

DIAGNÓSTICO, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

La evaluación de competencias es un proceso en el cual un evaluador y el candidato a la certificación se ponen de acuerdo para obtener las evidencias requeridas por un perfil o norma de competencia a fin de establecer si el desempeño cumple con dicho perfil.

La evaluación de competencias es considerada como una evaluación formativa, ya que permite establecer el grado en el cual el candidato a certificación dispone de las competencias requeridas, pero, además, identifica aquellas competencias que aún deben ser desarrolladas a fin de facilitar que se desarrollen procesos de capacitación para lograr el nivel de competencia requerido. La evaluación se realiza sobre la base de las evidencias establecidas en la norma.

De este modo, se puede establecer si el trabajador o la trabajadora cumple o no con sus requerimientos y en caso que no sea así, permite determinar *qué competencias necesita adquirir o perfeccionar*, de manera de diseñar los programas de formación correspondientes.

Las características de la evaluación por competencias son:

- ✍ Se compara el desempeño del trabajador o trabajadora con la norma, no con el desempeño de sus pares o grupos, como ocurre en los sistemas de evaluación tradicionales.
- ✍ El trabajador y trabajadora conoce perfectamente qué resultados debe lograr, pues la norma de competencias es de su conocimiento.
- ✍ No se pondera el conocimiento con una nota o un porcentaje, sino que el juicio será: es competente o aún no es competente, lo cual abre las puertas a procesos de aprendizaje continuos, que implican nuevos desarrollos y evaluaciones.

- ✍ No interesa conocer cuánto sabe, sino los resultados que se reflejan en el desempeño.
- ✍ Se lleva a cabo en el trabajo, y mejor si es durante el desempeño normal de las actividades.
- ✍ Es conveniente que la norma técnica incluya las guías de evaluación, de manera de evitar el uso de diferentes métodos para una misma norma, de acuerdo al criterio de quienes evaluarán.
- ✍ Se realiza como un proceso, no como un período corto y fijo.
- ✍ Se respeta el ritmo individual de cada persona.

Para evaluar, es necesario:

1. definir los objetivos y métodos de la evaluación;
2. recoger las evidencias;
3. comparar las evidencias con la norma; y
4. efectuar un juicio: competente o aún no competente (se compara con el resultado esperado definido por la norma).

Las reglas básicas son:

1. transparencia;
2. validez; y
3. confiabilidad.

Para cubrir varios elementos de competencia conviene utilizar métodos que permitan revelar los conocimientos, la comprensión, la resolución de dificultades, las habilidades técnicas, las actitudes y la ética.

En el Reino Unido, realizan la evaluación los niveles gerenciales de producción o supervisores y supervisoras de área, previamente capacitados sobre la competencia y la forma de evaluar. Este método es observado por las agremiaciones sindicales, pues arriesga la transparencia y la confiabilidad.

Los métodos de evaluación dependerán de qué tipo de competencias se evaluarán.

Recordemos que éstos pueden ser:

- ✍ *la observación del desempeño;*
- ✍ *la simulación;*

- ✍ pruebas de habilidades;
- ✍ pruebas ocupacionales escritas (de múltiple opción u otras);
- y
- ✍ pruebas orales (exámenes).

Existen otras evidencias a evaluar, que a veces no ocurren durante la observación que se efectúa (solucionar imprevistos, por ej.). En estos casos se debe acudir a otro tipo de evidencias¹, que permitan evaluar el conocimiento, las actitudes y habilidades del trabajador o trabajadora.

La certificación de competencias es un reconocimiento público, temporal e institucionalizado en el que se hace constar, usualmente por un organismo autorizado, las competencias laborales demostradas por su poseedor. El certificado habitualmente tiene una validez fija en el tiempo, al cabo de la cual pueden haberse transformado las condiciones en las cuales se había demostrado la competencia y por tanto será necesario capacitarse para certificarse de nuevo.

Normalmente la certificación de competencias es un procedimiento de carácter voluntario aunque en algunas ocupaciones, especialmente las que revisten alto riesgo para la comunidad, los certificados de competencia son obligatorios (por ejemplo, en la salud o para instaladores de gas domiciliario).

El certificado es resultado del proceso de evaluación de competencias. Por lo tanto hace explícitas las unidades y elementos de competencia que fueron evaluados y en las que el trabajador demostró ser competente.

Las personas pueden obtener certificados por unidades de competencia y solicitar la certificación de otras unidades a medida que logran los resultados previstos en los elementos de competencia. Este proceso les ofrece garantías, pues tanto las unidades de competencia como los elementos y evidencias son conocidos. Además, la guía de evaluación explicita la forma en que ésta se efectuará.

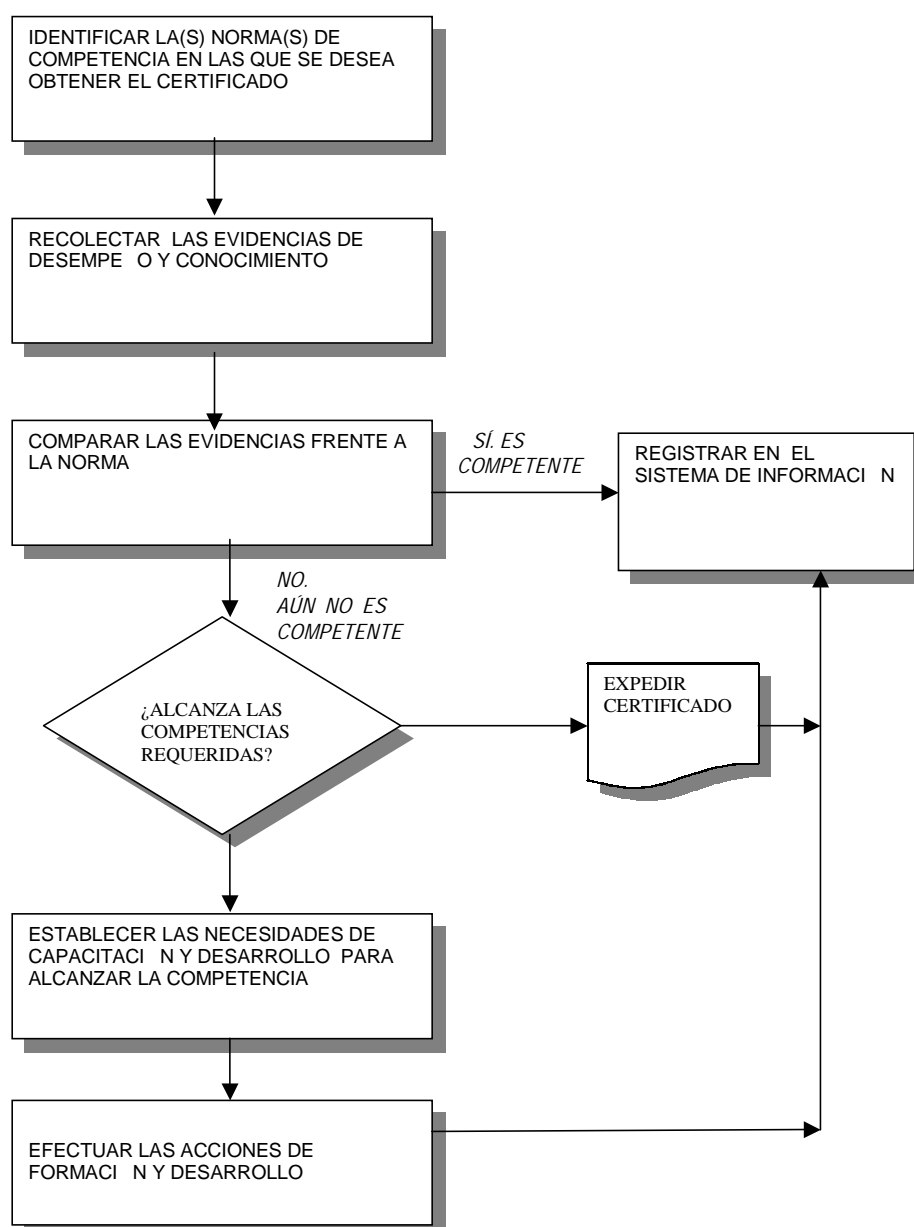
La certificación es *el reconocimiento de las competencias y capacidades demostradas por el trabajador y trabajadora, cualquiera haya sido el camino por el cual las adquirió.*

¹ Ejemplos: estudio de casos, simulación, etc.

Ello implica un reconocimiento del caudal de competencias para el trabajo que posee, en qué empleos puede desarrollarse, etc.

Al realizarse la certificación sobre la base de una norma conocida por todos, evita los temores de evaluaciones poco transparentes y desconocidas.

EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS



El certificado da cuenta de las competencias poseídas, independientemente de los procesos de formación o de la forma en que hayan sido adquiridas.

Algunos comentarios sobre el estado de la certificación en la región

El tema de la certificación se ha trabajado desde hace varios años en América Latina². En la actualidad se tienen diferentes actores e intereses en torno a la certificación lo cual permite identificar varios grupos de iniciativas que se llevan a cabo desde el sector privado, desde los Ministerios de Trabajo y Educación, y desde las Instituciones de Formación Profesional.

Las empresas que en la región adelantan procesos de certificación lo han hecho para mejorar sus condiciones de productividad y también, en algunos casos, para cumplir con estándares internacionales usualmente asociados a la seguridad. En el primer caso, tenemos empresas del sector automovilístico y farmacéutico por ejemplo, que han desarrollado modelos de competencia laboral y han



² Cinterfor desde 1979 difundió el concepto de certificación y sus ventajas en el marco de un proyecto regional.

definido perfiles en los cuales los trabajadores pueden certificarse, mejorando sus posibilidades de movilidad laboral. En muchos casos, el certificado de competencia se lleva muy bien con la ejecución de programas de capacitación y con la definición de las carreras ocupacionales de los trabajadores.

Pero también los Ministerios del Trabajo y de Educación han comprendido la necesidad de crear un instrumento de reconocimiento público de las capacidades laborales, que facilite los intercambios entre oferta y demanda, y que dé mayor transparencia a las relaciones laborales. En estos casos los certificados de competencia laboral son muy útiles toda vez que representan capacidades reales y demostradas de los trabajadores, independientemente de la forma como fueron adquiridas y con un alto significado laboral que permite a los posibles empleadores entender claramente las competencias laborales de que el trabajador dispone.

Por su parte, las Instituciones de formación se están preocupando por desarrollar mejores programas formativos, más eficaces y de mejor calidad, que conduzcan a la certificación de competencias de sus participantes. El certificado es un buen indicador de la calidad de los programas formativos y como está basado en competencias, requiere una mayor pertinencia frente a las necesidades de la demanda³.

Para el sector laboral también es importante la certificación. En la sociedad de la información y el conocimiento, el certificado es un buen medio para valorar el conocimiento y el saber poseído y aplicado por el trabajador más allá de sus logros académicos, y valorando su experiencia laboral. Puede ser un excelente instrumento para orientar los esfuerzos en materia de capacitación y, además, concretar la tendencia que se viene registrando de incluir la formación profesional dentro de los temas materia de negociación. En tal caso, una buena formación profesional que conduzca a certificados de competencia laboral es altamente apreciable.

3 En la página www.cinterfor.org.uy se encuentra información detallada sobre diferentes experiencias en "observatorio de competencia laboral".

4 Información detallada sobre el CONOCER esta disponible en: www.conocer.org.mx o en www.cinterfor.org.uy

Cuando todas las iniciativas e intereses se manejan de forma articulada y se crea una cierta estructura institucional que garantice el ciclo: identificación, normalización, formación y certificación, entonces estamos en presencia de un Sistema Normalizado de Formación y Certificación de Competencias, como el que existe en México y que es dirigido por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral CONOCER⁴.

Los sindicatos ante la certificación en el Mercosur

Algunas centrales sindicales, como aquellos de los países del MERCOSUR, han aprovechado los tratados de integración regional para proponer la creación de diversas comisiones, entre las que se cuenta la de Formación Profesional. Sus estrategias se orientan a unificar los diagnósticos y criterios metodológicos de los distintos países, con el fin de armonizar los sistemas de reconocimiento de competencias, y promover la instrumentación de acciones de reconversión laboral y capacitación profesional para aquellas personas desocupadas u ocupadas en trabajos informales precarios. La Comisión de Formación Profesional, además, solicitó la colaboración de Cinterfor/OIT para el suministro de información y antecedentes en la materia, especialmente sobre los mecanismos y proyectos de la Comunidad Económica Europea y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Encargó también a Cinterfor un Plan para la Organización de un Sistema de Información Regional, con el objetivo de, entre otros, disponer de información sobre tendencias del mercado, oferta y demanda de formación.

A partir de 1995 la formación profesional se encuentra integrada al Subgrupo de Trabajo N° 10, «*Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social*», en la Comisión Temática 2, junto con Empleo y Migraciones. No se han visto casi resultados de esta comisión, a pesar que en 1995 se acordó, entre otras actividades, la de implementar un sistema de certificación que reconozca las competencias de hombres y mujeres, en el marco de la cooperación entre los países miembros. Asimismo, se acordó continuar con las actividades tendientes a implantar un sistema común de instituciones de formación y cursos de calificación y recalificación laboral.

En 1997, los representantes de Brasil y Argentina presentan sus propuestas. Argentina propone un acuerdo marco en el que se realicen experiencias pilotos sectoriales. En el mismo año, meses después, se aprueba la realización de una experiencia piloto de corte descriptivo, en dos sectores de actividad, sobre la metodología de certificación.

Como resultado de esta actividad, surge un documento consensuado: "Conceptualización de las Competencias Laborales"⁵. Los aspectos más significativos de ese documento son los siguientes:

⁵ Conceptualización de Competencias Laborales. Documento de Foro Sindical.

“1. Conceptualización acerca de la certificación de competencias

En el marco de los acuerdos globales de integración regional, la certificación de competencias juega un papel importante para hacer efectiva la libre circulación de las personas garantizando igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo.

Al relacionar competencias con calificaciones se alude a la trayectoria específica de cada individuo en lo que hace a su experiencia de vida, experiencia laboral, educación formal y capacitación laboral, más sus propias características de personalidad. Todos esos elementos al movilizarse en un momento específico y en un ámbito laboral particular resultan en el desempeño de ese individuo.

Tal configuración constituye un sistema complejo difícil de cuantificar y cualificar. La certificación de competencias consiste, básicamente, en un proceso mediante el cual se reconocen formalmente las habilidades y aptitudes tecnológicas y profesionales, independientemente de la forma cómo hayan sido adquiridas. Por ello el sustento de los conceptos, normas y procedimientos que definen la certificación por competencias está en la experiencia productiva de los sectores de actividad y de las empresas.

Cada empresa constituye un espacio socio-técnico peculiar, lo cual incide en las competencias que un individuo debe movilizar para producir con éxito los resultados esperados en dicho espacio. Pero ello no niega la posibilidad de identificar y certificar niveles de competencias válidos para un sector de actividad en el ámbito nacional, lo cual abre caminos de inserción ocupacional más amplios, inclusive en el ámbito regional.

Esta movilización de saberes por parte del trabajador es posible detectarla en el contexto de empresas con un nuevo criterio de competitividad donde la valoración de los recursos humanos esté en relación directa con el potencial de competencias puestas en juego. La empresa deberá constituir un sistema abierto y ser competente para potenciar adecuadamente las nuevas condiciones generadas a partir de los avances tecnológicos y de procesos productivos. Los resultados de un emprendimiento serán exitosos si se producen cambios de actitudes en todos los actores involucrados en el mismo. Los sectores aceptarán los desafíos y generarán compromisos flexibles considerando los conocimientos que las personas movilizan como un activo que los mismos aportan al sistema empresa.

La certificación ocupacional, en términos de competencias, constituye un registro que documenta que un individuo posee un nivel de competencia tal que permite prever que el mismo puede alcanzar el desempeño esperado en un área funcional u ocupacional determinada.

En este marco, el desempeño se utiliza como un referente o estándar contextualizado en un sector productivo determinado que vincula:

- *los contenidos de una actividad profesional;*
- *los criterios de realización y objetivación de los resultados esperados, de acuerdo a los requerimientos que derivan de los sistemas socio- tecnológicos implantados y de otros elementos del contexto específico de cada rama o sector.*

Son múltiples los factores que inciden sobre la posibilidad de establecer patrones de certificación por competencias y de generalizarlos dentro de una rama determinada y, más allá, en el ámbito nacional y regional y que contemplan, asimismo, el grado de desarrollo socioeconómico de cada zona, país o región.

La certificación por competencias es una convención y la fuerza de las convenciones sociales está en haber sido construidas e institucionalizadas por los actores que en ellas intervienen. Ella integra intereses particulares y divergentes en un vocabulario y nomenclatura comunes, que proporcionan códigos al intercambio y la cooperación. En esta línea se fundamenta la necesidad de acordar y crear los mecanismos e instrumentos de carácter institucional, legal y técnico metodológico en un doble plano: nacional y regional.

Por ello que la acción conjunta del Ministerio de Trabajo y los actores establece un espacio de producción que desde su génesis plantea la necesidad de establecer un referente en términos de la misión u objetivos; construyendo de manera concertada reglas y criterios de evaluación de los resultados alcanzados.

La referencia fundamental del desarrollo de una certificación por competencias es la experiencia productiva, la cual se caracteriza por sus especificidades culturales, tecnológicas, políticas e institucionales con relación a cada sector, zona y /o región.

En este marco es necesario velar por la coherencia y coordinación del sistema a través de políticas y de formas institucionales que, basadas en acuerdos sociales, garanticen, en igualdad de competencias, igualdad de oportunidades para todos en las posiciones y áreas productivas por las cuales deban circular.

En función de los intercambios relativos a los aspectos de conceptualización se acuerda asumir como criterios para la certificación:

- *el enfoque de competencias y no el enfoque de análisis ocupacional centrado en puestos de trabajo;*
- *el reconocimiento de las competencias laborales independientemente de su forma de adquisición;*
- *una estrategia de abordaje focalizada por sectores de actividad como primera etapa de aproximación hacia la construcción de un sistema;*
- *la no-conveniencia de extrapolar modelos de sistemas de certificación sin que medien procesos de análisis y adecuación a las características de los países de la región».*

Aún se precisa definir algunos aspectos

Para llevar adelante un sistema de certificación que desarrolle las competencias laborales, es necesaria la modernización de las relaciones laborales. Existen espacios que posibilitan trabajar mancomunadamente, pues la formación es de interés para ambos actores (trabajadores y empresarios).

«En este contexto de pensamiento, encontramos que al hablar de competencias laborales, quedan involucradas innumerables temáticas, algunas de ellas relacionadas directamente y otras tangencialmente, pero en ambos casos, el concepto de 'puesta en acto' de saberes, actitudes y aptitudes no permite prescindir en el análisis de este concepto de aquellos elementos que constituyen el 'escenario' donde se operacionalizan las competencias individuales y grupales»⁶.

A partir de ello, todos los componentes del medio de trabajo, es decir, los humanos, los legales, los técnicos y tecnológicos, los económico-financieros y los organizacionales, pasan a constituir el sistema donde las competencias se plasman.

Por tal motivo, el análisis por competencias implica la necesidad de consensuar espacios y significados entre las partes productivas que intervienen y, en este sentido, cobran relevancia ciertos temas tales como:

- *participación;*
- *información;*
- *innovación tecnológica;*
- *negociación*

⁶ Conceptualización de Competencias Laborales. Documento de Foro Sindical.

- *capacitación;*
- *polivalencia;*
- *evaluación;*
- *organización del trabajo;*
- *organización de la producción;*
- *certificación por competencias;*
- *transferibilidad de competencias;*
- *sistemas de remuneraciones.*

- ✍ **La perspectiva de las competencias laborales requiere de un profundo y cuidadoso estudio en su identificación y en su incorporación a los currículos, en su efecto en la empleabilidad (competencias transversales), en cómo evaluarlas y en cómo certificarlas.**

La certificación de competencias laborales entraña una ventaja para el personal, al reconocer competencias adquiridas aún durante su experiencia y no reducir sus capacidades a los estudios curriculares que hayan tenido. De esta manera, al otorgarle a la certificación el mismo valor que a los estudios curriculares, se elimina el concepto de una formación de primera y otra de segunda categoría.

CONCLUSIONES

- ✍ **A diferencia de los métodos tradicionales de evaluación y pruebas, la evaluación por competencias se concentra en el desempeño y en las evidencias que se registran como resultado del trabajo realizado.**
- ✍ **La evaluación por competencias permite un diagnóstico de las competencias poseídas por los trabajadores y de las que aún no tiene y que ameritan un proceso de capacitación y desarrollo.**
- ✍ **En la evaluación por competencias se realiza un proceso de recolección de evidencias de los productos obtenidos y de los conocimientos prácticos aplicados, las cuales favorecen la objetividad de la evaluación.**
- ✍ **Se lleva a cabo como un proceso, acordado entre evaluador y evaluado durante un período de tiempo, en el cual se recolectan las evidencias y se establecen las necesidades de formación y desarrollo para aquellas competencias aún no disponibles.**
- ✍ **El certificado es un acto de reconocimiento de las competencias demostradas durante la evaluación. Normalmente tiene un período de vigencia después del cual el certificado debe ser renovado, en el supuesto de que las competencias han cambiado y requieren actualización.**
- ✍ **Una característica del certificado de competencias es que se centra justamente en las capacidades y saberes desarrollados y demostrados en el trabajo, sin importar en qué forma fueron adquiridas.**
- ✍ **La certificación es el proceso mediante el cual se reconoce en el trabajador las competencias que posee, independientemente de los procesos de formación curricular que haya cursado.**
- ✍ **La certificación brinda ventajas al trabajador, al reconocerle las competencias adquiridas en su experiencia.**
- ✍ **En la región, los sindicatos han propuesto en las agendas de negociación la inclusión de los temas de formación y, específicamente, de certificación de competencias.**

TRABAJO EN EQUIPO

¿Cuáles son las características más importantes de la evaluación por competencias?

Tiempo: 15 minutos

¿En qué situaciones contribuye la evaluación de las competencias a desarrollar las competencias de las personas?

Tiempo: 15 minutos

