o institución.

2.1 LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

Hablar de los antecedentes de la capacitación en México es remontarse a la época del México antiguo, concretamente nos situamos en la cultura azteca hacia el año de 1300, desde esa época se advierte una clara preocupación por la educación y preparación de tipo domestico, artesanal y militar de los jóvenes: el Tepochcalli y el Calmécac son una muestra de ello.

“El tepochcalli estaba destinado a los hijos de las familias comunes, aquí los varones recibían un intenso entrenamiento militar y aprendían cuestiones relacionadas con la agricultura y los oficios. Las mujeres se educaban para formar una familia y en las artes y oficios que ayudarían al bienestar de su futuro hogar.”¹⁹

“En el Calmécac recibían educación los hijos de la nobleza con el fin de formar nuevos dirigentes militares y religiosos, eran preparados para la guerra y se ponía gran atención a la escritura de códices y a la interpretación de los calendarios.”²⁰

Ambas escuelas buscaban transmitir y preservar los conocimientos que ya se tenían, dichos conocimientos pasaban de una generación a otra, si bien a esta acción no se le conocía como capacitación propiamente ahora podemos decir con seguridad que estos fueron los inicios de lo que hoy conocemos como capacitación.

“En la legislación colonial encontramos ordenamientos como las Ordenanzas de Minería que nos hablan de la educación y enseñanza a la juventud destinada a las minas.

¹⁹.- Secretaría de Educación Pública, Historia Quinto Grado, p.119.
²⁰.-www.antecedentes_historicos_de_la_capacitacion_en1422.html

En 1873 se funda el Gran Círculo de Obreros en México, que tiene entre sus objetivos la propagación de la instrucción relativa a las artes y oficios como parte de las obligaciones del patrón."²¹

“El término de capacitación toma su mayor auge durante la Revolución Industrial comprendida entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, a partir de ese momento se comienzan a producir artículos en gran escala y surge la necesidad de tener gente preparada para el manejo de las máquinas de producción.”²²

La capacitación no es nueva en nuestro país, desde hace tiempo se ha llevado a cabo, tal vez no en la forma que hoy la conocemos pero sí ha existido de tiempo atrás la necesidad de transmitir los conocimientos de algunas artes y oficios. La capacitación no sólo ha dependido de los patrones sino también del Estado, ambos se han preocupado por proporcionar a los trabajadores los medios suficientes e indispensables para su superación intelectual y manual.

“A partir de 1978 se instituye la obligatoriedad de la capacitación en México mediante una reforma al artículo 123 constitucional”²³. A continuación se presenta en forma sintetizada el desarrollo que ha tenido la capacitación en México en los últimos años.

²¹ .- www.antecedentes_historicos_de_la_capacitacion_en1422.html

²² .- VAZQUEZ, Zoraida. Josefina. FALCON, Romana. MAYER, Lorenzo. Historio de México. Pg. 50

²³ .- PINTO, Villatoro, Roberto. Desarrollo de personal. pg. 328

HISTORIA DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

Cuadro 3

AÑO	CARACTERÍSTICAS
1978	A través de la adición a la fracción XIII del art 123 constitucional se establece la obligatoriedad para que los patrones impartan capacitación a sus trabajadores.
1992	Mediante el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad se crea un entorno más competitivo que permite la superación y desarrollo de la administración con énfasis en el personal. Aquí se le da prioridad a la capacitación para elevar los índices de calidad productiva.
1993	Se establece un pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo, a través de este pacto se crea una nueva cultura de calidad que busca elevar los conocimientos de los trabajadores y crea la posibilidad de que la STPS ayude a las empresas que soliciten realizar Eventos de capacitación.
1995	A través del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) se da a conocer públicamente el Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, así como también se da a conocer la instalación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).
1996	En el Programa de Modernización de la Administración Pública (PROMAP) 1995-2000 se plantea la importancia de la capacitación del personal para lograr las expectativas de modernización en las empresas públicas con la finalidad de efficientar su operatividad y proporcionar un servicio público de calidad.
2000	Se crea el Programa de Modernización en la Administración de los Recursos Humanos. Este programa realiza un análisis respecto a la administración de personal el cual se considera como el capital más importante de la administración pública federal; en el rubro de capacitación se propone una Ley de Servicio Civil de Carrera en el cual se establece el ingreso por meritos y se busca la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo.
Vicente Fox	En lo referente a la capacitación de los servidores públicos, es durante el gobierno del Presidente Vicente Fox Quesada que se dan las condiciones necesarias para impulsar la instauración de un Servicio Profesional de Carrera en México. El Servicio profesional de Carrera es impulsado por el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo Federal y consensuado por todos los partidos políticos.

24. - DINORIN, Salinas María Cristina. TESIS: La capacitación basada en competencia laboral y su vínculo con la administración educativa. Caso centros de desarrollo infantil de PEMEX Elaboración y Producción. pág. 20.

En el cuadro 3 se muestran las acciones que el gobierno ha realizado en materia de capacitación desde el gobierno del Lic. José López Portillo, el gobierno de Ernesto Zedillo Ponce De León, hasta el gobierno de Vicente Fox Quesada.

“Las acciones llevadas a cabo durante el año 2000 se desprenden del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 donde la intención es reformar al gobierno y modernizar la administración pública; de él se desprende el Programa de Modernización de la Administración Pública (PROMAP), que en lo referente a capacitación menciona que lo que ha impedido el adecuado desarrollo del servidor público es que la capacitación no se enfoca en las funciones que desempeñan.

El Programa de Modernización de la Administración Pública Federal (PROMAP) establece que “a partir de 1996, las dependencias y entidades deberán emprender acciones de capacitación destinadas a proveer a los servidores públicos de las habilidades administrativas y técnicas que requieren los diversos puestos; a dotarlos de las capacidades y actitudes que demandan el nuevo enfoque de calidad en la atención a la población y la mejoría en los estándares de servicio; y a promover en ellas la utilización de nuevas tecnologías”²⁴

“Es durante el gobierno del Presidente Vicente Fox que se dan las condiciones necesarias para el establecimiento de un Servicio Profesional de Carrera, lo que contribuyó y jugó un papel muy importante en la implementación de este sistema fue la idea de construir un burocracia profesional, que estuviera más allá de todo interés partidario y que garantizara la continuidad en las políticas y servicios para la ciudadanía.”²⁵

Como podemos observar en el párrafo anterior queda establecido que la capacitación también es un derecho de los servidores públicos, los cuales a su vez tienen la obligación de prestar servicios públicos de calidad, por ello es necesario que las instituciones proporcionen capacitación que permita la

²⁴ .-Programa de Modernización de la administración Pública 1995-2000 Pg.56

²⁵ .- CONAGUA. 100 preguntas y respuestas básicas sobre el servicio profesional de carrera. Abril 2004. Pg.3

realización del trabajador en su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales con el fin de hacerlo más eficiente y pueda así contribuir con los propósitos de la institución.

“En lo que respecta a los programas de capacitación son generalmente las empresas del sector privado las que elaboran sus propios programas de acuerdo a sus necesidades y en el sector público la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la que se encarga de apoyar y orientar a instituciones en la realización de planeación y realización de eventos de capacitación”²⁶, en este sector también se cuenta con el apoyo de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM) y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) quienes elaboran guías que permiten la implementación de la capacitación y la uniformidad de la metodología en el sector público.

Podemos afirmar que para México “la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, el cual entró en vigor el 1 de enero de 1994 durante el gobierno del ex presidente Carlos Salinas de Gortari es un parte aguas”²⁷, pues con la firma del TLC surge la necesidad de ser más competentes no solo nacional sino internacionalmente. Es aquí donde se observa la necesidad de forjar un nivel de preparación y adaptación ante el cambiante entorno.

La capacitación surge de la necesidad de tener personal calificado que sea capaz de adaptarse a los constantes cambios de los procesos productivos y la tecnología. Es importante tener presente que debido a la importancia que ha adquirido la capacitación esta toma el valor de derecho social al obligar jurídicamente a los patrones a proporcionar capacitación a sus trabajadores. Esta obligatoriedad queda estipulada en el Artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

²⁶ .- PINTO, Villatoro, Roberto. Desarrollo de Personal. pg. 49

²⁷ .- VAZQUEZ, Zoraida. Josefina. FALCON, Romana. MAYER, Lorenzo. Historio de México. Pg. 276

2.2.- CONCEPTOS DE CAPACITACIÓN

A continuación se presenta la definición de capacitación en forma general, la cual puede encontrarse en cualquier diccionario y también se mencionan algunos conceptos de capacitación propuestos por algunos estudiosos del tema, lo cual permitirá un mejor entendimiento del presente trabajo.

Capacitación: La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los trabajadores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.

Alfonso Siliceo “La capacitación consiste en una actividad planteada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.”²⁸

Agustín Reyes Ponce: “La capacitación consiste en dar al empleado elegido la preparación teórica que requerirá para llevar su puesto con toda eficiencia.”²⁹

Fernando Arias Galicia: “La capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo”³⁰.

Adriana Hernández “La capacitación es definida como la actividad de enseñanza aprendizaje que tiene como propósito fundamental ayudar a los miembros de una organización a adquirir y a aplicar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes por medio de las cuales esa organización lleva a cabo sus objetivos y como la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo”³¹

²⁸.-SILICEO, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. p.20

²⁹.-REYES, Ponce, Agustín. Administración de personal. p.103

³⁰.-ARIAS, Galicia, Fernando. Administración de recursos humanos. p. 319

³¹.-HERNANDEZ, puente Adriana. Administración y desarrollo de personal público. p.392

Si bien estos autores dan diferentes definiciones, todos coinciden en que la capacitación va encaminada hacia la adquisición y el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, lo cual permite desempeñar con eficiencia sus funciones. La capacitación es vista como el proceso que permite una realización individual que trae como consecuencia el alcance de los objetivos impuestos por la empresa.

La importancia de la capacitación radica en que permite tener personal calificado y posibilitado para adaptarse a los cambios organizacionales. De esta manera nos damos cuenta de que la capacitación tiene una estrecha vinculación con el crecimiento y mejoramiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos dentro de la organización.

2.3.- MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en México está sustentada legalmente en el Artículo 123 Constitucional y en La Ley Federal del Trabajo.

La reforma constitucional del Artículo 123 en su fracción XIII, establece como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Esta fracción dice lo siguiente:

Fracción XIII. “Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.”³²

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada oficialmente el 28 de abril de 1978, entrando en vigor en el mes de mayo del mismo año. De igual manera la

³² Artículo 123 Constitucional fracción XIII. De la capacitación y Adiestramiento de los trabajadores. Pg. 26

Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto Capítulo III Bis nos habla de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 153-A. “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”³³

Esta reglamentación está plasmada en el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones de la A a la X.

A continuación en el cuadro 4 se presenta de forma detallada cada fracción del art 153 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuadro 4

Fracciones del art 153	Contenido
Art. 153-A	Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad.
Art. 153-B,153-E	Quienes impartan la capacitación deberán estar registrados ante la STyPS. La capacitación se impartir durante la jornada de trabajo.
Art. 153-F	Los objetivos de la capacitación o adiestramiento son actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador; preparación para poder ocupar otros puestos, prevención de riesgos de trabajo e incremento de la productividad.

³³.-Ley Federal del Trabajo Art 153-A. pg.26

Art. 153-G	Se debe de proporcionar la capacitación inicial.
Art. 153-H	Las obligaciones de los trabajadores al recibir capacitación o adiestramiento son: asistir puntualmente a la capacitación, atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación, participar en las actividades requeridas, presentar los exámenes correspondientes y cumplir los programas respectivos.
Art. 153-I, 153-J	Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, deberán estar integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Estas vigilarán la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implementen para mejorar la capacitación y pueden hacer sugerencias para perfeccionarlos.
Art. 153-K, 153-L	La STyPS podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de la misma rama a construir los Comités Nacionales de Capacitación y adiestramiento estos tendrán un carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría y podrán elaborar y recomendar acciones específicas en torno a la Capacitación y Adiestramiento, llevarán un registro de constancias relativas al conocimiento.
Art. 153-M	Es obligatorio especificar en los Contratos Colectivos de Trabajo, la impartición de capacitación y adiestramiento
	Es obligatorio presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas para su

Art.153-N,153-O, 153-R	aprobación o las modificaciones realizadas a los ya autorizados y registrados, también es obligatorio comprobar que los capacitadores están preparados y de igual manera comprobar ante la STyPS que existen los conocimientos suficiente.
Art.153-C, 153-P	Se llevará un registro de personas o instituciones capacitadoras que de acuerdo a su preparación para tareas específicas, recibirán autorización para impartir capacitación o adiestramiento.
Art. 153-D, 153-Q	Menciona los requisitos de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento; los cuales tendrán una duración no mayor a cuatro años, además se deberán de contemplar todos los puestos y niveles y el orden en el que serán capacitados
Art. 153-T, 153- U, 153-V, 153-W	Se deberán expedir constancias de habilidades laborales a quienes aprueben los exámenes.

FUENTE: LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CAPÍTULO III BIS. Pg. 26-30

El cuadro 4 se ha elaborado para que se facilite la comprensión de esta información. La Ley Federal del Trabajo establece que la capacitación o adiestramiento de los trabajadores es un trabajo conjunto que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad y la Secretaría de Educación Pública, así como las empresas Gubernamentales y Privadas.

2.4.- EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación es un proceso, el cual, debe ser planeado, debe justificarse a partir de un diagnóstico de necesidades que identifique plenamente las necesidades de capacitación. Por tal motivo es necesario implementar un proceso

administrativo de capacitación que incluya las etapas necesarias que lleven a tener una capacitación exitosa.

La capacitación es una estrategia que pretende elevar el nivel de productividad de cualquier organización, así también la capacitación permite la competitividad con otras empresas.

Para conseguir el éxito en la capacitación, se requiere del compromiso por parte de los involucrados: capacitador, personal a capacitar y sobre todo de los directivos de la organización ya que de ellos depende la asignación de recursos y la aprobación de los proyectos.

A continuación se describen dos tipos de proceso administrativo de la capacitación, uno planteado por Roberto Pinto Villatoro y otro por Alfonso Silíceo.

Roberto Pinto Villatoro plantea lo siguiente: “administrar es emprender acciones que hagan posible que las personas contribuyan de la mejor manera al logro de los objetivos de grupo y en tanto que la capacitación se encamina hacia la modificación de conductas en los individuos para el logro de los objetivos de la organización.”³⁴

Las funciones de administración que comprende el proceso administrativo de la capacitación expuesto por Villatoro son cuatro: **Planeación, Organización, Ejecución y Evaluación**. A continuación se describen los elementos que conforman cada etapa.

³⁴ PINTO, Villatoro, Roberto. Desarrollo de Personal. pág. 46.

**PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACIÓN PROPUESTO POR
ROBERTO PINTO VILLATORO**

Cuadro 5

ETAPAS	ELEMENTOS QUE CONFORMAN CADA ETAPA
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnóstico de necesidades de capacitación ➤ Objetivos ➤ Planes y programas ➤ Presupuesto
Organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estructuras ➤ Procedimientos ➤ Integración de personas ➤ Integración de recursos materiales
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contratación de Servicios ➤ Desarrollo de programas ➤ Coordinación de eventos ➤ Control administrativo y presupuestal
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Macroevaluación ➤ Microevaluación ➤ Seguimiento ➤ Ajuste al sistema

Fuente: PINTO, Villatoro, Roberto. Desarrollo de Personal. pág. 46-56.

Este es uno de los procesos administrativos de la capacitación más completos, va desde la planeación hasta la retroalimentación y sitúa a los objetivos como el eje central de la capacitación.

Ahora se presenta el proceso administrativo propuesto por Alfonso Silíceo quien menciona que la función de la capacitación debido a su importancia dentro de las organizaciones requiere de efectuar un proceso administrativo propio que incluya la planeación, organización, integración, dirección y control, estas etapas las traduce a un modelo sistémico de organización de la función de capacitación.

Este modelo se compone de dos sistemas: el Sistema Receptor de la capacitación y el Sistema Productor de la misma, estos dos sistemas conllevan dos unidades: la identificación y la solución del problema.

A continuación se mencionan cada una de las etapas de este Modelo Sistémico:

PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACIÓN PLANTEADO POR ALFONSO SILÍCEO.

Cuadro 6

ETAPAS	ELEMENOS QUE COMPONEN CADA ETAPA
Primera etapa	❖ Identificación del sistema receptor.
Segunda etapa	❖ Necesidades y requerimientos de los integrantes del sistema receptor.
Tercera etapa	❖ Establecimiento de la misión del sistema productor en el problema a tratar
Cuarta etapa	❖ Establecimiento de metas.
Quinta etapa	❖ Establecimiento de programas.

SILÍCEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de personal. pg. 53-55

En base a este modelo, lo que se busca captar de la organización son recursos que logren permear en los trabajadores los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan mejorar sus condiciones de trabajo y que les garantice un empleo adecuado.

Aún cuando existen similitudes entre los procesos expuestos, el modelo sistémico de capacitación está enfocado básicamente a identificar y a dar solución al problema, por su descripción se entiende que se aplica en casos concretos y que no hay un seguimiento de la capacitación, no existe una retroalimentación y no se evalúa el impacto real de la capacitación dentro de la organización, motivos que hacen considerar este proceso incompleto. Para la realización de nuestro trabajo de investigación se decidió tomar como base el proceso administrativo de la capacitación planteado por Roberto Pinto Villatoro por considerarlo el más

completo ya que se compone de las etapas más importantes para el desarrollo de la capacitación en cualquier empresa o institución.

2.5.- DIFERENCIA ENTRE CAPACITACIÓN TRADICIONAL Y CAPACITACIÓN BASADA EN LAS COMPETENCIAS LABORALES.

A continuación se presenta un marco comparativo, en el cual se muestran algunas diferencias que pudimos observar durante la investigación entre la capacitación tradicional y la capacitación basada en competencia laboral.

Cuadro 7

CAPACITACIÓN TRADICIONAL	CAPACITACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se fundamenta en la DNC que realiza la propia empresa ❖ La capacitación se da en grupo ❖ No se tiene un seguimiento de la gente que es capacitada. ❖ Se evalúa la capacitación en grupo y no individualmente. ❖ La capacitación tradicional se enfoca más al conocimiento que al desempeño. ❖ Las empresas la ven más como una obligación impuesta por la STyPS, que una inversión para mejorar su producción. ❖ Se expone con situaciones hipotéticas 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se fundamenta en normas de competencia laboral ❖ Se realiza una evaluación individual ❖ Se verifica el cumplimiento de todos los requerimientos de las normas ❖ Se da un proceso permanente que conduce a un desarrollo y a una evaluación continua ❖ Aquí se emiten los juicios de: competente o todavía no competente ❖ El desempeño del individuo se compara con los criterios de la norma y no con otras personas ❖ Se enfoca en el desempeño ❖ Se basa en situaciones reales.

FUENTE: PROPIA

En el cuadro 7 mencionamos las diferencias que existen entre estas dos competencias (tradicional y por competencia), podemos observar que la capacitación tradicional se da generalmente en grupo y no se tiene un seguimiento que permita verificar resultados, por lo tanto podría resultar una inversión poco rentable y poco provechoso para cualquier empresa o institución.

Por el contrario la capacitación basada en competencias laborales permite tener un seguimiento del personal capacitado, apegándose a los requerimientos de las normas, lo cual permite tener personal altamente competente.

Ahora bien, debemos tener presente que la capacitación basada en competencias laborales forma parte de una nueva cultura laboral que se viene desarrollando rápidamente en nuestro país, por tanto es fundamental insertarnos en esta nueva cultura.

2.6.- VENTAJAS AL TOMAR EN CUENTA LAS COMPETENCIAS LABORALES PARA IMPARTIR LA CAPACITACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.

Durante el desarrollo del presente trabajo observamos que existen muchas ventajas al tomar en cuenta las competencias laborales al impartir la capacitación. A continuación se presentan algunas de las ventajas que la capacitación basada en competencias laborales ofrece a las organizaciones.

- ❖ Brindan un amplio campo de productividad a sus trabajadores ya que las competencias genéricas son transferibles, esto permite a los directivos poder mover a sus trabajadores en distintos departamentos.
- ❖ A partir de la implementación de las Normas Técnicas de Capacitación Laboral, las empresas adquieren un plus al contar con personal certificado.
- ❖ Simplifica la descripción de puestos a niveles de desempeño y áreas de competencia.

- ❖ Proporciona el desarrollo del personal en relación a su posición en el mercado, ya que competencias laborales responden a todo cambio que se genere en el mercado debido a su flexibilidad.

- ❖ Facilita la selección de personal basándose en las capacidades demostradas.

Estas son algunas de las ventajas que se pueden obtener al tomar en cuenta las competencias laborales para impartir la capacitación.

2.7.-LA CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

“La idea de proporcionar capacitación específicamente al personal público tiene su origen en el primer Estatuto de los Servidores Públicos, expedido en 1938 por el entonces presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, en el que se señala como obligación a los poderes de la Unión establecer academias a las que pudieran asistir voluntariamente los trabajadores para mejorar su preparación técnica.”³⁵

La capacitación para el personal público ha tomado mayor fuerza en los últimos tiempos. Como ya se mencionó anteriormente en México, la firma del tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá ha sido crucial, a partir de este acontecimiento surgieron nuevas necesidades de competitividad a nivel nacional e internacional. De ello se derivan las expectativas del gobierno mexicano para hacer más flexibles a las organizaciones del sector público a través de la preparación del personal, esto con la finalidad de contribuir a mejorar el nivel de adaptación ante el cambiante entorno.

“En el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 se plantea la necesidad de profesionalizar el ejercicio de los servidores públicos, para poder ofrecer a la sociedad un servicio público de calidad, esto se encuentra detallado en el Programa de Modernización de la Administración Pública Federal (PROMAP), que

³⁵ .-HERNANDEZ, Puente, Adriana. Administración y desarrollo de personal público. p. 327

en su rubro de capacitación, asevera, que la causa principal que ha impedido el adecuado desarrollo del servidor público es que la capacitación no se enfoca en las tareas que realmente desempeña”³⁶.

A continuación se describen una serie de acciones que parten de los objetivos establecidos en el PROMAP Programa de Modernización de la Administración Pública Federal como programa maestro en la modernización de la administración pública.

ACCIONES PROPUESTAS EN EL PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Cuadro 8

Sistema integral de formación y capacitación (guía técnica editada por la unidad de desarrollo administrativo de la SECODAM.)	Es una revisión que se realizó en el 2000 de los avances obtenidos en el apoyo a la modernización del sector público.
La modernización en la administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades de la administración pública federal 1995-2000.	En este programa se realiza un análisis respecto a la administración del personal, al cual considera como el capital más importante de la administración pública federal, en el rubro de capacitación se propone una ley de servicio civil de carrera.
Guía metodológica para llevar a cabo el proceso de capacitación en el sector público 2000.	Editada por la unidad de servicio civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, proporciona la metodología para aplicar el proceso de capacitación en el sector público.

³⁶.- Programa de Modernización de la Administración de la Administración Pública 1995-2000

Lo descrito en el cuadro responde a los objetivos establecidos en el PROMAP para la modernización de la administración pública federal, en el cual se estableció que:

“A partir de 1996, las dependencias y entidades deberán emprender acciones de capacitación destinadas a promover a los servidores públicos de las habilidades administrativas y técnicas que requieren los diversos puestos, a dotarlos de las capacidades y actitudes que demanda el nuevo enfoque de calidad en la atención a la población y la mejora en los estándares de servicio, y a promover en ellas la utilización de nuevas tecnologías.”³⁷

“El PROMAP reconoce que la superación profesional del servidor público se ha visto obstruida por que las acciones en materia de capacitación no han respondido a las necesidades que se han detectado, la capacitación no ha sido sistematizada ni existen métodos que le den seguimiento. Por ello desde 1998 con la participación de la unidad de servicio civil de la SHCP y la unidad de desarrollo administrativo de la SECODAM se han llevado a cabo acciones para crear una metodología de capacitación para el sector público.

En el documento titulado: La modernización en la administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades de la administración pública federal, se reconoce la importancia del personal gubernamental”³⁸.

En este documento se propone un modelo de servicio civil de carrera y una ley que lo regule, esta propuesta es muy importante pues a través de ella se vería sistematizado el desarrollo del personal a lo largo de su vida productiva.

El Servicio Profesional de Carrera es el punto de referencia para el presente trabajo, la investigación es desarrollada en La Comisión Nacional del Agua, una institución gubernamental que lleva a cabo su capacitación basándose en lo que hoy se conoce como Servicio Profesional de Carrera, el cual sustituye al servicio

³⁷.- Programa de Modernización de la administración Pública 1995-2000. pg. 56

³⁸.- Programa de Modernización de la administración Pública 1995-2000. pg. 57

civil, el punto central de este capítulo es dar a conocer cómo se imparte la capacitación y certificación en la Comisión Nacional del Agua.

En el siguiente capítulo se hablará a detalle del Servicio Profesional de Carrera y su vínculo con la capacitación y las competencias laborales.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO 3. EL SISTEMA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, UN NUEVO MODELO DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN: CASO CONAGUA.

De acuerdo a lo descrito en el primero y segundo capítulo, se ha expuesto que el modelo de competencias laborales basadas en la capacitación, es un tema que ha cobrado mucha importancia en la actualidad, ya que hace referencia a la importancia de tener personal calificado y preparado para los constantes cambios.

Dichos cambios no sólo han influido al sector privado, sino también al sector público, con ello, las instituciones de la Administración Pública, se han venido desarrollando en etapas de cambios y transformaciones que exigen resolver problemas actuales que demandan atención y solución de manera inmediata.

En consecuencia, entre algunos cambios que el gobierno ha implementando como un modelo moderno para el personal, es el Servicio Profesional de Carrera (SPC), dicho proyecto va dirigido a los Servidores Públicos, que funda por primera vez la carrera de servicio público como lo describe “el artículo dos de la ley del Servicio Profesional de carrera, con base en el mérito, la ética, la equidad y la igualdad de oportunidades, nace con el fin de que exista democracia al acceso y designación de los puestos públicos definidos en la misma Ley del SPC.”³⁹

Bajo este contexto, a lo largo de este capítulo hablaremos de la importancia de este nuevo proyecto que estableció el gobierno federal, que ha sido fundamental para construir y consolidar la gobernabilidad de la sociedad. Los actores principales son los servidores públicos encargados de impulsar y garantizar que las instituciones públicas y sus dependencias cumplan con los objetivos de los nuevos desafíos que se estipula en la ley.

³⁹ Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Artículo 2. Pág.2

Al hablar del nuevo modelo del SPC y los retos que se plantean, nos enfocamos en el órgano desconcentrado de la SEMARNAT; la Comisión Nacional del Agua, institución donde se realizó el estudio a detalle con apoyo de evidencias y resultados de los servidores públicos participantes.

En esta perspectiva, la estructura del SPC se fundamenta en siete subsistemas que en su conjunto forman este modelo de competencia laboral, sin embargo el subsistema que manejamos es el de *Capacitación y Certificación de Capacidades*, el cual será el eje central para el desarrollo de nuestra tesis.

Este subsistema, se concibe como una competencia laboral, ya que los servidores públicos que participen en este nuevo modelo tendrán que demostrar su talento en base a los conocimientos y habilidades que hayan sido adquiridos a través de los cursos de capacitación impartidos por la CONAGUA, y a la vez certificarse obteniendo un documento el cual avale que son servidores públicos competentes y aptos para realizar cualquier función.

Como se menciona anteriormente las competencias, son conocimientos, habilidades, actitudes y valores expresados en comportamientos, requeridos para el desempeño de un puesto, dentro del Sistema del Servicio Profesional de Carrera, en el caso de la Conagua se consideran cuatro tipos de capacidades como requisitos; “De Visión de servicio público, Gerenciales o Directivas, Técnicas Transversales y Técnicas específicas,”⁴⁰ las cuales serán conocidas como las competencias laborales, que el servidor público deberá contar para participar en el nuevo modelo de competencia.

Dichas competencias laborales, comprenden un proceso de evaluación, a través de exámenes, que son evaluados, por los organismos evaluadores internos de la CONAGUA, encargados de certificar y dar los nombramientos a los servidores

⁴⁰ DE LA FUENTE PANTOJA, LUIS E. Preguntas y respuestas Básicas del Servicio Profesional de Carrera. Pág. 21.

públicos de carrera, que confirman haber terminado el proceso de capacitación y certificación de sus capacidades.

Este capítulo va encaminado a mostrar cómo la capacitación basada en competencias laborales aplicadas al modelo del SPC es necesaria para el desarrollo de este nuevo proyecto en la CONAGUA así, como para la realización del presente trabajo.

3.1.- LA COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA

“La Comisión Nacional del Agua es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), fue creada en 1989 como una autoridad federal en materia de administración del agua, protección de cuencas hidrológicas y vigilancia en el cumplimiento de las normas sobre descargas y tratamientos del agua”.⁴¹

Tiene a su cargo el ejercicio de las facultades y el despacho de los asuntos que le encomiendan la Ley de Aguas Nacionales y los distintos ordenamientos legales aplicables; los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República, así como los programas especiales y asuntos que deba ejecutar y coordinar en las materias de su competencia.

La Comisión Nacional del Agua, a través de los años se ha constituido en una institución pilar para el aprovechamiento del agua y el desarrollo de nuestro país.

Su **misión** es “administrar y preservar las aguas nacionales y sus bienes inherentes, para lograr su uso sustentable, con la corresponsabilidad de los tres órdenes de gobierno y la sociedad en general.

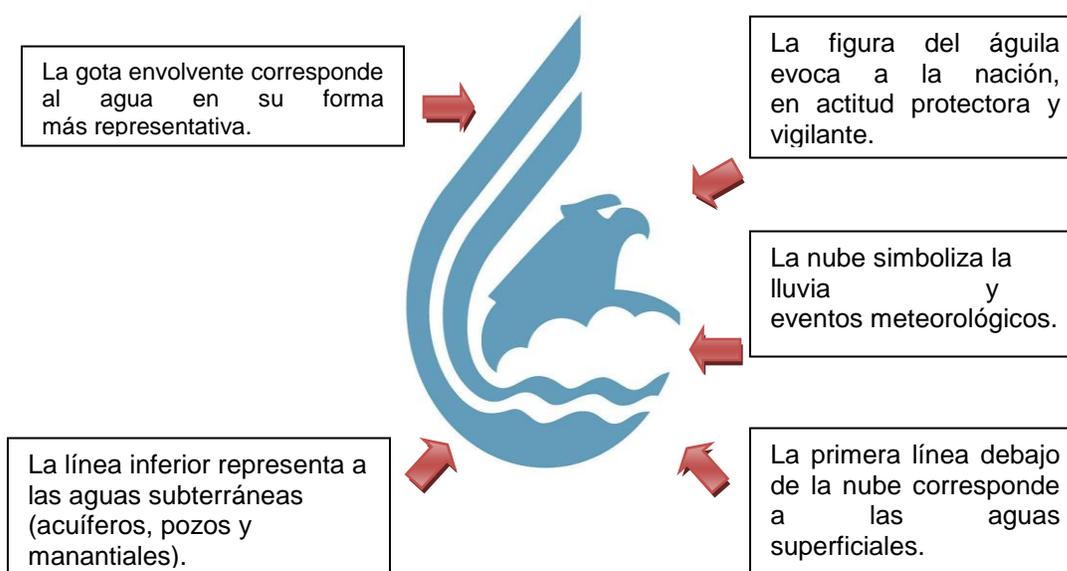
Su **visión** es ser una autoridad con calidad técnica y promotor de la participación de la sociedad y de los órdenes de gobierno en la gestión integrada del recurso hídrico y sus bienes públicos inherente.”⁴²

La Comisión Nacional del Agua se complementa con su logotipo que “Es el perfil de un águila estilizada; los elementos que la envuelven evocan la presencia del agua y sus principales fuentes: lluvia, ríos, lagos, y mantos acuíferos subterráneos. Todos ellos integrados dentro de una gota de agua.

⁴¹ www.conagua.gob.mx
⁴² www.conagua.gob.mx

La asociación de estos elementos en sus diferentes manifestaciones representa: esfuerzo, confianza, compromiso, cuidado, productividad, colectividad y nacionalismo. Todo ello con el objetivo de fomentar e inducir el uso y aprovechamiento del agua, su diseño recto y definido refleja la voluntad política de ser una institución eficiente y moderna. Su trazo geométrico, firme y armonioso, expresa la responsabilidad de ejercer una autentica autoridad en materia de agua”⁴³

Cuadro 9 **Rediseño y actualización institucional**⁴⁴



La credibilidad de un servicio profesional de carrera, y de su sistema de medición de mérito y desempeño son trascendentales para toda la administración pública, anteriormente se planteo la función de la CONAGUA una institución de grandes instituciones que pertenecen a la administración pública, se mencionan brevemente sus antecedentes, ya que no se requiere de mucho análisis para comprender la construcción de tal servicio.

⁴³ www.conagua.gob.mx

⁴⁴ FUENTE: CURSO DE INDUCCIÓN CONAGUA. ASPECTOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. La CONAGUA en el marco de la Administración Pública Federal. **Rediseño y actualización institucional** pg. 58.

ANTECEDENTES DE CONAGUA

“Dentro de las instituciones que le antecedieron a la Comisión Nacional del Agua destacan la Dirección de Aguas, Tierras y Colonización creada en 1917; la Comisión Nacional de Irrigación en 1926; La Secretaría de Recursos Hidráulicos en 1946 y la Secretaría de Agricultura Recursos Hidráulicos en 1976.”⁴⁵

ESQUEMA 10: ANTECEDENTES DE LA CONAGUA.



FUENTE: Curso de inducción a la CONAGUA. Aspectos generales de la Administración Pública Federal. La CONAGUA EN EL MARCO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.PG 57.

“Actualmente el 30 de noviembre del año 2000, se cambió la ley de la Administración Pública Federal dando origen a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). A principios de la presente Administración, el actual presidente, Felipe Hinojosa nombro a José Luis Tamargo, Director General de la CONAGUA. Así la CONAGUA es un órgano desconcentrado de la

⁴⁵ www.conagua.gob.mx

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (SEMARNAT) perteneciente a la Administración Pública Federal Centralizada en México.”⁴⁶

La Comisión Nacional del Agua: Un Órgano Administrativo.

“Desde la década de 1971 a 1980 el incremento poblacional y la necesidad de prestar a los ciudadanos de una manera más pronta los servicios públicos, provocó que la Administración Pública buscara nuevas formas de organización que permitieran una mayor rapidez en la toma de decisiones.”⁴⁷ De esta manera se comenzó a promover en el país el establecimiento de un sistema administrativo simplificado, que facilitara a las entidades gubernamentales a tener una mayor organización y un mejor control, algunos apoyos para estas entidades son los órganos administrativos desconcentrados.

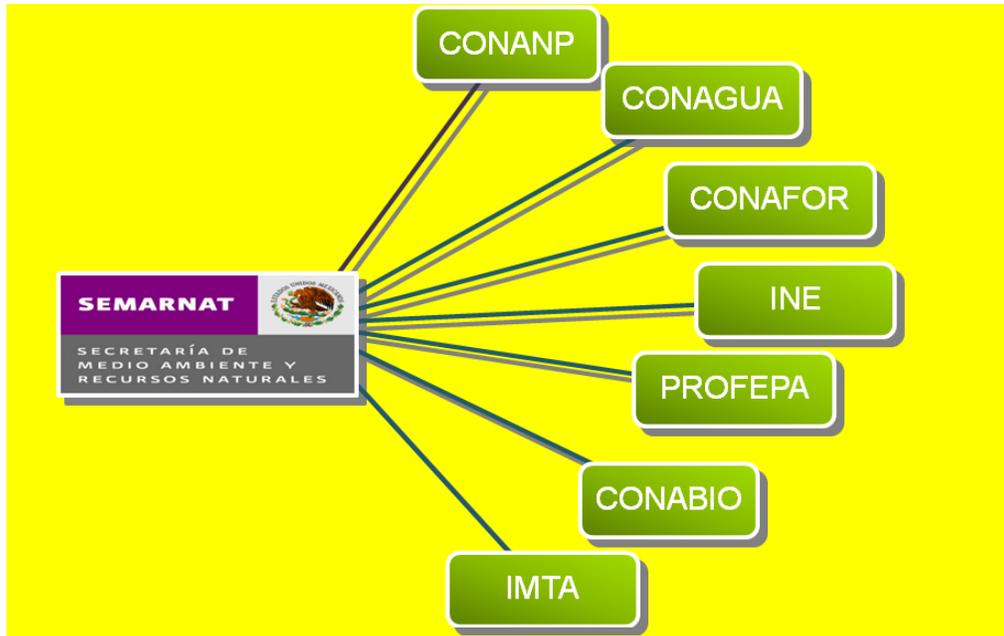
CONAGUA se rige como un **órgano administrativo desconcentrado** de la SEMARNAT, se le denomina órgano desconcentrado “a la entidad de la administración pública, que jerárquicamente es subordinada a una secretaría de estado o un departamento administrativo, con facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso de acuerdo a su función”.⁴⁸ Los organismos desconcentrados como la CONAGUA, depende directamente del titular de la entidad central como lo es el caso de la SEMARNAT cuya estructura forman parte.

⁴⁶ FUENTE: CURSO DE INDUCCIÓN CONAGUA. ASPECTOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. La CONAGUA en el marco de la Administración Pública Federal.pg 48.

⁴⁷ FUENTE: CURSO DE INDUCCIÓN CONAGUA. ASPECTOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. LA DESCONCENTRACIÓN ADMINISTRATIVA.pág. 20.

⁴⁸ FUENTE: CURSO DE INDUCCIÓN CONAGUA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. Pág. 16

ESQUEMA 11: LA CONAGUA UN ORGANISMO DESCONCENTRADO.



FUENTE: CURSO DE INDUCCIÓN CONAGUA. ASPECTOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. LOS ORGANISMOS DESCONCENTRADOS.pág. 24.

La **desconcentración** surge como un medio para facilitar el dinamismo de la actividad de determinados órganos de la administración. En sí, los organismos desconcentrados dependen en todo momento del órgano administrativo al que se encuentran subordinados, sin embargo, el organismo no guarda una relación de subordinación jerárquica respecto a los otros órganos que forman parte de la administración pública central.

“Con ello la CONAGUA se creó como la autoridad federal que administra y preserva las aguas nacionales a través de planes y programas en coordinación con los 3 órdenes de gobierno (federal, estatal y municipal).”⁴⁹

⁴⁹ www.conagua.gob.mx

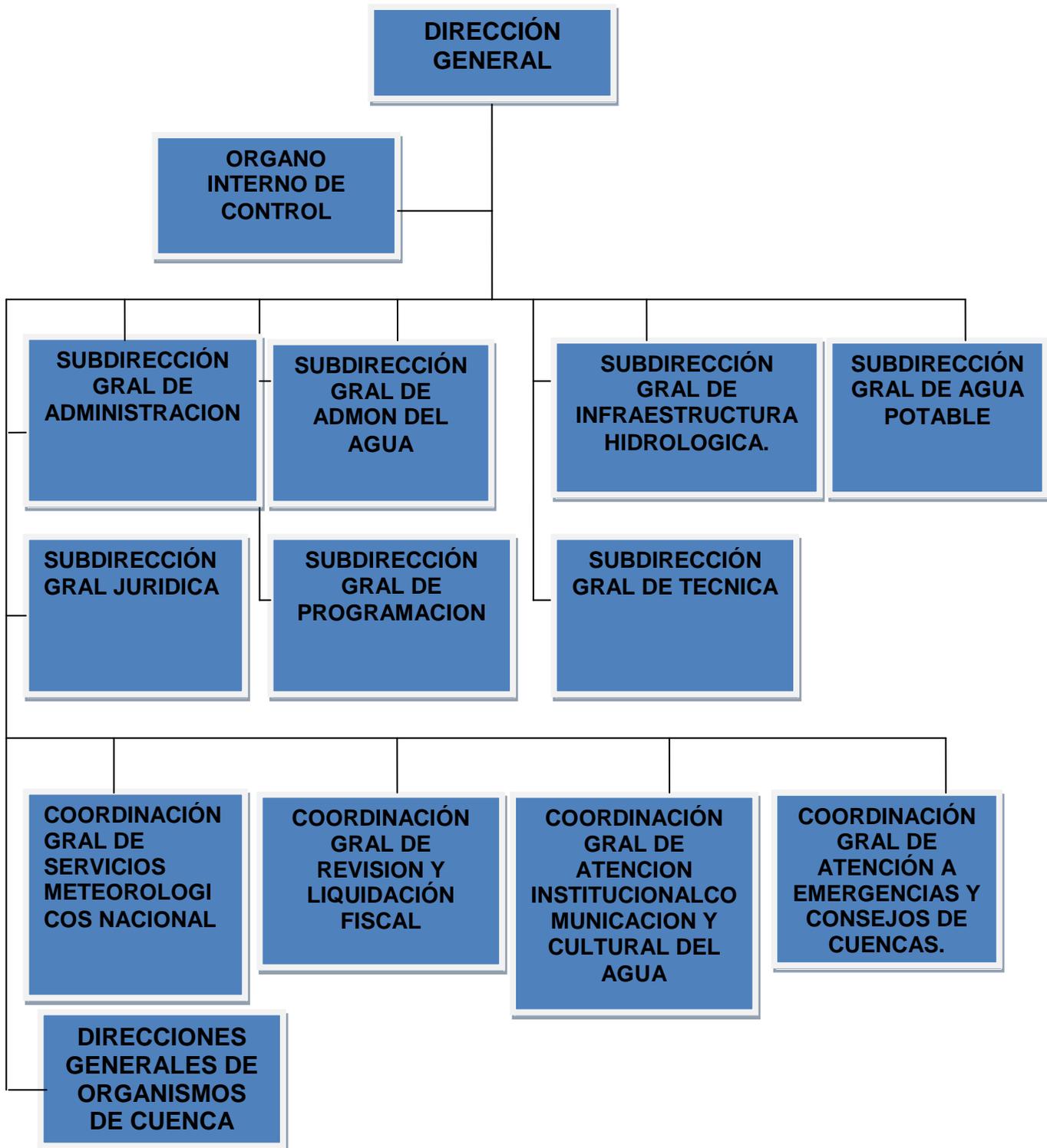
En efecto, en el esquema anterior se observa, que la SEMARNAT es la base jerárquica de algunos órganos desconcentrados como los descritos, promoviendo en cada organismo acciones orientadas al cuidado de la conservación de la calidad y mejor aprovechamiento del recurso en equilibrio con el medio ambiente.

Organigrama de la Conagua

De acuerdo al organigrama de CONAGUA, cada área tiene su función en específico y aunque todas son importantes para construir esta institución, la área que tiene trato directo con el desarrollo del capital humano es la gerencia de desarrollo del personal.

Como podemos observar en el siguiente organigrama nuestro objeto de estudio es la gerencia de personal la cual se encarga de aprobar los proyectos de los instrumentos administrativos, su función es el administrar, organizar, seleccionar, desarrollar, capacitar, registrar y controlar los movimientos administrativos del personal. Incluyendo la operación y aplicación del nuevo proyecto del SPC así como la capacitación y certificación de capacidades de los recursos humanos.

CUADRO 12: ORGANIGRAMA DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA.



FUENTE: www.conagua.gob.mx ORGANIGRAMA.

3.2.- EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA UNA COMPETENCIA LABORAL EN LA CONAGUA.

En la historia, la Conagua, ha pasado por un complejo proceso de transformación, su objetivo ha sido responder a los cambios políticos económicos y sociales, su propósito es el de crear una innovación organizacional que desde diversas perspectivas se preocupa por generar cambios internos y nuevos desafíos en ciertas normas técnicas o métodos para lograr un mejor desempeño de los servidores públicos.

El Servicio Profesional de Carrera ha sido claro ejemplo de uno de los desafíos que la Conagua puso en marcha, este proyecto nace “el 10 de abril de 2003 publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el cual se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.”⁵⁰

Este fue un gran paso que dio en general la administración pública federal en cuanto a la innovación de un nuevo servicio, que garantizara el acceso a la función pública y el desarrollo de los Servidores Públicos.

Antes de este nuevo Servicio Profesional de Carrera, en los años ochenta, en México existía el Servicio Civil de Carrera, sin embargo no era una ley que respondiera del todo a las exigencias ni a los rezagos en el desarrollo del talento humano gubernamental, es decir no existía una ley como tal para el personal que laboraba en el sector público.

Es hasta el sexenio de Vicente Fox cuando se dieron las condiciones para transformar y a la vez establecer el Servicio Profesional de Carrera, creándose como modelo de gestión de personal, que creara por primera vez la carrera de servicio público con “base en el mérito de oportunidades, este nuevo proyecto, que sería un modelo de competencia laboral para el acceso y designación de los

⁵⁰ Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Reformada: Mediante Decreto por el que se reformo su artículo 8, publicado el 1 de septiembre de 2005 en el Diario Oficial de la Federación. Reformada y adicionada por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2006.

puestos públicos se llevarían a cabo a partir del 5 de abril del 2004 operando formalmente hasta el 2006.

En base al concepto de la Administración Pública Federal, de acuerdo al **artículo 2** de la ley del Servicio Profesional de Carrera, lo describe como *“un sistema que sirve para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad asimismo sirve para atraer, retener, motivar y formar a las mejores mujeres y hombres en el servicio público, garantizando que la Administración Pública transite en los distintos cambios de gobierno con el mínimo trastorno y la máxima eficiencia, asegurando que siendo políticamente neutra, sea un factor estratégico de la competitividad del país”*⁵¹.

De ahí que el gobierno haya optado por cambiar la tradicional burocracia mexicana, implementando un nuevo sistema el cual reconozca el talento, los conocimientos, y la capacidad de los servidores públicos participantes, dándoles el crédito del verdadero motor para el buen funcionamiento, y con ello las innovaciones de mejora de la acción pública.

“La clasificación de los servidores públicos de carrera establecidos en el **artículo 4** de la ley del Servicio Profesional de Carrera son:

1. Eventuales:

- a) Los de primer nivel de ingreso que se encuentran en su primer año de desempeño.
- b) Los nombrados con motivo de los casos excepcionales.
- c) Los que ocupen temporalmente un puesto del Sistema.

⁵¹ Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Artículo 2. Pág.2

2. Titulares:

- a) Los que ingresan al sistema mediante concurso público y abierto.
- b) Los que ingresan al sistema al acreditar cumplir los requisitos y las evaluaciones que se hayan establecido para ese propósito.”⁵²

Los puestos que comprende el Servicio Profesional de Carrera para los Servidores Públicos.

“Los Niveles de Puestos que comprenden la Ley con base en el **artículo 5** de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal son:

- Director General,
- Director General Adjunto,
- Director de Área,
- Subdirector de Área,
- Jefe de Departamento
- Enlace.” ⁵³

“Con base en el **artículo 8** de la Ley el sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, los rangos de:

- Secretarios de despacho,
- Jefes de Departamento Administrativo,
- Subsecretarios,
- Oficiales Mayores,
- Jefe o titular de Unidad y cargos homólogos;
- Miembros de la Fuerzas Armadas,
- Miembros del Sistema de Seguridad Pública
- Miembros del Seguridad Nacional,

⁵² Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera. Capítulo segundo; De los Servidores Públicos de Carrera Artículo 5. Pág. 14 y 15.
http://www.spc.gob.mx/inicio_servidores.htm

⁵³ Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Artículo 5 Pág. 3.

- Miembros del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a este;
- Personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior;
- Miembros de las ramas médica, paramédica y grupos afines.”⁵⁴

Asimismo, los gabinetes de apoyo, así como aquellos, que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y a los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago de honorarios en las dependencias.

En este contexto el compromiso de la administración pública con el gobierno, la sociedad y los ciudadanos es contar con servidores públicos de carrera que sean aptos para desenvolverse en las exigencias de la democracia, en la cual solo algunos servidores públicos dependiendo el puesto, serán personal fundamental para construir y consolidar la gobernabilidad de la sociedad.

En cuanto a la obligatoriedad del SPC, será obligatorio para aquellos servidores que estén ocupando algunos de los puestos comprendidos en la ley. El proceso será primero de registro y posteriormente de evaluación, en un periodo que determinará la Conagua. La institución impartirá los cursos de capacitación en relación con el cargo que desempeñen los servidores públicos en sus puestos, con la finalidad de asegurar que su personal, reciba cursos que se conviertan en competencias laborales, que les sean de gran utilidad para cumplir el objetivo del Servicio Profesional Carrera.

De acuerdo a lo establecido en la ley del Servicio Profesional de Carrera, “los servidores públicos no serán despedidos en función con la entrada de la ley, sin embargo se contempla que estos cuenten con las oportunidades que prevé la ley para incorporarse al sistema y obtener la calidad de servidores públicos de carrera, para ello serán evaluados para pertenecer al Servicio Profesional de

⁵⁴ Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Artículo 8 Pág. 4.

Carrera pero si no cuentan con conocimientos y las capacidades requeridas para el desempeño de sus funciones, no formaran parte de este nuevo proyecto.”⁵⁵

Es importante que los servidores públicos estén informados de los derechos y obligaciones que se establecen en el **artículo 10 y 11** de la ley del Servicio Profesional de Carrera, así se mencionan las fracciones que hacen referencia a la capacitación y certificación de los servidores públicos.

⁵⁵ DE LA FUENTE PANTOJA, LUIS E. Preguntas y respuestas Básicas del Servicio Profesional de Carrera. Pág. 10.

Cuadro 13

TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA	
De los Derechos Artículo 10	<p>Los servidores públicos de carrera tendrán los siguiente derechos:</p> <p>Fracción II.- Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta ley.</p> <p>Fracción V.- Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones.</p> <p>Fracción VI.- Ser evaluado con base en los principios rectores de esta ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días.</p> <p>Fracción VII.- Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya aprobado.</p>
De las Obligaciones Artículo 11	<p>Son obligaciones de los servidores públicos:</p> <p>Fracción III.- Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el sistema</p> <p>Fracción IV.- Aportar los elementos necesarios para la evaluación de los resultados de desempeño.</p> <p>Fracción V.- Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deberá cubrir, en los términos que establezca su nombramiento.</p>

Fuente: Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Artículo 10 y 11 Pág.4 y 5.

Los derechos antes mencionados serán los privilegios que le serán otorgados a los servidores públicos siempre y cuando cuenten con las condiciones que se estipula en la ley. Asimismo se exigirá como una obligación, ejercer sus funciones con estricto apego a los principios que rige el sistema, tratando de contar con servidores públicos con vocación a desempeñar sus labores, más no servidores públicos que sean simplemente improvisados.

Procedimientos y los Requisitos para ingresar al Servicio Profesional de Carrera.

A fin de que los servidores públicos de carrera puedan pertenecer al Servicio Profesional de Carrera deberán pasar por un proceso de selección basado en procedimientos y requisitos.

De acuerdo al **procedimiento**, los puntos requeridos serán:

1. "Que se genere una vacante o una plaza de nueva creación.
2. Que se emita una convocatoria para concursar la plaza vacante.
3. Que los aspirantes se registren al concurso a través de los medios que se establezcan.
4. Que se cubran las fases del concurso que comprenden la acreditación de la revisión curricular, la acreditación de las evaluaciones sobre capacidades y las entrevistas.

De acuerdo a los **requisitos** son cuatro exigidos; legales, escolaridad, experiencia y de capacidades.

1. **Legales:** Señalados por el artículo 21 de la ley.
 - Ser Ciudadano Mexicano en pleno ejercicio de sus derechos.

- En caso de ser extranjero que su condición migratoria permita la función a desarrollar.
- No haber sido privado de la libertad a causa de delito doloso.
- No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto.
- Tener aptitud para el desempeño del servicio público.
- No estar inhabilitado para el servicio público, ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

2. De escolaridad:

Cumplir con el nivel de estudios requerido o área solicitada, así como contar con certificado de estudios completo, título de grado académico, cédula profesional o en su caso carta de pasante.

Experiencia:

- Acreditar que se ha desempeñado en sus puestos y actividades con niveles y funciones similares o afines a las requeridas.
- Cumplir con el número de años efectivos de desempeño solicitados. Lo anterior se acreditara con cartas expedidas por el empleador, comprobantes de pago, contratos o documentos que especifiquen el puesto ocupado por el aspirante.

3. De Capacidades Referidas a:

- Visión de servicio público (valores éticos).
- Las capacidades gerenciales y técnicas que determinen los Comités de Profesionalización respectivos, como las más importantes para el desempeño del puesto de que se trate, de acuerdo con la descripción del mismo”⁵⁶.

⁵⁶DE LA FUENTE PANTOJA, LUIS E. Preguntas y respuestas Básicas del Servicio Profesional de Carrera. Pág. 13.

Para ingresar al proceso del Servicio Profesional de Carrera, los servidores públicos deberán contar con ciertas reglas específicas, ya que estos serán las personas que prestarán sus servicios al estado o a la administración pública, para elevar los niveles de eficiencia y eficacia, en beneficio de los ciudadanos.

Cabe mencionar que el propósito de solicitar estos requisitos para el proyecto del Servicio Profesional de Carrera es combatir la corrupción que existe en la Administración Pública, se ha comprobado dicha reducción, a través del establecimiento de un sistema de mérito e igualdad de oportunidades en contraposición con el anterior sistema que durante muchos años persistió caracterizado por el amiguismo, compadrazgo y parentesco.

Por otro lado se otorga el nombramiento de Servidor Público de Carrera aquella persona que resulte ganador de un concurso de selección, o bien a los servidores públicos de libre designación que se encuentren ocupando puestos del Sistema, mediante alguno de los siguientes procedimientos:

- “Concluir su proceso de certificación de ingreso, con base en las reglas vigentes al momento en que lo iniciaron.
- Acreditar el resultado satisfactorio en por lo menos una evaluación anual de desempeño, así como la aprobación de las evaluaciones en desarrollo administrativo y calidad.
- Resultar ganador en el concurso del puesto que ocupa.”⁵⁷

En resumen y de acuerdo con lo que hemos visto hasta ahora, el servicio profesional de carrera, es un sistema que permite formar parte del servicio público a aquellos ciudadanos que se encuentren debidamente preparados e interesados; siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en las disposiciones vigentes. Así mismo se menciona que estos requisitos funcionan como filtros para seleccionar a quienes cuenten con la aptitud necesaria para el puesto y para

⁵⁷ http://www.spc.gob.mx/inicio_servidores.htm

favorecer que el servicio que se brinde a todos y cada uno de los ciudadanos sea de calidad.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece las bases para organizar y tener un mejor control de este nuevo sistema, en efecto, para que tenga un mejor control y se maneje adecuadamente se compone por siete subsistemas, los cuales, cada subsistema tendrá su propia función que deberá desempeñar con éxito para tener buenos resultados de dicho proyecto.

Subsistemas que componen el servicio profesional de carrera.

Como se había mencionado antes, el sistema está estructurado por siete subsistemas: como lo son; la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación de desempeño, separación y control y evaluación. Así se establece la creación de un registro con información del personal y su actuación dando como resultado el enlace de los siete subsistemas. Con estos elementos en su conjunto se pretende tener un control adecuado del personal: es decir saber quiénes son, donde están, como se desempeñan y a donde van con este proceso, para saber un poco mas mencionaremos cual es la función brevemente de cada uno.

Cuadro 14

TÍTULO TERCERO DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	
<p>Capítulo Primero Artículo 13</p>	<p>El Sistema comprende siete subsistemas los cuales son :</p> <p>“Subsistema planeación de recursos humanos: Determina las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones.</p> <p>Subsistema de ingreso: Regula los procesos de reclutamiento y selección de candidatos.</p> <p>Subsistema de desarrollo profesional: Contiene los procedimientos para la determinación de los planes individualizados de carrera de los servidores públicos. A efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo.</p> <p>Subsistema de capacitación y certificación de capacidades: Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos.</p> <p>Subsistema de evaluación del desempeño: Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera.</p> <p>Subsistema de separación: Se encarga de atender los casos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos.</p> <p>Subsistema de control y evaluación: Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso la corrección del sistema”.⁵⁸.</p>

Fuente: Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Artículo 13 Pág.6.

⁵⁸. Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Artículo 13 Pág.6.

Como se planteó, la estructura de estos subsistemas en su conjunto, mencionados brevemente, son elementos fundamentales que conforman el SPC, si bien todos son importantes, nos delimitaremos al análisis y estudio del Subsistema de capacitación y certificación de capacidades.

Este subsistema considera que será necesario proporcionar las herramientas e instrumentos necesarios al personal a través de cursos de capacitación y actualización que se conviertan en competencias laborales para ser certificados y tener a su cargo un puesto de acuerdo a la necesidad de la Conagua. A continuación se detallará a fondo la función de este subsistema.

3.3.- SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES.

Este subsistema comprende los programas para la actualización, desarrollo y certificación de los servidores públicos. “El Comité Técnico de Profesionalización de cada institución es el responsable de establecer programas de capacitación, con base en los diagnósticos de detección de necesidades de capacitación que realicen las instituciones para los diferentes puestos del Sistema, dichos programas son de carácter obligatorio para los servidores públicos de carrera”.⁵⁹

En relación a la capacitación, el objetivo primordial es desarrollar, preparar y actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos en sus puestos o bien capacitarlos para realizar nuevas funciones de mayor responsabilidad o de otra naturaleza.

Así, la ley establece como una obligación de los servidores profesionales de carrera, pasar por un proceso de capacitación de evaluación y a su vez de certificación para obtener el nombramiento de servidor público de carrera. El proceso del subsistema de la capacitación y certificación de las capacidades se facilita en el siguiente **esquema** a grandes rasgos.

⁵⁹ <http://www.spc.gob.mx/capacitacion4.htm>

En cuanto a la **descripción de capacidades**; se trata de describir cada capacidad aplicándose de acuerdo a los criterios metodológicos. En relación a los “**contenidos** será de acuerdo a lo que aplique la capacidad de que se trate. Verificar si la información es propicia para elaborar la **capacitación**. Generar mecanismos de **evaluación** a través de organismos evaluadores internos y externos. Dando como resultado la **certificación**, a través documentos expedidos por la Conagua así como de organismos certificadores.”⁶⁰

MARCO JURÍDICO

El Sistema del SPC está sustentado jurídicamente en la Ley del Servicio Profesional de Carrera y en el Reglamento del SPC. A continuación, se mencionan los artículos que hacen referencia a la capacitación y certificación de capacidades tanto de la Ley como del Reglamento del SPC.

TÍTULO TERCERO: DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

Cuadro 15

CAPÍTULO QUINTO	
SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES.	
Art 44	La capacitación y la certificación de capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública.
Art 45	Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y calidad, para los servidores públicos. Los Comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema

⁶⁰ www.spc.gob.mx. Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades. Pág. 12.

Art 46	<p>La capacitación tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I.- Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos.</p> <p>II.- Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad.</p> <p>III.- Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.</p>
Art 47	<p>El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.</p>
Art 49	<p>Las dependencias podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados para que impartan cualquier modalidad de capacitación que contribuya a cubrir las necesidades institucionales de formación de los servidores profesionales de carrera.</p>
Art 52	<p>Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la secretaria por lo menos cada cinco años. La certificación será requisito indispensable para la permanencia de un servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo.</p>
Art 53	<p>Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público de Carrera no se aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso esta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado. De no aprobar la evaluación, se procederá a la separación del Servidor Público de Carrera de la Administración Pública Federal y por consiguiente, causara baja del registro.</p>

Fuente: Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación pp 11 y 12.

Respecto a lo anterior, la situación de los servidores públicos al servicio de la sociedad ya no será igual a partir de la aparición de estas disposiciones jurídicas, que se establecen en la Ley del Servicio Profesional de Carrera que es regulada por el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

El cuadro, muestra en forma general el subsistema de capacitación y certificación, el cual, es el que se debe tomar como base para la impartición de la capacitación en las dependencias de La Administración Pública Federal Centralizada, en este caso en concreto en La Comisión Nacional del Agua.

En este subsistema se especifica la forma en que los servidores públicos serán capacitados evaluados y certificados. Así como, el tiempo determinado para acreditar los conocimientos necesarios para el desempeño de sus cargos como las circunstancias las cuales podrían causar la baja del Sistema.

Este Reglamento en cuanto a capacitación y certificación establece lo siguiente:

**REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

Cuadro 16

CAPÍTULO TERCERO: De la Organización del Servicio Profesional de Carrera.	
Art 7	La Secretaría se apoyará en la Unidad para efectos de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del sistema. Dicha Unidad será la responsable de la dirección y coordinación de los Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos, Ingreso, Desarrollo profesional, Capacitación y Certificación de Capacidades, Evaluación del Desempeño, Separación y de Control y Evaluación. La operación Integral de los Subsistemas será responsabilidad de las unidades administrativas siguientes:

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirección General de Planeación, Organización y Compensaciones de la Administración Pública Federal; ❖ Dirección General de Ingresos, Capacitación y Certificación; ❖ Dirección General de Atención a Instituciones públicas en Recursos Humanos; ❖ Dirección General de Evaluación de Sistema de Profesionalización.
CAPÍTULO SÉPTIMO: De la Operación del Servicio Profesional de Carrera	
Art 19	Cada dependencia tendrá a su cargo la operación de los subsistemas, de conformidad con la Ley, este Reglamento y las disposiciones que emita la Secretaría.
Art 20	Las dependencias deberán proporcionar a la Secretaría en los medios, formatos y plazos, que la misma determine, la información que se requiera para la evaluación de la operación y funcionamiento de los subsistemas.
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO: Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.	
Art 54	<p>El Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades se implementará con base en los diagnósticos de detección de necesidades de capacitación que realicen las dependencias.</p> <p>Será responsabilidad de los Comités Técnicos de Profesionalización, establecer a través de la DGRH y en coordinación con las unidades administrativas de la dependencia, programas de capacitación para los diferentes puestos del Sistema, sujetándose a la disponibilidad presupuestaria de ésta, y determinar el carácter obligatorio u optativo de las actividades de capacitación.</p>
	Las dependencias al establecer sus programas de capacitación, tomarán en cuenta los planes de estudio y sistema de calificación, así como los requisitos siguientes:

<p>Art 55</p>	<ul style="list-style-type: none"> I. Que la capacitación , en ningún caso, represente menos de cuarenta horas efectivas anuales II. Que los cursos de capacitación y actualización sean impartidos por instituciones educativas, de investigación científica o tecnológica, pública o privada, nacional o extranjera, u otras personas morales o expertos, quienes podrán ser servidores públicos o personas físicas.
<p>Art 56</p>	<p>Los requisitos de calidad conforme a los cuales se impartirá la capacitación y actualización son:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Deberán ser consistentes los diversos elementos del curso, tales como: objetivos, temario, capacidades a desarrollar, información y seguimiento proporcionados al participante sobre sus resultados en ejercicio, evaluación y plan curricular. II. Considerar el uso de técnicas y metodologías adecuadas conforme al contenido temático. III. Que el lenguaje y el diseño gráfico sean apropiados. IV. Interacción entre el participante y el instructor. V. En cursos impartidos por medios remotos que cumplan con las características operativas de compatibilidad, acceso y funcionalidad para los participantes.
<p>Art 57</p>	<p>Será obligatorio para los servidores públicos de carrera cursar los programas de capacitación y actualización que establezca el Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia a la que estén inscritos, y su aprobación será requisito indispensable para permanecer en el puesto y en el Sistema.</p>

Art 58	La Secretaría, en coordinación con los Comités Técnicos de profesionalización, establecerá los sistemas de evaluación u homologación que permitan la certificación de las capacidades profesionales de los servidores públicos de carrera y demostrar que han desarrollado y mantienen actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de sus puestos.
Art 60	Los servidores públicos de carrera que certifiquen las capacidades necesarias para permanecer en el puesto que ocupan, estarán obligados a cursar y acreditar los programas de actualización que determinen los Comités Técnicos de Profesionalización en cada caso, de conformidad con la Ley, este Reglamento y los lineamientos expedidos por la Secretaría.
Art 61	Los servidores públicos de carrera que obtengan resultados no satisfactorios en su segunda evaluación de capacitación, serán separados de su puesto y del Sistema.

Fuente: Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación.pag 24 y 25.

El reglamento señala las funciones y responsabilidades de cada uno de los componentes del Sistema. Describe el proceso de capacitación, el cual tiene como base el diagnóstico de detección de necesidades de cada dependencia y en base al resultado, cada una de ellas establecerá sus programas de capacitación tomando siempre en cuenta las especificaciones señaladas en el Reglamento.

Tomando como referencia los lineamientos planteados en la Ley del Servicio Profesional de Carrera y el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, a continuación se hace mención de la capacitación impartida en la Comisión Nacional del Agua bajo estos lineamientos a través del Sistema del Servicio Profesional de Carrera

La Comisión Nacional del Agua realiza su capacitación partiendo de un diagnóstico de necesidades de capacitación como lo marca el Reglamento y en base a los resultados obtenidos se programan los cursos de capacitación que serán impartidos en esta dependencia. Los cursos que se imparten a los servidores públicos de la CONAGUA son los siguientes:

- Nociones Generales de la CONAGUA
- El ciclo hidrológico
- Visión estratégica
- Liderazgo
- Negociación
- Orientación a resultados
- Trabajo en equipo, entre otros;

Estos cursos de capacitación se dividen en optativos y obligatorios tal como lo marca la Ley. En la CONAGUA los cursos de capacitación obligatorios son:

- Nociones Generales de la CONAGUA y,
- El Ciclo Hidrológico

“Los servidores públicos en la CONAGUA tienen la obligación de capacitarse por lo menos 40 horas al año. Cabe aclarar que los cursos de capacitación para los servidores públicos en la CONAGUA no representaran ningún costo, siempre y cuando se trate de cursos obligatorios o de programas que correspondan a su plan de carrera.”⁶¹

La capacitación que no correspondan a los dos puntos señalados anteriormente, tales como la realización o finalización de estudios de grado como: preparatoria, licenciatura, maestría o doctorado, sí correrán por cuenta del servidor público.

⁶¹ Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal. Curso de Inducción Básica al Servicio Profesional de Carrera. Material Reprodutor. CD.

El Sistema de Servicio Profesional de Carrera pone al alcance de los servidores públicos de la CONAGUA, “el sitio de internet @Campus México a través del cual las instituciones educativas tanto públicas como privadas de nivel superior ofrecen cursos a los funcionarios públicos que deseen prepararse para mejorar el desempeño de su puesto o para desarrollar las capacidades que se requieren para ocupar cargos públicos de mayor responsabilidad.”⁶²

En la CONAGUA conforme a lo establecido en la Ley en el artículo 53, cuando un servidor público de carrera no apruebe una evaluación de capacitación, deberá presentarla nuevamente, dentro de un cierto periodo.

En caso de que el servidor público tenga que repetir su evaluación, se le deberá proporcionar la capacitación necesaria para presentar nuevamente la evaluación. Si por segunda ocasión el servidor público no aprueba, se procederá a su separación de la Administración Pública Federal.

Dentro de la Comisión Nacional del Agua la capacitación basada en el Sistema del Servicio Profesional de Carrera adquiere una gran importancia, pues a través de este Sistema se busca dar un nuevo rumbo a la prestación de servicios de la Administración Pública Federal.

El objetivo de implementar la capacitación en base al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la CONAGUA es lograr que los servidores públicos de carrera alcancen un mayor nivel de desarrollo que les permita realizar eficientemente su trabajo orientado a resultados.

Como podemos observar se han implementado diversas estrategias en materia de capacitación para los servidores públicos, esto con el fin de mejorar su desarrollo

⁶² Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal. Curso de Inducción Básica al Servicio Profesional de Carrera. Material Reprodutor. CD.

en la institución, la consecuencia de ello se transfiere en un mejor servicio a la sociedad.

En cuanto a la **certificación de capacidades** se entiende como un proceso por el cual se determinan las aptitudes, mediante la confirmación del nivel de dominio de los conocimientos y habilidades de un servidor público, así como sus actitudes, mediante la evaluación de las conductas propias de cada capacidad. La certificación de capacidades tendrá efectos para fines de ingreso, de permanencia o de desarrollo profesional, según corresponda.

Con ello, la Conagua, a través de la ley del Servicio Profesional de Carrera en el artículo 52 “exige a los servidores públicos que sus capacidades profesionales, sean evaluadas por lo menos cada cinco años para acreditar que siguen actualizados en los conocimientos necesarios para el desempeño de sus cargos.”⁶³ Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un servidor público de carrera en el sistema y en su cargo.

En efecto, en el artículo 53 menciona que “el servidor público que no apruebe una evaluación de este tipo tiene derecho a una segunda evaluación, la cual no podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación de dicho resultado, y en caso de no ser aprobada se procederá a la separación del servidor público de carrera, de la administración pública federal y por consiguiente, causará baja del registro.”⁶⁴

Las áreas involucradas en el proceso de la certificación que considera la Conagua son:

⁶³ Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Artículo 52 Pág.12.

⁶⁴ ⁶⁴ Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Artículo 53 Pág.12.

✓ “Unidad de Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de la Función Pública.

✓ Comité Técnico de Profesionalización de la Conagua.

✓ Dirección General de Administración de la Conagua.

✓ Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Conagua.

✓ Unidades Responsables en la Conagua, que serán todas aquellas áreas a cuyos Titulares se les aplique la Ley del Servicio Profesional de Carrera y su Reglamento”.⁶⁵

Las anteriores áreas mencionadas serán las encargadas de llevar a cabo el proceso de la certificación de las capacidades, son las áreas que en la Conagua como en cualquier otra institución que participe en el SPC deberá contar.

Tipos de capacidades que existen en el servicio profesional de carrera.

Las capacidades que la Secretaría de la Función Pública, a través de Unidad de Servicio Profesional ha creado cuatro tipos de capacidades. En la Conagua la certificación se realiza a través de las capacidades que se convierten en competencias laborales. Así las capacidades a las que deberán prepararse los servidores públicos para certificarse son:

I. “De visión del Servicio Público: Consisten en los valores éticos que posean y deben practicar los servidores públicos de carrera (integridad, transparencia, rendición, de cuentas y bien común).

II. Gerenciales o Directivas: Consisten en los conocimientos y habilidades o actitudes que, de manera general y por el nivel de responsabilidad, deben tener los servidores de públicos de carrera para el desempeño de sus funciones. Algunas son: Visión Estratégica, Liderazgo, Orientación a Resultados, Negociación y Trabajo en Equipo.

⁶⁵ <http://www.spc.gob.mx>

- ❖ **Visión estratégica:** Se refiere a la toma de decisiones con consecuencias cruciales en el mediano y largo plazo que deberán tomarse en la Conagua.
- ❖ **Liderazgo:** Implica en influir eficazmente en una gran cantidad de personas.
- ❖ **Orientación a resultados:** Se trata de focalizar permanentemente sus esfuerzos y energía en el logro de resultados concretos de alto impacto.
- ❖ **Negociación:** Se relaciona a manejar con frecuencia situaciones con diferencias de opinión, cuyo éxito se base en lograr acuerdos o propósitos comunes para el beneficio del área y por ende de la misma Conagua.
- ❖ **Trabajo en equipo:** Se describe como la construcción de capacidades a través del trabajo en equipo o de sumar diferentes talentos de la Conagua para un propósito común.

Las capacidades técnicas se clasifican en: Transversales y Específicas. Cada puesto deberá tener de *dos a cuatro capacidades técnicas asignadas*. Esto será en función de los requerimientos y necesidades de la Conagua y del puesto de que se trate.

- III. Técnicas transversales:** Consiste en los conocimientos y habilidades que son útiles, tales como nociones generales de la Administración Pública Federal, Informática, idiomas u otras.
- IV. Técnicas específicas:** Son los conocimientos y habilidades de carácter técnico-Especializado que son requeridos para el desempeño de un puesto en el Sistema⁶⁶. Es decir serán aquellas que defina y describa la propia Conagua, para los puestos de la misma.

⁶⁶ DE LA FUENTE PANTOJA, LUIS E. Preguntas y respuestas Básicas del Servicio Profesional de Carrera. Pg. 21

Respecto a lo anterior, todo se basa en un documento llamado Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades, publicados en el Diario Oficial de la federación el 16 de Diciembre de 2005, que de conformidad con el proceso de **certificación de capacidades** y sus procedimientos, “refiere los aspectos metodológicos para identificar, elaborar, describir, registrar, asignar a puestos, evaluar y certificar capacidades”.⁶⁷

Hemos observado que el objetivo es facilitar, el proceso de certificación de las capacidades que la Ley establece a través de los lineamientos. En resumen reconocemos que el objetivo del subsistema de capacitación y certificación de capacidades es un instrumento que asegura que los servidores públicos cumplen requisitos obligatorios relacionados con el servicio que ofrecen, así mismo sirve como medio de control y como una herramienta importante en la evaluación de los servidores públicos, para verificar que sea cumplido con los requisitos establecidos por la Conagua.

3.4.- LA IMPORTANCIA DE QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS OBTENGAN LA CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES.

La certificación de las capacidades es de suma importancia para los servidores públicos, así podrán comprobar a través de evidencias, sus conocimientos, habilidades y actitudes, independientemente de cómo las hayan adquirido, que puedan ser valorados en su puesto como en otras tareas de mayor responsabilidad con el fin de reconocer su talento.

Así mismo, la certificación de capacidades permite acumular puntos que le puedan dar acceso a posibles lanzamientos, es decir que les sean considerados cuando participe en concursos para ocupar un puesto vacante conforme a lo establecido

⁶⁷ LINEAMIENTOS para la descripción, evaluación y certificación de capacidades pg1 objetivos. Normateca.gob.mx/Archivos/29_D_993_20-06-2006.pdf

en el reglamento de la Ley, además de poder adquirir una serie de estímulos y reconocimientos.

La importancia de la certificación abre la oportunidad de conciliar la vocación de servicio y el proyecto de vida con una carrera profesional en el servicio público, orientada a construir un buen gobierno que de resultados a la sociedad.

3.5.- BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN PARA EL SERVIDOR PÚBLICO EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y SUS VENTAJAS DENTRO DE LA CONAGUA.

En el estudio del presente trabajo consideramos que el obtener la certificación ofrece beneficios tanto para los servidores públicos como para la institución.

Para los servidores públicos:

- ♦ Otorga el reconocimiento formal de sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes a través de un documento llamado Nombramiento.
- ♦ Asimismo, proyecta una mayor oportunidad de elegir cambiar de área de acuerdo a sus conocimientos.
- ♦ Facilita el acceso a mejores condiciones de trabajo dentro de la Conagua o en otras instituciones.
- ♦ Asegura el desempeño de diversas funciones productivas con los niveles de calidad requeridos por la Conagua.
- ♦ Además de elevar el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos certificados.

Para la Conagua: el beneficio que obtienen es que sus servidores públicos estén certificados.

- ♦ Primeramente para cualquier institución es contar con personal calificado certificado.
- ♦ Proyecta la competitividad con otras dependencias.

- ♦ Reduce costos durante el largo proceso de reclutamiento, selección y capacitación de personal, así como ahorro en recursos materiales al reducir el número de errores en la operación.
- ♦ Detecta oportunamente las necesidades de capacitación en cuanto a la definición de los cursos de capacitación que se impartirán para los servidores públicos.
- ♦ Funciona como filtro en la selección de personal con base en los certificados de competencia laboral.
- ♦ Contribuye al mantenimiento de los sistemas de gestión de calidad.
- ♦ Se identifica con mayor certeza la competencia laboral del personal que se contrata.
- ♦ Con la certificación se aplica una mayor administración y mejor control de la capacitación.

En realidad los beneficios son muchos, uno de los principales es que con la certificación del servidor público, la estabilidad laboral no se vea afectada durante los cambios de administración y equipos de trabajo que se dé en la Conagua, además de ocupar puestos mayores que reditúen en mejores beneficios monetarios.

Lo mencionado anteriormente nos muestra la relevancia que ha adquirido tanto la capacitación como la certificación en el sector público, es por este motivo que consideramos necesario que los servidores públicos de la CONAGUA conozcan el proceso de capacitación y certificación basado en el Servicio Profesional de Carrera, que expone el proceso que debe seguir el servidor público para capacitarse y posteriormente certificar las capacidades y competencias laborales que posee.

Tomando en cuenta lo que observamos durante el desarrollo de nuestro servicio social y basándonos en los resultados de la encuesta realizada pudimos constatar el bajo conocimiento e interés que los servidores públicos tienen del proceso de capacitación y certificación, aún cuando están obligados por la ley del SPC, a

prepararse y certificarse no llevan a cabo dicho proceso que les permite mantener su puesto o aspirar a otro. Fundamentándonos en los resultados de la investigación presentamos la propuesta de **“un curso inductivo del subsistema de capacitación y certificación basado en el servicio profesional de carrera”** el cual se detallara en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE UN CURSO INDUCTIVO DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN BASADO EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

El sector público ha tomado a la capacitación como un medio para lograr un servicio público de calidad y modernización tal como lo plantea el PROMAP; en este programa se establecen las líneas a seguir para analizar y mejorar la gestión de la administración pública federal a través de la preparación de los servidores públicos.

La capacitación trata de responder a las necesidades más indispensables de las empresas o instituciones; a través del tiempo la capacitación se ha convertido en una necesidad ya que permite resolver problemas, detectar necesidades y desarrollar proyectos a través de la coordinación del personal y los recursos con que se cuenta, implica optimizar dichos recursos con la finalidad de cumplir con los objetivos de la institución.

Como podemos observar la capacitación es parte fundamental para el desarrollo de las empresas o instituciones, pues permite dar a conocer nuevos procesos de trabajo así como las acciones a seguir para cumplir con las metas y objetivos planteados.

En el caso particular de la CONAGUA proponemos un curso de capacitación del Subsistema de Capacitación y Certificación, al considerar que es un proceso que los servidores públicos deben conocer ha detalle, ya que es la base para su desarrollo laboral, observamos que en la CONAGUA los servidores públicos no tienen conocimiento de la secuencia de este proceso al no contar con material de apoyo o algún curso que los guíe u oriente en el proceso de certificación.

Para la realización de este curso se ha optado por tomar como base la metodología planteada por Roberto Pinto Villatoro: el proceso administrativo de capacitación, como se mencionó en el apartado 2.4, se toma este modelo de referencia por considerarlo el más completo, la finalidad es situarse en las necesidades reales para estructurar las soluciones adecuadas.

4.1-. ANÁLISIS SITUACIONAL: PARA LA APLICACIÓN DEL CURSO.

Este capítulo tiene la finalidad de mostrar la propuesta de un curso de capacitación y certificación basado en el Servicio Profesional de Carrera.

Durante el desarrollo de nuestro trabajo en la Conagua observamos que los servidores públicos no tienen conocimiento acerca del Servicio Profesional de Carrera, de igual forma, no conocen el proceso de certificación, esta observación nos motiva a realizar la propuesta de un curso que permita cubrir las necesidades detectadas.

Para fundamentar nuestra propuesta, partimos realizando un análisis situacional en el área de Desarrollo de Personal, fue necesario llevar a cabo la aplicación de la Detección de Necesidades de Capacitación al personal que participa en dicho proceso, la Detección de Necesidades de Capacitación, fue aplicada a través de un cuestionario con preguntas abiertas acerca del Servicio Profesional de Carrera en general y del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades en específico.

Los resultados obtenidos en la DNC, muestran la falta de conocimiento de este Sistema, si bien los servidores públicos han sabido vagamente de dicho sistema, no conocen a detalle su funcionamiento ni los beneficios que éste les brinda.

Basándonos en los resultados arrojados en la DNC se propone el siguiente curso.

Para llevar a cabo la DNC nos apoyamos en la técnica de la observación directa y la técnica de la encuesta.

Observación Directa: Consiste en la observación de conductas en el trabajo para compararlas con un patrón de conductas esperadas y, en su caso, encontrar desviaciones que puedan indicar la necesidad de entrenamiento”⁶⁸

⁶⁸ PINTO, Villatoro, Roberto. Desarrollo de Personal. Técnica de Observación directa pág. 81.

Nos apoyamos de esta técnica durante el desarrollo de nuestro servicio social, tiempo en el que observamos el desinterés e ineficiente conocimiento que el servidor público tiene sobre el subsistema de capacitación y certificación.

Encuesta: “tiene la finalidad de obtener información sobre hechos concretos u opiniones del personal de una organización. La información se obtiene siempre a través de un cuestionario diseñado para un caso y las respuestas se dan por escrito en este mismo instrumento”.⁶⁹

Decidimos elegir la técnica de la encuesta para aplicar la DNC con preguntas abiertas ya que nos permite conocer información clara y concreta sobre el tema de investigación. Además de ser una técnica confiable, que nos arroja datos de manera rápida, es baja en costos.

La encuesta que aplicamos a los servidores públicos de la CONAGUA para la detección de necesidades, está conformada por una serie de 10 preguntas acerca del Sistema del Servicio Profesional de Carrera que a continuación presentamos.

⁶⁹ Ibid. pág. 88.

CÉDULA PERSONALIZADA PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Nombre:	Fecha:
Gerencia:	Subgerencia o Depto.:
Puesto:	N. de empleado:

1.- ¿Qué es el Servicio Profesional de Carrera?

2.- ¿Conoces los Siete Subsistemas que componen el Servicio Profesional de Carrera? Mencionalos.

3.- ¿Qué puestos comprenden el Servicio Profesional de Carrera?

4.- ¿Cuál es el objetivo de la Ley del Servicio Profesional de Carrera?

5.-Del artículo 10° de la Ley del Servicio Profesional de Carrera habla de los derechos y obligaciones de los servidores públicos. ¿Sabes cuáles son? Mencionalos.

6.- ¿Conoces cuál es la función del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades?

7.- ¿Cuál es el proceso a seguir para la Certificación de Capacidades?

8.- ¿Haz tomado un curso acerca del Servicio Profesional de Carrera? Si - No y ¿Cuánto tiempo tiene?

9.- ¿Qué ventajas tiene el ser Servidor Público de Carrera?

10.- ¿Consideras importante la impartición de un curso de Inducción del Servicio Profesional de Carrera? Si - No ¿Por qué?

Nombre y Firma del Trabajador

SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DNC EN CUADROS Y GRÁFICAS.

Para la realización de la DNC tomamos una muestra de 20 servidores públicos de la CONAGUA que laboran en la Subgerencia de Capacitación y Desarrollo de Personal área en la que se desarrollo el presente trabajo de investigación.

A los 20 servidores públicos se les aplico la encuesta que consta de 10 preguntas sobre el Servicio Profesional de Carrera de forma general y el Subsistema de Capacitación y Certificación con el fin de conocer cuáles son las necesidades de capacitación a cubrir sobre el tema.

Para hacer de una manera más entendible la información obtenida presentamos a través de cuadros y graficas los resultados que arrojó la encuesta.

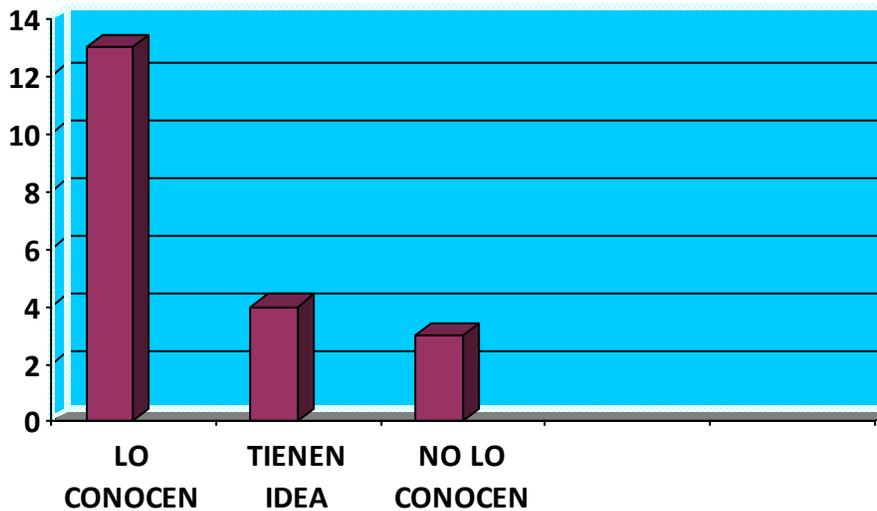
A continuación se detallan los resultados obtenidos de la DNC.

Pregunta 1: ¿Qué es el Servicio Profesional de Carrera?

Cuadro 17

NIVEL DE CONOCIMIENTO	RESULTADOS	PORCENTAJE
LO CONOCEN	13	65%
TIENEN IDEA	4	20%
NO LO CONOCEN	3	15%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 1



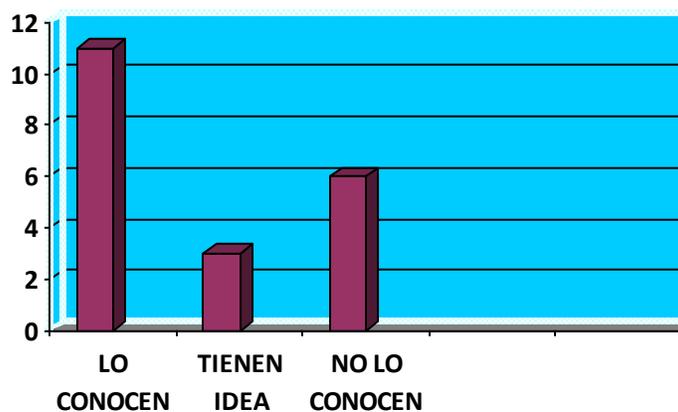
La grafica nos ejemplifica que del 100% de los encuestados, el 65% si conocen acerca del Servicio Profesional de Carrera de forma general, el 20% de los servidores públicos tienen una mínima idea y el 15% no tienen conocimiento.

Pregunta 2. ¿Conoces los Siete Subsistemas que componen el Servicio Profesional de Carrera? Mencionalos.

Cuadro 18

NIVEL DE CONOCIMIENTO	RESULTADOS	PORCENTAJE
LO CONOCEN	11	55%
TIENEN IDEA	3	15%
NO LO CONOCEN	6	30%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 2



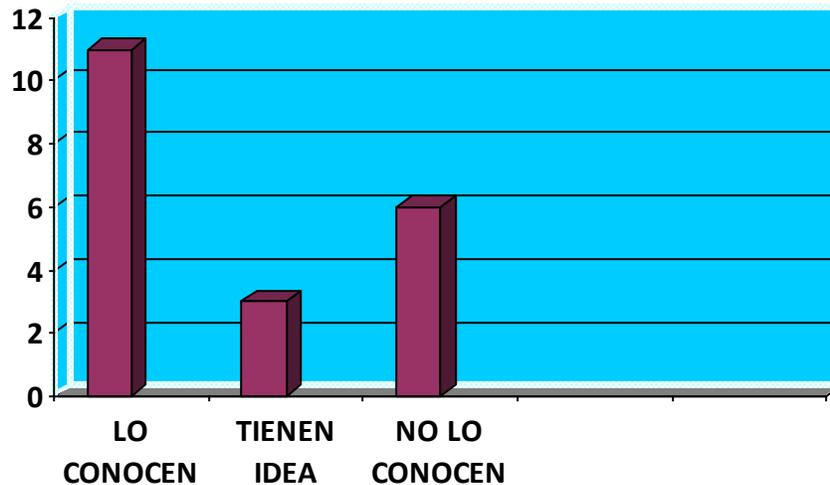
Como podemos ver, del 100% de los encuestados, el 55% si conocen acerca de los Siete Subsistemas que componen el Servicio Profesional de Carrera de forma general, el 15% de los servidores públicos tienen una mínima idea y el 30% no tienen conocimiento.

Pregunta 3. ¿Qué puestos comprenden el Servicio Profesional de Carrera?

Cuadro 19

NIVEL DE CONOCIMIENTO	RESULTADOS	PORCENTAJE
LO CONOCEN	5	25%
TIENEN IDEA	4	20%
NO LO CONOCEN	11	55%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 3



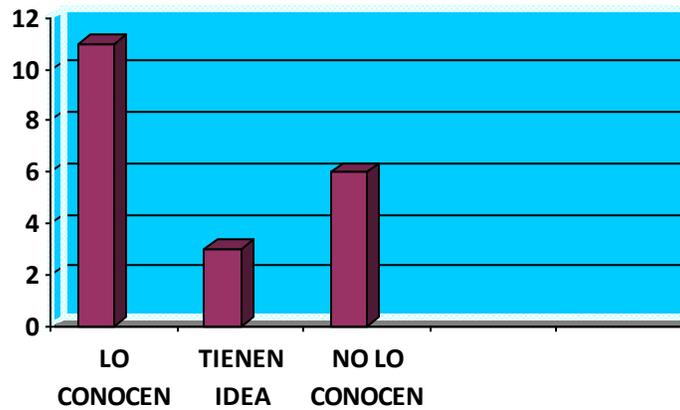
Vemos que del 100% de los encuestados, el 25% si conocen los puestos que comprenden el Servicio Profesional de Carrera de forma general, el 20% de los servidores públicos tienen una mínima idea y el 55% no tienen conocimiento.

Pregunta 4. ¿Cuál es el objetivo de la Ley del Servicio Profesional de Carrera?

Cuadro 20

NIVEL DE CONOCIMIENTO	RESULTADOS	PORCENTAJE
LO CONOCEN	5	25%
TIENEN IDEA	8	40%
NO LO CONOCEN	7	35%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 4



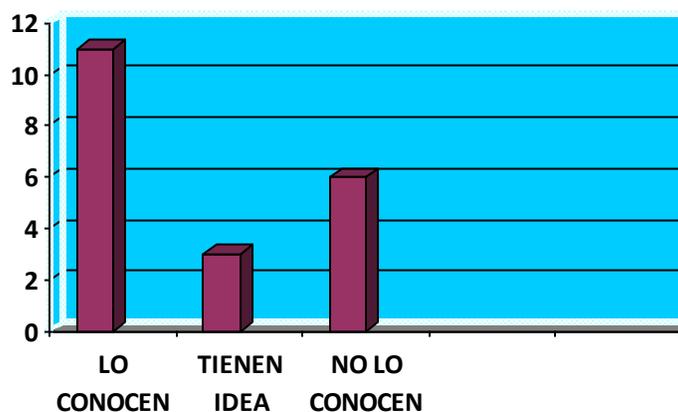
Aquí se muestra que del 100% de los encuestados, el 25% si conocen el objetivo de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de forma general, el 40% de los servidores públicos tienen una mínima idea y el 35% no tienen conocimiento.

5.-Del artículo 10° de la Ley del Servicio Profesional de Carrera habla de los derechos y obligaciones de los servidores públicos. ¿Sabes cuáles son? Menciónalos.

Cuadro 21

NIVEL DE CONOCIMIENTO	RESULTADOS	PORCENTAJE
LO CONOCEN	7	35%
TIENEN IDEA	8	40%
NO LO CONOCEN	5	25%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 5



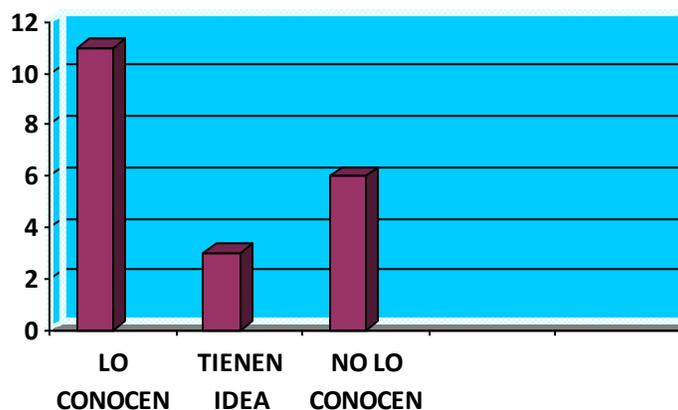
Podemos observar que del 100% de los encuestados, el 35% si conocen los derechos y obligaciones de los servidores públicos de forma general, el 40% de los servidores públicos tienen una mínima idea y el 25% no tienen conocimiento.

6.- ¿Conoces cuál es la función del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades?

Cuadro 22

NIVEL DE CONOCIMIENTO	RESULTADOS	PORCENTAJE
LO CONOCEN	5	25%
TIENEN IDEA	6	30%
NO LO CONOCEN	9	45%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 6



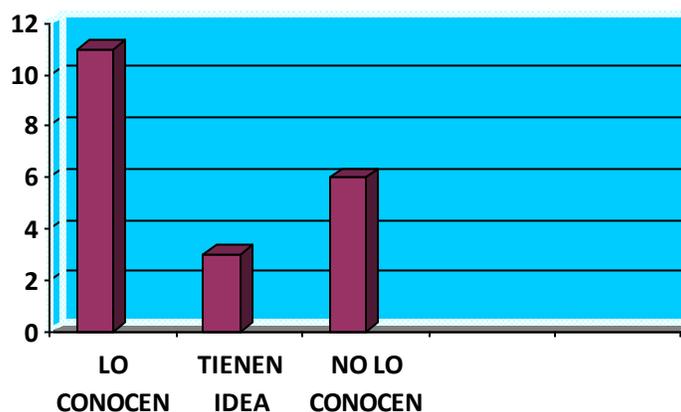
Se puede decir que del 100% de los encuestados, el 25% si conocen la función del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades de forma general, el 30% de los servidores públicos tienen una mínima idea y el 45% no tienen conocimiento.

7.- ¿Cuál es el proceso a seguir para la Certificación de Capacidades?

Cuadro 23

NIVEL DE CONOCIMIENTO	RESULTADOS	PORCENTAJE
LO CONOCEN	4	20%
TIENEN IDEA	5	25%
NO LO CONOCEN	11	55%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 7



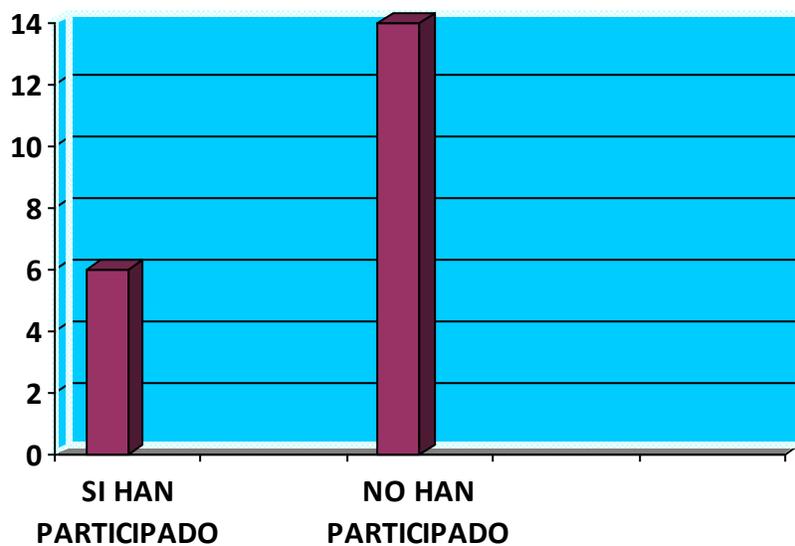
Como podemos ver del 100% de los encuestados, el 20% si conocen el proceso a seguir para la Certificación de Capacidades de forma general, el 25% de los servidores públicos tienen una mínima idea y el 55% no tienen conocimiento.

8.- ¿Haz tomado un curso acerca del Servicio Profesional de Carrera? Si - No
y ¿Cuánto tiempo tiene?

Cuadro 24

PARTICIPACIÓN EN CURSO	RESULTADOS	PORCENTAJE
SI HAN PARTICIPADO	6	30%
NO HAN PARTICIPADO	14	70%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 8



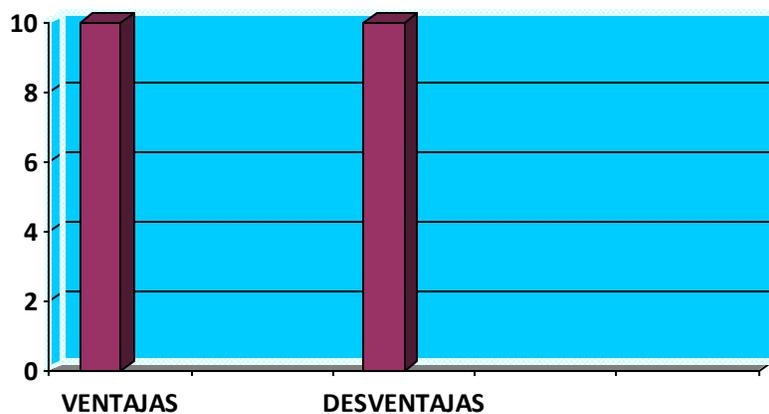
Observamos que del 100% de los encuestados, el 30% si han participado en un curso de Servicio Profesional de Carrera cabe mencionar que el curso impartido al que asistieron fue aproximadamente hace dos años y el 70% de los servidores públicos no han participado en un curso y por ende no tienen conocimiento de dicho sistema.

9.- ¿Qué ventajas tiene el ser Servidor Público de Carrera?

Cuadro 25

VENTAJAS AL SER SERVIDOR PÚBLICO	RESULTADOS	PORCENTAJE
VENTAJAS	10	50%
DESVENTAJAS	10	50%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 9



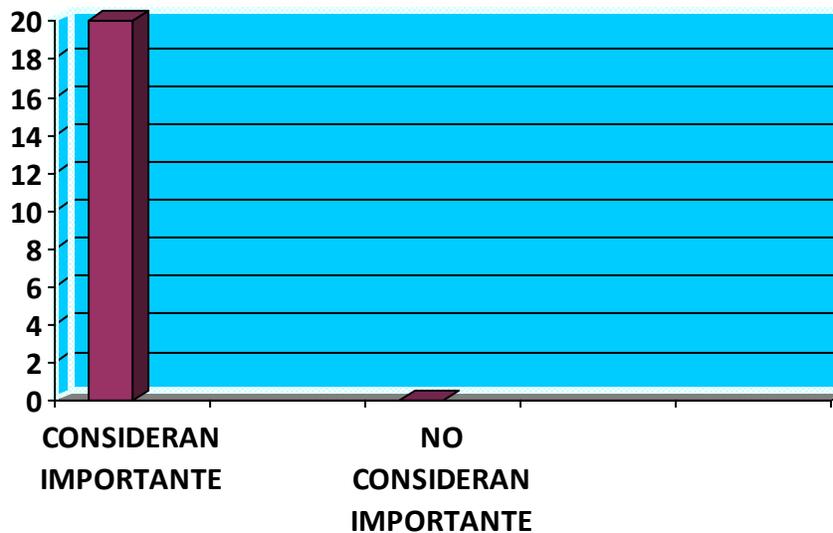
Como vemos en la gráfica, del 100% de los encuestados, el 10% consideran una ventaja al participar en un curso del Servicio Profesional de Carrera, sin embargo, el 10% de los servidores públicos opinan que no cuentan con alguna ventaja en participar en dicho curso.

10.- ¿Consideras importante la impartición de un curso de Inducción del Servicio Profesional de Carrera? Si - No ¿Por qué?

Cuadro 26

IMPORTANCIA DE IMPARTIR UN CURSO	RESULTADOS	PORCENTAJE
CONSIDERAN IMPORTANTE	20	100%
NO CONSIDERAN IMPORTANTE	0	0%
TOTAL	20	100%

GRÁFICA 10



Se puede afirmar que del 100% de los encuestados, el 20% en su totalidad, si reconocen importante recibir un curso de capacitación acerca del Servicio Profesional de Carrera, lo anterior es porque no tienen el conocimiento general del sistema y menos de cada uno de los subsistemas.

Por tal motivo, y apoyadas de la DNC proponemos el curso de inducción del SPC, con el fin de facilitar en términos generales, los objetivos, el procedimiento y los pasos a seguir, se trata de explicarles de manera sencilla el proceso de inscripción, capacitación, actualización, evaluación para obtener la certificación dentro del tiempo establecido que rige la ley.

4.2.- APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACIÓN PARA EL DISEÑO DEL CURSO.

Este modelo propuesto por Roberto Pinto Villatoro, es la base metodológica sobre la que se desarrolla el curso de capacitación y certificación de capacidades, sobre este proceso se describirán las acciones que se realizaron para el curso.

Cuadro 27

METODOLOGÍA APLICADA AL CURSO DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES
1.- PLANEACIÓN
2.- ORGANIZACIÓN
3.- EJECUCIÓN
4.- EVALUACIÓN

Fuente: Pinto Villatoro, Roberto. Desarrollo de Personal. Pg. 47 – 52.

En este cuadro se integra lo que es el proceso administrativo de la capacitación. A continuación se desarrollará cada una de las cuatro fases que lo integran: **Planeación**, “es decidir con anticipación qué se va a hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién debe hacerlo; implica prever y seleccionar los cursos de acción a seguir en el futuro”⁷⁰.

⁷⁰ Ibid. Pg. 47.

Detección de Necesidades de Capacitación

En el desarrollo de la investigación detectamos la falta de un curso de capacitación, en específico del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.

Objetivo

El objetivo es que los servidores públicos conozcan de forma sencilla el Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, ya que les permitirá conocer el proceso a seguir para la certificación de los conocimientos adquiridos.

Planes y Programas

Se elaborara una guía que contenga los temas a tratar en el curso, sobre el subsistema de capacitación y certificación, de igual forma se desarrollara la presentación de un curso interactivo a través de diapositivas como material de apoyo.

Presupuesto

Se realizará la cotización de los servicios y materiales requeridos tales como: pago a instructores, materiales de apoyos didácticos y complementarios, enviando la propuesta al Área de Capacitación y Desarrollo de Personal para su aprobación.

Organización, “esta fase determina las funciones, se delimitan responsabilidades, se definen las líneas de comunicación y se establecen los sistemas y procedimientos que canalizarán adecuadamente los insumos que absorba dicho sistema de capacitación. La organización abarca la integración de los recursos

materiales, financieros y humanos, quienes deberán trabajar coordinadamente para lograr los objetivos.”⁷¹

Estructura

El área encargada de llevar a cabo la implementación del curso, será la Subgerencia de Capacitación y Desarrollo de Personal, que será la encargada de aprobar y aplicar el proyecto.

Procedimientos

Se elaborará un manual de procedimientos para el capacitador, y se llevará el registro de las actividades realizadas durante el curso. En este caso la Subgerencia de Desarrollo de Personal será la responsable de elaborar los procedimientos a seguir ya que es el área directamente encargada del proyecto.

Integración de personas

El curso está dirigido a todos los servidores públicos de mandos medios de la CONAGUA, quienes deberán evidenciar sus conocimientos para permanecer en su puesto o asumir un cargo de mayor responsabilidad. Consideramos que es importante contar con datos de los participantes en esta etapa.

⁷¹Ibid. Pg. 49

Cuadro 28

CAPACITADORES	CAPACITANDOS
Nombre	Nombre
Edad	Edad
Institución de Procedencia	Dependencia
Nivel de estudios	Área
Experiencia Laboral	Puesto
Cursos Impartidos	Competencias
Actividad Principal	Nombre y puesto del jefe inmediato
Especialidad	Cursos Anteriores
	Resultados del DNC.

Fuente: Propia

Integración de recursos materiales

Para la impartición del curso solicitamos material didáctico y de apoyo como: aulas, equipos, proyectores, papelería e instalaciones en buenas condiciones, para garantizar la enseñanza- aprendizaje de los servidores públicos.

Ejecución “es la puesta en marcha del sistema de capacitación, implica la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado en la realización de los eventos”⁷².

Contratación de servicios

En el caso de la CONAGUA, la capacitación puede ser impartida por personal tanto interno como externo según las necesidades del curso. El personal que imparta la capacitación deberá contar con los conocimientos y la experiencia.

⁷² Ibid. Pg. 52

Para cumplir con los principios del enfoque de competencia laboral es preciso contar con instituciones que dominen la capacitación basada en competencias laborales ya que cuentan con herramientas específicas en los métodos de enseñanza-aprendizaje; o en su defecto instructores que dominen a la perfección el tema para el cual vayan a ser contratados.

Desarrollo de programas

El Área de Desarrollo de Personal es la encargada de verificar el desarrollo de los cursos, de tal manera que se cumpla con el programa en su totalidad. Se documentarán detalles y aspectos que limitan el desarrollo de los programas, con la finalidad de hacer las correcciones necesarias para obtener un resultado exitoso del curso.

Coordinación de eventos

El área de capacitación de la CONAGUA, será la encargada de vigilar que los horarios del curso se cumplan según lo programado y que se cuente con el material necesario, asimismo, confirmará la asistencia de instructores y participantes, la asignación de aulas, la asistencia de servicios antes, durante y después de cada curso, el ordenamiento de refrigerios, la reproducción y distribución de materiales, la preparación de constancias y en general todas las actividades necesarias para que el evento se realice satisfactoriamente.

Control administrativo y presupuestal

Se llevará el control y registro de los participantes a través de formatos y listas de asistencia, así también se presentaran movimientos presupuestales tales como facturas de los servicios contratados y materiales adquiridos.

Evaluación “es la medición y corrección de todas las intervenciones para asegurar que los hechos se ajusten a los planes, implica la comparación de lo

alcanzado con lo planeado y comprende la medición y valoración del sistema, del proceso instruccional, el seguimiento y la ponderación de resultados.”⁷³

Macro evaluación

Esta evaluación nos permitirá conocer el impacto del curso de capacitación, desde su planteamiento estructural, metodológico y sistemático, de ahí que se le conozca como macro evaluación o evaluación del sistema de capacitación.

Micro evaluación

Esta evaluación será aplicada tanto al instructor como a los participantes, demostrando el grado de avance que se obtuvo en el curso, permitiendo evidenciar los conocimientos, habilidades y destrezas que los participantes obtuvieron para cumplir su proceso de certificación, de forma clara y sencilla.

Seguimiento

A través de las evaluaciones se constatará, los avances o deficiencias que existen en el curso, con el fin de hacer las correcciones y ajustes necesarios del programa impartido.

Ajuste del sistema

A partir de las evaluaciones realizadas y el análisis del cumplimiento de los estándares de competencia laboral se puede determinar nuevas necesidades de capacitación y por consecuencia ajustes al sistema organizacional.

Este proceso administrativo de capacitación tomado como referencia de Roberto Pinto Villatoro, es la base para el desarrollo de nuestra propuesta del “Curso inductivo de Capacitación y Certificación basado en el Servicio Profesional de Carrera.” A continuación se presenta de forma detallada la propuesta del Curso.

⁷³ Idem. Pg. 52

4.3.- DESARROLLO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN BASADO EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

CARTA DESCRIPTIVA.

En este formato describimos el contenido del curso: el tema a abordar, los objetivos, la duración, el lugar donde se capacitará, los servidores públicos a los que va dirigido el curso y los temas de cada módulo a tratar.

Cuadro 29

TEMA: Servicio Profesional de Carrera / Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.	
OBJETIVO GRAL: Que los servidores públicos adquieran los conocimientos básicos del SPC y del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.	
DURACION: 5 Horas	
PARTICIPANTES: Mandos Medios.	
LUGAR: Conagua Sala 1 de Capacitación.	
MÓDULO 1	<p style="text-align: center;"><u>SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA</u></p> <p>-MARCO NORMATIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • LSPC • RLSPC • Norma de Capacitación • Lineamientos Descriptivos de Capacitación. <p>-DURACION: 1:30 min</p> <p>-OBJETIVO PARTICULAR: Que el servidor conozca el marco legal que rige al Servicio Profesional de Carrera.</p>

<p style="text-align: center;">MÓDULO 2</p>	<p style="text-align: center;"><u>SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACION DE CAPACIDADES.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • LSPC • RLSPC <p>DURACION: 1:30 min</p> <p>OBJETIVO PARTICULAR:</p> <p>Que los servidores públicos conozcan a detalle, el Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades que la ley y el reglamento del SPC establecen.</p>
<p style="text-align: center;">MÓDULO 3</p>	<p style="text-align: center;"><u>PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN CONAGUA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con 7 boletos • RH NET • RUSP (ID PERSONAL) • Organismos Certificadores. • Procedimiento CONAGUA <p>DURACION: 2:00 Hora</p> <p>OBJETIVO PARTICULAR:</p> <p>Que los servidores públicos conozcan el proceso a seguir para la Certificación.</p>

FUENTE: Secretaría de la Función Pública. **Carta descriptiva de programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera.** www.spc.gob.mx

GUÍA DIDÁCTICA

Nos apoyamos de la guía didáctica para describir las actividades a realizar durante el desarrollo del curso, así como la metodología de cada módulo y los materiales didácticos y de apoyos que utilizaremos para garantizar la enseñanza- aprendizaje de los servidores públicos durante el desarrollo del curso.

Cuadro 30

<u>CONTENIDO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>	<u>MATERIALES</u>	<u>TIEMPO</u>
MÓDULO 1 SPC	Exposición del Marco Normativo del SPC a través de diapositivas.	Se explicará durante la exposición la importancia de conocer el Marco Normativo del Sistema.	Equipo de cómputo, cañón, lectura de la Ley de Servicio Profesional de Carrera.	1:30
MÓDULO 2 SUB DE CAP Y CERT. DE CAPACIDADES	Exposición detallada del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades.	Se informará en forma detallada en qué consiste el subsistema de capacitación y certificación.	Cañón, equipo de cómputo, material de lectura sobre el subsistema de capacitación y certificación.	1:30
MÓDULO 3 PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE SPC EN CONAGUA	Exposición del Proceso de Certificación que deben seguir los servidores públicos.	Se explicará en forma detallada y sencilla los pasos a seguir para obtener la certificación.	Cañón, equipo de cómputo, plumones lecturas.	

FUENTE: Secretaría de la Función Pública. **Guía didáctica de programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera.** www.spc.gob.mx

FORMATO DE CRONOGRAMA

Nos apoyamos de este formato para dar cumplimiento a la programación del curso por sesiones, la fecha y el tiempo aproximado del desarrollo del curso en cuanto a las actividades programadas.

Cuadro 31

<u>SESION 1</u>	<u>SESION 2</u>	<u>SESION 3</u>
06 Septiembre 2010	07 Septiembre 2010	08 Septiembre 2010
Presentación Grupal y de Integración. 10:30 – 10:50	Exposición del Tema 10:30 – 11:30	Exposición del Tema 10:30 – 11:30
Presentación del Programa. 10:50 – 11:00	Actividad Grupal 11:00 – 12:00	Dinámica 11:30 – 12:00
Exposición del Tema 11:00 – 12:00		Cierre y Evaluación del Curso 12:00 – 12:30

FUENTE: Secretaría de la Función Pública. Formato de cronogramas **de los programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. www.spc.gob.mx**

LISTA DE ASISTENCIA

Las listas son un formato importante para verificar la asistencia de todos los participantes involucrados en el curso. Nos detalla el nombre, el puesto, su e-mail y su firma para asegurar que asistieron a cada sesión.

Cuadro 32

CURSO: SPC Y SCYC	FECHA INICIO: 06 Septiembre 2010
INSTRUCTOR: Verónica Urbina Tenorio Lizbeth Salgado Obregón	FECHA TÉRMINO: 08 Septiembre 2010
INSTITUCIÓN: Conagua	DURACIÓN: 5 Horas
LUGAR: Conagua Sala 1 Capacitación	HORARIO: 10: 30 am – 12:00 pm

#	NOMBRE	PUESTO	E-MAIL Y TEL EXT.	FIRMA DE ASISTENCIA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

FUENTE: Secretaría de la Función Pública. Formato de listas de asistencia **de los programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera.** www.spc.gob.mx

EVALUACIÓN DEL CURSO

Este formato nos permite conocer el impacto del curso de capacitación, evaluando a través de un cuestionario la función del instructor, el contenido temático, las instalaciones. A través de las evaluaciones a los servidores públicos se comprobarán, los avances o deficiencias que existen en el curso, con el fin de mejorar los cursos siguientes.

Cuadro 33

CURSO:	INSTITUCIÓN:
INSTRUCTOR:	FECHA:

INSTRUCTOR:	Buena	Regular	Mala
Especificó los objetivos del curso al Inicio de la sesión.			
Demostró dominio adecuado del tema.			
Utilizó un lenguaje comprensible durante el curso.			
Atendió clara y oportunamente las dudas y preguntas de los participantes			
Planeó y dirigió adecuadamente las sesiones.			
Fue puntual durante el curso.			
Propició un clima de colaboración y respeto entre los participantes.			
Expuso de manera clara y precisa.			
Explicó con claridad las instrucciones de las actividades realizadas.			
Tuvo un control adecuado en el grupo.			
Explicó los criterios de evaluación del curso.			

CONTENIDO	Buena	Regular	Mala
Los conocimientos adquiridos son aplicables a tu puesto de trabajo.			
Consideras que el contenido del curso fue suficiente.			
El curso cubrió tus expectativas.			
El desarrollo del curso fue dinámico.			
La duración del curso fue apropiado para cumplir los objetivos.			
El contenido aumento mis conocimientos y comprensión del tema expuesto.			

COORDINACIÓN E INSTALACIONES	Buena	Regular	Mala
El material didáctico (audiovisuales, presentación) fue:			
El material del curso se entrego a tiempo:			
Las condiciones del aula para la impartición del curso fueron:			
El servicio de cafetería fue:			
El tiempo en el que recibió la información (invitación temario) al curso fue: La disponibilidad del coordinador para responder dudas sobre el servicio fue:			

FUENTE: Secretaría de la Función Pública. Evaluación del curso de los programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. www.spc.gob.mx

1.- Menciona algunos de los aprendizajes adquiridos en este curso y sus beneficios_____

2.- Comentarios o Sugerencias:

REPORTE FINAL DEL CURSO

Este formato permite hacer una evaluación por parte del instructor acerca de los servidores públicos en el curso de capacitación con el fin de conocer el nivel de cumplimiento que alcanzo de acuerdo a los objetivos

Cuadro 34

Nombre del instructor: _____
Fecha: _____
Institución: _____
Nombre del curso: _____
Duración: _____
Número de participantes por grupo: _____

FUENTE: Secretaría de la Función Pública. Formato del Reporte final del curso **de los programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. www.spc.gob.mx**

1.- Mencione su opinión acerca del proceso de capacitación con el grupo:

2.- En su opinión cual fue el nivel de cumplimiento que se alcanzo en relación a objetivos de aprendizaje, expectativas del grupo y asistencia:

3.- Mencione en orden de importancia las contingencias o desviaciones que se presentaron durante la impartición del curso a su cargo:

4.- Mencione mínimo 2 compromisos acordados por el grupo al término del curso o taller y las fechas de cumplimiento de los mismos:

5.- ¿Volvería a impartir otro curso a este grupo si se lo solicitan?

SI () NO ()

¿Por qué?

CONCLUSIONES

A través del presente estudio observamos en una amplia perspectiva que la capacitación y las competencias laborales son la base para el desarrollo del capital humano, asimismo evidenciamos la aplicación del sistema de servicio profesional de carrera como un nuevo enfoque de competencia laboral basado en la capacitación y certificación empleado en una institución gubernamental: la conagua.

En el capítulo primero concluimos que el modelo de competencias laborales nace de la necesidad de responder a los cambios generados en el mercado internacional. Aunque existen variados conceptos la competencia laboral se define como la capacidad de expresar los conocimientos, destrezas y habilidades del individuo. Los países que adoptaron el Modelo de Competencias Laborales fueron Canadá, Reino Unido, Australia, España, Francia y México, cada país adopto este modelo de acuerdo a sus propias necesidades, experiencias y sus propios contextos, la finalidad fue satisfacer la necesidad de vincular el sector educativo con el sector productivo para elevar la productividad en las organizaciones, y así dar un gran paso a la modernización de cada país.

La intervención de los Organismos Internacionales son parte fundamental ya que se interesaron por la implementación y el desarrollo de este modelo en los diferentes países, estos organismos son los encargados de reunir información acerca del tema a nivel internacional, así como de intercambiar investigaciones de toda índole relacionadas con la educación y trabajo, para difundir esta documentación entre los organismos nacionales interesados.

Las ventajas que el enfoque de competencias labores ofrece a las organizaciones son: facilitar la selección del personal, simplificar la descripción de puestos, facilitar la selección interna a través de los estándares de competencia además de contar con personal altamente competente que le permita mejorar o desarrollar la productividad de la empresa y con ello, su competitividad. Por otra parte las

ventajas que los trabajadores obtienen son: alcanzar el progreso personal y profesional, pasar de una actividad laboral a otro campo de trabajo con mayor posibilidad de crecimiento.

Por lo anterior, contar con un proceso de retroalimentación será importante, es decir, se debe ofrecer una capacitación continua para los trabajadores, esto beneficiará tanto a los trabajadores, para conocer con mayor precisión su propio desarrollo en el mercado de trabajo, como a las organizaciones, para elevar su productividad y con ello la competitividad.

De acuerdo a nuestro segundo capítulo podemos concluir que la importancia de la capacitación ha ido en aumento y esto se debe a la apertura comercial que se ha venido dando desde la firma del tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá; así también la capacitación más que una necesidad se ha convertido en una obligación para las empresas que desean mantenerse en el mercado con un nivel de competitividad, ya que requieren de capital humano mejor preparado.

En las instituciones públicas de igual manera la capacitación ha adquirido gran importancia ya que se pretende contar con capital humano que responda a las demandas del servicio público y la modernización de la administración pública federal.

Las instituciones públicas deben ajustarse a las nuevas necesidades de los usuarios y al mismo tiempo deben asimilar las nuevas tecnologías y tendencias administrativas para adaptarlas de una manera efectiva.

El proceso de capacitación basada en competencias laborales es una opción viable, pues está dirigida a generar una actitud de alto rendimiento y respuesta inmediata a los cambios que las organizaciones se ven en la obligación de realizar.

Los retos que enfrenta este modelo de capacitación son: generar una cultura laboral con bases sólidas, así también requiere de compromiso por parte del personal, ya que es preciso revisar, evaluar y documentar constantemente los resultados que arroja la evidencia por desempeño y evidencia de conocimientos.

En el tercer capítulo describimos el funcionamiento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera y del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades, concluimos que ambos son una estrategia, la cual pretende mejorar los niveles de productividad de los servidores públicos.

La Conagua tiene la responsabilidad de proporcionar a su personal los instrumentos necesarios tales como capacitación y certificación con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los usuarios. Por ello, la Conagua instrumenta cursos de capacitación que permiten el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos que a su vez genere un crecimiento laboral.

Este crecimiento laboral se obtiene a través del proceso de certificación, es decir, el servidor público que desee certificarse garantiza su interés por elevar los niveles de conocimiento y productividad, el servidor público que esté dispuesto a mejorar será un elemento potencialmente productivo que fácilmente asimile los cambios que se presenten en la organización.

En el cuarto capítulo presentamos la propuesta de aplicación del curso inductivo del subsistema de capacitación y certificación basado en el servicio profesional de carrera, teniendo como base el proceso administrativo de la capacitación propuesto por Roberto Pinto Villatoro.

En términos generales la Conagua ha llevado a cabo un curso introductorio del SPC a través de un CD, sin embargo, no han sido satisfactorios los resultados debido al poco interés que presentan los servidores públicos.

Mediante esta observación y por los resultados obtenidos en la DNC, que muestran la falta de conocimientos de los servidores públicos sobre el Sistema del SPC.

Por lo anterior, nos vimos motivadas a elaborar una propuesta de un curso inductivo de capacitación que permita cubrir las necesidades detectadas ya que como Administradoras Educativas especializadas en la área de capacitación, tenemos la oportunidad de desempeñarnos en el proceso de capacitación, esto es por la estrecha vinculación que existe con la educación y en este caso específico la educación en el trabajo.

Cabe mencionar que, la intervención del Administrador educativo no debe limitarse a seguir solo procesos administrativos, sino que podemos extendernos al plano propositivo, al contar con la experiencia adquirida que brinda el desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

AGUDELO, Santiago, *Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía*, Cinterfor/OIT. Montevideo. 1998.

ARGÜELLES, Antonio. Competencia Laboral y educación basada en normas de competencia.

BUNK, G. P., *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*, Revista CEDEFOP N°1, 1994.

CURSO DE INDUCCIÓN CONAGUA. Aspectos generales de la administración pública federal. La conagua en el marco de la Administración Pública Federal. Rediseño y actualización institucional México. 2002.

DE LA FUENTE PANTOJA, Luis E. 100 preguntas y respuestas básicas sobre el servicio profesional de carrera. México. Abril 2004.

DINORI, Salinas María Cristina. Tesis La capacitación basada en competencia laboral y su vínculo con la Administración Educativa. Caso: Centros de desarrollo infantil de Pemex elaboración y producción. México 2003.

DUCCI, María Angélica, “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”, en: *Formación basada en competencia laboral*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

DUCCI, MARIA ANGELICA. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva Internacional. En: CINTERFOR. Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: situación actual y perspectivas, 1., Guanajuato, México, 1996. *Documentos presentados*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1997.

Enciclopedia práctica planeta. Tomo 2. De la C-D. Ed. Cía. México 1993

GALLART, M. Antonia; Jacinto, Claudia, "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo", en: *Cuestiones actuales de la formación*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

GALLART, MARIA ANTONIA; JACINTO, CLAUDIA. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo. En: GALLART, MARIA ANTONIA; BERTONCELLO, RODOLFO. *Cuestiones actuales de la formación*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1997.

GONCZI, ANDREW. Enfoques de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia australiana. En: CINTERFOR. Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: situación actual y perspectivas, 1. Guanajuato, México, 1996. *Documentos presentados*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1997.

GONZCI, ANDREW; ATHANASOU, JAMES. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia. En: *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa, 1996.

GONCZI, Andrew. Formación basada en competencia Laboral: situación actual y perspectiva. Enfoque de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia australiana. México 1997.

HERNÁNDEZ Puente Adriana. Administración y desarrollo de personal público. México. INAP. 1994

IBARRA ALMADA, AGUSTIN. El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. En: *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: SEP; CONOCER; CONALEP, 1996.

IBARRA, Almada Agustín. Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectiva. México: sistemas de normalización y certificación de competencia laboral. México.

MERINO, Huerta Mauricio. Los desafíos del servicio profesional de carrera en México. México. D.F. Centro de Investigación y Docencia Económicas: Secretaría de la Función Pública: 2006.

MENDOZA, Núñez Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo. México. Trillas. 1998.

MERTENS, Leonard, *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*, México, Cinterfor/OIT, 1996.

MUÑOZ de Priego Alvear, Julián, "Implantación de un sistema de selección por competencias", *Training and Development*, N°10, Madrid, 1998.

PINTO, Villatoro Roberto. Proceso de capacitación. México. Diana. 1990

Reyes Ponce Agustín. Administración de Personal. Primera parte. Relaciones Humanas. Limusa. 1991.

Silíceo Aguilar Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. México. Limusa. 1999.

Secretaría de Educación Pública. Historia Quinto Grado. 2001.

DOCUMENTOS OFICIALES

Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y la calidad. México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1992.

Carta descriptiva de programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. Secretaría de la Función Pública. México 2005.

CINTERFOR/OIT. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Educación Tecnológica*. n.141, oct.-dic. 1997. Entrega especial.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Porrúa. 2000.

CONOCER. *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*. Madrid: OEI. IBERFOP, 1998.

Curso de inducción CONAGUA. Aspectos generales de la administración pública federal. La conagua en el marco de la *Administración Pública Federal*. Rediseño y actualización institucional México. México 2002.

Evaluación del curso de los programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. Secretaría de la Función Pública. México 2005.

Formato de cronogramas de los programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. Secretaría de la Función Pública. México 2005.

Formato de listas de asistencia de los programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. Secretaría de la Función Pública. México 2005.

Formato del Reporte final del curso de los programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. Secretaría de la Función Pública. México 2005.

Guía didáctica de programas de capacitación en el Servicio Profesional de Carrera. Secretaría de la Función Pública. México 2005.

Guía metodológica para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación. SEMARNAT. México. Mayo 2005.

Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Compiladores. 7ª edición. México. Porrúa. 1998.

Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Publicada el 10 de abril de 2003 en el Diario Oficial de la Federación. Reformada: Mediante Decreto por el que se reformo su artículo 8. publicado el 1 de septiembre de 2005 en el Diario Oficial de la Federación. Reformada y adicionada por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2006.

Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades. Secretaría de la Función Pública. México. Mayo 2005.

Norma para la capacitación de los servidores públicos. Secretaría de la Función Pública. México. Mayo 2005

Pacto para la estabilidad la competitividad y el empleo (PECE). México. Poder Ejecutivo Federal-STPS. 1993.

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. México. Poder Ejecutivo Federal. 1995.

Programa de empleo, capacitación y defensa de los derechos laborales. 1995-2000. México. Poder ejecutivo Federal-STPS. 1996.

Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000. México. Poder Ejecutivo Federal. 1995.

Programa Nacional de capacitación y productividad 1990.1994.Mexico STPS.1990

Proyecto de modernización de la educación técnica y la capacitación. 1995-1998. México STPS-SEP-CONOCER. Diciembre 1998.

Sistema Integral de formación y capacitación. Guía técnica. México. Unidad de desarrollo Administrativo. SECODAM. 1998.

Sistema Integral de formación y capacitación. Guía técnica. México. Unidad de desarrollo Administrativo. SECODAM. 2000.

Seminario Internacional sobre Competencia Laboral, Capacitación y Empleo. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Labora República de Panamá. Ciudad de Panamá. 27 de junio, 2001

Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal. Cursó de Inducción Básica al Servicio Profesional de Carrera. Material Reproductor. CD. Secretaría de la Función Pública. México 2005.

FUENTES DE INTERNET:

www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm

www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/conocer/folle3/index.htm

www.trabajos14/competencialaborales/competencialaborales.shtml

www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/xxii.htm

www.conocer.org.mx

www.sep.gob.mx Secretaría de Educación Publica.

www.spc.gob.mx/inicio_servidores.htm

www.spc.gob.mx/capacitacion4.htm

www.stps.gob.mx Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

www.antecedentes_historicos_de_la_capacitacion_en1422.html

www.conagua.gob.mx

www.normateca.gob.mx/Archivos/29_D_993_20-06-2006.pdf

GLOSARIO

@CAMPUS MÉXICO: Herramienta del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades enfocada a proporcionar a los servidores públicos de carrera una oferta solida de cursos para el fortalecimiento de sus capacidades en la Administración Pública Federal Centralizada.

CENTRALIZACIÓN ADMINISTRATIVA es la forma fundamental en la cual se encuentran organizadas las entidades públicas de carácter administrativo. Su cualidad es que las entidades centralizadas se encuentran relacionadas entre sí por un **vínculo jerárquico** constante.

CGC: Catálogo General de Capacidades.

CINTERFOR Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.

CONAGUA Comisión Nacional del Agua.

CONALEP Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

CONOCER Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

COMITÉS: Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de cada dependencia.

COMPETENCIA: Conjunto de facultades que la norma jurídica le otorga a una autoridad para que el desarrollo de la función que le corresponde sea válida y eficaz.

CTE: Capacidad técnica específica.

CTT: Capacidad técnica transversal.

CUC: Código único de Capacidad.

DC: Dirección de capacidades de la Dirección General Adjunta de Evaluación y Desarrollo Profesional Administrativo desconcentrado.

DEPENDENCIA: Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados, departamentos administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

DGAEDP: Dirección General Adjunta de Evaluación y Desarrollo Profesional de la DGICC.

DGETI Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.

DGICC: Dirección General de Ingreso, Capacitación y Certificación de la Subsecretaría de la Función Pública.

DGRH: Dirección General de Recursos Humanos de la dependencia u órgano.

DGRH: Unidad administrativa o área encargada de los recursos humanos en cada dependencia, cualquiera que sea su denominación o nivel jerárquico.

GNVQ Calificaciones Profesionales Nacionales Generales.

ITESM Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

LDECC: Lineamientos para la descripción, evaluación y certificación de capacidades.

LEY: La Ley del servicio Profesional de Carrera en la administración Pública Federal.

LSPCAPF: Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

NCVQ Consejo Nacional para las Calificaciones Profesionales.

NVQ Calificaciones Profesionales Nacionales.

OIT Organización Internacional del Trabajo.

ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS: Forman parte de la Administración Pública Federal son las Secretarías de Estado; los Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica.

ORGANISMOS DESCONCENTRADOS: dependen del órgano administrativo de la administración pública central al que se encuentran subordinados. Los organismos desconcentrados dependen directamente del titular de la entidad central de cuya estructura forman parte.

PMETyC Proyecto de Modernización de Educación Técnica y la Capacitación.

PROMAP Programa de Modernización de la Administración Pública.

REGLAMENTO: Reglamento de la Ley de Servicio profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

RLSPCAPF: Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

SCCL El Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

SECODAM Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.

SECRETARÍA: Secretaría de la Función Pública.

SEMARNART Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA: Persona física integrante del Servicio Profesional de carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.

SISTEMA: El Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada.

SNCL El Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

STyPS Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

SHCP Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

TLC Tratado de Libre Comercio.

UNIDAD.- La Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal adscrita a la Secretaria de la Función Pública.

URHPAPF: Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal.