

CONOCER: Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

Manuel Fraustro Sánchez*



ANTECEDENTES

El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) es una respuesta de los trabajadores, empresarios y gobierno para ampliar las posibilidades de incorporación, desarrollo y permanencia de los individuos en el empleo, y para mejorar los niveles de productividad y competitividad de las empresas y de la economía nacional en su conjunto.

El PMETYC se desarrolla en forma coordinada por las Secretarías de Educación Pública (SEP) y del Trabajo y Previsión Social (STPS), publicándose en el Diario Oficial de la Federación en agosto de 1995.¹ El proyecto pretende transformar, con el apoyo y participación de los sectores empresarial, laboral y educativo, los procesos de formación y capacitación de nuestro país, impulsando una nueva relación empresa-trabajador-escuela.

El objetivo fundamental de PMETYC es impulsar un proceso de cambio capaz de convertir la formación de los recursos humanos en el eje central del progreso personal y profesional de los trabajadores, así como del aumento de la productividad y la competitividad de las empresas mexicanas.

El PMETYC propone que los sectores productivos (trabajadores y empresarios) definan

normas que expresen los requerimientos necesarios para el correcto desempeño de funciones productivas. Estas normas permitirán evaluar el nivel de competencia, independientemente de la forma en que la hubieren adquirido.

La instancia encargada de promover y consolidar estas acciones es el Consejo de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), cuyo propósito es planear, operar, fomentar y actualizar los sistemas de normalizado y de certificación de competencia laboral que forman parte del PMETYC.

CONOCER

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, fue instalado el 2 de agosto de 1995.

Está Integrado por:

- 6 Representantes del Sector Empresarial
- 6 Representantes del Sector Social (5 del obrero y 1 del agropecuario)
- Los titulares de las 6 Secretarías de Estado.²

Sus Objetivos Centrales son:

- Planear, organizar y coordinar los Sistemas de *Normalizado* y de *Certificación de Competencia Laboral*, asegurando la calidad, transparencia y equidad de los mismos
- Promover y apoyar técnica y financieramente la constitución y funcionamiento de Comités de Normalización por rama de actividad económica o área de competencia, a fin de impulsar la definición de Normas Técnicas de

* Presidente de la Federación de Colegios de Ingenieros Mecánicos Eléctricistas de la República Mexicana, A.C.

Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional.

- Promover y apoyar técnica y metodológicamente la creación y operación de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación.

El CONOCER cuenta con Reglas Generales y Específicas, que son los documentos que establecen las bases conceptuales y metodológicas para el desarrollo de los Sistemas, y que definen sus lineamientos de operación y atribuciones.

COMITÉS DE NORMALIZACIÓN

Un Comité de Normalización es un organismo representativo de los trabajadores y empresarios de un área ocupacional determinada o de una rama de actividad económica, reconocido por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) para definir y presentar propuestas de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional.

Los objetivos de los Comités de Normalización son:

- Determinar con precisión las funciones productivas del área ocupacional a normalizar y orientar la evaluación, certificación y desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, así como brindar información a las instituciones educativas para que adecúen su oferta de formación y capacitación a la demanda.
- Desarrollar, formular y proponer proyectos de NTCL de carácter nacional, de acuerdo a la metodología definida en las Reglas Generales y Específicas de los Sistemas *Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral*.

- Apoyar la adopción y difusión de NTCL en los ámbitos educativo y productivo.

Un comité de Normalización se integra por representantes de los trabajadores, de los empresarios y del sector educativo de una misma rama productiva o área de competencia.

Para su funcionamiento, cuenta con una Junta Directiva, de carácter permanente, y uno o varios Grupos Técnicos, que varían de acuerdo con las funciones a normalizar.

La Junta Directiva se integra asegurando la mayor representatividad de los sectores empresarial y laboral de la rama o área en cuestión, respetando sus características, su ámbito geográfico y su participación en el sector productivo. Los Grupos Técnicos están integrados por personal con gran experiencia en el trabajo y con profundo conocimiento de la función por normar.

Se han instalado Comités de Normalización en las Industrias Azucarera y Alcohólica, del Vestido, del Calzado, Farmacéuticas, del Mueble, Ferroviaria, del Comercio al Menudeo, Minera, Química, de las Artes Gráficas, de la Construcción, Textil y Siderúrgica en los sectores Turismo, Pesca y del Autotransporte de Carga, así como en las áreas de Mantenimiento Electromecánico (tecnología mecánica) y de servicios de Seguridad, Higiene Ocupacional y Medio Ambiente.

Así mismo, se realizan acciones para llevar a cabo la instalación paulatina de Comités, en las Industrias de Hidrocarburos, Metalúrgica, de la Conservación de Alimentos, del Juguete y Automotriz; así como en los sectores de Agua, Bursátil, Banca, Seguros, Forestal, Silvicultura y Transportación Marítima, entre otras, con el propósito de conformar en los próximos tres años 60 Comités de Normalización, de un total estimado de 70.

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

Una Norma Técnica de Competencia Laboral es un documento elaborado por un Comité de Normalización de Competencia Laboral en consulta con el sector productivo correspondiente, aprobado por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral y sancionado por los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, que establece para uso común y repetido en todo el territorio de los Estados Unidos Mexicanos las características y las directrices para la evaluación de la competencia laboral.

La Norma Técnica de Competencia Laboral debe reflejar:

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

Una Norma Técnica de Competencia Laboral se expresa generalmente como Calificación Laboral.

Las Calificaciones Laborales se integran en un Sistema Nacional de Calificaciones estructurado con base en una matriz de Calificaciones definida por áreas, subáreas y niveles de competencia.

La Calificación Laboral estará integrada por Unidades de Competencia y éstas a su vez por Elementos de Competencia.

Para propósitos del Sistema Normalizado y de Competencia Laboral se considerará como Elemento de Competencia el conjunto integrado por el título del Elemento de Competencia y los componentes siguientes:

- Criterios de desempeño.
- Campo de aplicación.
- Evidencias por desempeño.
- Evidencias por producto.
- Evidencias de conocimientos.
- Evidencias de actitudes.
- Lineamientos para la evaluación.
- El glosario (opcional).
- Las condiciones físicas relevantes del candidato (opcional).

Hasta el mes de julio de 1999, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), ha aprobado 203 Calificaciones de Competencia Laboral, desarrolladas por 49 Comités de Normalización. Del total de Calificaciones, 161 han sido publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) y las 42 restantes se encuentran en proceso de sanción por los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social.



LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

La certificación de competencia laboral es el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos mediante diferentes procesos y demostrados por un individuo en el desempeño de una función productiva, conforme a una Norma Técnica de Competencia Laboral. Es decir, la certificación es el reconocimiento a la competencia adquirida por los individuos en el trabajo, en la escuela y/o por métodos autodidactas.

La certificación de la competencia laboral será voluntaria, dependiendo del interés del trabajador por obtener un documento que reconozca sus conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes. Dicha certificación estará a cargo de Organismos Certificadores, los cuales serán independientes de los responsables de la normalización y de la capacitación.

Estos organismos serán acreditados por el CONOCER, como organizaciones con capacidad técnica y administrativa que permita asegurar la validez y la confiabilidad de los procesos de evaluación y certificación. Así mismo, contarán con la infraestructura suficiente para manejar los sistemas de seguimiento y registro de información pertinentes, así como el control de calidad.

Los individuos que de manera voluntaria decidan certificar su competencia, deberán incorporarse a un proceso de evaluación realizado por los Centros de Evaluación o Evaluadores Independientes acreditados por los Organismos Certificadores. Durante este proceso se recogerán evidencias a cabo en el lugar de trabajo o en condiciones similares a éstas. Con base en los resultados de la evaluación se determinará si el individuo es competente, es decir, si se le otorga la

certificación de su competencia o debe prepararse más para alcanzarla.

Los interesados en certificarse (trabajadores en activo, los que no tienen empleo y los estudiantes) podrán dirigirse a un Organismo Certificador, a los Centros de Evaluación acreditados y oficinas de los Servicios Estatales de Empleo. Allí, se les elaborará un diagnóstico previo, después canalizarlos a las instancias de evaluación, que valorarán su desempeño. En caso de cumplir con los requisitos establecidos en las Normas Técnicas de Competencia Laboral, la instancia evaluadora informará y el Organismo Certificador tramitará la expedición de su certificado ante el CONOCER, para que éste sea otorgado, posteriormente, por el Organismo Certificador.

Los certificados de competencia laboral tendrán validez en todo el país, al tener como base para su expedición las Normas Técnicas de Competencia Laboral con carácter nacional y las Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral³ aprobadas por el CONOCER. Su reconocimiento a nivel internacional dependerá de la reglamentación existente en cada país.

En el mercado laboral, el certificado proporcionará información sobre las necesidades reales de calificación del personal del sector productivo, de modo que pueda adecuar sus servicios y asegurar su pertinencia.

El que el trabajador cuente con la información precisa sobre sus capacidades laborales, como consecuencia de haber participado en un proceso de evaluación y certificación en forma voluntaria, le podrá brindar la oportunidad de progresar dentro de la empresa, en un sector de actividad o área de competencia.

Aunque los empresarios no están obligados a contratar personal certificado, al hacerlo mejorarán sus estándares de calidad y eficiencia e incrementarán su productividad y su competitividad. Las empresas podrán otorgar mayores incentivos a aquellos trabajadores certificados, a fin de reconocer su esfuerzo y motivar su mejor desempeño.

ORGANISMOS CERTIFICADORES

La certificación de competencia laboral es realizada por los Organismos Certificadores.

El Organismo Certificador es una entidad que actúa de tercera parte, es decir, no tiene participación funcional ni jerárquica en la capacitación y la evaluación de los individuos a quienes certifica.

El Organismo Certificador puede atender la demanda de certificación en una o más áreas de competencia laboral, cuando cuente con la infraestructura necesaria para ello.

Para realizar la certificación el Organismo Certificador debe acreditar a Centros de Evaluación y/o a Evaluadores Independientes, quienes realizarán las funciones de capacitación y evaluación de la competencia laboral.

Las responsabilidades de los Organismos Certificadores son:

- Asegurar y garantizar la calidad de:
- La acreditación de entidades de evaluación, el proceso de evaluación que realicen las entidades acreditadas a través de la Verificación Externa.
- La certificación de los individuos.
- Coadyuvar a que la certificación alcance credibilidad y reconocimiento social.

- Realizar verificaciones externas a las entidades de evaluación que acredite.
- Para acreditarse como Organismo Certificador, la entidad interesada, debe demostrar el cumplimiento de los siguientes requisitos:
- Ofrecer Garantías de Imparcialidad de los Procedimientos de Evaluación y Certificación. Tener Capacidad Técnica y Personal Competente Contar con Infraestructura Administrativa y Física Suficiente
- Ofrecer Garantías a los Usuarios del Servicio y a la Sociedad en General

Los Organismos Certificadores son instituciones que demostraron ante el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) que cumplen los requisitos señalados, para realizar la certificación de la competencia laboral y en consecuencia, son acreditados para realizarla.

Estos Organismos deberán asegurar que actuarán con independencia de los procesos de la evaluación y la capacitación y de la relación jerárquica de los individuos que buscan la certificación, así como demostrar capacidad técnica, contar con personal competente e infraestructura administrativa y física para el control y manejo de los procesos de certificación de competencia laboral. A esta fecha existen ocho Organismos Certificadores.

CENTRO DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES INDEPENDIENTES

La evaluación de competencia laboral es realizada por Centros de Evaluación y por Evaluadores Independientes.

Centro de Evaluación es una persona moral, que puede con base en Normas Técnicas de Competencia laboral, realizar procesos de



capacitación y evaluación o sólo la evaluación, de acuerdo con la necesidad de cada candidato.

Evaluador Independiente es una persona física, cuya función es la evaluación de la competencia laboral de los individuos, conforme a las Normas Técnicas de Competencia Laboral establecidas.

Los Centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes que demuestren ante el Organismo Certificador que poseen la capacidad técnica y al personal competente, para realizar la evaluación serán acreditados para realizarla.

Los Centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes pueden atender la demanda de evaluación en una o más áreas de competencia laboral, cuando cuenten con la infraestructura necesaria para ello.

Para acreditarse como Centro de Evaluación o Evaluador Independiente, los interesados deben demostrar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Ofrecer garantías de imparcialidad de los procedimientos de evaluación.
- Tener capacidad técnica y personal competente.
- Contar con infraestructura administrativa y física suficientes.
- Ofrecer garantías a los usuarios del servicio y a la sociedad en general.

Las responsabilidades del Centro de Evaluación y del Evaluador Independiente son:

- Asegurar y garantizar la confiabilidad y confidencialidad de todas las operaciones llevadas a cabo por sus integrantes en la evaluación de la competencia laboral..
- Garantizar la realización de verificaciones internas al proceso de evaluación.

Las instituciones y organizaciones que pueden solicitar acreditación como Centro de Evaluación son: instituciones educativas oficiales, instituciones educativas incorporadas, empresas y centros de capacitación.

Toda persona física puede solicitar la acreditación como Evaluador Independiente.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Oficinas del CONOCER:

Rosaleda 34, Col. Lomas Altas,

México, D.F., C.P. 11950

Tels.: 259-80-57 y 570-08-40.

Fax. 570-08-50

E-mail:conocer1@rtn.net.mx

info@conocer.org.mx

INTERNET: WWW.conocer.org.mx

REFERENCIAS

- 1.- Acuerdo Intersecretarial SEP-STPS, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 1995, México.
- 2.- CONOCER, Folleto Informativo, sin fecha, México.
- 3.- Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 3 de septiembre de 1995, México.