

PRIMERA PARTE
FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Alianzas entre formación y competencia

Está conformada esta parte por tres documentos relativos al Diagnóstico y Certificación de Competencias laborales,⁵ a la Certificación Ocupacional⁶ y a la formación individualizada.⁷

El primero es una resultante de la integración de dos trabajos: uno⁸ preparado con la finalidad de proporcionar a la Fábrica Nacional de Papel (FANAPEL) del Uruguay, referencias técnicas para estructurar un programa de evaluación y certificación de competencias laborales, y el otro⁹ como material de referencia a la conferencia dictada ante la Asamblea General del Programa para el fomento de la cooperación en materia de formación profesional de hotelería, gastronomía y turismo en América Latina, celebrada en Montevideo en junio de 1998. Se destaca en él que el proceso de certificación de competencias es una **estrategia formativa** cuyo propósito fundamental es lograr que los trabajadores alcancen el nivel de competencia exigido por las funciones productivas, y es, por lo tanto, comparable al proceso de enseñanza/aprendizaje, ya que ambos procesos obtienen del mundo laboral los requerimientos cualitativos que sirven de referencia al estructurar programas de formación y diseñar instrumentos para el diagnóstico de competencias.

⁵ *Certificación de Competencias Laborales*, Cinterfor/OIT, junio 1998, 54pp.

⁶ *Certificación Ocupacional*. Manual Didáctico, Cinterfor/OIT, diciembre 1993, 145pp.

⁷ *Formación Individual*. Sistema utilizado en el SENAI de Río de Janeiro, Cinterfor/OIT, agosto 1977, 136pp.

⁸ *Diagnóstico de competencias laborales*, Cinterfor/OIT, abril 1998, 56pp.

⁹ *Certificación de Competencias Laborales*, Cinterfor/OIT, junio 1998, 54pp.

El segundo corresponde a una versión actualizada en contenido y estructura, de dos documentos anteriores¹⁰ elaborados específicamente para el desarrollo del proyecto sobre “Medición y certificación de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores”, el cual fue publicado como “Certificación ocupacional. Manual didáctico”, elaborado con propósito de suministrar a las instituciones de formación profesional, referencias técnicas para la consolidación de programas de certificación y constituye una guía práctica durante las sesiones de los cursos que sobre este tema organiza Cinterfor, a la vez que una “ayuda memoria” para la aplicación de la metodología referente a las técnicas sobre elaboración y análisis de los instrumentos de medición de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores.

Con tal propósito, en este documento se tratan aspectos relativos al proceso de certificación; se analizan las diferentes formas de apreciar las calificaciones ocupacionales, su elaboración y las características que estos instrumentos deben poseer para constatar lo que realmente se pretende determinar con ellos, como también la interpretación adecuada de sus resultados, como indicadores de acciones formativas que hay que emprender para responder a las carencias detectadas.

Culmina esta parte con la metodología sobre formación individualizada, la cual es aplicable para subsanar las carencias detectadas mediante el diagnóstico de las competencias laborales.

¹⁰ Procedimientos para Elaborar Instrumentos de Medición de las Calificaciones Ocupacionales de los Trabajadores. Cinterfor/OIT, abril 1976. 83p y Manual para la Elaboración de Pruebas Ocupacionales, Cinterfor/OIT, abril 1976, 83pp.

1

Diagnóstico y certificación de competencias laborales

PRESENTACIÓN

El desencuentro entre las calificaciones laborales ofrecidas y las demandas cualitativas del mundo laboral limita las posibilidades de las personas para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. Ante esta situación, el enfoque de competencia laboral surge como respuesta a la necesidad de mejorar la calidad y pertinencia de la formación de los recursos humanos frente a la evolución de la tecnología y de la producción, elevando así el nivel de desempeño y las condiciones de vida de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

Aunque es comúnmente reconocida la necesidad de una relación estrecha entre el contenido y los objetivos de los programas formativos y las exigencias cualitativas del proceso productivo, los hechos demuestran que esta concordancia no existe en todos los casos. Es así como, con relativa frecuencia, los requerimientos de calificación se determinan prescindiendo de la consulta actualizada de la actividad productiva, y en consecuencia, las personas formadas por medio de programas estructurados con base en estos requerimientos, no disponen de las competencias reales que les permitan responder adecuadamente a las exigencias del campo laboral para el cual fueron formadas.

Para contribuir a que los trabajadores estén en mejores condiciones para insertarse de manera creativa en la actividad productiva, es importante brindarles información pertinente respecto a las condiciones reales y potenciales de trabajo en los distintos campos de actividad, y dotarlos de la flexibilidad necesaria para actualizar y readecuar su formación y sus niveles de competencia, a fin de evitar la frustración de quienes, aun calificados, no encuentren ocupación en el mercado laboral, o para aquellos que tienen una capacitación tan limitada o específica, que los

hace fácilmente prescindibles cuando se presentan cambios en la estructura ocupacional o en la tecnología.

La función atribuida a la certificación trasciende los objetivos resultantes de la medición de las habilidades y los conocimientos, al considerar como su propósito fundamental lograr la concordancia entre las calificaciones laborales de los trabajadores y los requerimientos cualitativos de su campo de trabajo, apoyándose para alcanzarla, en alianzas efectivas con la actividad productiva, en diagnósticos reales de las competencias de los trabajadores y en respuestas oportunas y pertinentes para eliminar las carencias encontradas.

En este documento se señala la importancia de normalizar las competencias, por cuanto al ser reconocidas por los actores sociales –o por distintos países– facilitan la inserción y movilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo, y además, debido a la transferibilidad de sus elementos, hace más factible la reconversión laboral en períodos de desempleo, o la readaptación a su ocupación habitual cuando los cambios tecnológicos modifiquen el perfil de competencias requerido.

También se abordan aquí, aspectos relativos al proceso de certificación, al hacer referencia al enfoque conceptual y al tratamiento de la información proporcionada por el estudio del trabajo para alcanzar el objetivo del proceso; se analizan las diferentes formas de apreciar las competencias laborales, la elaboración y las características que estos instrumentos deben poseer para constatar lo que realmente se pretende determinar con ellos, como también la interpretación adecuada de sus resultados como indicadores de las acciones formativas que es necesario emprender para responder a las carencias detectadas, con el fin de alcanzar el nivel de competencia laboral exigido por las funciones productivas.

I. FUNDAMENTACIÓN

Los cambios sociales y tecnológicos por los que atraviesan los países, han suscitado cambios sustantivos en la organización económica, en el mundo laboral y en la concepción y desarrollo de los procesos productivos. Estas transformaciones han ocasionado necesariamente modificaciones en cuanto a la naturaleza y funciones de las actividades productivas y, en consecuencia, de las competencias que deben poseer los trabajadores para responder a las demandas cualitativas que exige el mundo de la producción y de los servicios para alcanzar los niveles de productividad, rendimiento y eficacia necesarios para disponer de las condiciones de competitividad requeridas por los mercados nacionales e internacionales.

Ante esta realidad, la formación profesional debe ser consecuente. Su orientación, que en sus orígenes, centraba su atención en capacitar o readaptar individuos para desempeñar un puesto de trabajo mediante el desarrollo de habilidades y la transmisión de conocimientos propios de una ocupación, ha dado un giro fundamental en su concepción al considerar a la persona como el centro del proceso formativo, desarrollando sus capacidades y no solo transmitiéndole conocimientos; estimulando su promoción social y fomentando condiciones para abordar actividades económicas que le permitan elevar sus niveles de ingreso y su realización personal y profesional. Con tal propósito, los organismos responsables por el desarrollo de los recursos humanos, se esfuerzan por mejorar la calidad de la formación de acuerdo con las expectativas de los usuarios, al ofrecer respuestas que le son solicitadas, implícita o explícitamente, sin supeditar estas respuestas a sus limitaciones operativas. Esta postura está señalando una nueva tendencia en varios países, al centrar su actuación en las necesidades de la actividad productiva y no únicamente en la demanda social de los individuos ni en la oferta formativa resultante de los programas concebidos exclusivamente en función de las disponibilidades institucionales.

El propósito de las entidades encargadas del desarrollo de los recursos humanos no debe ser, por lo tanto, simplemente impartir formación en aquellas áreas en las que dispone de capacidad instalada, sino orientarse fundamentalmente a responder de manera eficiente y eficaz a las demandas reales, económicas y sociales de la comunidad, al preparar personas que posean las capacidades que les permitan insertarse de manera crítica y creativa en la actividad productiva, proporcionando así a la sociedad los recursos humanos calificados que los países requieren para su desarrollo.

En consecuencia, la formación no debe reducirse a un adiestramiento mecánico de la mano de obra para satisfacer las necesidades inmediatas de una determinada unidad productiva, ya que aprender a trabajar no es solamente capacitarse para reproducir un conjunto de tareas, sino que supone además el dominio integral de un campo ocupacional, la apropiación de un saber tecnológico y la reelaboración de una cultura del trabajo, lo cual se basa en el reconocimiento de que el trabajador es el agente del proceso productivo.

Concebida así la formación, sus acciones tienen por finalidad desarrollar en las personas la capacidad para actuar como individuos conscientes de su papel de agentes de desarrollo de la sociedad a través del trabajo; estar atentos a los cambios constantes que ocurren en la estructura productiva y actualizarse tecnológicamente en función de las exi-

gencias de dichos cambios; y proponer alternativas en cuanto al proceso de producción, participando de esta manera en las decisiones relativas al propósito del trabajo.

La formación no debe reducirse a un adiestramiento mecánico para satisfacer necesidades inmediatas, sino que supone el dominio integral de un campo laboral.

Los procesos formativos no pueden ignorar que el trabajo, como técnica, es el resultado de la aplicación de principios científicos, y si las acciones se dirigen exclusivamente al desarrollo de habilidades y al aprendizaje de conocimientos propios de una situación de trabajo específica, sin la comprensión de los fundamentos científicos y tecnológicos, la formación resulta un simple adiestramiento que no configura una competencia laboral pertinente.

Ha sido habitual considerar que una persona que posee los conocimientos y las habilidades para desempeñar las tareas propias de un puesto de trabajo, es un “trabajador calificado”, y lo seguiría siendo en la medida en que las exigencias de ese puesto fueran siempre las mismas. No obstante, la rápida evolución técnica y económica demanda nuevos requerimientos, lo cual ocasiona que las destrezas y conocimientos profesionales específicos, adquiridos en el pasado, caigan en desuso, cada vez con mayor rapidez. Es así como, los trabajadores que únicamente disponen de calificaciones limitadas a su puesto de trabajo, estarán en una situación muy frágil en épocas de reestructuración económica y de cambios relacionados con los avances técnicos, y serían en consecuencia, los primeros que pueden resultar afectados por el desempleo. Es por lo tanto necesario que ellos posean calificaciones profesionales que no envejezcan tan rápidamente o que sean más flexibles y adaptables a los cambios en los sistemas de producción y al progreso tecnológico.

Estas calificaciones se refieren a los conocimientos, habilidades y formas de actuar que trascienden los límites de una actividad laboral específica, entre las cuales pueden considerarse la autonomía de pensamiento y de acción, la flexibilidad metodológica y la capacidad de reacción, de comunicación y de previsión de situaciones. Asimismo, las transformaciones económicas y sociales hacen necesario ampliar este concepto de “calificaciones clave” para incluir formas de comportamiento relativas a la capacidad de colaboración, de cooperación y de participación en la organización del trabajo.

Estas consideraciones indican que el papel del trabajador se ha transformado significativamente con respecto al pasado, y en tal sentido se

afirma que posee competencia laboral quien dispone de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarios para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo, que puede resolver, en forma autónoma y flexible, los problemas que se le presenten en el ejercicio de sus funciones, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo.

Quien así se comporta tiene **competencia técnica**, por cuanto domina las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y posee los conocimientos y habilidades para desempeñarlo con eficiencia; **competencia metodológica**, al saber aplicar el procedimiento adecuado a las tareas que le corresponde desempeñar y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de manera independiente vías de solución a los problemas y está en capacidad de transferir sus experiencias a otras situaciones laborales; **competencia social**, porque colabora con otras personas de manera constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal; y **competencia participativa** al estar dispuesto a intervenir en la organización de su puesto de trabajo y de su entorno, siendo capaz, además, de organizar y decidir, y aceptar responsabilidades.

El papel del trabajador se ha transformado. Hoy se considera competente quien se desempeña eficazmente en situaciones laborales específicas, que puede resolver en forma autónoma y flexible los problemas que se le presentan en el ejercicio de sus funciones y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo.

Esta diversidad de competencias responde a las tendencias del cambio, caracterizadas, entre otros factores, por el desplazamiento de la división del trabajo al trabajo mixto y en equipo, del trabajo de ejecución al trabajo más planificado, del trabajo dirigido por otros al dirigido por uno mismo, de los ritmos de trabajo estáticos a las transformaciones dinámicas, de la organización, la responsabilidad y el control ajenos a los propios. Ante tales exigencias, en la actualidad ya no basta con la competencia técnica, además son necesarias, como se señaló anteriormente, competencias relativas a los métodos, a las relaciones sociales y a la cooperación. Sin embargo, no es suficiente ni conveniente la transmisión, aplicación y apreciación aislada de ellas, sino que es necesario lograr que estas competencias parciales, que en estricto sentido son componentes de una competencia laboral general, se adquieran simultáneamente durante los procesos formativos a través de métodos activos con-

ducentes a alcanzar su integralidad en una competencia de acción, manifestada por el desempeño eficaz de una persona en situaciones específicas de trabajo. En este desempeño intervienen, en conjunto, las competencias relacionadas directamente con las exigencias tecnológicas, operativas y comportamentales de una función laboral, determinadas estas con base en los requerimientos de calidad exigidos por la actividad productiva.

No tendría sentido constatar en forma aislada, la posesión de un componente de la competencia general, porque uno de ellos, independiente del conjunto del cual hace parte, no se manifiesta en la misma forma que cuando interviene integrado con los demás componentes al realizar una actividad laboral determinada, ya que el todo estructurado en función de un propósito, es más que la suma de las partes que lo constituyen.

Es así como, si una persona demuestra alto nivel en matemáticas, buena capacidad lectora, dominio de la tecnología metalmecánica, y conoce los principios de seguridad y de organización del trabajo, constatados en forma separada, podemos decir de ella que posee calificaciones en estas áreas del conocimiento, pero no tendríamos evidencias ciertas para afirmar que es competente para desempeñarse en una actividad metalmecánica, mientras no se compruebe que aplica adecuadamente todos los elementos en esa actividad. Más aún, dos personas con el mismo nivel de dominio sobre estas mismas áreas pueden comportarse en forma diferente en el trabajo, hasta tal punto que una puede tener un desempeño satisfactorio y la otra no. Algo semejante podría ocurrir en el campo docente. Si un instructor domina su área técnica, conoce la metodología de la formación y además dispone de los apoyos didácticos necesarios, pero sus alumnos no aprenden, esta persona posee calificaciones técnicas y pedagógicas pero no es competente para cumplir la función de lograr que sus alumnos alcancen los objetivos establecidos en el programa formativo.

En la medida en que esto ocurra, nos permite afirmar que si bien es cierto que las calificaciones son imprescindibles para ser competente, estas no están separadas de la actuación, y tanto ellas como la competencia que las integra, se infieren del comportamiento observable.

La competencia laboral solo se evidencia a través de la aplicación integral de las calificaciones ocupacionales en la realización de una función laboral determinada. Lo importante es, por lo tanto, la manifestación de esas calificaciones en el desempeño de un trabajo específico, más que la forma como ellas fueron adquiridas. Lo que interesa entonces, es constatar que las evidencias de desempeño responden a los requerimientos cualitativos de la actividad productiva, lo cual se pretende lograr a

través del desarrollo de un proceso de certificación de competencias laborales.

SÍNTESIS CONCEPTUAL

- Es competente para el trabajo quien dispone de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. Es capaz, por lo tanto, de resolver en forma autónoma y flexible, los problemas que se le presenten en el ejercicio de sus funciones, y de colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo.
- En el desempeño de una función productiva intervienen en conjunto, las competencias relacionadas directamente con las exigencias tecnológicas, operativas y comportamentales propias de esa función. No tendría sentido constatar, en forma aislada, la posesión de un componente de la competencia general, por cuanto uno de ellos independientemente del conjunto del cual forma parte, no se manifiesta en la misma forma que cuando interviene integrado con los demás componentes al realizar una actividad laboral específica.
- La competencia laboral solo se evidencia a través de la aplicación integral de las calificaciones ocupacionales en la realización de una función laboral determinada.

II. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Las calificaciones tecnológicas y operativas que los trabajadores aplican en el desempeño de su actividad, no provienen únicamente de una acción formativa sistemática, sino también de la experiencia que han acumulado en la práctica laboral.

Una y otra forma de adquirir las calificaciones ocupacionales, no son suficientes por sí solas, en todos los casos, para alcanzar la competencia laboral que el aparato productivo exige. Es así como, cuando un proceso formativo se estructura fundamentalmente en función de los programas establecidos por los organismos de formación, basándose para ello en la percepción interna que se tiene de las características de una ocupación y en las disponibilidades de recursos técnicos, físicos y humanos, sin consultar las exigencias cualitativas del sector productivo correspondiente, se corre el riesgo de que las calificaciones resultantes de este proceso formativo no respondan a las demandas reales del mundo laboral y por lo tanto los trabajadores capacitados con base en estos programas, se encuentren limitados para responder a los nuevos requerimientos.

Asimismo, la formación en el puesto de trabajo, que incluye esencialmente conocimientos prácticos necesarios para desempeñar trabajos muy específicos, carece de los componentes teóricos esenciales, dificultando así la adaptación a situaciones nuevas de trabajo.

Lo importante no es, por lo tanto, que los trabajadores posean solamente conocimientos amplios sobre una actividad laboral o destrezas específicas para ejecutar tareas propias de un puesto de trabajo, sino que estén en condiciones de actuar de acuerdo con las demandas cualitativas de una función productiva, al ofrecerles respuestas específicas a las carencias que sobre esas demandas manifiesten como resultado del diagnóstico de sus calificaciones ocupacionales.

1. FUNCIÓN DE LA CERTIFICACIÓN

Con base en las consideraciones anteriores, la certificación de competencias debe entenderse como una **estrategia formativa** y no como una acción que solo conduzca a constatar la posesión o carencia de ciertas competencias laborales, ni mucho menos esperar que el producto del proceso sea simplemente una constancia de lo que el trabajador conoce respecto a lo que un campo ocupacional exige. Es, en consecuencia, un proceso tendiente a lograr que los trabajadores alcancen el nivel de competencia exigido por la actividad productiva para un determinado campo ocupacional, y su resultado final, derivado de este proceso, es un “certificado” mediante el cual se reconoce formalmente que los trabajadores aplican integralmente en una situación de trabajo, las calificaciones tecnológicas, operativas y comportamentales, independientemente de la forma como dichas calificaciones fueron adquiridas. La aplicación integral de estas calificaciones, manifestadas en el desempeño de una función productiva, es lo que configura la competencia laboral.

La aplicación integral de las calificaciones técnicas, operativas y comportamentales, manifestadas en el desempeño de una función productiva, configura la competencia laboral.

Entendida así la certificación, su proceso se orienta hacia los mismos propósitos de la formación profesional, dirigidos a responder con eficacia a las demandas de la actividad productiva, lo cual solo es posible en la medida en que los requerimientos ocupacionales se determinen con la participación activa de las unidades productivas y de los trabajadores, pues es la única forma de lograr que los objetivos de la capacitación sean pertinentes con las exigencias del aparato productivo, y que, por lo tanto, los trabajadores participantes en una acción formativa re-

gular o en un proceso de certificación, alcancen las competencias laborales requeridas en función de la demanda real.

La concordancia entre estos dos procesos –el de enseñanza/aprendizaje y el de certificación– se aprecia gráficamente en la página siguiente, en los cuales el punto de partida y sus propósitos finales son los mismos y sus fases intermedias son básicamente comparables. Ambos procesos se apoyan necesariamente en las informaciones provenientes del mundo laboral –estudio del trabajo– del cual se obtienen los requerimientos cualitativos de las actividades productivas –competencias laborales– que sirven de referencia tanto para estructurar los programas de formación en el caso del proceso de enseñanza/aprendizaje, como para diseñar los instrumentos de evaluación ocupacional aplicables en el proceso de certificación.

De igual manera que la acción formativa es evaluada permanentemente con el propósito de aplicar, en forma oportuna, los correctivos que conduzcan al logro de los objetivos establecidos en los programas, los resultados de la administración de los instrumentos de evaluación proporcionan el **diagnóstico** de las carencias que los trabajadores demuestran, al comparar sus competencias con las exigidas por la función productiva correspondiente, lo cual será la referencia para definir las acciones formativas complementarias.

Las evidencias del dominio de la competencia laboral, constatadas mediante la aplicación de una u otra estrategia, permitirán que se certifique la capacidad de los trabajadores para desempeñarse satisfactoriamente en un campo de trabajo determinado.

De manera consecuente con lo que se ha venido afirmando, la función esencial de un proceso de certificación es lograr la concordancia entre las calificaciones laborales que poseen los trabajadores y los requerimientos cualitativos exigidos por el campo ocupacional al cual pertenecen.

Para obtener esta concordancia, es imprescindible tener en cuenta, como elementos fundamentales, los relativos a las demandas de la actividad productiva, al conocimiento por parte de los trabajadores de sus capacidades y limitaciones y a la capacitación complementaria como medio para alcanzar la competencia laboral.

La función esencial de un proceso de certificación es lograr la concordancia entre las calificaciones laborales que poseen los trabajadores y los requerimientos cualitativos exigidos por el campo ocupacional al cual pertenecen.

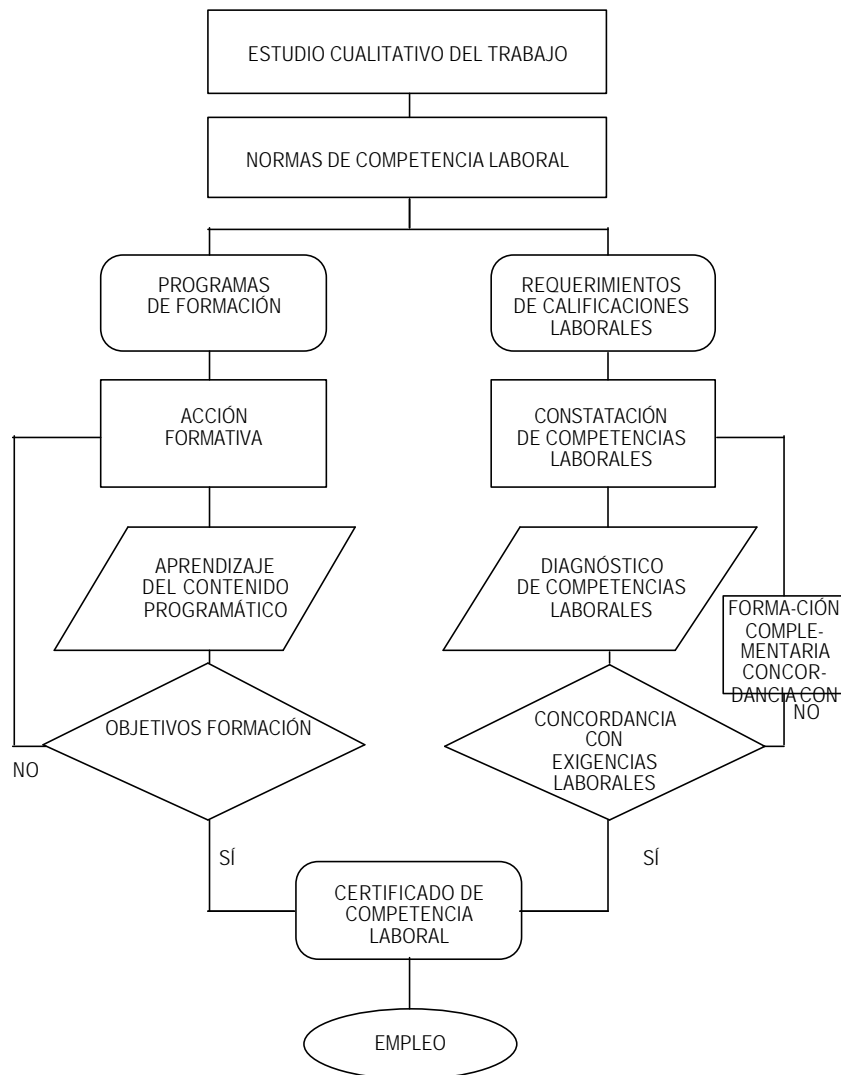
2. DEMANDAS DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Sí se considera competente quien posee la capacidad integral para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo, las refe-

COMPARACIÓN DE PROCESOS

ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS



rencias de ese desempeño eficaz solo pueden encontrarse en el propio trabajo a través de un estudio cualitativo que nos proporcione informaciones precisas y actualizadas respecto al total de las exigencias laborales de un campo de actividad determinado. No basta con dominar el componente operativo del trabajo sino también conocer y aplicar los aspectos tecnológicos y comportamentales, ya que saber “reproducir tareas” no es suficiente para un desempeño productivo con calidad, si no se posee, además, la capacidad para transferir los principios y las técnicas a situaciones laborales nuevas, actuar en diferentes ambientes organizacionales y estar dispuesto a desarrollar trabajos en conjunto; ser capaz de identificar la pertinencia de los cambios tecnológicos e incorporarlos en los procesos productivos, y aplicar las normas y procedimientos de seguridad e higiene en el trabajo.

El estudio del sector productivo se orienta, en último término, al análisis cualitativo de un conjunto de actividades laborales necesarias para lograr uno o varios objetivos de trabajo. Este concepto, que en la terminología actual se denomina “función productiva”, es comparable con lo que comúnmente se ha venido entendiendo como “ocupación”, ya que esta comprende puestos de trabajo en donde los individuos realizan tareas –actividades laborales– que conducen a un objetivo específico.

El conjunto de funciones productivas cuyos objetivos y propósitos son similares o se relacionan para la producción de bienes y servicios de una misma especie, constituyen un **área ocupacional** llamada también subárea de competencia laboral, las que a su vez se integran en una actividad económica determinada. Es así como por ejemplo, la función productiva consistente en “preparar alimentos para satisfacer las preferencias de los clientes”, que es en último término el propósito de la ocupación de cocina, pertenece el área ocupacional de **alimentación y hospedaje** de la actividad económica relativa a **venta de bienes y servicios**.

- **Norma de competencia laboral**

El análisis de las actividades que constituyen una función productiva, permite especificar las calificaciones tecnológicas, operativas y actitudinales que es necesario poseer y los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo para lograr el desempeño satisfactorio de la función. Cuando estas especificaciones son reconocidas y aceptadas por una empresa o por un sector económico, se convierten en **norma de competencia laboral** de esa función productiva para un ámbito de aplicación específico.

La sola descripción de las especificaciones de las calificaciones laborales no conforma la norma. Es necesario que en ella se contemplen

con claridad y precisión los **criterios de desempeño** para los diferentes **elementos** que integran las **unidades** constitutivas de la competencia laboral para desempeñar la función productiva.

El **elemento de competencia** representa la manifestación mínima de lo que un trabajador debe ser capaz de hacer dentro del proceso de realización de una función productiva; y el cómo se espera que el trabajo sea hecho, son los **criterios de desempeño**. Cuando para el desempeño de una de las actividades laborales que integran una función productiva intervienen elementos de competencia asociados entre sí para alcanzar el propósito de la actividad, se conforma una **unidad de competencia**, cuyo dominio podría acreditarse aisladamente hasta tanto se demuestre el desempeño satisfactorio de las demás unidades, en cuyo caso se certificaría la competencia completa de la función.

El siguiente cuadro sinóptico contribuye a clarificar estos conceptos.

CONCEPTOS	EJEMPLOS
<p>Actividad económica Agrupación de actividades productivas que corresponden a un mismo género o naturaleza de trabajo</p>	Venta de bienes y servicios
<p>Área ocupacional Conjunto de funciones productivas cuyos propósitos son similares o relacionados entre sí para la producción de bienes y servicios</p>	Alimentación y hospedaje
<p>Función productiva Conjunto de actividades laborales necesarias para lograr uno o varios objetivos de trabajo</p>	Preparar alimentos que satisfagan las preferencias de los clientes
<p>Unidad de competencia Elementos de competencia asociados para alcanzar el propósito de una actividad laboral</p>	Preparar comestibles para el cocimiento
<p>Elemento de competencia Manifestación mínima de lo que un trabajador debe ser capaz de hacer dentro del proceso de realización de una función productiva</p>	Limpiar y cortar legumbres y carnes
<p>Criterio de desempeño La forma cómo se espera que trabajo sea realizado</p>	El corte de las verduras y de las carnes facilita su cocimiento

La contribución más significativa de la normalización de competencias se evidencia, por una parte, en que solo cuando ella se establezca será posible el reconocimiento a nivel empresarial, sectorial, nacional o internacional, de la capacidad laboral que los trabajadores poseen para desempeñar determinadas funciones productivas, facilitando así su inserción y movilidad en el mercado de trabajo, así como la libre circulación de trabajadores en los países que conforman convenios subregionales de integración económica; y por otra, la identificación de elementos y unidades de competencia que, si son comunes a diversas funciones productivas pueden ser **transferibles** de una situación de trabajo a otra, hace más factible la reconversión laboral en períodos de desempleo, o la readaptación a su ocupación habitual cuando los cambios tecnológicos modifiquen el perfil de competencias requerido.

La transferibilidad es característica propia de aquellos requerimientos laborales comunes a una amplia gama de funciones productivas, o a casi todas, y por lo tanto se acostumbra denominarlas **competencias básicas**, por cuanto ellas constituyen los elementos comportamentales, los conocimientos y las habilidades mínimas necesarias para acceder al mercado laboral. De igual manera, son **transferibles** los comportamientos laborales que se pueden utilizar en un conjunto de funciones productivas que conforman un área ocupacional, los cuales se conocen como “**competencias genéricas**”. Entre las **básicas**, generalmente se señalan como ejemplo las capacidades matemáticas y de expresión oral y escrita, por considerarlas indispensables para el desempeño de cualquier ocupación, ya que ellas además de ser el vehículo para la comunicación, son esenciales para el aprendizaje y la actualización tecnológica. Las **genéricas**, que por lo general solo se asocian a comportamientos relativos a trabajo en equipo, organización y planificación, también pueden comprender aspectos tecnológicos que se aplican en diversas funciones productivas de un área ocupacional. Además de estos dos tipos de competencia, existen otras que difícilmente se pueden transferir a varias ocupaciones por ser exclusivas de una sola situación de trabajo, y por lo tanto, se consideran **competencias específicas**.

El reconocimiento de las competencias facilita la inserción y la movilidad en el mercado de trabajo, y su transferibilidad hace más factible la reconversión laboral en períodos de desempleo.

En las normas de competencia es necesario especificar también, la complejidad de las actividades y el grado de autonomía y responsabilidad que las personas tienen en el desempeño de una función productiva,

cuya mayor o menor exigencia configura los siguientes **niveles de competencia**.

- Nivel 1 Ejecución de un reducido número de actividades rutinarias y en su mayoría predecibles.
- Nivel 2 Aplicación de conocimientos en un conjunto significativo de actividades realizadas en varios contextos. Algunas son complejas y exigen solo cierta responsabilidad y autonomía individuales. Suele requerirse la colaboración con otros o el trabajo en equipo.
- Nivel 3 Amplia gama de actividades generalmente complejas, desempeñadas en diversos contextos. Se exige un alto grado de responsabilidad y autonomía, y a menudo el control y la supervisión de otros.
- Nivel 4 Desempeño de una amplia gama de actividades técnicas complejas realizadas en diversos contextos, para lo cual se requiere un considerable grado de autonomía, así como también responsabilidad por el trabajo de otros y ocasionalmente por la asignación de recursos.
- Nivel 5 Aplicación de una importante gama de principios fundamentales y de técnicas complejas en una variedad amplia de contextos a menudo impredecibles. Se requiere un elevado grado de autonomía personal y la asunción de importantes responsabilidades respecto del trabajo de otros, la asignación de recursos, así como para el análisis, diseño, planificación, ejecución y evaluación del trabajo.

Una norma de competencia es el conjunto de calificaciones tecnológicas, operativas y comportamentales, reconocidas y aceptadas a nivel empresarial, sectorial, nacional o internacional, como los requerimientos de calidad esperados por el mundo laboral, para el desempeño de una función productiva. La norma contiene además, la descripción precisa de lo que un trabajador debe ser capaz de hacer y la forma cómo se espera que lo haga, señalando, con fines de constatación de la posesión de las competencias, los indicadores de dominio o evidencias de desempeño.

La competencia laboral así entendida, no es posible determinarla solo en función de lo que los organismos responsables de la formación y la certificación suponen respecto a las calificaciones que los trabajadores requieren para desempeñar un trabajo específico. Es fundamental,

tal como se ha venido indicando, conocer de manera directa las verdaderas exigencias cualitativas del mundo laboral. Aunque esto podría lograrse a través de la observación de las actividades que se llevan a cabo en los puestos de trabajo pertenecientes a establecimientos representativos de la estructura ocupacional, parece más pertinente que sean representantes calificados del sector productivo –empresarios y trabajadores– quienes señalen los comportamientos laborales indispensables para el desempeño competente de las funciones productivas.

Los expertos representantes de un área ocupacional determinada, se constituyen en **grupos técnicos** quienes en último término serán los que proponen a la instancia de normalización, las normas de competencias correspondientes a las funciones de producción de bienes y servicios propias de esa área. Partiendo del análisis funcional del propósito principal del área ocupacional, los grupos técnicos determinarán las últimas funciones que pueden ser realizables por un individuo, las cuales corresponden a los **elementos de competencia**, que al integrarlos en **unidades de competencia** permiten definir las calificaciones requeridas por cada función productiva.

SÍNTESIS CONCEPTUAL

- La certificación debe entenderse como un proceso tendiente a lograr que los trabajadores alcancen el nivel de competencia exigido por la actividad productiva para un determinado campo ocupacional, mediante acciones formativas complementarias que respondan a las carencias detectadas a través del diagnóstico resultante de comparar sus calificaciones laborales, independientemente de la forma cómo fueron adquiridas, y los requerimientos cualitativos de una función productiva de bienes o servicios.
- La función esencial de un proceso de certificación es lograr la concordancia entre las calificaciones laborales que poseen los trabajadores y las exigencias cualitativas del campo ocupacional al cual pertenecen.
- La aplicación integral de las calificaciones técnicas, operativas y comportamentales, manifestadas en el desempeño de una función productiva, configura la competencia laboral.
- Las manifestaciones mínimas de lo que un trabajador es capaz de hacer dentro del proceso de realización de una función productiva, constituyen elementos de competencia, los cuales asociados para alcanzar el propósito de la función, conforman una unidad de competencia.

- Las competencias básicas constituyen los conocimientos, las habilidades y los elementos comportamentales mínimos necesarios para acceder al mercado laboral, y por lo tanto son requerimientos comunes a casi todas las funciones productivas. Las genéricas, se pueden utilizar en un conjunto de funciones que conforman un área ocupacional, y las específicas, en cambio, difícilmente pueden transferirse a otras ocupaciones por ser exclusivas de una sola situación de trabajo.
- El reconocimiento de las competencias facilita la inserción y la movilidad en el mercado de trabajo, y la transferibilidad –característica de las competencias básicas y genéricas– hace más factible la reconversión laboral en períodos de desempleo.
- Los niveles de competencia se refieren a la complejidad de las actividades y al grado de autonomía y responsabilidad que las personas tienen en el desempeño de una función productiva.

III. DIAGNÓSTICO DE LAS COMPETENCIAS

El proceso de certificación de competencias, concebido como una estrategia formativa tendiente a lograr la concordancia entre las calificaciones laborales que las personas poseen y las exigencias cualitativas de un campo ocupacional determinado, debe orientarse de tal manera que su resultado garantice confiabilidad y eficacia al responder a las expectativas y necesidades de las empresas y de los trabajadores, y facilite la inserción de estos en la actividad productiva.

Este propósito se logrará en la medida en que se pueda constatar con certeza y objetividad lo que los trabajadores **saben** y **saben hacer** respecto de aquello que es necesario **saber** y **saber hacer** para desempeñar satisfactoriamente una función productiva. Por lo tanto, se debe disponer de instrumentos de evaluación que aseguren la confiabilidad del sistema de certificación, a fin de que este pueda ser reconocido inicialmente dentro de un país por trabajadores, empleadores y gobierno, y que posteriormente sirva de pauta para extenderlo a los diferentes países de una subregión.

1. FASES DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN

Para constatar la posesión de las competencias laborales que los trabajadores han adquirido durante su vida laboral, es necesario disponer de instrumentos que nos proporcionen las evidencias ciertas relativas tanto al desempeño operativo, como a los conocimientos tecnológicos que es indispensable aplicar en el ejercicio de sus funciones.

Para que estos instrumentos permitan determinar con seguridad que lo que las personas saben hacer guarda relación directa con las exigencias cualitativas de su campo laboral, es imprescindible que dichas exigencias provengan del análisis de las funciones productivas, para obtener de él, en último término, los **elementos de competencia** que son la base para diseñar la forma de evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, y proporcionar, con base en sus resultados, las acciones formativas complementarias para alcanzar el nivel de competencia requerido.

En consecuencia, el proceso de certificación de competencias puede sintetizarse en las siguientes fases:

- Disponer de la información relativa a la naturaleza de las funciones propias de un proceso productivo y determinar, con base en el análisis de ellas, los elementos de competencia que es necesario dominar para desempeñar eficientemente las diferentes funciones productivas.
- Preparar, de acuerdo con los requerimientos extraídos del análisis, los instrumentos de diagnóstico de competencias –denominados pruebas ocupacionales– que permitan constatar con objetividad los aspectos operativos y tecnológicos que posee un trabajador respecto a la función que desempeña.
- Establecer, como resultado de la aplicación de los instrumentos de evaluación, el diagnóstico ocupacional individual resultante de comparar las competencias demostradas por el trabajador con las exigencias de la función productiva correspondiente, con el propósito de precisar sus carencias y subsanarlas para alcanzar el nivel de competencia requerido para desempeñarse con eficiencia en su trabajo.

Si el trabajador demuestra dominar la totalidad de los elementos de competencia constitutivos de una función productiva, se le expedirá el certificado que lo acredita para desempeñar dicha función. Si por el contrario, el resultado de las pruebas ocupacionales indica que tiene limitaciones para desempeñar uno o varios de los elementos de competencia o desconoce ciertos temas tecnológicos necesarios para ejecutar las actividades, se subsanarán tales deficiencias mediante acciones formativas individuales o grupales, y se le otorgará el certificado una vez que haya superado las carencias detectadas.

- **REQUERIMIENTOS DE COMPETENCIA LABORAL**

La información acerca de la actividad productiva, tal como se indicara anteriormente, es considerada imprescindible tanto para organizar

acciones formativas, como para estructurar procesos de certificación de competencias, por cuanto ambas estrategias tienen el propósito de lograr que los trabajadores alcancen el nivel de calificación exigido por el mundo laboral.

Esencialmente, esta información se obtiene mediante el estudio cualitativo del trabajo, el cual se realiza, por lo general, de dos maneras: una es a través de la observación directa de las actividades que realizan los trabajadores en sus puestos de trabajo pertenecientes a establecimientos representativos de la estructura ocupacional; y la otra, por medio del análisis de las diferentes funciones de una rama de actividad o de una empresa, a partir del propósito principal de ellas.

Esta última modalidad es la que se sugiere aplicar para la determinación de las exigencias de las funciones productivas que serán objeto de la certificación, por cuanto el proceso analítico de funciones permite determinar, en último término, lo que se espera que un trabajador sea capaz de hacer y necesite saber para desempeñarse con eficiencia en su ámbito de trabajo.

Por lo tanto, para que el análisis conduzca a obtener los verdaderos requerimientos cualitativos de las funciones, debe ser realizado por un grupo de técnicos que conozca ampliamente el propósito de la actividad productiva o de la empresa y domine en profundidad los procesos de trabajo de una función productiva determinada.

- **INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS⁽¹¹⁾**

Los instrumentos, conocidos como **pruebas ocupacionales**, constituyen el elemento técnico fundamental del proceso de certificación, por cuanto mediante ellos se puede diagnosticar, en un período relativamente limitado, las competencias laborales que los trabajadores tienen en relación con los requerimientos de una función productiva, y determinar con base en ese diagnóstico, la capacitación complementaria que es necesario adquirir para desempeñar eficientemente un trabajo determinado.

Para que estas pruebas sean efectivamente instrumentos de diagnóstico, deben tener una **validez ocupacional** representada por el grado de adecuación de sus elementos a los requerimientos de calificaciones laborales.

¹¹ Las técnicas sobre elaboración y análisis de las pruebas ocupacionales, se presentan en forma detallada en el Manual didáctico sobre Certificación ocupacional que se transcribe en el capítulo siguiente.

Los requerimientos, expresados en términos de **elementos de competencia**, agrupados en **unidades**, constituyen la referencia esencial para diseñar el **componente práctico** de una prueba ocupacional, en tanto que los aspectos matemáticos, científicos y técnicos necesarios para comprender los principios básicos aplicados en el desempeño de las funciones de una ocupación, se evaluarán mediante una **prueba escrita** estructurada con base en las áreas de conocimiento deducidas del análisis de las actividades.

Estos instrumentos tienen como función esencial, proporcionar **evidencias** efectivas de la posesión de competencias laborales, en la medida en que ellas sean **válidas, auténticas, confiables, suficientes y actuales**.

Una evidencia será **válida** si presenta una clara relación con los criterios de desempeño establecidos; **auténtica** si inequívocamente corresponde al desempeño individual; **confiable** por cuanto el juicio emitido por distintos evaluadores en diferentes momentos es el mismo al estar basado exclusivamente en la apreciación objetiva del cumplimiento de los criterios de desempeño. La evidencia será **suficiente** cuando le permite al evaluador emitir un juicio válido y confiable del nivel de desempeño de un trabajador; y será **actual** cuando se refiere a una competencia que todavía puede demostrar.

Las evidencias que se utilicen para determinar las competencias laborales pueden provenir **directamente** del propio desempeño del trabajo, o **indirectamente** a través de información proporcionada por otros que han observado el trabajo de una persona en otras circunstancias.

La **evidencia directa** se produce como resultado del propio trabajo, y en la medida de lo posible, el proceso de certificación debe apoyarse en este tipo de evidencias que por estar basadas en lo que las personas han realizado en relación con los criterios de desempeño establecidos en las normas de competencia, poseen mayor grado de autenticidad y validez.

Estas evidencias directas presentan dos formas: **evidencias de desempeño y evidencias suplementarias**.

Las primeras pueden obtenerse por observación del trabajo real o mediante la ejecución de ejercicios prácticos, reales o didácticos, representativos de una función productiva y que permitan apreciar la totalidad de los criterios de desempeño establecidos.

Cuando la evidencia de desempeño no es suficiente para demostrar la competencia en forma integral, es necesario apoyarse en evidencias **suplementarias**, mediante las cuales se pueda constatar la capacidad de interpretar la información tecnológica y aplicar los conocimientos en la solución de situaciones específicas.

La **evidencia indirecta** se refiere al trabajo realizado en el pasado y en otras circunstancias, respecto del cual terceras personas describen, a su juicio, un comportamiento laboral. Esta información al no estar basada en criterios de desempeño normalizados, cuenta con una autenticidad y validez menores que la evidencia directa, por lo cual es considerada como evidencia secundaria.

Para el diagnóstico de las competencias laborales es preferible utilizar instrumentos que proporcionen evidencias directas, y específicamente evidencias de desempeño y de conocimientos. Por lo tanto, los instrumentos –o pruebas– están destinados a indagar estos dos aspectos de manera directa y aplicada.

Es así como las pruebas de conocimientos tecnológicos evalúan los aspectos matemáticos, científicos y técnicos necesarios para comprender los principios básicos aplicados en el desempeño de las funciones de un área ocupacional. En cambio, la pruebas de desempeño permiten determinar la posesión o carencia de las competencias operativas propias de una función productiva determinada.

En síntesis el contenido de las pruebas ocupacionales está íntimamente ligado con los requerimientos de una función productiva, y por lo tanto, su resultado nos indica las competencias tecnológicas y operativas que poseen los trabajadores para desempeñar, en forma inmediata, las funciones propias de su campo laboral, independientemente del proceso de aprendizaje seguido para adquirir dichas competencias.

- **EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

- **Evaluación del componente operativo**

La evaluación de las competencias laborales se realiza preferentemente a través de la **observación directa del desempeño en el lugar de trabajo**. Esta observación puede referirse ya sea a una actividad laboral representativa de un trabajo real, cuya ejecución permita constatar el dominio de la totalidad de los elementos de competencia constitutivos de esa actividad, o bien por medio de la apreciación del comportamiento durante la realización habitual de la función productiva correspondiente.

Para apreciar el rendimiento por una u otra forma, es necesario disponer de una **Guía de evaluación** en la que se describan, para cada elemento, los criterios de desempeño establecidos en la norma de competencia con el fin de que los distintos evaluadores emitan juicios uniformes respecto al cumplimiento o no de cada criterio.

Cuando la naturaleza del proceso operativo de la función objeto de la evaluación, requiere de un tiempo prolongado para su apreciación

integral, se recurre a la representación de trabajos reales consistentes en ejercicios para cuya realización sean necesarios los diversos elementos de competencia que forman parte de una función productiva.

Estos ejercicios están compuestos básicamente por tres elementos:

- Instrucciones claras sobre lo que el trabajador debe realizar, con las especificaciones precisas respecto a la forma como debe hacerlo, de tal manera que no haya dudas en cuanto al trabajo que se espera de él.
- La guía de evaluación específica para cada ejercicio, y
- El plano del ejercicio, cuando sea necesario, como es el caso de funciones del área metalmeccánica.

• **Evaluación del componente tecnológico**

Cuando a través de la observación del desempeño de una función por medio de ejercicios prácticos se puede apreciar la aplicación de los conocimientos relacionados con ella, no se justifica incluir en las **pruebas tecnológicas** los aspectos que pueden ser constatados durante la ejecución de los ejercicios, lo cual implica que estas pruebas deben limitarse exclusivamente a determinar la posesión de los conocimientos que no son susceptibles de evaluarse en forma práctica.

La evaluación del área tecnológica puede efectuarse a través de pruebas escritas cuidadosamente planificadas que permitan examinar la totalidad de los conocimientos exigidos, por medio de preguntas concretas que respondan a la naturaleza y al propósito del conocimiento que se pretende medir y cuyas respuestas se hayan determinado previamente para disminuir el juicio subjetivo de los evaluadores. Estas características son las que permiten calificarlas como **pruebas objetivas** en comparación con las pruebas de ensayo que, tanto en su formulación como en su interpretación interviene en mayor grado el juicio subjetivo.

Por lo tanto, es aconsejable utilizar **pruebas objetivas** con preguntas de opción múltiple, cuyo enunciado esté referido a aspectos esenciales del área de conocimientos que se desea evaluar y sus opciones se formulen como diferentes posibilidades de respuesta, de las cuales una sola corresponda a la solución de la situación planteada. Como el dominio cognoscitivo se apoya, entre otros factores, en la evocación o el reconocimiento, en la comprensión y en la aplicación del conocimiento, las preguntas deben orientarse a medir uno u otro de estos factores según la naturaleza del aspecto que quiera medirse.

Las preguntas de **evocación** son necesarias cuando lo que se espera de una persona es que recuerde o identifique la información que obtuvo en el aprendizaje. Las de **comprensión** miden la capacidad para enten-

der la información suministrada y hacer uso de ella, y las de **aplicación** permiten apreciar la utilización de los conocimientos en situaciones específicas.

Dentro de este esquema clasificatorio, las distintas categorías están organizadas jerárquicamente: para comprender se requiere recordar ideas, materiales o fenómenos, y para aplicar es necesario comprender el método, la teoría, el principio o la abstracción que debe emplearse. Mediante preguntas de comprensión se demuestra la capacidad de manejar la abstracción; en cambio, cuando las preguntas miden la aplicación, se comprueba que la abstracción se usa correctamente. La aplicación es pues, la capacidad para emplear, en situaciones nuevas, los principios de las ciencias, sus postulados, las teorías u otras abstracciones.

Aunque en ocasiones es necesario disponer de preguntas de evocación según el propósito de lo que se requiere evaluar, es más apropiado emplear preguntas de comprensión por cuanto para resolverlas se necesita la información, y más aún de aplicación ya que una persona al aplicar los conocimientos utiliza la evocación y la comprensión sin necesidad de demostrar cómo usarlas.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El propósito de la evaluación de competencias laborales es emitir juicios en función de las exigencias cualitativas del trabajo, y no otros que por el tratamiento inapropiado de la información conduzcan a interpretaciones que no reflejen la situación de los trabajadores con respecto a la posesión de conocimientos y desempeño laboral.

El tratamiento inapropiado de la información se refiere específicamente al hecho de considerar los promedios del rendimiento como indicadores de aptitud profesional, por una parte, y por otra, a analizar el rendimiento individual en función de los resultados del grupo.

En ambos casos, las interpretaciones que con base en esas medidas se hacen, no representan la situación de los trabajadores en relación con los propósitos establecidos.

Es así como, al promediar el rendimiento no estamos reconociendo la competencia real de los trabajadores, por cuanto si una persona, en un momento determinado, obtuvo una evaluación baja por desconocimiento de un tema o por la falta de habilidad para realizar una tarea, pero que como consecuencia de la formación superó tales carencias, posee realmente los conocimientos y las destrezas adquiridas, y no las posee a “medias”, como sería la interpretación que se haría de una situación si se calculara el promedio de las dos evaluaciones.

Por otra parte, como la evaluación es un proceso que contribuye a alcanzar los objetivos establecidos, su interpretación debe hacerse por comparación entre lo que la persona sabe y lo que debe saber, o sea las calificaciones ocupacionales que posee, en relación con las que exige una ocupación determinada. Si el rendimiento individual se interpreta en función del grupo al cual pertenece, podremos saber cómo se comporta una persona respecto a ese grupo, pero no cuál es el grado de conocimientos que ella realmente posee, ya que si forma parte de un grupo de bajo nivel, su rendimiento será alto, y en el caso contrario, su rendimiento comparativo será bajo. En consecuencia, la interpretación debe ser individual y no con relación a grupos.

Además, por ser el propósito fundamental del proceso de certificación lograr que los trabajadores alcancen el nivel de competencia laboral exigido por la actividad productiva, la evaluación es una herramienta que contribuye a este propósito, si su enfoque es formativo, en lugar de utilizarse únicamente para detectar deficiencias.

A manera de conclusión se puede precisar que las pruebas ocupacionales son básicamente **pruebas de diagnóstico**, o sea que ellas tienen como propósito conocer el dominio que un trabajador tiene de las distintas actividades que componen una función productiva y los conocimientos tecnológicos que posee para realizarlas, y como ocurre en la mayoría de los casos, sus carencias o limitaciones tanto en la parte operativa como en la tecnológica. En otras palabras, la prueba ocupacional nos permite comparar la calificaciones laborales que tiene un trabajador con los requerimientos de la ocupación a la que aspira certificarse. Por lo tanto, el resultado que un trabajador obtenga en estas pruebas no puede compararse con el obtenido por los demás trabajadores, sino con el trabajo mismo, o sea que la evaluación consiste en especificar los aspectos que el trabajador conoce y aquellos que desconoce, lo que conducirá a expedirle el certificado correspondiente si se comprueba que domina la totalidad de los elementos de competencia exigidos y conoce la tecnología aplicada propia de ese campo ocupacional, o a orientar su capacitación en aquellos aspectos que demostró no dominar, y son necesarios para desempeñar satisfactoriamente el trabajo.

En consecuencia, el resultado de una prueba ocupacional no se expresa cuantitativamente diciendo, por ejemplo, que un determinado trabajador obtuvo el 60% o el 70% en la prueba práctica y el 50% o el 80% en la de conocimientos tecnológicos. Esta expresión porcentual de los resultados nos dice muy poco respecto de la competencia laboral de un trabajador, pues sólo sabríamos que conoce una parte de lo que la ocupación exige. Si esta parte fuera significativamente grande, 80% por ejem-

plo, y otorgáramos el certificado con esta referencia cuantitativa, correríamos el riesgo de certificar a una persona que desconoce una parte de la ocupación que puede ser fundamental para su desempeño. Asimismo, dos personas que obtengan el mismo resultado porcentual, pueden ser diferentes respecto a las competencias requeridas ya que sus carencias pueden corresponder a distintos elementos de competencia operativa o tecnológica. Si se certificara a ambos con base en este rendimiento expresado en porcentajes, estaríamos certificando competencias distintas. En síntesis, el resultado de una prueba ocupacional es el perfil del trabajador en comparación con el perfil de competencias de la función productiva o de la ocupación, y nos indica, como ya se dijo, lo que un trabajador sabe respecto a lo que debe saber, y lo que sabe hacer respecto a lo que debe saber hacer.

Este perfil nos proporciona los elementos necesarios para tomar la decisión de:

- Certificar la competencia laboral del trabajador, si su perfil se adecua a la norma de competencia de la función productiva.
- Orientar su capacitación en aquellos aspectos en los que demostró que desconocía la tecnología apropiada o no ejecutaba correctamente algunas actividades o elementos fundamentales del proceso de trabajo. Una vez que el trabajador demuestre que superó tales carencias, se le expedirá el certificado correspondiente a la unidad de competencia, si esta corresponde a una salida ocupacional real, o a la ocupación o función productiva como un todo.

Las pruebas ocupacionales son instrumentos de diagnóstico que permiten apreciar las competencias técnicas, metodológicas, operativas y comportamentales requeridas por las funciones productivas.

IV. SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

La normalización de las diferentes situaciones en que se encuentran los trabajadores en relación con su nivel de calificación, se puede llevar a cabo mediante un proceso por el cual se reconozca formalmente la competencia laboral que ellos poseen para desempeñar las funciones propias de las ocupaciones, independientemente de la forma cómo han adquirido sus habilidades y conocimientos.

Este proceso, conocido como “certificación de competencias”, tiene dos dimensiones: una de carácter legal y otra de carácter técnico, necesari-

riamente complementarias. La primera se refiere al reconocimiento institucional de las competencias laborales que poseen los trabajadores, y la segunda, a la planificación, diseño y aplicación de los instrumentos de evaluación y a la interpretación de sus resultados.

La institucionalización de la certificación de competencias debe entenderse en términos amplios, como el proceso que conduce a crear o poner en funcionamiento servicios oficiales encargados de otorgar el reconocimiento formal de las competencias laborales de los trabajadores, o la delegación de esta potestad, en forma genérica, a otros organismos que posean las condiciones técnicas y administrativas para hacerlo. En términos más restringidos, es el proceso a través del cual se asignan facultades de certificar a servicios ya existentes, o que hasta el momento no tienen esas funciones expresamente establecidas.

Los resultados esperados de la institucionalización de la certificación de competencias dependen en gran medida de la idoneidad del sistema de evaluación. Esto es, solamente cuando todo el proceso técnico, desde el análisis del trabajo y la elaboración de los instrumentos de evaluación, hasta su administración e interpretación de los resultados, alcance un nivel razonable de eficacia y logre el reconocimiento y aceptación del mundo del trabajo, la certificación de competencias laborales puede desempeñar el papel que se le atribuye.

Los fundamentos para este reconocimiento y aceptación se apoyan en el hecho de que, a diferencia de los **certificados de trabajo** otorgados por los empleadores sobre el tiempo de servicios y la naturaleza del trabajo desempeñado, y los **certificados de formación** que no son accesibles a todos los trabajadores que poseen efectivamente calificaciones ocupacionales, sino a ciertos grupos de ellos, la **certificación de competencias laborales**, al desentenderse del proceso por medio del cual los conocimientos y habilidades se adquirieron, abre las puertas para que el reconocimiento formal de las competencias laborales pueda ser considerado como un **derecho de todo trabajador**.

En tal sentido y debido a su concepción, la certificación de competencias pretende tener un reconocimiento universal; es decir, aspira a que sea aceptada por los empleadores, por los servicios de empleo, por el Estado y por otras instituciones públicas y privadas; e incluso por otros Estados, contribuyendo en este último caso, a la integración subregional o regional.

Asimismo, podría decirse que junto al **derecho al reconocimiento formal de las competencias laborales**, la institucionalización de la certificación tiende a materializar el derecho que tiene todo trabajador, a nivel individual, a superar su calificación y a volverse apto para desem-

peñar ocupaciones más convenientes, lo cual equivale al **derecho a la promoción** en un sentido amplio, que comprende el ascenso a puestos jerárquicos, el progreso profesional que implica el desempeño de empleos que exigen calificaciones superiores, y los traslados a empleos mejores y más bien remunerados, aunque tales traslados no representen el paso a una categoría superior.

Parece aconsejable, al emprender la tarea de la institucionalización de la certificación, que la legislación se oriente de manera fundamental hacia el objetivo primordial del sistema, que es, en último término, posibilitar a los trabajadores hacer efectivo el derecho a la promoción profesional. Los demás beneficios de la certificación se obtendrán como una consecuencia del proceso seguido para lograrla, y es así como al estar integrada con los sistemas de educación y de formación profesional, tendrá sus efectos sobre la calidad, la eficiencia y la efectividad de los programas formativos.

Igualmente, las ventajas que pueda traer para las empresas o para la comunidad el uso más racional de la mano de obra calificada, y la información estadística sobre su disponibilidad, son consecuencias convenientes de la aplicación del sistema, pero no deben desviar la atención del propósito de justicia social que caracteriza la certificación de competencias laborales.

La aceptación y confiabilidad de un programa de esta naturaleza por parte de los beneficiarios directos, depende de manera primordial del propio prestigio que, por su eficiencia y eficacia, sepa ganarse el proceso de certificación. Por lo tanto, no es suficiente, y en ocasiones no es lo más importante, instituir por ley la obligatoriedad del reconocimiento de las competencias laborales, si no existe la convicción y la constatación de la bondad del sistema. En consecuencia, los servicios encargados de determinar y reconocer las competencias, deben velar para que el proceso de certificación cumpla con los requerimientos técnicos indispensables. Esto es, que se evalúe efectivamente lo que el mundo del trabajo exige, de tal manera que se satisfagan las expectativas empresariales y que cada persona que sea acreditada para desempeñar una función productiva, lo haga satisfactoriamente. Solo de esta manera se acreditará el sistema, y la instancia para la institucionalización por las vías legales tendría menores obstáculos.

El factor de prestigio como argumento de convicción, permite sugerir la implantación paulatina de la certificación. El pretender abarcar desde un principio todas las áreas ocupacionales de los distintos sectores económicos, significaría postergar el comienzo del proceso por muchos años, hasta tanto se disponga de los estudios cualitativos del traba-

jo, de las normas de competencia y de los instrumentos de diagnóstico, para la totalidad de las funciones productivas.

Esto no implica, debido a que la carencia del certificado no es impedimento para ejercer un trabajo, que se esté limitando de ninguna manera “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”.⁽¹²⁾

De manera consecuente con su propósito general, la certificación deberá estar dirigida a todas las personas empleadas, subempleadas y desempleadas, que posean experiencia y conocimientos en determinada área ocupacional, pero que carecen de un certificado que acredite la posesión de sus competencias. Teóricamente, al menos, el derecho al reconocimiento de las competencias laborales no excluye a ninguna persona que haya desempeñado o desempeñe puestos pertenecientes a ocupaciones de los distintos sectores económicos y de diferentes niveles.

La certificación no debería negarse a quien demuestre llenar los requerimientos resultantes del análisis cualitativo del trabajo, ni privar a quien presente carencias, de la posibilidad de subsanarlas para alcanzar los niveles de calificación exigidos. No obstante la complejidad del proceso técnico, sobre todo si se tiene la pretensión de poner en funcionamiento el sistema de manera simultánea para todas las actividades económicas, es una tarea larga y por lo tanto parece aconsejable recomendar que se inicie el proceso de certificación en aquellos campos en los cuales se favorezca un mayor número de personas. Su implantación gradual se fundamenta en el hecho de que la certificación pertenece a esa clase de estructuras que pueden funcionar sin que se haya concluido totalmente su organización técnica y legal, y además porque al implantarla de esta manera, se revelan sus verdaderos objetivos y sus ventajas, promoviendo así una mejor aceptación para las demás áreas ocupacionales y sectores productivos.

De acuerdo con estas consideraciones es pertinente sugerir que la organización y el desarrollo de un sistema de certificación de competencias laborales se apoye en una estructura funcional que comprenda al menos un **cuerpo gestor** y dos instancias, una de **investigación** y otra **operativa**.

• El **cuerpo gestor**, integrado con representación del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, será el ente rector del sistema, y

¹² Concepto expresado en el inciso primero del artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por las Naciones Unidas en 1996.

como tal es el responsable directo de su implantación y funcionamiento, en virtud de lo cual tendría entre sus atribuciones fundamentales:

- Fijar las políticas y definir los alcances y las prioridades para la implementación de la certificación, así como asignar los recursos necesarios para su aplicación.
- Establecer los lineamientos conceptuales, metodológicos, técnicos, estratégicos y operativos que regirán el funcionamiento del proceso de certificación.
- Promover entre los sectores empresarial y de trabajadores, los propósitos y resultados esperados de la institucionalización del sistema, y fomentar la participación de ellos en el desarrollo de las distintas fases del proceso.
- Aprobar las normas de competencia laboral relativas a las diferentes funciones productivas.
- Acreditar organismos representativos de los trabajadores y de los empresarios que se ocupen del análisis cualitativo del trabajo, así como de aquellos que cumplan con la función de evaluación y de certificación de competencias laborales.
- Asesorar a los organismos de investigación, de certificación y de evaluación en aspectos metodológicos, técnicos y procedimentales, con el propósito de que cumplan con las funciones que le fueron delegadas, de acuerdo con las normas establecidas.
- Constituir un banco nacional de estructuras y de elementos de pruebas ocupacionales compuesto por ejercicios de desempeño y preguntas de tecnología, debidamente clasificados. Las estructuras serán la referencia obligatoria para el diseño de los instrumentos de evaluación, y los elementos prácticos y tecnológicos servirán de insumos para su elaboración.
- Proporcionar a las instituciones educativas y de formación profesional, información relativa a las normas de competencia laboral, a fin de que estas sirvan de referencia para la formulación de programas que respondan a las necesidades de la población y de los sectores productivos.
- Establecer la coordinación con entidades educativas y de formación con el fin de ofrecer a los destinatarios del proceso de certificación la oportunidad de subsanar las carencias detectadas a través del diagnóstico de sus calificaciones laborales.
 - En la **instancia de investigación** participan representantes calificados de los empresarios y de los trabajadores, constituidos en **comités sectoriales**, acreditados por el ente rector del sistema, con el propósito de:

- Elaborar proyectos de normas de competencia laboral de carácter nacional, con base en el análisis cualitativo del área ocupacional o del sector económico al cual pertenecen y proponerlos al organismo rector para su aprobación.
- Actualizar el contenido y las exigencias de las normas en función de los cambios que se generen en los procesos productivos.
- Establecer, para las distintas funciones productivas, la estructura de los instrumentos de evaluación de las competencias, con el propósito de lograr que las pruebas ocupacionales que elaboren los diferentes organismos de certificación, permitan apreciar de manera objetiva y segura las competencias establecidas en la norma, utilizando los mismos criterios de desempeño.
- Asesorar a los organismos de certificación en la elaboración, aplicación, interpretación y análisis de las pruebas ocupacionales, con el fin de que el resultado del proceso de evaluación permita diagnosticar con certeza las competencias laborales de los trabajadores.
 - La **instancia operativa** está relacionada directamente con el proceso de medición, diagnóstico y reconocimiento de las competencias laborales, el cual es desarrollado por **organismos de certificación** acreditados por el cuerpo gestor en la medida en que cuenten con los recursos humanos, técnicos y logísticos necesarios para elaborar y aplicar instrumentos de evaluación. Cuando estos organismos no dispongan de los recursos ni de la infraestructura apropiada para cumplir esta función o para cubrir la totalidad de la demanda, podrían apoyarse en **centros de evaluación** o en **evaluadores independientes** para que en su representación lleven a cabo la evaluación ajustándose a los requerimientos y criterios establecidos en la norma de competencia y a las especificaciones técnicas indicadas en las estructuras de las pruebas ocupacionales.

Concretamente, los organismos de certificación se ocuparían de:
- Elaborar los instrumentos de evaluación con base en las estructuras de prueba definidas por los comités sectoriales y aprobadas por el cuerpo gestor, y realizar los estudios que conduzcan a la validación de ellos.
- Aplicar los instrumentos de evaluación prácticos y tecnológicos y definir, con base en sus resultados, el diagnóstico de las competencias que poseen los trabajadores y de las carencias que presentan.
- Orientar a los trabajadores respecto a la capacitación complementaria que ellos requieran para alcanzar el nivel de desempeño exigido y ofrecerles, cuando estén en condiciones de hacerlo, las acciones formativas correspondientes, o en su defecto coordinar esta acción con otras instituciones de formación.

- Otorgar, cuando proceda, y por delegación expresa del cuerpo gestor, el certificado de competencia laboral en función de los requerimientos definidos en la norma de competencia respectiva.
- Colaborar en la constitución del banco nacional de elementos de pruebas ocupacionales, al proporcionar al grupo gestor las pruebas prácticas de desempeño y las preguntas de tecnología elaboradas por ellos, debidamente clasificadas de acuerdo con la estructura de prueba correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Agudelo Mejía, S. *Certificación ocupacional, manual didáctico*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1993. 145p.
- . *Doce temas de formación*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1993. 126p.
- . *Terminología básica de la formación profesional*. 2° ed. rev. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1993. 85p.
- Barbagelata, H.-H. *La institucionalización de la certificación y la promoción de los trabajadores*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1979. 89p. Estudios y monografías, 48
- CINTERFOR/OIT. *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo, 1997. 262p.
- CONOCER. *Sistema normalizado y de certificación de competencia laboral*. México, 1997. 41p.
- . *Diseño y elaboración de normas técnicas de competencia laboral (Regla general)*. México, 1996. 11p.
- Formación Profesional*. Las competencias: el concepto y la realidad. Berlín, CEDEFOP. n.1, 1994.
- Mertens, L. *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996. 119p.