



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

LA EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS COMO INSTRUMENTO DE POLÍTICA EDUCATIVA Y LABORAL

Juan B. Climent Bonilla*

Competence-Based Education as an Instrument of Educative and Labor Policy

ABSTRACT

The objective of this paper is to point out some of the multiple applications of Competence-Based Education (CBE) for the development of persons, organizations and society, or societies, as a whole, beyond its characteristics and benefits traditionally linked to education and labor. The international background of CBE is summarized. Following, an analysis is presented of some of the properties that lead this education and training approach into a first order complex instrument of education and work policy, in national and international contexts. Several models that exemplify the versatility and scope of CBE, according to the paper discussion, are included.

Key Words: Labor qualifications, training, competence-based education, further education, competence standards, vocational education, education policy, labor policy.

RESUMEN

El propósito de este artículo es señalar algunas de las posibles aplicaciones de la Educación Basada en Competencias (EBC) para el desarrollo de las personas, las organizaciones y la sociedad, o las sociedades, en su conjunto, más allá de los cánones convencionales sobre sus atributos y beneficios para la educación y el trabajo. Se hace una breve reseña de los antecedentes de la EBC a nivel internacional. Posteriormente, se analizan algunas de las propiedades que han hecho de este esquema de formación y capacitación para el trabajo un sofisticado instrumento de política educativa y laboral de primera importancia en contextos nacionales e internacionales. Se incluyen varios modelos para ejemplificar la versatilidad y los alcances de la EBC, sobre los argumentos expuestos.

Palabras Clave: Calificaciones laborales, capacitación, educación basada en competencias, educación continua, estándares de competencia, formación profesional, política educativa, política laboral.

INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación sirvieron de catalizador no sólo a la globalización, que ya es mucho decir, sino también a la revolución tecnológica en el más amplio sentido, para dar pie a importantes cambios en la forma de vida de millones de personas, tras sus efectos sobre la comunicación, la información, la ciencia, la educación, el trabajo, el aprendizaje y la cultura.

*MVZ, MA, PhD. Profesor-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Consultor de la Unidad Coordinadora y Administradora del Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias, México, D. F.

La Educación Basada en Competencias (EBC) es consustancial a la revolución tecnológica que da paso a las llamadas *sociedad del conocimiento* y la *era de la informática* en el mundo globalizado. Considerando el potencial de la EBC para las sociedades, las organizaciones y los individuos, puede decirse que la EBC se encuentra en un estado embrionario, o de gestación temprana, en la mayoría de los países que la han adoptado, cuanto más en aquellos en que apenas se inicia.

Muchos de los recursos y posibilidades de la EBC empiezan a vislumbrarse en las naciones en que está más avanzada. Para otras, en que se levantan las bases de su construcción, la visión se limita, en esencia, a la formación y la capacitación de recursos humanos bajo un “nuevo” esquema: el fomento de las competencias para el trabajo, sobre estándares de evaluación y reconocimiento extensivos.

El propósito de este artículo es señalar algunas de las posibles aplicaciones de la EBC para el desarrollo de las personas, las organizaciones y la sociedad, o las sociedades, en su conjunto, más allá de los cánones convencionales sobre sus atributos y beneficios para la educación y el trabajo.

Dada la vastedad de los temas abordados, el análisis realizado toca más asuntos de orden general que particular. Se intenta hacer notar el valor de la EBC como instrumento de política educativa y laboral, social y económica; como una especie de gran “paraguas”, incluyente en su extensión, al que la gente, en calidad de organizaciones e individuos, puede recurrir para progresar.

ANTECEDENTES DE LA EBC

Desde fines de los 1970s un buen número de países en el mundo encuentra que, mientras en el mercado laboral y en las actividades individuales de trabajo ocurren grandes cambios, en la educación técnica y la capacitación no acontecen las transformaciones correspondientes. Se reconoce entonces la necesidad de elevar el perfil de competencias de la fuerza laboral como una de las condiciones fundamentales para el progreso económico y social de las naciones. En consecuencia, se diseñan e implementan reformas a los sistemas de educación técnica y capacitación, que conllevan la instauración de nuevos modelos de formación para el trabajo, con miras a fortalecer las rutas de formación vocacional (jóvenes de educación media superior y superior tecnológica) y ocupacional (trabajadores en activo y desempleados). De tal modo, para muchas sociedades del mundo, la EBC ha pasado a ser, en el curso de las últimas tres décadas, uno de los instrumentos de política nacional más importantes para hacer frente a los grandes cambios y desafíos de la globalización.

Al parecer, las raíces de la EBC tienen su origen en el Reino Unido durante la primera mitad del Siglo XIX¹; sin embargo, es hacia finales del Siglo XX en que confluyen los factores que dan lugar a su actual desarrollo: (a) acreditación de aprendizajes previos, (b) modularización del aprendizaje, (c) nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y (d) procesos de globalización.

¹Nyatanga, Lovemore, Dawn Forman y Jane Fox. *Good Practice in the Accreditation of Prior Learning*. Cassell Wellington House, Londres, Inglaterra, 1998, p. 4.

Para cualquier sociedad, aunque el enfoque de competencias se centra en el *aprendizaje*, en realidad representa un gran sistema en el que intervienen diversos y complejos procesos, entre los que destacan: (a) normalización, (b) formación, (c) evaluación, (d) acreditación, (e) certificación y (f) socialización. Con este carácter la EBC ha alcanzado notables logros en diversos países del mundo, particularmente en el ámbito de la Comunidad Económica Europea y de la Mancomunidad Británica. Algunos ejemplos de sistemas de EBC promovidos por órganos de gobierno, nacionales o internacionales, son los siguientes:

- Comunidad Económica Europea: *Europass*.
http://europass.cedefop.eu.int/europass/preview.action?locale_id=11
- Inglaterra, Irlanda del Norte y Gales: Autoridad de Calificaciones y Currículo (*Qualifications and Curriculum Authority, QCA*).
<http://www.qca.org.uk/>
- Irlanda, Autoridad Nacional de Calificaciones de Irlanda (*National Qualifications Authority of Ireland, NQAI*).
<http://www.nqai.ie/>
- Escocia: Autoridad Escocesa de Calificaciones (*Scottish Qualifications Authority, SQA*).
<http://www.sqa.org.uk/>
- Australia: Marco Australiano de Calificaciones (*Australian Qualifications Framework, AQF*).
<http://www.aqf.edu.au/aboutaqf.htm>
- Nueva Zelanda: Autoridad de Calificaciones Neozelandesa (*New Zealand Qualifications Authority, NZQA*).
<http://www.nzqa.govt.nz/qualifications/tertqual/index.html>
- España: Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).
<http://www.mec.es/educa/jsp/plantilla.jsp?id=11&area=incual>

En el continente americano cabe destacar dos casos:

- México: Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), ahora Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias (PROFORHCOM), con dos componentes: (I) el educativo, y (II) el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), a cargo de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.
<http://www.competencias.sep.gob.mx>
- Estados Unidos de Norteamérica: Comisión del Secretario del Trabajo de los E.U.A. para Alcanzar las Habilidades Necesarias (*Secretary of Labor's Commission on Achieving Necessary Skills, SCANS*).
http://ali.apple.com/callas/crs_imovie2/pdf/SCANS%20Report%20Background.pdf

PROPIEDADES DE LOS ESTÁNDARES DE COMPETENCIA

Evidentemente, el *concepto de competencia* es inherente al de EBC, y se refiere, fundamentalmente, a la aplicación de conocimientos prácticos a través de habilidades físicas e intelectuales, con respecto a criterios o estándares de desempeño esperado (normas o calificaciones).

Son muchas las características de las competencias y sus respectivas normas o estándares. Aquí nos limitaremos a destacar dos aspectos críticos para la gestión de sistemas de EBC, en particular, y de los sistemas de educación y capacitación, a que se integran, en general.

Sobre el aprendizaje de las competencias

Es muy común que la EBC se asocie con los estándares de competencia laboral, porque en muchos países -particularmente, los primeros en adoptarla- su desarrollo se fincó en la necesidad de elevar el perfil de competencias de la fuerza laboral, frente a las demandas y presiones de la economía abierta. Sin embargo, aunque la mayor parte de los avances de la EBC ha seguido este enfoque, debe tenerse presente que existen diversos tipos de competencias -centrales, claves, básicas, laborales/profesionales, económicas, gerenciales, directivas y académicas, entre otras-, y que éstas se complementan en infinidad de formas. Más aún, las competencias, en general, lejos de circunscribirse a determinado modelo, están abiertas a todo tipo de aprendizaje (formal, no formal e informal) que conduzca a un mejor desenvolvimiento de los individuos en su vida social, laboral y personal. Los estándares de competencia deben contribuir a este fin, no ser limitativos del mismo.

Sobre los componentes de las normas

Las normas o estándares de competencia, independientemente de su carácter, se basan en dos componentes: (a) lo que el individuo necesita saber (*criterios de competencia*), y (b) lo que debe ser capaz de hacer (*evidencias de competencia*) para satisfacer el estándar (ver figura 1). Si los estándares se entienden y formulan a partir de estos dos principios, se facilitará la complementación del aprendizaje, por cuanto a contexto (formal, no formal e informal), ruta (académica, vocacional, ocupacional), y naturaleza (cognitivo, sicomotor, afectivo), lo que facilitará el diseño y desarrollo de sistemas de formación y capacitación flexibles, y, por ende, el tránsito de las personas a través de éstos.

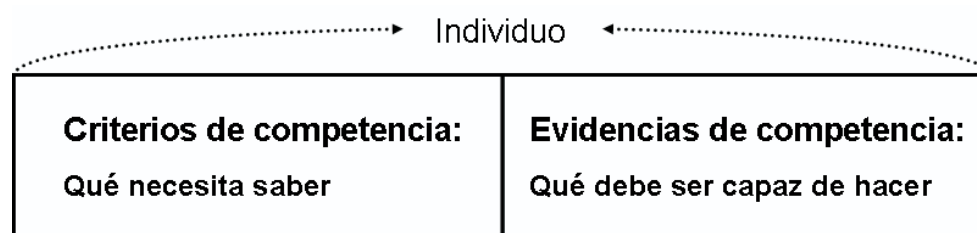


Figura 1: Patrón básico de los estándares de competencia².

²Con base en el Formato de las Competencias Claves del Reino Unido, que aplica a otros tipos de competencias. Ver Qualifications and Curriculum Authority (QCA), www.qca.org.uk

La importancia de las propiedades descritas radica en que ambas son relevantes a la complementariedad de diferentes tipos de competencias y estándares, lo que posibilita la construcción de sistemas de formación y capacitación con ventajas que se suman, e incluso superan, a las de modelos convencionales. Los estándares de competencia pueden responder tanto a situaciones específicas (individuales, organizacionales, locales), como generales (sectoriales, nacionales, regionales, internacionales), de acuerdo a la medida y propósito del sistema en que operan.

VINCULACIÓN DEL MUNDO EDUCATIVO Y EL MUNDO LABORAL

Si la construcción de vínculos entre individuos, organizaciones y sectores involucrados en el desarrollo social y económico, ha trascendido al progreso y bienestar de los pueblos desde tiempos remotos, hoy en día, la construcción de estos lazos representa un asunto de importancia estratégica para su futuro desarrollo. La relación del mundo de la educación y el mundo del trabajo ocupa un espacio preponderante en el entramado social hacia escenarios deseados. En este contexto, la EBC puede convertirse en un instrumento clave para la vinculación de ambos sectores, el educativo y el laboral, en beneficio de las organizaciones, los ciudadanos y la sociedad de la que son parte. ¿De qué manera puede contribuir la EBC a este propósito? Fundamentalmente, por la vía de dos mecanismos: uno vertical y otro horizontal.

Vinculación vertical

Entre la amplia variedad de competencias sobresalen tres tipos, por su implicación en la “vinculación vertical” del medio educativo con el laboral: (a) las de soporte, conocidas como competencias *claves*; (b) las intermedias, llamadas *laborales* o *profesionales*; y (c) las más elevadas, denominadas *meta-competencias* (ver figura 2). En seguida, se hace una breve descripción de cada una de ellas, para su mejor comprensión.

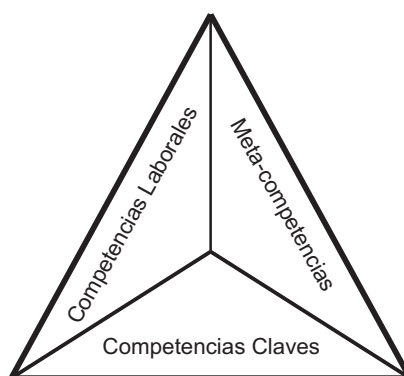


Figura 2: Complementación de competencias en la formación del individuo.

a) *Competencias claves*. Son necesarias en múltiples aspectos de la vida, por lo que contribuyen al éxito de las personas y a que una sociedad funcione bien³.

³Programa para la Definición y Selección de Competencias, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). *DeSeCo. Definition and Selection of Competences (DeSeCo): Theoretical and Conceptual Foundations. Strategy Paper*. OCDE, noviembre de 2002, p. 9.

Revisten una importancia crítica en la formación de las personas, tanto en el mundo educativo como en el laboral, dado que tienen injerencia en la vida académica, social, laboral y personal de los individuos. Ejemplos de ellas son:

- Aplicación numérica.
- Comunicación.
- Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC).
- Mejorar el aprendizaje y el desempeño propios.
- Solución de problemas.
- Trabajo en equipo.

Este tipo de competencias es determinante para la adaptación de los individuos a nuevas condiciones de trabajo, y por tanto, en su empleabilidad y movilidad laboral: vertical y horizontal; pero sobre todo, es crítico para el aprendizaje y desarrollo de las organizaciones -públicas, sociales y privadas- de prácticamente cualquier sector. No obstante, esta clase de competencias con frecuencia se omite en los procesos de contratación de personal, tanto del lado del empleador, como del que busca empleo.

b) *Competencias laborales*. Están dadas por las capacidades de un individuo para desempeñar satisfactoriamente las tareas y actividades que tiene bajo su responsabilidad o cargo en determinado puesto de trabajo o función productiva. En el marco del Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) -del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), de México-, se concibe a la *competencia laboral* como "la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo con base en los resultados esperados"⁴. El universo de las competencias laborales es tan complejo, amplio y variado como el del mercado laboral, las actividades productivas y el aprendizaje experiencial.

El siguiente esquema da una idea de la gran cantidad y diversidad de las competencias laborales que pueden incorporarse a un sistema de calificaciones de este tipo. El Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), del CONOCER, ordena las calificaciones oficialmente aprobadas (NTCL), dentro de una matriz de cinco niveles, 12 grandes áreas y 70 subáreas de competencia laboral⁵. Cada calificación se ubica en una de las 60 celdas de esta matriz (5*12).

⁴CONOCER. *Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, Regla 2, 100.00*, 1996, p. 1.

⁵Ver CONOCER. *Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral*. México, D.F., 1997, p. 20.

| Niveles | 12 Áreas | Cultivo, crianza, aprovechamiento... | Extracción y beneficio | Construcción | Tec. mecánica, eléctrica y electrónica | Telecomunicaciones | Manufactura | Transporte | Venta de bienes y servicios | Servicios de finanzas, gestión y sop. admvo. | Salud y protección social | Comunicación social | Desarrollo y extensión del conocimiento | Total |
|---------|----------|--------------------------------------|------------------------|--------------|--|--------------------|-------------|------------|-----------------------------|--|---------------------------|---------------------|---|-------|
| 5 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | | | | | |

Figura 3: Matriz de calificación del SCCL, del CONOCER.

c) *Meta-competencias*. Se trata de competencias de orden superior, más allá de la información básica y las habilidades rutinarias, derivadas de procesos de interiorización y aprendizaje profundo, como la creatividad, el sentido común, el pensamiento crítico, la capacidad reflexiva, el análisis sistémico u holista, la agilidad mental, el conocimiento de sí mismo y el aprendizaje balanceado (de distintas competencias)⁶.

Los tres tipos de competencias se desarrollan entrelazadamente, en el curso de la vida de las personas, a través de las capacidades y condiciones de aprendizaje de cada cual. Las competencias claves se conforman principalmente durante la infancia y la juventud, con la educación recibida en la familia y la escuela; de tal modo, sirven de apoyo a las otras dos categorías. Las competencias laborales, en contraste con las claves, son más específicas que generales, requieren de las claves para su progreso como ya se indicó, se forjan más en el medio laboral que en el educativo, y conciernen a etapas propias de la edad adulta. Así, conforme las competencias claves de un individuo sean más amplias y sólidas, bajo la influencia determinante de la educación formal, puede esperarse que las competencias laborales y las meta-competencias también lo sean, en el transcurso de la vida productiva.

Vinculación horizontal

A la fecha, los principales avances de la EBC se han encaminado a la construcción de enlaces horizontales entre el sector educativo y el laboral. Prácticamente, estos enlaces se desprenden de las propiedades de las normas o estándares de competencia: los referentes centrales de los diferentes procesos y aplicaciones ligados al propio enfoque. Si se parte del supuesto de que la razón beneficio-costos de las normas se incrementa en la medida en que el número de usuarios es mayor, puede pensarse que el aumento de los usos y aplicaciones de las normas traerá consigo un efecto agregado en el mismo cuadro.

⁶ Ver Buckley, F., K. Monks y C. McKeivitt. *Identifying Management Needs in a Time of Flux: A New Model for Human Resource Manager Education*. Center for Management Learning and Development, Dublin City University Business School, Dublin, Irlanda, 2002, p.5. (www.dcu.ie/dcubs/crmlid/working_papers/Management%20Education3.pdf).

Estos usos resultan de la confluencia de aspectos técnicos y sociales, que deben abordarse de manera conjunta en la planificación y gestión de la EBC.

Existen múltiples enlaces horizontales entre educación y trabajo, pero la mayoría de sus mecanismos opera desde tres grandes sistemas:

- a) *Modularización del aprendizaje.* Diseño y desarrollo curricular de módulos de aprendizaje con base en competencias, dentro de una estructura sistémica. Tiene por objeto, la conversión de los requerimientos de empleo, establecidos en las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL)⁷, a *requerimientos de aprendizaje*, planteados en los contenidos de planes y programas de formación y capacitación.
- b) *Acreditación de aprendizajes previos.* Se refiere al conjunto de principios, estándares y procedimientos que, articulados en un sistema coherente, permiten la evaluación, acreditación y reconocimiento de los aprendizajes formales, no formales e informales, adquiridos por las personas en el curso de sus vidas.
- c) *Marco de calificaciones.* Conjunto de reglas, criterios y acuerdos que hacen posible la vinculación y ordenamiento de distintos tipos de calificaciones (estándares de competencia) en beneficio de sus usuarios.

En la medida en que un marco de calificaciones posibilita la estructuración de factores de orden cuantitativo (número de calificaciones, de áreas ocupacionales, de niveles de competencia), su complejidad y potencial utilidad serán mayores; más aún, cuando permite la integración de diferencias de índole cualitativo (entre calificaciones y tipos, rutas de formación, ámbitos de aprendizaje, sistemas de evaluación y acreditación, actores sociales).

De tal modo, un marco de calificaciones sirve de instrumento para la construcción de nuevos sistemas de calificaciones, con propiedades y ventajas que superan a las de sus precursores.

Los marcos de calificaciones tienen la particularidad de permitir tanto la creación de mecanismos de *vinculación vertical*, entre diferentes tipos de competencias adquiridas y desarrolladas a lo largo de la vida, como *horizontal*, entre los requerimientos de empleo del sector productivo (estándares de competencia laboral), y los esquemas de formación y capacitación del sector educativo (módulos de EBC).

Los sistemas arriba descritos, representan los tres grandes soportes del “puente” principal de la EBC, entre educación y trabajo; por ello, la importancia de cada uno radica mucho más en la estructura compartida, que en su edificación aislada. Las figuras 4 y 5 ayudan a comprender algunas de las derivaciones prácticas de las ideas expuestas, en favor del tránsito de las personas por el aprendizaje.

⁷Nombre dado a las competencias laborales en el modelo mexicano de EBC.

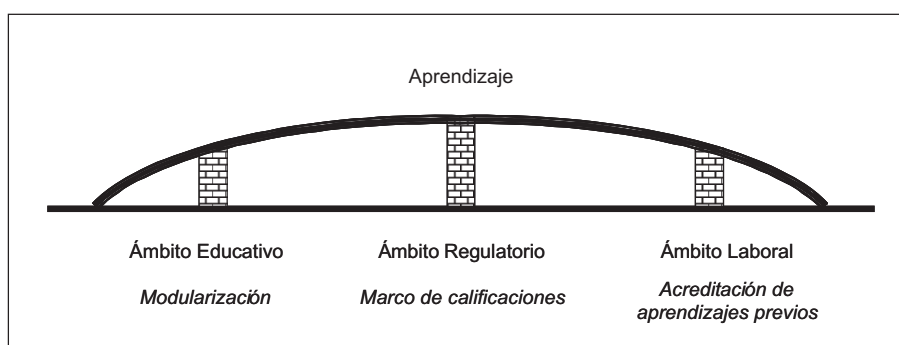


Figura 4: El “puente” de la EBC, entre educación y trabajo.

Con la implementación de los estándares de competencia en el ámbito laboral se establecen las bases para la construcción coherente de una nueva ruta de formación y aprendizaje, comúnmente conocida como *ocupacional*, complementaria a las ampliamente instituidas: la *ruta académica* y la *ruta ocupacional*. Como se intenta representar en el diagrama de la figura 5, la formación, evaluación y certificación de las competencias de las personas, por lo que hace a su trabajo, en el contexto de la ruta ocupacional, facilita la interconexión de los aprendizajes adquiridos: indistintamente, en los sectores educativo y laboral. Esto coadyuva al reconocimiento profesional, social y económico del valor de tales competencias para la sociedad; y por ende, al fomento del aprendizaje y el empleo en torno a ellas. La ruta ocupacional, que es central a la corriente de EBC, encuentra sus mayores desafíos en la participación concertada de los numerosos y variados actores involucrados en su gestión: autoridades federales, estatales y municipales de educación y trabajo; empleadores, trabajadores y sindicatos de diferentes ramas económicas; individuos con distintos intereses y circunstancias de aprendizaje. En México, como en cualquier sociedad, la superación de tales desafíos depende, básicamente, de la cultura de colaboración entre sus miembros: espacio en que el arte de la política, y de las buenas políticas, aparece reflejada.

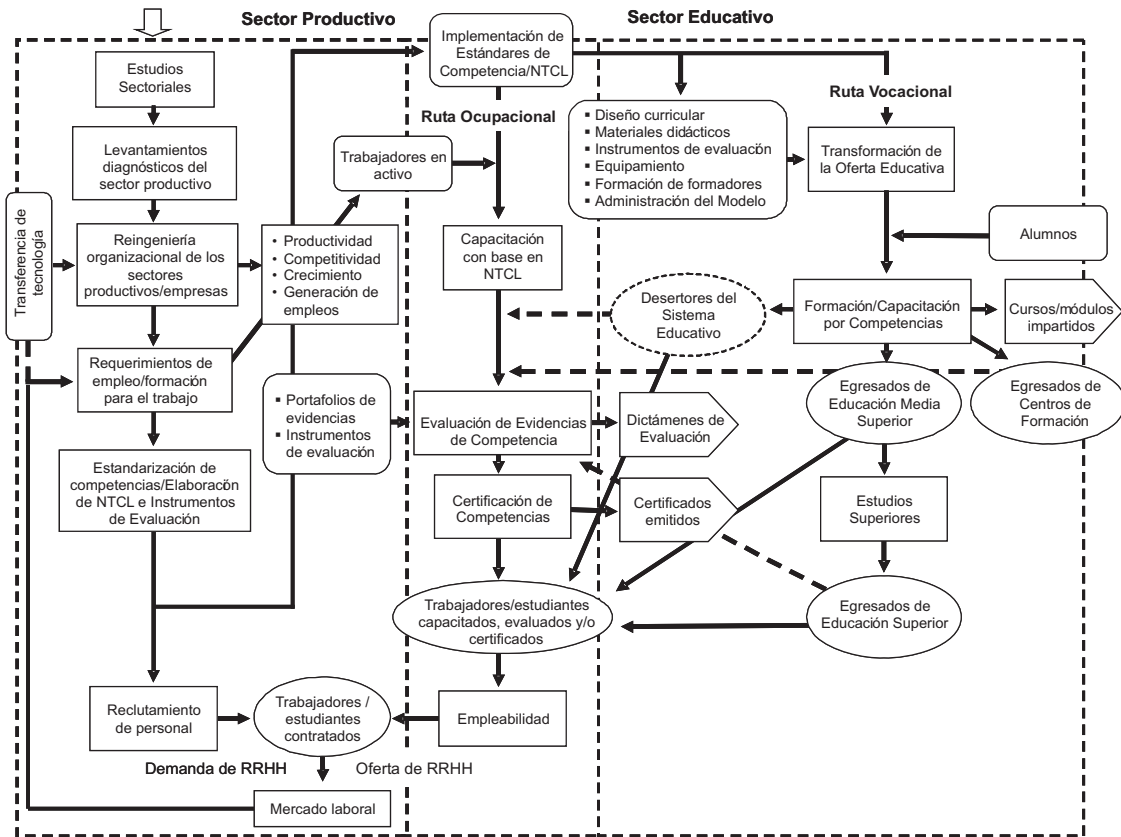


Figura 5: Un modelo para la gestión de competencias laborales⁸.

ALCANCES DE LA EBC

Como instrumento de política educativa -se ha dicho ya-, el principal cometido de la EBC es la formación y capacitación de recursos humanos, para elevar el perfil de competencias de la población económicamente activa, de acuerdo a los requerimientos del aparato productivo (organizaciones, empresas, sindicatos, trabajadores, gremios). En esta lógica, los requerimientos de empleo se llevan a las NTCL, y de éstas, a los contenidos de planes, programas de formación y capacitación. El carácter y alcance de la transferencia está marcado por dos condiciones que no se declaran en las normas. La primera, del sistema de EBC a la gente, concierne al trasfondo de la propia transferencia; o sea, a los elementos considerados para estipular los requerimientos de empleo en la elaboración de la norma. La segunda, de la gente al sistema de EBC, se refiere a las necesidades e intereses de los distintos tipos de usuarios (reales y potenciales) de los servicios prestados a través de dicho sistema.

⁸Clímént Bonilla, Juan B. Foro: Tlaxcala en el Desarrollo de las Competencias Laborales. Ponencia Magistral: "El Modelo de Educación Basada en Competencias en el Marco del PROFORHCOM". Tlaxcala, Tlax., 9 de mayo de 2006.

Propósitos colaterales a la formulación de normas de competencia laboral-Usos y aplicaciones de la EBC

Como es sabido, la elaboración de normas de competencia laboral se realiza a partir de la metodología de *análisis funcional*. El método empieza con la definición del *propósito principal* de una *función productiva*, que se desagrega en las *funciones claves*, implicadas en su consecución, y éstas, a su vez, en *unidades de competencia* y *elementos de competencia*⁹. Al respecto, es preciso hacer notar que existen otros objetivos a considerar en la elaboración de dichas normas, que afectan su potencial, aprovechamiento e impacto. Les hemos llamado *propósitos colaterales* porque no están implicados directamente en la metodología del análisis funcional, pero atañen a la elaboración de los estándares, sobre todo, en cuanto al sentido y magnitud de sus aplicaciones y beneficios. Entre ellos, cabría mencionar como ejemplo los relativos a:

- Transferencia de tecnología.
- Reingeniería organizacional.
- Planeación, administración y gestión de proyectos productivos/empresas.
- Productividad, competitividad, crecimiento.
- Creación de empleos.
- Reclutamiento de personal.
- Política de salarios, promociones e incentivos.
- Empleabilidad.
- Movilidad laboral (vertical y horizontal).
- Transformación de la oferta educativa (tradicional a EBC).
- Formación y capacitación de estudiantes, empleados y trabajadores.
- Gestión de recursos humanos.
- Acreditación de competencias.
- Transferencia de créditos (entre rutas de formación).
- Atención a jóvenes en riesgo (desertores del sistema educativo).

Todos estos factores son relevantes al proceso de normalización, a las propiedades de las normas y a sus posibles aplicaciones y beneficios para organizaciones y usuarios. Por encima de sus implicaciones técnicas, de sí complejas, definen la política de la EBC sobre distintos asuntos de gran trascendencia social y económica.

Diferentes usuarios

Otro aspecto determinante sobre los usos y aplicaciones de la EBC, y, en consecuencia, sobre los costos y beneficios de los servicios y productos generados, es la cantidad y variedad de los usuarios atendidos: la *capacidad incluyente del modelo adoptado*. Por regla general, conforme aumenta el número y la variedad de estos usuarios, se incrementarán los beneficios proporcionados por el sistema de EBC, así como sus posibilidades de crecimiento efectivo. Algunos ejemplos de los diversos tipos de usuarios potenciales, aparecen a continuación:

⁹Lloyd, Chris y Amanda Cook. *Implementing Standards of Competence. Practical Strategies for Industry*. Kogan Page Ltd, Londres, Inglaterra, 1993, p. 15.

- Funcionarios de los ministerios de educación y trabajo.
- Cámaras y asociaciones empresariales.
- Empleadores y empresas de distintos ramos.
- Productores.
- Reclutadores de trabajadores y empleados.
- Expertos de distintas actividades.
- Trabajadores en activo y desempleados.
- Trabajadores contratados.
- Trabajadores independientes.
- Trabajadores ocupados (versus empleados).
- Trabajadores de la economía informal.
- Trabajadores migratorios.
- Gremios de oficios y ocupaciones.
- Sindicatos de trabajadores.
- Instituciones de educación técnica y capacitación.
- Autoridades de instituciones educativas.
- Personal docente.
- Centros de formación para el trabajo.
- Educandos.
- Capacitandos.
- Egresados de educación media superior y superior.
- Egresados de centros de formación.
- Desertores del sistema educativo.
- Individuos capacitados, evaluados y/o certificados.
- Personas buscando trabajo.
- Agencias de colocación.
- Organismos de fomento y desarrollo.
- Instituciones de asistencia social.
- Asesores y consultores.

Arriba de los aspectos metodológicos de la EBC, está pues, el sentido de su significado práctico; el cual, por una parte, apela a los diferentes enfoques de su uso y aplicación, en el terreno de lo individual, lo organizacional y lo social; y por otra, a la muy considerable diversidad y tamaño de las poblaciones objetivos, real o potencialmente involucradas. La figura 6 muestra gráficamente esta idea, que recoge tantos mecanismos de vinculación, como potenciales beneficiarios.



Figura 6: Andamiaje de la EBC.

CONCLUSIONES

Las cualidades de la EBC no se limitan a las de un enfoque educativo innovador y flexible. También puede aprovecharse como un gran instrumento de desarrollo organizacional, económico y social. Aunque su valor se centra en las funciones concretas del amplio y variado aparato productivo, existen muchas otras aplicaciones con las que pueden generarse beneficios de sumo interés para gran cantidad de individuos, grupos y sectores de la población. El conocimiento de los posibles usos y aplicaciones de la EBC es un aspecto esencial en el diseño de mejores políticas de educación y empleo, que habrán de traducirse en la planeación y gestión de mejores sistemas de formación y capacitación para el trabajo; esto es, de cierto, en el ámbito de las organizaciones productivas; pero, también, en los espacios y las oportunidades de aprendizaje que encuentran las personas para atender sus necesidades de desarrollo individual, social y laboral a lo largo de sus vidas.

BIBLIOGRAFÍA

Buckley, F. , K. Monks y C. McKevitt. *Identifying Management Needs in a Time of Flux: A New Model for Human Resource Manager Education*. Center for Management Learning and Development, Dublin City University Business School, Dublin, Irlanda, 2002, p.5. (www.dcu.ie/dcubs/crmlld/working_papers/Management%20Education3.pdf)

CONOCER. *Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, Regla 2,100.00*, 1996, p. 1.

CONOCER. *Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral*. México, D.F., 1997, p. 20.

Lloyd, Chris y Amanda Cook. *Implementing Standards of Competence. Practical Strategies for Industry*. Kogan Page Ltd, Londres, Inglaterra, 1993, p. 15.

Nyatanga, Lovemore, Dawn Forman y Jane Fox. *Good Practice in the Accreditation of Prior Learning*. Cassell Wellington House, Londres, Inglaterra, 1998, p. 4.

Programa para la Definición y Selección de Competencias, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). *DeSeCo. Definition and Selection of Competences (DeSeCo): Theoretical and Conceptual Foundations. Strategy Paper*. OCDE, noviembre de 2002, p. 9.

***(Artículo recibido para su revisión en julio del 2006 y aceptado para su publicación en mayo del 2007).**