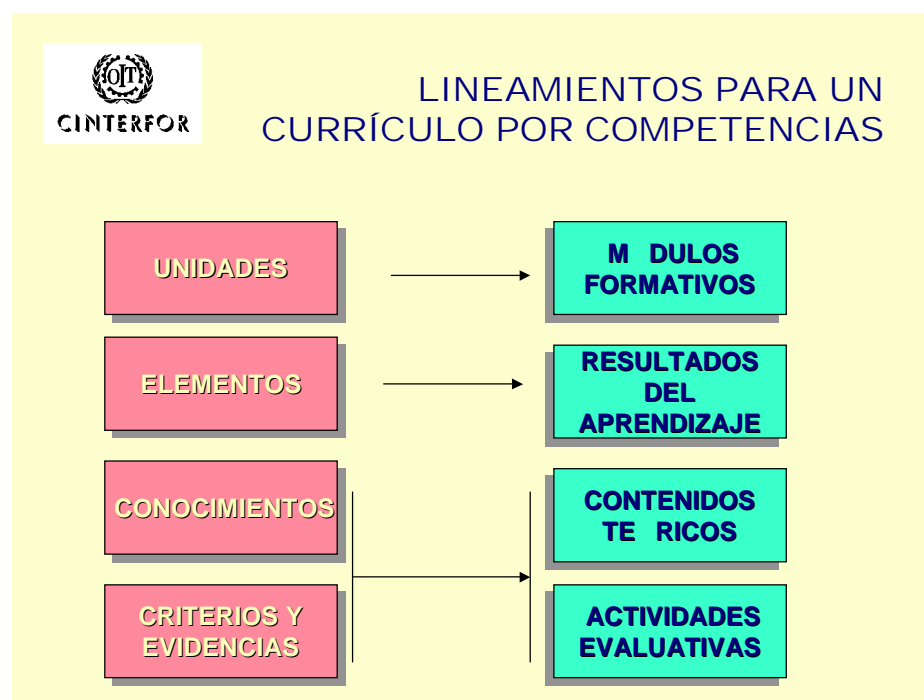


LA FORMACIÓN Y LOS SISTEMAS NACIONALES DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

Habíamos definido la formación basada en competencias como el proceso de enseñanza/aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo, habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes.

En términos concretos, es la formación que se orienta al desarrollo de competencias aplicables en los contextos laborales en que se desempeñan las personas. Por esta razón, suele tomar en cuenta los perfiles de competencia definidos en la fase de identificación de competencias. Recordemos que al utilizar el análisis funcional se definían unidades de competencia y elementos de competencia. La mayoría de los programas que se inspiran en el análisis funcional, elaboran los currículos de formación haciendo la equivalencia que se muestra en el gráfico siguiente:



No necesariamente una unidad de formación debe corresponder a un módulo, en ocasiones la complejidad de la unidad amerita construir hasta dos módulos de formación. Pero el currículo tendrá una excelente referencia en los elementos de competencia para señalar los resultados esperados del proceso formativo. Del mismo modo, los criterios de desempeño y las evidencias de desempeño dan muchas luces para el diseño de las actividades de evaluación.

Desafíos para la formación ante la competencia laboral

El desafío actual para la formación es cambiar sus esquemas tradicionalmente centrados en puestos de trabajo y en el desarrollo de habilidades y destrezas, hacia un enfoque que facilite la generación de competencias clave en los participantes y, además, les transfiera los conocimientos de base necesarios para su posterior ejercicio laboral.

La filosofía de la formación por competencias tiene dos características fundamentales: la primera radica en su concepción sobre el papel del formador, y la segunda en la utilización de medios didácticos variados y la creación de un ambiente educativo favorable al desarrollo de competencias.

El papel del formador en la formación por competencias

Fundamentalmente cambia de un rol pasivo para un rol activo. El participante conoce los objetivos del programa de formación y tiene a su disposición una serie de ofertas formativas que le conducen a alcanzar las competencias definidas en el perfil deseado.

En este caso se hace realidad el planteamiento de la formación continua. Es decir, una formación al alcance de las personas a lo largo de su vida. La formación por competencias facilita el ingreso y reingreso de la persona a procesos formativos según su ritmo y necesidades de adquisición de nuevas competencias.

La formación a lo largo de la vida se requiere por la necesidad de mantener la competitividad en un mundo de cambios vertiginosos, por la rápida obsolescencia de los conocimientos y la valorización de los saberes aplicados al trabajo y, finalmente porque es una excelente herramienta de inclusión social.

La formación por competencias, además de facilitar la permanente actualización y la autonomía del trabajador sobre su proceso formativo, reviste un carácter de formación de base amplia, que apoya el desarrollo de competencias genéricas y que, por tanto, facilita la empleabilidad en un contexto de rápidos cambios.

Formar para la empleabilidad en el actual contexto significa:

- ✍ **Fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren su inserción laboral mediante el desarrollo de competencias clave que disminuyan el riesgo de la obsolescencia, y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad.**
- ✍ **Formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser.**
- ✍ **Apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos y valoren sus habilidades y saberes, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Incluye que la formación y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y posibilidades, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos como masculinos o femeninos e instrumentando mecanismos para la búsqueda y/o generación de trabajo.**

Fuente: Formación para el trabajo decente. Cinterfor. 2001

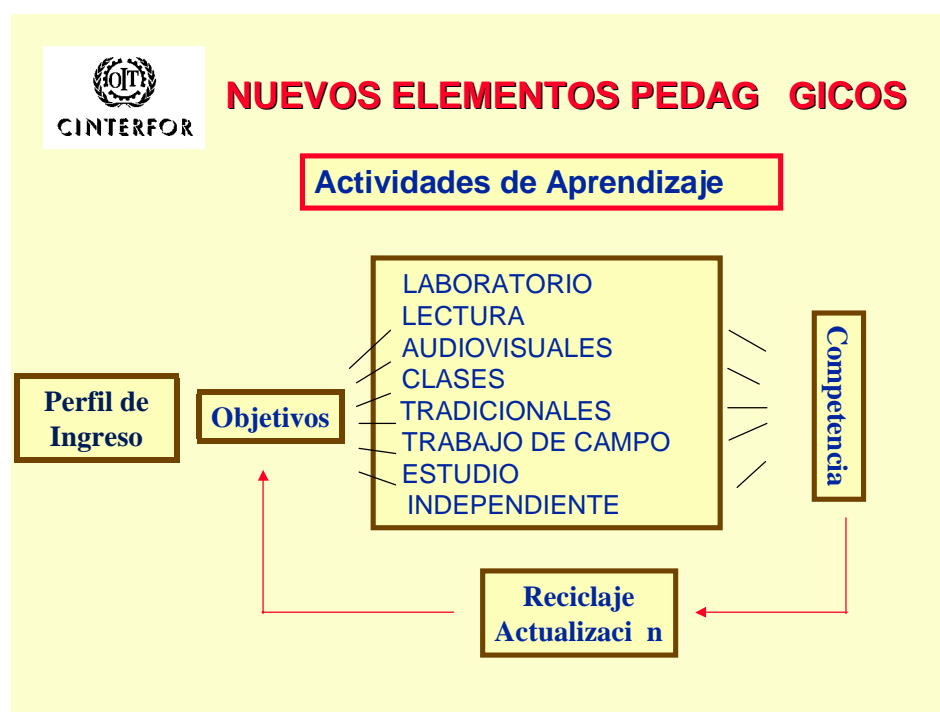
Uso de medios didácticos variados en un ambiente favorable a la generación de competencias

Este es un desafío crucial para la generación de programas de formación que permitan hacer realidad competencias clave como la comunicación, el trabajo en equipo, la iniciativa, la interpretación de información y la solución de problemas.

Tradicionalmente, el proceso formativo se centró en el papel del docente y en el uso de aulas y talleres con creciente aplicación de

medios como los videos, cintas de audio, cartillas autoformativas, etc.

Hoy en día, la creciente autonomía para el trabajador y su necesidad de acceder a la formación en condiciones de tiempo y lugar más flexibles, exigen una mayor utilización de medios de formación que no necesariamente se escenifiquen de manera presencial en el aula. El participante en los programas tendrá la opción de buscar información, trabajar en grupo para resolver problemas planteados en el currículo, proponerse y alcanzar sus propios objetivos de aprendizaje.



Al efecto, la formación debe brindar la mejor variedad posible de recursos y medios de aprendizaje que permitan al trabajador incluso autogestionar su ritmo de avance en la consecución de los objetivos establecidos para las competencias requeridas.

La formación por competencias y las relaciones laborales

La valorización del trabajo y de los saberes incorporados en las personas es una de las características de la sociedad del conocimiento. De hecho, en estas condiciones, la adquisición de saberes adquiere una crucial importancia como medio de mejoramiento de la productividad, pero también como característica del trabajo.

El tema de la formación desde este punto de vista, llama la atención a empleadores y trabajadores. A los primeros, por la vía de mejorar la aplicación de capacidades a los procesos de trabajo; a los segundos, por su innegable valor dentro del acervo de capacidades ganadas y reconocidas durante el ejercicio del trabajo.

Es así como el tema de la formación adquiere una importancia compartida por trabajadores y empleadores lo cual hace que se faciliten mecanismos de diálogo a favor de la creación de sistemas para la adquisición, desarrollo y actualización de competencias. Ello se refuerza también con el reconocimiento del derecho a la formación profesional.

El derecho a la formación profesional

Ha sido reconocido e institucionalizado dentro del sistema de derechos humanos fundamentales a través de las normas internacionales universales, regionales o comunitarias sobre derechos humanos, así como las normas internacionales del trabajo y también las constituciones nacionales.

“La educación y la formación constituyen un derecho para todos” fue establecido en la Resolución sobre Desarrollo de Recursos Humanos adoptada en la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Fuente: Formación para el trabajo decente. Cinterfor. 2001

Los sistemas de formación basada en competencias

La formación guarda nexos con las oportunidades de acceso al empleo, con la productividad y competitividad económicas, y con las preocupaciones nacionales que tienen que ver con el diseño de políticas activas de empleo.

Desde una perspectiva nacional, los esfuerzos y recursos dedicados a la formación son más productivos en tanto más contribuyan a generar un talento humano competente. Pero tradicionalmente, las acciones de formación se definen en los países desde diferentes instancias; por ejemplo, desde instituciones nacionales, organismos de capacitación privados, escuelas de capacitación y educación media técnica de los Ministerios de Educación, entre otras.

Si todos esos recursos y esfuerzos no se coordinan y cada uno realiza por separado su esfuerzo, sin una conexión que construya un ciclo formativo para el trabajador, no habrán señales claras sobre el verdadero valor de los conocimientos y se entrará en una verdadera “jungla” de certificaciones, períodos educativos, equivalencias y desconexiones.

Por esta razón, muchos países están intentando diseñar sistemas nacionales de formación y certificación.

Un sistema de formación y certificación de competencias es un arreglo organizacional en el que diferentes actores (usualmente empresarios, trabajadores, instituciones de formación y sector gobierno) elaboran las reglas para optimizar la identificación de competencias, su normalización, formación y certificación.

El sistema puede abarcar también el diseño de un marco nacional para la formación que establezca los diferentes niveles educativos y las opciones educativas desde los primeros años de la educación y a lo largo de la vida; sus equivalencias y sus conexiones; de modo que se facilite a los trabajadores una oferta de formación permanente.

Para los trabajadores la ventaja de un sistema tal es que les permite construir un itinerario ocupacional de acuerdo con su vida laboral y a la vez complementa los diferentes momentos de la formación y la vida laboral, reconociendo incluso las competencias desarrolladas como resultado de la experiencia.

Un sistema de certificación tiene dos componentes: el institucional y técnico.¹

El componente institucional está conformado por los diferentes actores que, en distintos niveles, cumplen roles de acción para el sistema. El componente técnico se integra por los diferentes procesos a desarrollar en el proceso de certificación.

¹ Basado en: Vargas, Fernando. Algunas apreciaciones alternativas para un sistema de certificación ocupacional. Cinterfor/OIT. 1999.

Componentes Institucionales de un Sistema de Certificación:

Se distinguen tres niveles: La dirección del sistema, el nivel ejecutivo sectorial y el nivel operativo. La dirección del sistema tiene a su

cargo la elaboración de la base institucional, esto es, las leyes o decretos que generan el marco de funcionamiento. Previamente, el nivel directivo genera los acuerdos necesarios para establecer la estructura del sistema. Una vez alcanzados estos acuerdos, se procede a darles fuerza de ley.

El nivel de dirección está conformado por actores representativos del sector laboral, empresarial y gubernamental. Ellos se ponen de acuerdo sobre el concepto de certificación a desarrollar, los procedimientos para la certificación, quienes y cómo pueden hacerlo. Es un nivel en el que se precisa manejar variables como la legitimidad y la representatividad del sistema.

El nivel sectorial está conformado por organismos ejecutivos, fundamentalmente de empresarios y trabajadores de un sector ocupacional específico. En este nivel se llevan a cabo los procesos de identificación de competencias y la elaboración de las normas de desempeño sobre las cuales se certifica.

Las normas de competencia elaboradas quedan contempladas dentro del arreglo estructural que se haya logrado hacer en el nivel directivo. Las normas pueden adquirir el carácter de bien público y ponerse al alcance de otras empresas en otras regiones, o para apoyar la búsqueda de empleo, o para que los trabajadores actualicen sus currículos en las entidades capacitadoras.

El diseño y elaboración de una base de datos sistematizada para la consulta pública es deseable y un producto de alta utilidad.

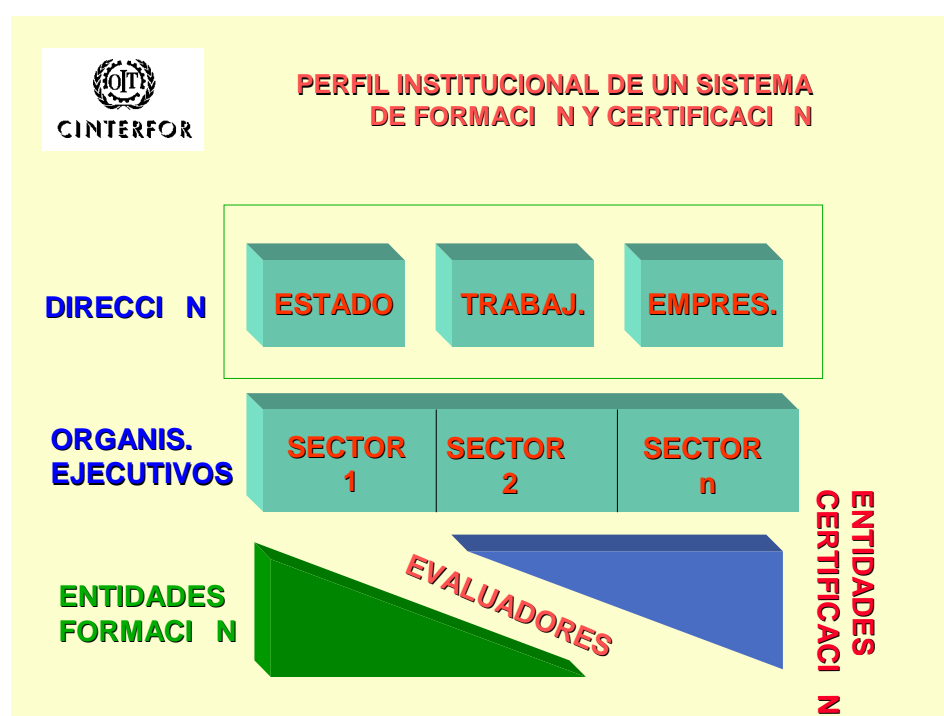
El nivel operativo, por su parte, incluye las instituciones dedicadas a la certificación y a la formación de los candidatos a certificación.

Las **instituciones formadoras** desarrollan sus currículos a partir de las normas de desempeño establecidas e institucionalizadas. Los grupos sectoriales facilitan sus normas para el desarrollo de los currículos. Hay que aclarar que esta parte admite variaciones; por ejemplo, que los organismos sectoriales contraten la elaboración de currículos y “vendan” el derecho a utilizar las normas y los currículos. O que los organismos sectoriales solo “vendan” las normas y no desarrollen currículos. O que no las vendan sino que las pongan a disposición de entidades capacitadoras con algún criterio de idoneidad, o simplemente de manera abierta sin ningún criterio de selección. Una u otra opción depende de la viabilidad política y

de la factibilidad de que cierto modelo pueda prosperar habida cuenta de las características del entorno local.

Las **entidades certificadoras** se encargan de establecer si un trabajador aspirante a la certificación es o no competente. Para esto desarrollan instrumentos de evaluación. Las entidades certificadoras pueden ser organismos de alta calidad y base técnica especialmente creados para tal fin –en cuyo caso se financian cobrando una tarifa por cada certificado emitido- o entidades existentes que se especialicen en tal función. En cualquier caso, hay que estudiar detenidamente la mejor opción.

También se suele discutir el criterio según el cual quien ejecuta la formación no es el mismo que quien hace la certificación ocupacional. Este es un concepto desarrollado en la mayoría de sistemas normalizados como base del aseguramiento de la calidad y con una lógica institucional arraigada en la cultura local. En el caso de nuestros países, se requeriría que sea acogido por los actores para que sea válido. El concepto de aseguramiento de la calidad y transparencia del sistema, que los países como Inglaterra ven ejemplificado en la separación institucional de funciones, puede generar un costoso arreglo institucional que no sea funcional a las necesidades locales y cuyas bases de funcionamiento no encuentren una sólida legitimidad frente a los roles de las instituciones educativas o formadoras ya establecidas.



En nuestro concepto se debería preservar el criterio de certificar con un claro criterio de independencia de la formación; esto dota de mayor transparencia a la evaluación y aclara mucho más el concepto de certificación, diferenciándolo de la titulación que se suele dar al terminar una acción formativa. Además, facilita cumplir con aquel principio, según el cual se certifica sin importar dónde y cómo se aprendió. Pero ello no implica que el organismo certificador tenga que ser una entidad diferente a aquella en la que se dio la formación. La función certificadora debe cumplir con principios de calidad e idoneidad que aseguren la confiabilidad y validez del certificado en el mercado; ese criterio no se crea exclusivamente organizando nuevas instituciones, puede lograrse especializando funciones dentro de las instituciones y dotándolas de mecanismos de verificación y aseguramiento de calidad.

Componentes técnicos de un Sistema de Certificación

Como se ha visto en el presente manual, el primer proceso técnico es el de la identificación de competencias. Al efecto se dispone de un variado grupo de metodologías que fueron descritas en el Capítulo 4.

Una vez **identificados los contenidos** ocupacionales de acuerdo con la opción metodológica escogida, se formalizan las descripciones de tales contenidos en un sistema de normas de competencia. Este proceso permite armar un banco de normas que resulta muy útil para ejercicios posteriores en otros sectores.

Luego, en la **elaboración de currículos**, se debe contar también con una perspectiva pedagógica que facilite la aplicación de criterios como la modularización, la formación individualizada y flexible, la utilización de los nuevos medios pedagógicos (CDs, Internet, Televisión, programas, simuladores), así como también la utilización de técnicas de aprendizaje basadas en la solución de problemas y en la práctica laboral.

La ejecución de los **procesos formativos** basados en las normas y currículos diseñados será mucho más relevante para el proceso ulterior de certificación ocupacional. Es en este momento en el que se establece, con base en **instrumentos de evaluación**, la correspondencia entre el desempeño laboral del candidato al certificado y la norma de desempeño (o competencia) establecida. El resultado será un certificado expedido o la prescripción de acciones formativas de refuerzo cuando el candidato aún no es competente.

En la definición de un sistema de formación también se incluyen elementos como la prescripción de los diferentes caminos educativos y las equivalencias y “pasarelas” o conexiones entre la formación profesional y la educación formal. Como se mencionó en páginas anteriores, esta es la mejor manera de hacer realidad el concepto de formación a lo largo de la vida.

En conclusión, los componentes técnicos del sistema están conformados por los instrumentos, metodologías y procesos empleados para responder las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se identifican las competencias?
- ¿Cómo se adquieren las competencias?
- ¿Cómo se demuestran las competencias?
- ¿Cómo se certifican las competencias?

CONCLUSIONES

- ✍ **La formación basada en competencias está orientada hacia el desempeño en el trabajo, pero también hacia el desarrollo de competencias clave para la empleabilidad. Ello se puede lograr poniendo en juego estrategias pedagógicas y combinando diferentes materiales y recursos didácticos.**
- ✍ **La importancia creciente concedida a la valorización del saber aplicado al trabajo, hace que la formación se coloque en el eje de las estrategias de productividad y competitividad, de igualdad de oportunidades y como factor principal en la definición de políticas activas de empleo orientadas a favorecer la inserción laboral de los grupos más vulnerables.**
- ✍ **También se hace evidente el reconocimiento del derecho a la formación profesional como parte del elenco de derechos humanos. Este ha sido ratificado en la recomendación sobre recursos humanos de la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en el año 2000.**
- ✍ **El concepto de trabajo decente también tiene que ver con la formación profesional. Se puede decir que no hay trabajo decente sin una formación de calidad, accesible y actualizada.**
- ✍ **Ante la importancia de la formación en los ámbitos económico, educativo, laboral y social, muchos países han diseñado mecanismos institucionales**

de coordinación de las diferentes instancias formativas. Estos son conocidos como sistemas nacionales de formación y certificación de competencias.

- ✍ **Los sistemas nacionales facilitan la articulación de los intereses de empresarios, trabajadores y sector gobierno en la ejecución de las acciones de identificación, normalización, formación y certificación de competencia laboral. También conforman un marco de referencia nacional para comunicar y articular las diferentes vías de progresión académica y formativa para el ciudadano a lo largo de su vida.**

A MODO DE CIERRE

En este punto damos por terminado el presente manual. Esperamos que sus diferentes capítulos hayan cumplido el objetivo propuesto así como también, que sea una base para la generación de conceptos y para mejorar la disponibilidad de recursos conceptuales y técnicos sobre la materia en la región.

A tal fin, dadas las ventajas que hoy representan las tecnologías de información y comunicaciones; nuestros lectores podrán contar con los recursos de la internet para hacernos llegar sus dudas y comentarios a fin de que el manual sea la base para un nuevo concepto de intercambio conceptual y técnico.

TRABAJO EN EQUIPO

¿En qué medida la formación por competencias resulta favorable para:

- a. empresarios,

- b. trabajadores,

- c. gobierno?

¿Qué aspecto crítico puede tener el enfoque de competencia aplicado a la formación?

Tiempo: 30 minutos

¿Es viable una opción por un sistema de formación y certificación en el contexto (nacional, sectorial) en que se encuentra el grupo?

Tiempo: 15 minutos