

Competencias laborales y ESDAI

Rosa Monzó Arévalo

RESUMEN

El artículo que se presenta a continuación explica la necesidad y la importancia que tienen en la actualidad las competencias laborales dentro de la capacitación, y expone, de manera breve, el desarrollo del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) que depende de la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; así como la relación que tiene ESDAI con dicho proyecto como centro evaluador, y mediante la elaboración de materiales didácticos, con base en normas técnicas de competencia laboral y su actualización.

ABSTRACT

LABOR COMPETENCIES AND ESDAI

This next article explains the present day needs and importance of labor competencies in job training. It briefly

explains the Modern Technical Education and Job Training Program (PMETYC) put forward by the Labor and Education departments, as well as ESDAI's relationship to this program, both as an Evaluation center and as an elaborator of didactic material based on official standards.

El turismo es uno de los fenómenos socioeconómicos más importantes de la segunda mitad del siglo XX. Como resultado del crecimiento económico que ha generado, dejó de ser una actividad económica poco importante para convertirse en uno de los motores más relevantes para el desarrollo económico de muchos países.

Durante los últimos años, México ha ocupado a nivel mundial los primeros lugares en captación de turistas. Igual que en otras naciones, la relevancia de la actividad turística para nuestro país se manifiesta en el hecho de ser una fuente importante de generación de empleos y captación de divisas, así como de desarrollo regional. La industria turística es la segunda fuente generadora de empleos a nivel nacional, y representa la tercera fuente más importante de generación de divisas.

Cabe destacar que 72% del empleo turístico se genera en los restaurantes y hoteles del país. El subsector de Alimentos y Bebidas —integrado por la industria restaurantera y la división de alimentos y bebidas de los hoteles—

aporta 833 mil 116 empleos del casi 1 millón 350 mil empleos generados en toda la industria turística¹.

Es sencillo, pues, deducir la importancia de la capacitación y educación de las fuerzas de trabajo que integran el subsector de Alimentos y Bebidas, con sistemas, métodos y procedimientos eficientes, flexibles y pertinentes, adecuados a las demandas reales de información del sector productivo.

Debido a esta nueva necesidad de capacitación, a ESDAI le interesa el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC). Se trata de una respuesta de 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 objetivo principal del 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, al proponer que los sectores productivos definan normas que expresen los requerimientos necesarios para el correcto desempeño de funciones productivas. Éstas permitirán evaluar el nivel de competencia de los individuos y, en su caso, certificar dicha

1 Encuesta Nacional de Empleo y Capacitación del Sector Turismo 1991, confrontado contra cifras actuales de la Encuesta Nacional de Empleo 1996 y el Estudio Nacional de Mercado de la Industria Restaurantera 1993.

competencia independientemente de la forma en que la hayan adquirido. Así, mediante un proceso de evaluación, las personas demuestran —independientemente de los estudios que posean— sus conocimientos, habilidades y destrezas, definidas en una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL), de modo que puedan recibir un certificado oficial de competencia laboral expedido por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). De esta forma, gente que nunca ha tenido estudios y trabaja dentro del ramo de A y B, puede adquirir un reconocimiento oficial por la gran cantidad de conocimientos adquiridos gracias a su experiencia.

LA EXPERIENCIA COMO CERTIFICACIÓN

El propósito de la Certificación de Competencia Laboral es otorgar reconocimiento formal de la competencia de los individuos a lo largo de su aprendizaje en la vida, independientemente de la forma en la cual fue adquirido. La Certificación de la Competencia Laboral constituye una síntesis en el proceso de formación del individuo. Mediante ella se reconoce, formalmente, la competencia que posee y lo impulsa a seguir avanzando en diferentes niveles del sector productivo o, según sus intereses, en otros sectores o ramas de la producción.

Para obtener un certificado de competencia laboral no es necesario haber transitado por planes de estudio de carácter formal. El certificado reconoce el currículum del individuo en un sentido amplio, es decir, considera el ambiente laboral como fuente educativa y la experiencia laboral como formación.

Se ha diseñado un sistema de certificación que, conjuntamente con el Sistema de Normalización de Competencia Laboral, establezca las condiciones para la obtención de un certificado a quien demuestre las capacidades para desempeñarse dentro de una función laboral de acuerdo con los estándares establecidos.

El Sistema de Certificación de Competencia Laboral se define como el conjunto de elementos, acciones y procedimientos encaminados a realizar la evaluación y la certificación de acuerdo con las Normas Técnicas de Competencia Laboral. Lo conforman tres niveles de actuación y responsabilidad: CONOCER; Organismos Certificadores; Centros de Evaluación.

1) CONOCER son las siglas del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Se trata de un fideicomiso con participación tripartita de los sectores laboral, empresarial y público, instalado por el Ejecutivo Federal el 2 de agosto de 1995. Fundamentalmente se encarga de planear, organizar y coordinar los Sistemas de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral, así como fomentar la participación de los organismos

empresariales, las organizaciones de los trabajadores y las instituciones educativas y de capacitación.

2) Organismos Certificadores. Son instancias de tercera parte, autorizadas por el CONOCER para realizar la certificación de la competencia laboral; están obligadas a mantener registros y documentación de los procesos de evaluación. Asimismo, brindan servicios de aseguramiento de la calidad de los procesos de certificación mediante la acreditación de Centros de Evaluación.

3) Centros de Evaluación. Son instituciones interesadas en la formación y desarrollo de los individuos, acreditadas y verificadas por los Organismos Certificadores para realizar la evaluación de la competencia laboral en el lugar de trabajo del individuo o bajo las condiciones lo más parecidas posible a la situación laboral. Los centros de evaluación recogen, registran y verifican internamente las prácticas de evaluación, remitiendo esta información a los Organismos Certificadores.

El proyecto para la Modernización de Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) se instrumenta a partir de 1995 en forma coordinada entre las Secretarías de Educación Pública (SEP), la del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), con el apoyo y la participación de los sectores laboral y empresarial para transformar los procesos de formación y capacitación de nuestro país, estableciendo un Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

Para determinar la competencia laboral, se requieren criterios o parámetros con los cuales confrontar y juzgar el desempeño y los dominios cognoscitivos. Este patrón de referencia se define como una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) que describe:

- 1) Lo que una persona es capaz de hacer.
- 2) La forma en que puede juzgarse si está bien hecho.
- 3) Bajo qué condiciones la persona debe demostrar su aptitud.
- 4) Los tipos de evidencia necesarios para asegurar que lo hecho se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo y no como un producto de la casualidad.

Las NTCL brindan información a los individuos sobre su grado de calificación y a las empresas sobre el del personal con el que cuentan; no son obligatorias y su vigencia dependerá principalmente de la innovación tecnológica presente en los procesos productivos.

Las normas poseen distintos niveles de competencia que representan los diferentes grados de dominio; estos niveles están determinados por las variables de autonomía y responsabilidad en la ejecución de los trabajos, y se describen como comportamientos que representan parámetros de evaluación.

Como conclusión: contar con un certificado de competencia laboral puede ampliar oportunidades de superación en la empresa o sector en el que se labora, o bien facilitar la consecución de un empleo.

Conocer las competencias con que cuenta, permitirá al trabajador establecer un plan personal de formación a través del cual podrá desarrollar paulatinamente los conocimientos, habilidades, destrezas o aptitudes requeridas, de acuerdo con sus expectativas y deseos de superación. El certificado servirá para eliminar barreras en el mercado de trabajo y en los servicios de capacitación, además de otorgar la satisfacción de contar con un documento que avale y demuestre lo que saben hacer.

PARTICIPACIÓN DE ESDAI

A ESDAI le entusiasma formar parte de este gran proyecto de modernización educativa, ya que busca participar con los sectores laboral y empresarial para transformar los procesos de formación y capacitación de los recursos humanos en algo valioso y satisfactorio para quienes, con esfuerzo y dedicación, han logrado ser líderes en su oficio.

Este movimiento educativo es doblemente importante para nosotros. Primero, es una forma de impulsar una nueva relación escuela-trabajador-empresa, para poner a disposición de los trabajadores de la Industria de la Hospitalidad la información que les permita ampliar sus conocimientos, habilidades y aptitudes, y así alcanzar los niveles de competencia laboral que el ámbito profesional de la hospitalidad demanda. Segundo: nos permite desarrollar un material educativo innovador y de calidad para ser

aprovechado por un gran número de usuarios y, con esto, atender las demandas de capacitación concretas.

Por medio de un concurso convocado por la SEP, ESDAI ganó la posibilidad de ser la única institución de educación superior en el país que desarrolla un material educativo basado en normas de competencia laboral llamado: *El menú y recetario base. Ejes de la planeación operativa y administrativa del establecimiento con base en las necesidades del comensal.*

El material está dirigido a Gerentes de A y B, Chefs, Sous-Chefs, Jefes de Cocina, Mayoras y Cocineros. Es fruto de un exhaustivo estudio de las necesidades actuales de capacitación y desarrollo de las personas que integran el área de preparación de alimentos de este gran sector.

El paquete didáctico lo conforman un manual del participante, una guía pedagógica y seis videos. Este proyecto educativo está diseñado para que el participante logre aprender de tres maneras:

- Autodidacta: recomendable para personas que poseen por lo menos tres años de experiencia gerencial en la preparación de alimentos.
- Mediante un equipo de trabajo que favorezca un aprendizaje colectivo. En este caso, la experiencia de algunos compañeros puede guiar al alumno a obtener buenos resultados.
- Integrar un equipo de alumnos y solicitar a una persona con mayor experiencia que funja como facilitador de la información; de este modo se utiliza una modalidad

de taller tradicional. Este taller está dirigido a personas que trabajan o han trabajado en puestos de preparación de alimentos y que, actualmente, se desempeñan en un nivel de mayor responsabilidad dentro de estas funciones o aspiran a obtenerlo. El taller está diseñado, principalmente, para personas que trabajen activamente en un establecimiento de A y B, cualquiera que sea su giro o tamaño. No obstante, si el participante desea hacer uso de este paquete y no pertenece a ninguna empresa, deberá trabajarlo con una persona que forme parte de alguna organización, pues se requiere el uso y análisis constante de información proveniente de alguna empresa.

El contenido y los ejercicios propuestos en este material didáctico, implican que el alumno maneje y domine el aspecto técnico y operativo de la preparación de alimentos. El manual enfatiza el conocimiento de técnicas culinarias, por lo que su uso propone dar uno de los primeros pasos para dominar el proceso administrativo en la preparación de alimentos. Las unidades y objetivos del material se encuentran en los anexos A y B respectivamente.

Se requiere de los tres materiales en cualquier modalidad de aprendizaje seleccionada (guía pedagógica, manual del participante y juego de seis videos). Sin embargo, si el taller cuenta con un facilitador, la guía pedagógica será para su empleo exclusivo.

La guía pedagógica es el enlace entre el manual del participante y el juego de videos, y permite delimitar claramente las expectativas y límites del aprendizaje. Por su

parte, el juego de videos está diseñado para otorgar al aprendizaje un sentido dinámico, de realidad y universalidad, acerca del conocimiento de los procedimientos y técnicas manejadas en los distintos tipos de establecimientos gastronómicos sin la necesidad de estar presentes en los lugares específicos.

Existen enseñanzas sobre habilidades y actitudes que difícilmente se transmitirán por medio de la palabra escrita; a través de la imagen en video logramos superar esta limitante.

El manual y la guía pedagógica marcan los momentos adecuados para el uso de los videocasetes en cada tema. La guía pedagógica presenta una carátula al inicio de cada unidad de aprendizaje con los temas a tratar y la duración sugerida para la impartición de la misma; aunque cabe señalar que esta duración podrá variar en función del perfil de los participantes y su disposición de tiempo para la realización de los distintos ejercicios. La guía pedagógica presenta los siguientes apartados:

1. Propósito específico: se refiere a la exposición de los objetivos de aprendizaje que, en general, están relacionados directamente con los criterios de desempeño expuesto en la norma en referencia. El facilitador podrá encontrarlos también al inicio de cada unidad en el manual del participante.

2. Actividad sugerida: como su nombre lo indica, se refiere al conjunto de actividades propuestas al facilitador para guiar el aprendizaje de los participantes.

3. Material: este apartado presenta los momentos en que se requiere el uso de los demás materiales del paquete didáctico (manual del participante y juego de videos), en él puede observarse claramente la unidad de aprendizaje, tema y ejercicio a lo que se refiere. Eventualmente se sugiere el uso de otro tipo de materiales como prototipos de menús y materia prima para la realización de diversas prácticas.

4. Criterio de evaluación: expone detalladamente lo que se espera que el participante sea capaz de desempeñar como resultado de las actividades y ejercicios realizados.

5. Bibliografía: aparecen relacionados los números correspondientes a la bibliografía que se publica tanto al final del manual del participante, como en el de la guía pedagógica.

Este taller demanda la presencia de un facilitador únicamente en el caso de que el grupo de aspirantes a certificarse esté integrado por personas con menos de tres años de experiencia. Por lo tanto, el facilitador deberá contar con un mínimo de cinco años de experiencia en la ocupación de cargos relacionados con la preparación de alimentos, aunado a un:

- Conocimiento profundo de la Norma de Referencia y de la respectiva Unidad de Competencia Laboral.
- Dominio de las Técnicas Culinarias requeridas en la preparación profesional de alimentos.

El tiempo estimado para la aplicación total de este taller es de 93 horas.

Nuestro paquete didáctico ha sido de gran interés en distintas instituciones que actualmente ya lo ocupan como parte de la capacitación de su personal, y ha comenzado a difundirse en el Estado de Veracruz en donde se prepararon capacitadores para el ICATVER (Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Veracruz) que, a su vez, capacitarán a personal de todo el Estado, obteniendo resultados positivos y generando gran interés por la capacitación basada en la Norma de Competencia Laboral.

También se utilizó en proyectos para la capacitación y evaluación de personal del Tecnológico de Monterrey, la Cofradía de las Mayoras y el Hotel Fiesta Americana Reforma.

A partir de junio de 1999, ESDAI fue declarado Centro de Evaluación, con esto tenemos la facultad de evaluar personal en las áreas de Preparación de Alimentos y Servicio a Comensales. Ello redondea la formación total que exige el círculo de la capacitación.

Actualmente contamos ya con la apertura de las siguientes normas:

- Servicio a Comensales.
- Preparación de Alimentos.
- Servicios Generales de Limpieza.
- Evaluación de Evaluadores.
- Verificación Interna.

Próximamente contaremos con:

- Impartición de Cursos de Capacitación.
- Hospedaje.

BIBLIOGRAFÍA

- Consejo de Normalización de Certificación de Competencia Laboral *¿Qué es la Certificación de Competencia Laboral?*
- Consejo de Normalización de Certificación de Competencia Laboral. Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) (1998). Actividades realizadas 1995-1998. Diciembre.
- Consejo de Normalización de Certificación de Competencia Laboral. Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) (2000). Avances y compromisos, 1995-2000. Marzo.
- Encuesta Nacional de Empleo y Capacitación del Sector Turismo 1991 confrontado contra cifras actuales de la Encuesta Nacional de Empleo, 1996 y Estudio Nacional de Mercado de la Industria Restaurantera, 1993.

Copyright of Hospitalidad ESDAI is the property of Universidad Panamericana and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.