

Las universidades politécnicas como centros de capacitación para mejorar la competitividad de las empresas regionales

Ignacio Arroyo, Glafira Vázquez y Janet Coronado.

I. Arroyo, G. Vázquez, J. Coronado.

Universidad Politécnica de Pénjamo, Pénjamo, Guanajuato. Carretera Irapuato-La Piedad km. 44, Predio El Derramadero. CP. 36921.
iarroyo@uppenejamo.edu.mx

M. Ramos.,V.Aguilera.,(eds.) .Educación, Handbook -©ECORFAN- Valle de Santiago, Guanajuato, 2014.

Abstract

In Mexico training topic in companies is becoming increasingly relevant due to higher quality products and services, as well as increased national and international competition in the regions. What kind of organization can meet the demand of all those companies that require training your staff? How close are the trainers of the applicant companies? What is would be the cost of that activity? And above all, how reliable are these training institutions? In this work seeks to place polytechnic universities as the main training centers for companies in the region.

2 Introducción

No toda empresa cuenta con personal altamente competente y especializado, principalmente al inicio de sus operaciones. Para formar a su personal, las empresas recurren a la capacitación interna o externa (dependiendo del caso) para fortalecer y mejorar las habilidades del trabajador, hacerlo más eficiente y que contribuya más a la productividad de la organización.

El proceso para proporcionar *competencias* para un trabajo, se denomina *capacitación*. En cambio, el proceso para acentuar o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo y otras facetas de la personalidad, se denominan *desarrollo* (Arias & Heredia, 2006).

La modernización de México exige fundamentalmente de trabajadores calificados, técnicos especializados, supervisores competentes y directivos capaces y comprometidos para desempeñar con habilidad y eficacia sus labores e influir en el desarrollo, evolución y futuro de su empresa y de nuestro país. Promover el conocimiento es uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura de trabajo y productividad dentro de cualquier organización y al mismo tiempo se sustituye en una de las responsabilidades esenciales de toda empresa y sus directivos que habrán de resolver apoyados en la filosofía y sistemas institucionales de recursos humanos (Silicio, 2004).

La productividad y la calidad se relacionaron principalmente con la racionalización de los recursos humanos y materiales destinados a la producción y, con la capacitación de los recursos humanos del sector industrial (Argëlles & Gonczi, 2001). Fue en este contexto que en 1994 el gobierno mexicano elaboró, con apoyo del Banco Mundial, un proyecto de largo alcance con el propósito de modernizar la capacitación y la educación técnica en el país.

Por lo tanto, se habla de un servicio que beneficie a las empresas, que se oferte con un precio moderado, que se encuentre relativamente cerca de las empresas, fácilmente identificable, y que busque fortalecerlas para mejorar las condiciones socioeconómicas de la región en la que se encuentre.

¿Es suficiente la capacitación (interna) que da la empresa? Consideramos que no; puede ser la adecuada, pero, si la intención es la de maximizar las habilidades del trabajador, se necesita saber si lo que se ofreció en ese momento es lo que requiere la empresa para ser más productiva.

Recordemos que para un empresario y/o gerente, lo importante son los resultados y las utilidades, quiere esto decir que mientras más fortalecida en habilidades se tenga a la fuerza laboral mejores resultados se tendrán en corto plazo.

Sin embargo, la realidad es que muchas empresas no capacitan a sus empleados apropiadamente, ya sea porque representa un costo adicional o por ser algo que se puede resolver con la simple acción de colocar al más experto a verificar y asesorar a aquellos trabajadores que tienen una baja productividad derivada de su poca habilidad o falta de conocimientos sobre su trabajo.

Pese a todos los esfuerzos realizados por un país para elevar los niveles escolares de su población, será indispensable un afán intenso en este sentido por parte de las empresas y organizaciones de todo tipo. El desarrollo tecnológico, la creación de nuevos productos y servicios, la transformación constante de la propia empresa y así sucesivamente, implican la necesidad de difundir tales cambios (Arias & Heredia, 2006).

La Ley Federal del Trabajo especifica que las empresas tiene que dar capacitación al menos una vez al año, pero no están obligadas a realizarlas. Si optan por capacitar tendrán que realizar en primera instancia un “Diagnóstico de necesidades de Capacitación” (DNC) para detectar aquellas actividades sobre las que se impartirá la capacitación, seguidamente diseñar un plan de capacitación que sustente la actividad ante los empresarios.

Existen empresas en las que el departamento de capital humano cuenta con instrumentos de DNC así como personal especializado para el diseño del plan de capacitación. Esto hace que la empresa cuente con elementos suficientes y sólidos para planear y llevar a cabo la actividad.

También existen empresas que no cuentan con tal instrumento y el conocimiento previo para diseñar un plan de capacitación, esto obliga a los jefes a tomar una de las siguientes decisiones:

1. No dar capacitación.
2. Dar capacitación interna en base a lo percibido por el jefe.
3. Contratar a gente que ofrezca el servicio de capacitación (capacitación externa).

Sabemos que en las organizaciones, toda decisión que involucre tiempo y esfuerzo, se traduce en dinero, y dependiendo de la percepción del jefe, se puede hablar de: dinero invertido, mal gastado, desperdiciado e incluso perdido.

Si el empresario opta por darles capacitación a sus empleados para ver esa inversión reflejada en utilidades y productividad a corto y mediano plazo, se tendrán que considerar sólo dos opciones:

1. Capacitación interna.
2. Capacitación externa.

En el caso de una capacitación interna, el departamento de Capital Humano tendrá la tarea de llevarla a cabo.

¿Qué implica? Diseñar instrumentos y planes, ajustar tiempos, evaluar y dar seguimiento, reportar y evidenciar lo realizado. Si no tienen experiencia en el tema, será complicado para el departamento elaborar y llevar a cabo un trabajo tan importante, sabemos que ellos son los responsables directos, pero no implica que lo manejen correctamente.

Ahora, si deciden por un servicio externo de capacitación, tienen que buscar y decidir quién les dará el servicio, los resultados que esperan, cuánto tiempo ocuparan y por supuesto el costo del servicio. Aquí es donde la empresa puede o no invertir tiempo en buscar y cotizar lo que se necesita.

Lógicamente esto lleva a plantear varias preguntas como ¿Cuántos negocios en el mercado se especializan en capacitar a cualquier tipo de empresa en una determinada región? ¿Cuántos de ellos tienen personal altamente competente y diversificado en las diferentes áreas de conocimiento que puede requerir una empresa? Y ¿Qué tan costoso sería el contratar un servicio que si tenga las características anteriormente mencionadas? Las respuestas a dichas preguntas serían: pocos o ninguno, pocos o ninguno, y seguramente muy costoso.

Un buen servicio de capacitación debe cubrir esencialmente la enseñanza a través del modelo de educación basada en competencias (EBC), el cual está orientado principalmente al “saber hacer”. Si se habla de enseñanza y de enfatizar el “saber hacer” se puede pensar como primera opción una universidad que maneje el modelo EBC. Son opciones viables, relativamente económicas y ubicadas en múltiples regiones.

Los constantes avances tecnológicos, el desarrollo de las tecnologías de la información así como los cambios en los procesos de producción en algunos sectores económicos, sin duda representan un reto en la formación de recursos humanos, en la preparación de los jóvenes para el trabajo, en la relación que se logra establecer entre la universidad y los sectores productivos, todo ello nos hace suponer “que los educandos y futuros profesionistas necesitan desarrollar un alto grado de conocimiento sobre su entorno, la capacidad de distinguir las necesidades y oportunidades de acción en los diferentes ámbitos de su ejercicio profesional, a fin de identificar las formas de intervención más convenientes para incidir en los problemas sociales asociados a sus campos de desempeño” (Coordinación de Universidades Politécnicas, 2009). En este contexto, las universidades enfrentan dos grandes cuestionamientos, por un lado, sobre la pertinencia de los contenidos de los programas educativos y de los perfiles profesionales, y por otro, acerca de la eficacia de las estrategias de formación empleados por los docentes para la adquisición de aprendizajes útiles para la vida laboral de los estudiantes.

Bajo estas condiciones la (Coordinación de Universidades Politécnicas, 2009), desde el enfoque por competencias se pretende dar respuesta a ambos cuestionamientos, debido a que por un lado, se busca tender puentes entre la escuela y la empresa, y por otro, se requiere de una forma distinta de organizar las estructuras curriculares de las universidades, con el objetivo de lograr en los jóvenes, aprendizajes que les sean útiles al momento de incorporarse a los mercados de trabajo, aprendizajes que tengan una relevancia social y cultural significativa.

Para el logro de estos propósitos, es importante tener presente que la educación no es el producto de procesos cognoscitivos individuales sino de la forma en que tales procesos se ven conformados en la actividad por múltiples elementos que se ponen en juego, tales como percepciones, significados, intenciones, interacciones, recursos y elecciones, por tanto, el aprendizaje de los estudiantes es el resultado de la relación dinámica que se establece entre quien aprende y el entorno sociocultural en el que ejerce su acción o actividad.

Para nuestro caso, las universidades politécnicas (UUPP) son aquellas instituciones que pueden satisfacer la necesidad de un organismo externo a las empresas en materia de capacitación. Las politécnicas nacen con el modelo EBC, están orientadas al desarrollo de competencias profesionales y técnicas. Cuentan con personal docente diversificado en diferentes áreas del conocimiento así como instalaciones propias y acondicionadas para la enseñanza.

La capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo y sistemático debe concebirse por todos los miembros de la organización como apoyo para lograr un mejoramiento constante de los resultados y del crecimiento individual y por ende del desarrollo sólido de la empresa.

La enseñanza por competencias desde el modelo educativo de las universidades politécnicas parte de la premisa de que se “aprende haciendo”, llevando a cabo tareas en situaciones reales de trabajo, por lo que “el conocimiento es situado, es parte y producto de la actividad, del contexto y de la cultura en que se desarrolla y utiliza. El conocimiento es situado porque se genera y recrea en determina situación. Así en función de lo significativo y motivante que resulte, de la relevancia cultural que tenga o del tipo de interacciones colaborativas que propicie, podrá aplicarse o transferirse a otras situaciones análogas o distintas a las originales.

Bajo este planteamiento, el aprendizaje de una competencia se da durante el ejercicio de tareas y funciones al interior de una comunidad de práctica, entendiendo por comunidad de práctica, las relaciones que establece un grupo de trabajo, las tareas y funciones que desempeña cada uno, el tipo de herramientas que emplean, las normas que regulan su actuar, los criterios bajo los cuales se evalúan sus acciones. De acuerdo con este planteamiento, los recursos al interior de las universidades politécnicas tales como espacios de formación, tiempos, formas de evaluación de los aprendizajes, materiales de apoyo, laboratorios o talleres y docentes, deberán organizarse de forma tal que se logren recrear las condiciones en las cuales se desenvuelven dichas comunidades de práctica. Para lograr tal propósito debe considerarse los siguientes elementos:

- El sujeto que aprende;
- Los instrumentos utilizados en la actividad;
- El objeto a apropiarse u objetivo que regula la actividad (saberes y contenidos);
- Una comunidad de referencia en que la actividad y el sujeto se insertan;
- Normas o reglas de comportamiento que regulan las relaciones sociales de esa comunidad;
- Reglas que establecen la división de tareas en la misma actividad;

La experiencia que se ha generado en las universidades politécnicas en cuanto a la operación y gestión de programas educativos basados en competencias, nos permite distinguir tres elementos claves de la formación:

- a) la planeación de la formación obliga a la incorporación de espacios diferentes a los del aula, laboratorio y taller, en donde las situaciones de aprendizaje tendrán que ser más abiertas y flexibles, como lo pueden ser los espacios destinados para llevar a cabo estancias y estadias;
- b) la evaluación del aprendizaje deberá darse a través de la evaluación de productos, la elaboración de rubricas y la integración de portafolios de evidencias;
- c) se requiere de un programa de seguimiento y apoyo a los estudiantes, a través de asesorías y tutorías, que permitan una mayor eficacia en el proceso de formación.

Desde el enfoque de las Universidades Politécnicas las competencias no se adquieren sólo con la rutina y el ejercicio, por lo que es necesario que los estudiantes conozcan el saber que, el cómo y el porqué de las habilidades, además de tener la capacidad de juzgar en situaciones concretas, las propiedades y los déficit o limitaciones de los principios y estrategias que determinan las habilidades. Derivado de esta propuesta de formación, sustentada en el enfoque por competencias, en el aprendizaje situado y en la ejercitación en comunidades de práctica, se proponen las siguientes estrategias de enseñanza - aprendizaje, las cuales promueven situaciones de aprendizaje significativas y propositivas:

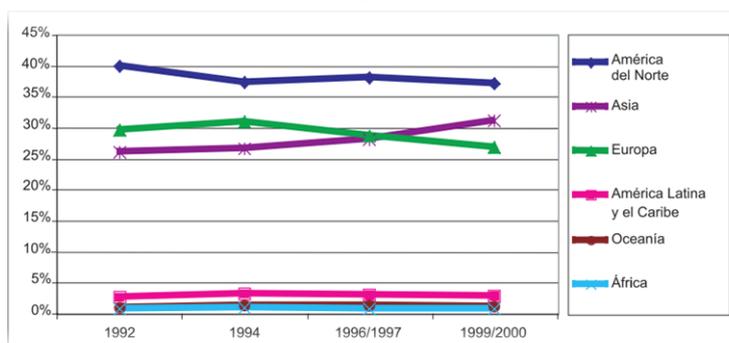
- Enseñanza a través de proyectos
- Enseñanza a través de análisis de casos
- Aprendizaje en servicio
- Enseñanza a través de prácticas

De los principales objetivos universidades politécnicas, es la de desarrollar y consolidar cuerpos académicos que lleven a cabo investigación aplicada y desarrollo tecnológico en áreas de interés para el desarrollo de su estado, de su región y del país, con énfasis en la asimilación y adopción de tecnologías de vanguardia. Cada universidad politécnica establecerá sus líneas de investigación y desarrollo tecnológico y definirá los procedimientos para el acceso de los profesores, con base en su programación y necesidades.

Aunque la brecha científica en México se deba en gran medida a las desigualdades económicas, también se puede imputar a factores institucionales específicos. La producción y la divulgación de conocimientos dependen de un sistema nacional de investigación e innovación que es el resultado de la interacción de empresas, industrias, instituciones científicas de investigación y enseñanza, y organismos gubernamentales.

Por regla general, los sistemas que se reputan más eficaces se caracterizan por la densidad de las relaciones entre esos diversos protagonistas. (UNESCO, 2005). Desde este punto de vista, el indicador de la proporción del gasto en investigación y desarrollo (I-D) en el PIB nacional da una idea bastante precisa de las desigualdades en este ámbito como se muestra en la figura 1.

Figura 2 Gasto interior en investigación y desarrollo (GIID) en porcentaje del GIID mundial, por región



Fuente: Base de datos sobre ciencia y tecnología del IEU, junio de 2005

La inversión política es la piedra angular de toda estrategia de desarrollo científico y el fundamento de toda sociedad del conocimiento, ya que ésta no puede subsistir sin una estructura política. La inversión política no se reduce al aspecto financiero, aunque cuando toda acción pública entrañe un costo. En efecto, hay que tener en cuenta también otras tareas que incumben sobre todo a los gobiernos, por ejemplo informar a las empresas, los científicos y la sociedad civil, crear entornos jurídicos y aplicar procedimientos de supervisión. Los gobiernos participan además en la creación y animación de redes y estructuras de interfaz que ponen en contacto a los protagonistas clave de los sistemas de investigación e innovación. En otras palabras, el desarrollo de las sociedades del conocimiento exige (UNESCO, 2005).

Una de las funciones de las UUPP es el promover como actividad sustantiva, Investigación y Desarrollo Tecnológico (IDT), orientada está a la asimilación, transferencia y mejora de tecnologías existentes, que contribuyan principalmente a mejorar la competitividad de las organizaciones de los sectores productivo, público y social de la región de influencia de cada universidad. Por lo anterior, las líneas de investigación y desarrollo tecnológico (IDT), los programas y los proyectos, se formularán a partir de las necesidades de desarrollo estatal y regional, y de las necesidades específicas de las organizaciones.

El proceso de IDT en las universidades politécnicas debe ser un proceso progresivo, que inicia con asesorías y consultorías tecnológicas, y proyectos orientados a lograr mejoras incrementales en las organizaciones de los sectores productivo, público y social. La idea es que esta relación sea la base para la definición y concertación de proyectos de mayor con un mayor impacto social, basados en un mayor conocimiento mutuo.

No porque la capacitación en la empresa sea un tema de actualidad, en México hay muchos problemas que los empleados afrontan y se debe a la falta de educación o al mal encauzamiento de la misma. Las empresas están sujeta a situaciones que pueden resolverse a través de la capacitación (Silicio, 2004).

Esto convierte a las UUPP en las instituciones más competentes en ofrecer servicios de capacitación a las empresas de la región en las que se encuentre, ya que cada politécnica tiene un propósito general que es el de formar profesionistas altamente competentes que resuelvan los problemas de las organizaciones y/o cubran las necesidades de la región. Para ellas, el formar profesionistas o el desarrollar y fortalecer las competencias de personas externas, no debe representar ninguna problemática, sólo es el enseñar mediante el método andragógico.

Para México, en materia de capacitación, se tiene la institución conocida como “La Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo”, la cual tiene el objetivo de establecer contenidos y modalidades de capacitación para y en el trabajo, que propicien el crecimiento académico de la sociedad mexicana (DGCFT, 2013).

La institución cuenta con 198 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) distribuidos en toda la República, que ofrecen un catálogo de 207 cursos, englobados en 55 especialidades de 17 áreas económicas. Ofrecen opciones educativas de calidad y pertinentes dirigidas a los diferentes sectores sociales y económicos del país, que van desde cursos regulares impartidos en las instalaciones de los planteles, en horarios fijos, hasta cursos de extensión y capacitación acelerada específica, que se adaptan a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales.

El modelo educativo de la DGCFT es la visión sintética de un enfoque pedagógico que se basa en las necesidades del sector productivo, el cual orienta a los docentes-instructores en la sistematización del proceso de enseñanza y de aprendizaje, otorgando sentido social a la formación para el trabajo en el contexto nacional. El modelo educativo es un patrón conceptual que esquematiza de forma clara y sintética los elementos y actores que integran la práctica educativa de la DGCFT, así como su relación con el diseño y desarrollo curricular y la elaboración de paquetería didáctica. Este modelo educativo es la representación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, en la que se exhiben y describen las funciones y la secuencia ideal de acciones educativas, a partir de la adopción del modelo de educación basada en competencias (EBC).

Mediante el modelo educativo basado en competencias la DGCFT tiene el compromiso de contribuir a la formación para y en el trabajo de los capacitados, fomentando el desarrollo del saber conocer, convivir, hacer y ser, pilares fundamentales de la educación del siglo XXI (DGCFT, 2013).

La capacitación según (Silicio, 2004) consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de colaborador. Y para (Chiavenato, 2011) la capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios que permitan el aprendizaje, fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. Debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada, para que los individuos de todos los niveles de la empresa desarrollen más rápido sus conocimientos y las actitudes y habilidades que les beneficie a ellos y a la empresa.

En México se ha abusado de la evaluación cuantitativa de la capacitación. Una gran cantidad de empresas sólo representan números (horas hombre-capacitación, número de cursos impartidos, total de asistentes en el año, etc.), y no han querido ni sabido evaluar los resultados reales que dichos esfuerzos educativos han alcanzados en términos de:

- a. Cambio real de conocimientos.
- b. Nuevas actitudes del personal.
- c. Niveles de apertura al aprendizaje.
- d. Mejoramiento en los niveles de calidad de vida.
- e. Incremento de la productividad.
- f. Mayor integración a la empresa u organización

Propone (Silicio, 2004) ocho propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación:

1. Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.
2. Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
3. Elevar la calidad del desempeño.
4. Resolver problemas.

5. Habilitar para una promoción.
6. Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.
7. Actualizar conocimientos y habilidades.
8. Preparación integral para la jubilación.

Para corregir los problemas generales que se presentan en la educación y la capacitación (Argëlles & Gonczi, 2001) proponen cuatro líneas de acción que son:

1. Establecer un sistema de competencias laborales y un proceso de certificación como medio de garantizar la eficacia y la calidad de los programas de capacitación.
2. Diseñar programas de capacitación modulares, basados en las competencias definidas, a fin de fortalecer la flexibilidad y la pertinencia de los sistemas de capacitación.
3. Lograr la participación del sector productivo, tanto en el diseño de los programas de capacitación como en su promoción, mediante incentivos a empresas y particulares.
4. Establecer los sistemas de comunicación necesarios, y diseñar y llevar a cabo investigaciones que coadyuven a esta nueva orientación en el ámbito de la capacitación. Con la ayuda y la participación de los sectores comercial, laboral y educativo, se modernizarían los programas de las instituciones de educación en el país con miras a desarrollar una nueva relación entre dicho sector industrial, los trabajadores y la escuela.

El proceso de capacitación se asemeja a un modelo de sistema abierto, cuyos componentes son:

1. Insumos (entradas o inputs): como educandos, recursos de la organización, información, conocimientos, etcétera.
2. Proceso u operación (throughputs): como procesos de enseñanza, aprendizaje individual, programas de capacitación, entre otros.
3. Productos (salidas u outputs): como personal capacitado, conocimientos, competencias, éxito o eficiencia organizacional, etcétera.
4. Realimentación (feedback): como evaluación de los procedimientos y resultados de la capacitación, ya sea con medios informales o procedimientos sistemáticos.
5. La detección de necesidades de capacitación para (Chiavenato, 2011) es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar necesario, y para esto se consideran los siguientes análisis:

1. Sistema organizacional: nivel de toda la organización.
2. Sistema de capacitación: nivel de análisis de los recursos humanos.
3. Sistema de adquisición de habilidades: nivel de análisis de operaciones y tareas.

Los medios principales para detectar las necesidades de capacitación:

1. Evaluación del desempeño.
2. Observación.
3. Cuestionarios.
4. Solicitud.
5. Entrevistas con superiores y gerentes.
6. Reuniones interdepartamentales.
7. Examen de empleados.
8. Reorganización del trabajo.
9. Entrevista de salida.
10. Análisis de puesto y perfil del puesto.
11. Informes periódicos.

El programa de capacitación requiere un plan que incluya:

1. Quién debe capacitarse: aprendices.
2. Quién va a capacitar: capacitador.
3. Sobre qué va a capacitar: asunto o contenido de la capacitación.
4. Dónde será la capacitación: lugar físico, puesto o aula.
5. Cómo será la capacitación: métodos de capacitación y/o recursos necesarios.
6. Cuándo será la capacitación: agenda de la capacitación y horario.
7. Cuánta será la capacitación: tiempo, duración o intensidad.
8. Para qué es la capacitación: objetivo o resultados esperados.

La planeación se deriva del diagnóstico de las necesidades de capacitación. Por lo general, los recursos y las competencias a disposición de la capacitación se relacionan con la problemática diagnosticada (Chiavenato, 2011).

La operación de los programas educativos basados en competencias, requieren contar con una fuerte infraestructura en términos de laboratorios y talleres, debido a que es necesario que los estudiantes cuenten con el dominio de máquinas y herramientas necesarios para el logro de las competencias. Igualmente es importante contar con buenos laboratorios y talleres, con el propósito de generar investigación y desarrollo tecnológico, lo cual sin duda es una competencia necesaria en los profesionales de hoy en día.

En términos amplios (Chiavenato, 2011), la capacitación implica un proceso de cuatro etapas:

1. Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
2. Programa de capacitación para atender las necesidades.
3. Implantación y ejecución del programa de capacitación.
4. Evaluación de los resultados.

Antes de iniciar la impartición de cursos (o de cualquier otro medio de transmisión de conocimientos y habilidades), señala (Arias & Heredia, 2006), es necesario iniciar un diagnóstico de la propia función de capacitación. Se inicia con el análisis de cuatro factores trascendentes:

- a) La filosofía de la función de capacitación (y de los funcionarios y capacitados) dentro de la empresa.
- b) La legislación, las normas y los ordenamientos respectivos.
- c) La cultura organizacional.
- d) El ambiente de la capacitación y el desarrollo.

Las universidades politécnicas pueden cubrir todos los servicios que ofrece un CECATI, y tiene diferentes instalaciones en diferentes partes de la región. Por ser instituciones públicas, el costo que manejarían por capacitar sería relativamente bajo dependiendo del número de trabajadores a atender y el tema a tratar.

Para que las UUPP puedan ofrecer el servicio de capacitación, deben apearse a la Ley, sin embargo, la misma, es muy simple de cumplir para cualquier institución educativa (por infraestructura y personal), sólo es cuestión de registrar y cumplir con aspectos burocráticos y tiempos obligatorios. De acuerdo a los criterios administrativos en México la (D.O.F., 2013) habla sobre capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, en el Capítulo Cuarto se expone lo siguiente:

Artículo 15. La autorización y registro como Agente Capacitador Externo se otorga a aquellas personas morales y físicas que han acreditado el cumplimiento de los requisitos correspondientes, con el único propósito de que brinden apoyo a las empresas en el desarrollo de las acciones de capacitación a sus trabajadores.

Para ello, los únicos documentos que podrán expedir son las constancias de competencias o de habilidades laborales, a los trabajadores que hayan aprobado los cursos de capacitación o, en su caso, los exámenes de suficiencia, cuando se nieguen a recibir capacitación.

Artículo 16. Los Agentes Capacitadores Externos deberán solicitar su autorización y registro ante la Secretaría, así como el registro de los programas y cursos de capacitación que deseen impartir de conformidad con lo siguiente:

I. Cuando se trate de instituciones, escuelas u organismos especializados de capacitación deberán presentar el Formato DC-5 “Solicitud de Registro de Agente Capacitador Externo”, según modelo anexo y acompañar la siguiente documentación:

- a) En el caso de personas morales, copia del acta constitutiva que señale en su objeto social el relativo a la capacitación. Se podrá presentar también copia de los instrumentos de creación de la institución u organismo especializado de capacitación y de aquéllos en los que se señalen sus facultades, cuando en ellos se precise la posibilidad de que puedan proporcionar servicios de capacitación, siempre que hayan sido expedidos por la autoridad competente, y
- b) En el caso de personas físicas que ejerzan actividades de capacitación a través de instructores contratados específicamente para tal fin, copia de la cédula de identificación fiscal que especifique esta actividad.

Para ambos casos el agente capacitador externo deberá integrar la plantilla de sus instructores contratados para tal fin, cuyos datos serán anotados en el formato DC-5 “Solicitud de Registro de Agente Capacitador Externo”. Esta información será incluida en el registro correspondiente que lleva la Secretaría.

Será responsabilidad de la entidad instructora establecer los mecanismos de acreditación de la plantilla de capacitación que registra, recomendándose que sean considerados por lo menos los requisitos que se establecen para el registro de los instructores independientes.

Si en la plantilla desean incorporar instructores extranjeros residentes en México, deberán presentar a la entidad instructora los documentos que acrediten su legal estancia en el país para realizar esta actividad, conforme a la normatividad en materia de migración; y deberán contar con su registro federal de contribuyentes expedido por la autoridad competente.

II. Cuando se trate de instructores independientes, deberán presentar el formato DC-5 “Solicitud de Registro de Agente Capacitador Externo”, según modelo anexo y la siguiente documentación:

- a) Original y copia de los documentos que acrediten la educación obligatoria, los conocimientos técnicos en los temas de instrucción y como instructor, adquiridos empírica o académicamente. Considerando, cuando se acredite de manera empírica los conocimientos como instructor, el haber impartido cinco cursos. Los documentos presentados en original serán devueltos una vez hecha la revisión correspondiente;
- b) Dos fotografías tamaño infantil recientes, y
- c) Si se trata de instructores independientes extranjeros residentes en México, además de los requisitos anteriores, deberán presentar los documentos que acrediten su legal estancia en el país para realizar esta actividad conforme a la normatividad en materia de migración, así como contar con su registro federal de contribuyentes expedido por la autoridad competente.

Artículo 19. Los agentes capacitadores externos, que se encuentren autorizados y registrados, podrán utilizar un sistema general de capacitación y adiestramiento, a petición expresa de alguna empresa perteneciente a la rama de actividad económica para la cual fue desarrollado dicho sistema, conforme a las disposiciones legales aplicables en materia de derechos de autor.

Artículo 25. En todos los casos, se podrán incluir en las constancias de competencias o de habilidades laborales solamente los logotipos, imágenes o membretes que identifiquen a la empresa y, en su caso, al agente capacitador. A excepción de las constancias emitidas por la Secretaría, no se deberán utilizar imágenes, ni textos que identifiquen o hagan referencia a que la Secretaría avala el desarrollo, contenido o calidad de los cursos y/o que cuenta con el reconocimiento o validez por parte de la misma. Si se cumple con los requisitos que la Ley marca, no sólo se contaría con la aprobación del gobierno (validez oficial), sino también se podrá ofrecer como parte del servicio los certificados (de las UUPP respectivas) que avalen la adquisición de las competencias que se solicitaron a través de la capacitación.

Dicho documento es de gran importancia para las empresas y especialmente al trabajador ya que tendría validez oficial en México durante cierto periodo de tiempo.

2.1 Conclusiones

Lograr el aprendizaje humano y el de la empresa requiere una planeación y preparación cuidadosa de los pasos a dar, y el camino está preñado de dificultades: retos que ponen a prueba la inventiva, creatividad, dedicación y carácter; retos que sólo pueden ser superados por personas con la firmeza, la entereza y el profesionalismo necesario. Resulta mucho más fácil dar muchos cursos y nunca preguntarse sobre los resultados que se están obteniendo.

Por ser instituciones públicas, las universidades politécnicas, muchas veces el presupuesto asignado al año no es suficiente para satisfacer las necesidades de las universidades, sin embargo, con los ingresos que se perciban por las capacitaciones, se cubrirían salarios de los docentes que impartirían los cursos y el resto para la adquisición de equipo y material didáctico para la comunidad universitaria.

Otro beneficio adicional para las UUPP es la generación de conocimiento que se puede obtener al prestar este servicio. Como parte del convenio o trato que se realice con las empresas, se deberá incluir una cláusula que haga referencia al uso de la información que se genera durante todo el proceso de capacitación, dicha información se estructuraría para analizarse, evaluarse y compartirse con la comunidad universitaria, empresarial y científica en país.

Con respecto a la capacitación, es preciso formular en conjunción con la Dirección General, la misión de esta función. Aquí la interrogante básica es: ¿qué se desea o es necesario cambiar? Elevar la calidad de la vida, incrementar la productividad, disminuir el desperdicio (de: talentos, tiempo, materia prima, actividades, etc.), propiciar ciertos comportamientos, bajar los costos o los índices de accidentes, adquirir mayores competencias en las funciones productivas, entre otras posibilidades.

Se convierten en blancos hacia los cuales dirigir la mira. Obviamente, es indispensable apreciar o medir objetivamente el estado real de estos aspectos, para cual se emplean diversos indicadores, instrumentos y procedimientos.

2.2 Bibliografía

Argëlles, A., & Gonczi, A. (2001). Educación y capacitación basada en normas de competencia: Una perspectiva internacional. México: Noriega.

Arias, L. F., & Heredia, V. (2006). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. México: Trillas.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México: McGraw-Hill.

Coordinación de Universidades Politécnicas. (2009). *Modelo de Gestión por Competencias de la Universidad Politécnicas* (Primera ed.). México D.F.: Subsecretaría de Educación Superior.

D.O.F. (14 de 6 de 2013). Secretaría del Trabajo y Prevención Social. *Diario Oficial de la Federación*, págs. 6-10.

DGCFT. (2013). Secretaría de Educación Pública. Obtenido de Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo: http://www.dgcft.sems.gob.mx/quienesomos.php?idcont=menu_pre111

Silicio, A. (2004). *Capacitación y desarrollo personal*. México: LIMUSA.

UNESCO. (2005). UNESCO. Obtenido de *Hacia las sociedades del conocimiento*: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.PDF>