

**REUNIÓN ANUAL DE EVALUACIÓN 2000 DEL PROYECTO DE
MODERNIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y LA CAPACITACIÓN
(PMETyC)**

MESA 4 Estímulos a la Demanda

**LIC. Daniel Díaz Juárez
COORDINADOR DE LAS ACCIONES DEL PMETyC (DGE-STPS)**

**DRA. Norma González Esteva
DIRECTORA DE CAPACITACIÓN Y CONCERTACIÓN (DGCP-STPS)**

Octubre-Noviembre 2000

RESUMEN EJECUTIVO

Asistieron 90 personas de diferentes instituciones: Servicios Estatales de Empleo (SEE), Oferta Educativa Pública y Privada, Organismos Certificadores, Centros de Evaluación, Unidades Promotoras de Capacitación (UPC), Empresas y Cámaras.

Se presentaron por parte del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados bajo Normas Técnicas de Competencia Laboral (Probecat): el documento base “Balance y Prospectiva” y dos ponencias: “Capacitación Mixta en Micro y Pequeñas Empresas” y “Capacitación Mixta en Grandes Empresas”.

Por parte del Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO): el documento base “Contribución al Desarrollo de la Formación basada en el Enfoque de Competencia Laboral” y cuatro ponencias: “Propuesta para el Trabajo en Redes (Caso Aguascalientes)”, “Programa Integral de Intervención en tres Etapas en el Sector Comercio (Caso CANACO D. F.)”, “Vinculación y Coordinación para la Atención de Operadores en Activo (Caso Universidad Tecnológica de Tabasco)” y “Sistematización de la Estrategia de Atención del Programa CIMO en el Marco del PMETyC”.

La DGE hizo un balance sobre los logros obtenidos en el Probecat basado en Competencia Laboral en su modalidad escolarizada, además de enfatizar el impulso del enfoque en otras modalidades del Programa: Capacitación Mixta en Micro, Pequeñas, Medianas y Grandes Empresas.

Las principales conclusiones de la Mesa fueron:

- Simplificar la estructura organizacional sin confrontar las ya establecidas, con el fin de generar estructuras organizacionales y de planeación, vinculadas a la realidad de la operación.
- Se ratificó lo expuesto en el documento base respecto a la descentralización de las decisiones, proponiendo que la planeación y programación de cursos se realice coordinadamente con los Servicios Estatales de Empleo y la Oferta Educativa, conservando el área central la función normativa.
- Desarrollar la infraestructura de Organismos Certificadores (OC) y Centros de Evaluación (CE), para aumentar su presencia a nivel regional y local, ampliando su acreditación en términos de NTCL.
- Revisar los costos de los materiales por curso de los diferentes subsistemas, pues en ocasiones son elevados.
- Definir quién debe absorber los costos de mantenimiento de equipo e infraestructura de las Instituciones educativas.

- Incrementar la acreditación de empresas como CE, lo que implica abordar a más trabajadores y que las empresas incursionen en las modalidades de capacitación Mixta y MyPes bajo el enfoque de Competencia laboral, lo que reduciría los apoyos financieros que para tal efecto se otorgan.

Se presentaron dos experiencias de capacitación en la Modalidad Mixta bajo el enfoque de Competencia Laboral: una en el sector Óptico y Optometrista, a través de la ponencia “Capacitación Mixta en MyPES (Caso Tlaxcala)”; y la otra en el Sector Textil “Capacitación Mixta en Grandes Empresas (Caso Coahuila)”.

Ambas experiencias presentaron dificultades en la operación, sin embargo evidenciaron que es una modalidad viable para experiencias futuras en los demás SEE.

Por parte de CIMO:

1. Concebirse, el CIMO en la región, como una política pública, no exclusivamente gubernamental y operar con un diseño moderno, descentralizado, cofinanciado, flexible, de gestión participativa, que orienta sus líneas de acción participativa, enfocado a la modernización y mayor empleabilidad de los estratos de empresas y trabajadores de las PyMES,
2. No existe un procedimiento único para incorporar las normas técnicas de competencia laboral en las empresas, por tal motivo se tienen que desarrollar las técnicas y procedimientos que permitan incorporar el nivel de desarrollo organizacional en la empresa con los contenidos propuestos en las Normas Técnicas de Competencia Laboral.
3. Las organizaciones empresariales, las empresas , la oferta de servicios de capacitación y consultaría empiezan a contar con la información suficiente para asociar los servicios a través de los cuales se modernizan las actividades productivas con el enfoque de competencias laborales, esto es posible en la medida que tienen como objetivos agregar valor a la gestión de recursos humanos en las evidencias productivas
4. Para lograr la difusión y uso del enfoque de competencia laborales en las regiones es necesario construir redes de servicio que tengan como sustento de evolución los procesos de investigación-acción participativa, para lograrlo el programa CIMO ha formado más de 200 personas entre promotores, consultores centrales y oferentes que cuentan ya con la capacidad de reproducir al interior de las empresas, cámaras y agrupaciones de empresas aplicando el modelo de NTCL.

PROBECAT

Con relación al documento base, se ratificaron los siguientes aspectos abordados:

1. Modelo de organización y operación
2. Modelo de gestión
3. Vinculación entre Metas e infraestructura
4. Costos del modelo
5. Participación privada
6. Organismos Certificadores

1. Modelo de organización y operación.

- Se planteó que los tiempos de reclutamiento son reducidos, lo que afecta el alcance de metas de capacitación y certificación.
- Se requiere simplificar la estructura organizacional sin confrontar las ya establecidas, con el fin de generar estructuras organizacionales y de planeación, vinculadas a la realidad de la operación.

2. Modelo de gestión

- Se ratificó lo expuesto en el documento base respecto a la descentralización de las decisiones, proponiendo que la planeación y programación de cursos se realice coordinadamente con los Servicios Estatales de Empleo y la Oferta Educativa, conservando el área central la función normativa.

3. Vinculación entre metas e infraestructura

- Se requiere desarrollar la infraestructura de Organismos Certificadores (OC) y Centros de Evaluación (CE), para aumentar su presencia a nivel regional y local, ampliando su acreditación en términos de NTCL.

4. Costos del modelo

- Se requiere revisar los costos de los materiales por curso de los diferentes subsistemas, pues en ocasiones son elevados.
- Se planteó definir quién debe absorber los costos de mantenimiento de equipo e infraestructura de las Instituciones educativas.
- Asimismo, se considera necesario revisar los instrumentos programático-presupuestales de los ejecutores a fin de dar cabida a los diferentes costos del Probecat bajo NTCL, como la evaluación, verificación interna, así como la depreciación del equipo de los CE's

5. Participación privada

- Se enfatizó incrementar la acreditación de empresas como CE, lo que implica abordar a más trabajadores y que las empresas incursionen en las modalidades de capacitación Mixta y MyPes bajo el enfoque de Competencia laboral, lo que reduciría los apoyos financieros que para tal efecto se otorgan.

Para impulsar el enfoque de competencia laboral en las modalidades de Capacitación Mixta en Micro y Pequeñas empresas, se presentó la experiencia del sector Óptico y Optometrista, a través de la ponencia “Capacitación Mixta en MyPES (Caso Tlaxcala)”.

Se evidenció que esta modalidad es viable, sin embargo faltan apuntalar en aspectos tales como:

- Análisis de las condiciones para la integración de portafolios de evidencias
- Sistematización de aprendizajes
- Elaboración del Plan de Evaluación
- Guías de aprendizaje
- Evaluación de evidencias cognoscitivas
- Material didáctico

Es recomendable que los SEE documenten las experiencias que se tienen en este tipo de casos y así, enriquecer experiencias posteriores.

En lo que se refiere a la “Capacitación Mixta en Empresas Grandes”, se presentó el caso de Coahuila en el Sector Textil, a través del cual se reflejó que no obstante la inadecuada orientación para seleccionar la NTCL, se logró establecer una secuencia de acciones, aplicable en esta modalidad para experiencias futuras en los demás SEE.

PROGRAMA CIMO

Antecedentes

El programa Calidad Integral y Modernización, a partir de su experiencia de trabajo directo con los sectores productivos y dada su infraestructura organizacional, en red, así como su fortaleza técnica y de concertación construida a lo largo de los pasados doce años, fue elegido para intervenir en el componente de estímulos a la demanda de capacitación y certificación de competencias laborales, apoyando y brindando asistencia técnica a los sectores productivos para impulsar procesos de capacitación, evaluación y certificación, que permita difundir, a través del efecto demostrativo este nuevo concepto en las empresas.

No obstante, adoptar el enfoque de competencia laboral para identificar las necesidades de formación y el impacto de la calificación del trabajador en el proceso de mejora continua, requirió probar su viabilidad en casos reales de empresas, como un proceso que apoyase el desarrollo metodológico así como la gestión participativa de esta vertiente de operación del programa CIMO.

Avances

1. El poder transitar de casos pilotos a programas en redes, en donde interactúan todos los actores involucrados en la mejora continua de las empresas, buscando el desarrollo humano y bienestar del trabajador.
2. Poder incidir en que las instituciones de nivel técnico y superior como los CONALEPs, UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS, ICATHIS, adecuen programas de capacitación modulares para trabajadores en activo, como una política de fortalecimiento de su formación laboral, y que esto les permite plantear perfiles de trayectoria tecnológica buscando un mejor desempeño del trabajador estudiante en activo.
3. A los Oferentes /Consultores que ya cuentan con una formación CIMO, se integra una formación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral, permitiendo poder desarrollar de manera conjunta, los instrumentos técnico metodológicos del proceso de evaluación de los trabajadores.
4. Los centros de evaluación desarrollados por el programa CIMO, entienden que su inversión será redituable en el mediano plazo, siempre y cuando sean acertados en acciones de posicionamiento en el mercado regional y logren acumular la experiencia y calidad en sus servicios, para ser atractivos en los mismos.
5. Cualquier intervención que se desarrolle desde la perspectiva del programa CIMO, parte con una estrategia que va desde la elaboración de un diagnóstico sectorial, las acciones de sensibilización y difusión, la preparación sistemática y sistémica de los recursos humanos y materiales, que permitan cumplir los compromisos de evaluación y certificación con las empresas y sus trabajadores.
6. Las experiencias han demostrado que las normas técnicas de competencia laboral son compatibles con los enfoques de mejora continua de las empresas, siempre y cuando los instrumentos desarrollados permitan construir escenarios en donde la mejora y las normas se desarrollen mutuamente.

Problemática

La centralización de los organismos de Certificación, no permite un flujo ágil de información y decisiones, que requieren los procesos de evaluación y certificación, por lo que es necesario superar las decisiones unilaterales que

algunos Organismos de Certificación toman por el hecho de no convenir a su enfoque de negocio y se niegan a atender demandas específicas de los ejecutores ocasionando problemas de credibilidad en los procesos de evaluación y certificación comprometidos con empresas y trabajadores.

Principales Aprendizajes

1. Si bien las metodologías desarrolladas para incorporar las normas técnicas de competencia laboral a las empresas, pueden ser transferibles entre regiones, lo importante es el desarrollo que se genera en el ámbito local para aplicarlas, tomando en cuenta para ello aspectos culturales, características específicas de la actividad productiva y los factores del entorno laboral que determina el nivel del desarrollo organizacional de la unidad productiva.

2. Contribuir al desarrollo de una red, efectuando la convergencia de diferentes actores y servicios, en aspectos relacionados con la competitividad, la calidad integral y las competencias laborales.

3. Por la fase de desarrollo que vive el proyecto, que se traduce en una escasa infraestructura de evaluación, de manera transitoria se apoya a los diferentes actores en el desarrollo de sus instrumentos de evaluación y en la elaboración de planes modulares de capacitación, bajo el enfoque de que estos pueden y deben aportar valor agregado a las empresas. Buscando con esto que en las diferentes regiones se consolide una dinámica que permita que asociaciones, cámaras y centros de evaluación acreditados o por acreditar, tengan un punto de partida que les permita convertir a la norma técnica de competencia laboral en un enfoque de competitividad regional.

Prospectiva

Construir en las UPCS capacidades transversales de orientación ocupacional, asistencia sobre itinerarios de carrera y verificación de procesos bajo el enfoque de competencias laborales.

Alentar el desempeño certificado en competencias transversales de las empresas y las personas como un factor de inclusión y equidad de las empresas de menor tamaño y sus trabajadores a oportunidades de mejor ubicación y desempeño.

Conclusiones

Es importante construir una vinculación más estrecha entre los programas CIMO y PROBECAT para intercambiar experiencias y servicios que puedan ofrecerse de manera complementaria a las empresas y sus trabajadores.

La forma más eficaz de vincular la norma técnica de competencia laboral en la empresa es que esta última identifique como la norma le permite incrementar su competitividad contando con trabajadores certificados.

Si bien hay bases para afirmar que se avanza en el concepto de competencia laboral en experiencias piloto y su efecto demostrativo, cabe resaltar que desde la perspectiva del mundo del trabajo, el concepto de competencia laboral certificada puede ser uno de los factores que contribuya a la equidad de oportunidades de desarrollo y mejor remuneración buscando el bienestar del trabajador