

### **29. ¿Cómo se define la certificación de competencias laborales?**

Es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo.<sup>1</sup>

La certificación es la culminación del proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores; implica la expedición por parte de una institución autorizada, de una acreditación acerca de la competencia poseída por el trabajador. Normalmente la certificación se otorga como un reconocimiento a la culminación de un proceso de formación, basada en el tiempo de capacitación y práctica, así como en los contenidos evaluados. Ello no necesariamente asegura que se esté haciendo una evaluación de competencias.

El refuerzo dado al concepto de certificación pretende alejarlo de la concepción académica de credencial obtenida al concluir estudios y haber resuelto apropiadamente las pruebas, y acercarlo a la descripción de las capacidades laborales reales del trabajador, en algunos casos sin dar relevancia a la forma como adquirió tales competencias. Ello lo acerca a la idea de reconocimiento de saberes o de aprendizajes previos, como se le denomina en algunos países.

---

<sup>1</sup> Irigoín, M.; Vargas, F., *Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2002.

---

En la región existen experiencias en el ámbito de la certificación desde los años setenta; por ejemplo, un proyecto realizado por Cinterfor/OIT en 1975, encaminado a medir y certificar las calificaciones adquiridas con base en cursos de capacitación o por experiencia laboral o por la combinación de las dos. Ya desde ese año las instituciones de formación notaron la necesidad de acreditar las capacidades laborales que los trabajadores adquirirían a través de su experiencia laboral, así como dotar a los sistemas de intermediación laboral de mejores herramientas para ubicar laboralmente a los candidatos. En ese momento, se definió la certificación como “un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como tales calificaciones fueron adquiridas”.<sup>2</sup>

El fin de la certificación es otorgar un reconocimiento de la competencia de los trabajadores; tal reconocimiento lleva incluido un proceso de evaluación y uno de formación. La certificación es una síntesis en el proceso de formación del individuo pero no un punto final; se trata de un proceso continuo validado a lo largo de la vida laboral. El certificado lleva implícito un proceso de evaluación realizado acerca de las competencias en él acreditadas.

Un certificado de competencia laboral se refiere a un desempeño concreto en el cual el trabajador ha demostrado ser competente por medio de la evaluación de competencias. La base sobre la cual se expide el certificado es una norma de competencia laboral y, como se estableció en su momento, la norma está construida a partir de las competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo.

SENAI de Brasil define la certificación, como el proceso de reconocimiento formal de las competencias de una persona, independientemente de la forma como fueron adquiridas.<sup>3</sup>

En INEM de España, la certificación es definida como “la expedición de un certificado por parte de las autoridades laborales, organismos de formación o personas autorizadas que acreditan que un trabajador es capaz de aplicar los conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos necesarios para el ejercicio de una actividad profesional concreta”.<sup>4</sup>

En el sistema mexicano la certificación es definida como un proceso por medio del cual un organismo de tercera parte reconoce y certifica que un indi-

---

<sup>2</sup> Agudelo, Santiago, *Certificación Ocupacional. Manual didáctico*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1993.

<sup>3</sup> SENAI, *Metodologia de Avaliação e Certificação de Competencias*, Brasilia, 2002.

<sup>4</sup> INEM, *Metodología para la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional*, Madrid, 1997.

---

viduo ha demostrado ser competente para una función laboral determinada, independientemente de la forma en que la haya adquirido y con base en una norma reconocida a nivel nacional.<sup>5</sup>

INA de Costa Rica define la certificación como el “reconocimiento oficial de las cualificaciones profesionales que posee una persona (conocimientos, habilidades y actitudes), independientemente de la forma como fueron adquiridas, ya sea mediante la participación en acciones sistemáticas de formación profesional, o como resultado del ejercicio de una profesión sin capacitación previa”.<sup>6</sup>

Cada vez más países, instituciones y sistemas de formación están adoptando medidas para el reconocimiento de las competencias desarrolladas fuera de la escuela. En Brasil, SENAI adelanta un proyecto estratégico nacional, que realiza aplicaciones piloto en varios sectores ocupacionales para certificar competencias adquiridas en la experiencia. En Chile, SENCE a instancias del programa “Chile Califica”, trabajando con el sector privado, maneja un componente que articula las acciones de formación con la certificación de competencias forjadas en el trabajo para nueve sectores ocupacionales inicialmente. En Argentina, desde el Ministerio del Trabajo, con financiamiento BID/FOMIN, se desarrolla un programa en cuatro sectores de la economía que diseña y prueba mecanismos para la certificación y la formación de trabajadores.<sup>7</sup>

Reconocer las competencias desarrolladas durante el ejercicio laboral se puede convertir en un poderoso motor para la adquisición de nuevas competencias; genera mejores señales para la elaboración de programas de formación y los dota de mayor precisión al resolver las necesidades de formación requeridas para alcanzar determinado nivel de competencia.

La certificación de competencias adquiere ahora un valor relacionado profundamente con la empleabilidad de los trabajadores, en la medida en que los certificados se refieren a competencias de base amplia, que facilitan su transferibilidad entre diferentes contextos ocupacionales.

---

<sup>5</sup> CONOCER, *Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral*, México, 1997.

<sup>6</sup> Experiencia del INA en el marco de la Normalización, Formación y Certificación de Competencias Laborales, INA, 2001.

<sup>7</sup> En Chile los sectores son: gastronomía, turismo receptivo, vitivinicultura, minería, gas y electricidad, informática, frutícola, logística y transporte, y metal-mecánico: ver mayor información en: [www.sence.cl](http://www.sence.cl) [www.chilecalifica.cl](http://www.chilecalifica.cl). En Argentina se cubre el sector gráfico, alimentos, automotor y metal-mecánico; mayor información en [www.cinterfor.org.uy/competencias/observatorio](http://www.cinterfor.org.uy/competencias/observatorio) de experiencias

---

También, bajo el concepto de formación continua y permanente, se reconoce hoy la vigencia limitada de un certificado, de hecho su poseedor debe actualizar la certificación en los plazos que se hayan fijado. Esto tiene la finalidad de garantizar que se ha mantenido al tanto de los cambios que la organización del trabajo y la tecnología hayan podido producir en su área ocupacional.

Otras características de la certificación de competencias son:<sup>8</sup>

- *Se realiza en un marco ocupacional coherente* que permita a cualquiera reconocer el contenido de la ocupación que se está certificando. En esta línea se pueden referir los ejemplos de las Cualificaciones Profesionales Nacionales (NVQ) en el Reino Unido, o la Matriz de Cualificaciones en México o el Catálogo Nacional de Cualificaciones en España.
- *Requiere un marco de legitimidad y valoración del certificado.* Ello significa que lo valoren, tanto los empresarios, como los trabajadores y el Estado. El valor de un certificado se puede asemejar gráficamente hablando, al dinero. Un billete no vale más por su diseño, colorido o tamaño sino por el valor que le asigna la sociedad y la economía que lo utilizan.
- *Debe llevarse a cabo con un mecanismo sencillo,* no burocratizado y menos costoso para el usuario que otras alternativas. Siguiendo con la metáfora del dinero<sup>9</sup> la gente lo usa porque encuentra que es un mejor referente para entenderse que, por ejemplo, cambiar directamente manzanas por queso, o sal por arroz.
- *Tener legitimidad y credibilidad.* Es decir, el proceso de certificación debe nacer de un mecanismo institucional creíble y socialmente reconocido. Si existen muchos tipos y fuentes de certificados, pronto los malos certificados desplazarán a los buenos. Mucha gente acudirá a las certificaciones de menor calidad que seguramente serán más accesibles y menos estrictas.
- *Facilitar la transparencia.* Ello implica que un trabajador sepa lo que el certificado dice de él, lo que se espera de su desempeño; así como el empleador pueda ver, sin lugar a dudas, el tipo y alcance de las competencias poseídas por el trabajador.
- *Permitir la configuración del concepto de aprendizaje permanente.* Porque efectúa el reconocimiento de todos los saberes y valora los conocimientos y las aptitudes adquiridas en todos los ámbitos de la vida pero

---

<sup>8</sup> Vargas, F., *Competencia Laboral en la práctica*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2004.

<sup>9</sup> Desarrollada por Jean Björnåvold en varios documentos para CEDEFOP.

---

también se articula con la oferta de oportunidades de formación, que permitan complementar las competencias aún no poseídas. El proceso de reconocimiento de competencias debe ofrecer todas las posibilidades educativas y formativas para motivar al candidato hacia su desarrollo profesional. Crear una cultura del aprendizaje implica, entre otras cosas, ampliar las oportunidades de formación.

# 30

## **¿Quién certifica las competencias laborales?**

### **30. ¿Quién certifica las competencias laborales?**

Según el sistema de que se trate, la certificación de competencias laborales puede ser realizada por:

- La institución de formación profesional en la que se han cursado los programas formativos o donde se han demostrado las competencias requeridas para obtener el certificado.
- Un organismo independiente dedicado a la certificación de competencias.

Un debate, a veces latente y otras explícito, se verifica en torno a esta doble opción. En muchos casos, el conocimiento limitado del funcionamiento de los sistemas de certificación hace que se tome partido por una u otra alternativa, sin realizar mayores análisis. Como en todo lo que significa un diseño institucional, la opción menos afortunada es siempre la que busca trasladar, sin mayor consulta, un modelo exitoso en una realidad y determinado contexto, hacia otro nuevo ambiente, casi siempre distinto.

Las experiencias sobre certificación en América Latina están demostrando que lo más importante no es quién certifica, sino la calidad e imparcialidad con que se desarrolla el proceso. Un proceso de evaluación con calidad, puede ser perfectamente desarrollado por la misma institución que realizó la formación. Igualmente, esta institución debe realizar arreglos con representantes de empresas y trabajadores, para garantizar que los estándares de competencia y las acciones de evaluación son pertinentes y confiables. En la evaluación se ha de garantizar la confiabilidad, la imparcialidad y la validez de los resultados; pero además, una buena evaluación requiere

---

disponer de ambientes apropiados, la conexión con el mundo del trabajo y el conocimiento sobre las técnicas de recolección de evidencias y en esto, las instituciones y centros de formación tienen grandes ventajas.

En la discusión sobre la adopción o la adaptación de un determinado modelo hay que introducir este argumento ya que en muchos casos se tiende a trasladar automáticamente la lógica de la certificación de procesos o de bienes al ámbito de la certificación y reconocimiento de las capacidades de las personas. Las instituciones de formación están muy bien equipadas para desarrollar el proceso de la formación, y la evaluación que conduce al certificado es, ante todo, una evaluación formativa.

Una reciente investigación en la Unión Europea demostró las diferencias entre varios modelos nacionales de certificación<sup>10</sup> de Alemania, Bélgica, Francia e Inglaterra. Aunque todos los países comparten el objetivo común de mantener un modelo formativo capaz de responder con calidad a la demanda de las empresas y atender la mayor cantidad posible de jóvenes y adultos, los arreglos institucionales no son los mismos. En el cuadro de la página siguiente se muestra una comparación de los rasgos distintivos en varios casos nacionales.<sup>11</sup>

La insistencia en la separación entre el formador, el evaluador y el certificador, proviene del modelo del Reino Unido. Sus raíces están emparentadas con los orígenes de dicho modelo, aunque el objetivo perseguido no es deleznable; dicha separación se realiza como medio para asegurar la calidad y transparencia del certificado. Allí los organismos certificadores son, en muchos casos, instituciones de antigua data que representan los intereses gremiales desde sus inicios y no existe una tradición de instituciones nacionales de formación ni del diálogo social que se suscita en los procesos de elaboración de competencias.

En Gran Bretaña, no fue sino hasta finales del siglo XIX, con la promulgación del Acta de Educación Técnica en 1889, que organizaciones como “City and Guilds of London Institute” fueron habilitadas a realizar acuerdos para la educación técnica y su certificación, trabajando con los consejos locales. La certificación fue dejada a la iniciativa de una amplia serie de mesas examinadoras, para las cuales aquella era un negocio, pero que intentaron establecerla en todas las profesiones.

Fuente: CEDEFOP, *Certification and legibility of competences*, 2001.

---

<sup>10</sup> Boudier, Annie y otros, *Certification and legibility of competences*, CEDEFOP, 2001.

<sup>11</sup> Vargas, F., “Cuatro afirmaciones sobre certificación. Todas falsas”, *Boletín Cinterfor/OIT* N°153, 2002.

## Rasgos institucionales de la certificación en Europa

RASGO	ALEMANIA	FRANCIA	ESPAÑA	INGLATERRA
Características principales	Formación alternativa empresa-centro (formación dual). Responsabilidad de la formación a cargo de la empresa	Educación y FP reguladas por el Ministerio de Educación. Reconocimiento de aprendizajes previos para adultos. Varios programas de certificación en empresas	Tres subsistemas de formación: <i>Reglada</i> , en el ciclo educativo; <i>Ocupacional</i> , para desempleados y, <i>Continua</i> , para trabajadores	Un marco nacional con niveles y áreas de competencia, regulado por una Autoridad Nacional, en lo educativo y lo laboral
Regulador	Instituto Federal para la FP BIBB	Ministerio de Educación	Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)	Autoridad de Currículo y Cualificaciones (QCA)
Estándares	Nacionales, fijados por el BIBB	Referenciales nacionales fijados por el Ministerio de Educación	Perfiles ocupacionales establecidos y reglados mediante Real Decreto	Establecidos con el liderazgo de las cámaras empresariales
Fortalezas	Práctica laboral. Empresa lidera la formación. Estándares nacionales con autoridad única.	Regulación de alta confiabilidad por ser pública y nacional. Educación y FP integradas	Referentes nacionales y focalizados en diferentes clientes. FP integrada al sistema educativo	Un marco nacional comprehensivo e integrador. Educación y FP integradas
Aspectos críticos	Se cuestiona la eficiencia del sistema dual por su estrecho foco en una sola práctica	Críticas de los empleadores a la baja aplicabilidad de los diplomas por prevalecer contenidos académicos	Necesidad de una mayor coordinación entre los sistemas de formación inicial, continua y ocupacional	En el afán de describir objetivamente se llegó a un exceso de calificaciones y descripciones
Antecedentes históricos	Primeras reglas para la formación industrial en 1925 Sistema dual: 1964	1ª escuela de artes y oficios: 1803. Creación del CAP: 1919	Institutos técnicos establecidos: 1925 Primeros certificados en mitad de los 70. Ley general de educación fines de los noventa	Iniciativas privadas para la capacitación: 1878 (City and Guilds) Normas de competencia al final de los ochenta.

Fuentes: Construcción propia con base en: QCA, *Report of the Independent Review of the UK National Occupational Standards Programme*, 2001. CEDEFOP, *Certification and legibility of competences*, 2001. Fretwell, David, *A Framework for defining and assessing occupational and training standards in developing countries*, 2001.

---

En América Latina se están realizando grandes avances hacia la conformación de modelos que respondan a las necesidades de los países, antes que a un argumento basado en el éxito de una experiencia no comprobada. En México, después de más de siete años de trabajo, el CONOCER está concentrando su actividad en dar más significado a sus normas de competencia en relación con las necesidades y el lenguaje de las empresas. Después de un amplio esfuerzo de desarrollo de estándares, se registró un cuello de botella, justamente en la certificación. Ello enseñó que no se demanda certificaciones para todas las áreas de desempeño y que se requiere afinar los mecanismos relacionados con las barreras que su costo puede imponer a los trabajadores más carenciados.

En Colombia, SENA ha desarrollado, en los últimos cinco años, una amplia experiencia de conformación de “mesas sectoriales” en las cuales, con la participación de empresarios, trabajadores y representantes locales y de establecimientos educativos, se desarrollan procesos de caracterización sectorial, de identificación de competencias y de elaboración y validación de los programas de formación.<sup>12</sup>

El programa “Chile Califica” ha avanzado en experiencias de normalización y certificación y ha apostado por la independencia entre la certificación y la formación. Recuérdese que el modelo de Chile se caracteriza por la separación entre el financiamiento y la ejecución; ahora, con el advenimiento de organismos certificadores, se desarrolla un mecanismo de aseguramiento de calidad sobre los organismos ejecutores de capacitación. Sin embargo, una característica interesante en el caso de Chile, que hasta ahora prevalece en las aplicaciones, es la no separación entre quien evalúa y quien certifica. Luego de las diferentes pruebas han notado que es más conveniente en su contexto, no realizar estos dos procesos en instituciones diferentes.

Pero ese no es el único arreglo posible: en la norma ISO 17024 aplicable a los organismos de certificación, se lee: “un órgano certificador podría proveer capacitación, si lo hace deberá demostrar claramente cómo maneja la separación entre evaluación y capacitación para asegurar la confidencialidad, objetividad e imparcialidad”.<sup>13</sup>

En suma, la respuesta a esta pregunta depende del diseño institucional y de lo que los actores sociales juzguen más conveniente para disponer de un sistema de certificación transparente, efectivo y de calidad. Incluso en el análisis

---

<sup>12</sup> Más información en [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) / sistema nacional de formación para el trabajo

<sup>13</sup> Norma ISO 17024 “Requerimientos generales para organismos que operan sistemas de certificación de personas”.

del diseño institucional conviene colocar la perspectiva de las motivaciones para la certificación. Al respecto Alexim y Lopes (2004) describen tres vertientes; la primera originada en las empresas de gran tamaño que se interesan en generar la certificación como un mecanismo asociado a las políticas de inclusión. La segunda es la vertiente educativa en la que se encuadran los esfuerzos por crear sistemas nacionales en los que el reconocimiento de las competencias se asocia, tanto a la posibilidad de ingresar o reingresar a la educación, como al mercado de trabajo. Por último, la vertiente del mercado de trabajo cuyo sello distintivo es el reconocimiento de las competencias adquiridas y acumuladas en la experiencia laboral.<sup>14</sup>

En cada una de estas vertientes hay diferentes actores y motivaciones, también distintos arreglos institucionales. Los mecanismos de diálogo social son, sin duda, claves en el momento de definir las opciones con las que se diseña un sistema específico.

### **31. ¿Qué es la evaluación de competencias laborales?**

Este tema ha merecido gran atención en todos los casos en que se desarrollan modelos de formación y certificación por competencias. En realidad la evaluación es un momento crucial, es un aspecto medular de la certificación y posibilita la identificación de necesidades ulteriores de formación. A continuación algunas definiciones sobre evaluación de competencias:

SENAI<sup>15</sup> la define como un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de una persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia en relación con un perfil profesional e identificar aquellas áreas de desempeño que deban ser fortalecidas, utilizando la formación u otros medios, para llegar al nivel de competencia requerido.

<sup>14</sup> Alexim, João Carlos; Lopes Evangelio, Carmen Lucia, "A Certificação profissional revisitada", *Boletín Técnico SENAC*, 2003.

<sup>15</sup> SENAI, *Metodologia de Avaliação e Certificação de Competencias*, Brasília, 2002.

---

CONOCER de México<sup>16</sup> ha definido la evaluación de competencias como el proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, con el fin de determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada.

Otras características de la evaluación por competencias se pueden verificar en las siguientes definiciones:

El propósito de la evaluación de competencias es recoger suficientes evidencias de que los individuos pueden desempeñarse según las normas específicas en una función específica (Fletcher).<sup>17</sup>

Las evaluaciones no dependen del tiempo de permanencia en instituciones educativas formales (Grant, 1979).

En los sistemas normalizados de certificación de competencia laboral, la evaluación de competencias adquiere la connotación de un proceso de verificación de evidencias de desempeño contra el estándar definido en la norma. La verificación de evidencias puede realizarse de diversas formas y para distintos tipos de evidencia, como se muestra en el cuadro de la página siguiente.

En el Reino Unido, la evaluación puede ser realizada directamente por el organismo certificador o por un centro evaluador especializada que funciona con una estrecha verificación de calidad ejercida desde el organismo certificador, el que ha debido acreditarlo previamente. En México, los centros evaluadores que se han venido acreditando pueden ser parte de organismos de formación, pero en este caso evalúan candidatos que no han sido formados en tales centros. De este modo se ha reconocido que buena parte del éxito en la evaluación requiere de un ambiente y de un conocimiento muy cercano al proceso formativo.

Las experiencias de evaluación en Brasil, para ciertos sectores de la economía, como el de soldadura o mantenimiento industrial, utilizan centros de evaluación que pueden funcionar en Centros del SENAI; el énfasis está puesto en la acertada definición de los perfiles y de los instrumentos de evaluación con el fin de garantizar la efectividad del proceso.

Siempre, la transparencia y confiabilidad del sistema de certificación se privilegian a fin de dar a los certificados un alto valor y credibilidad que, finalmente, favorezca a sus poseedores. En todo caso la base para la evaluación y la certificación está en la norma técnica de competencia laboral.

---

<sup>16</sup> CONOCER, op. cit.

<sup>17</sup> Fletcher, Shirley, "Nuevas formas de evaluación y certificación", en: *Competencia Laboral. Antología de Lecturas*, México, CONOCER, 1997.

## Métodos de recolección de evidencias

MÉTODO	DESCRIPCIÓN
Preguntas orales	Se realiza en entrevista con el candidato, o durante la observación en el puesto de trabajo, usualmente se hacen preguntas sobre las causas del trabajo, bases legales, procedimiento, principios, seguridad, formas de actuar ante eventos inesperados y formas en que aplica el conocimiento en el desempeño. Puede usarse también una técnica de debate con preguntas del tipo: ¿qué pasaría si? Dentro de la categoría oral puede pedirse al candidato que realice una presentación sobre las características de su trabajo o de un tema específico a evaluar.
Preguntas escritas	Mediante pruebas en las que se incluyen preguntas de diferentes tipos encaminadas a establecer los conocimientos de base sobre el trabajo, principios, temas de seguridad en el trabajo, impacto ambiental, o sobre procedimientos técnicos o de seguridad.
Observación del desempeño	Es la más aconsejable y económica fuente de recolección de evidencias; debe preferirse buscar las evidencias que ocurren normalmente como resultado del trabajo. No debe interferir con el normal desarrollo de las actividades. Debe cuidarse de ejercer presiones o crear estrés en el trabajador.
Simulacros asignación de tareas	Cuando se deben recopilar evidencias de hechos inusuales o de tardía ocurrencia o de evidencias que no se presentan con una alta periodicidad. Es el caso de las emergencias de seguridad para verificar la capacidad del trabajador para seguir los procedimientos de evacuación o de ayuda a compañeros de trabajo.
Productos del trabajo	Chequeando la calidad de los productos que en su trabajo y en relación con el estándar, son obtenidos a causa del desempeño del candidato. Incluye la elaboración de materiales, productos finales, productos que sirven de insumo a compañeros de trabajo dentro del proceso laboral.
Portafolio o carpeta de evidencias	Recopilación de materiales que demuestran el desempeño anterior y los logros alcanzados y productos obtenidos; debidamente autenticados por evaluadores reconocidos. Incluyen no solo los productos sino también formas de registro fotográfico o en video o audio de los mismos. Informes escritos que demuestran su actuación, testimonios verídicos sobre su actuación en eventos anteriores, por ejemplo, imprevistos.

Fuente: Adaptado de: McDonald y otros (1995); Fletcher (1992).

**32. ¿Cómo se diferencia la evaluación tradicional de la evaluación por competencias?**

La evaluación por competencias no es un conjunto de exámenes; es la base para la certificación de competencia y se lleva a cabo como un proceso para acopiar evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo en relación con una norma de competencia laboral. Esto le confiere un papel de instrumento de diagnóstico muy apreciable, tanto para el trabajador, como para el empleador.

Los sistemas tradicionales de evaluación suelen presentar todas o algunas de las siguientes características:

- Evaluación asociada a un curso o programa.
- Partes del programa se evalúan a partir de las materias.
- Partes del programa se incluyen en el examen final.
- Aprobación basada en escalas de puntos.
- No se conocen las preguntas.
- Se realiza en tiempos definidos.
- Utiliza comparaciones estadísticas.

Por su parte, la evaluación de competencias laborales se define como un proceso con varios grandes pasos:

- Definición de los objetivos.
- Recolección de evidencias.
- Comparación de evidencias con los objetivos.
- Formación de un juicio (competente o aún no competente).

Algunas características de la evaluación por competencias son:

- Está fundamentada en estándares que describen el nivel esperado de competencia laboral.
- Los estándares incluyen criterios que detallan lo que se considera un trabajo bien hecho.

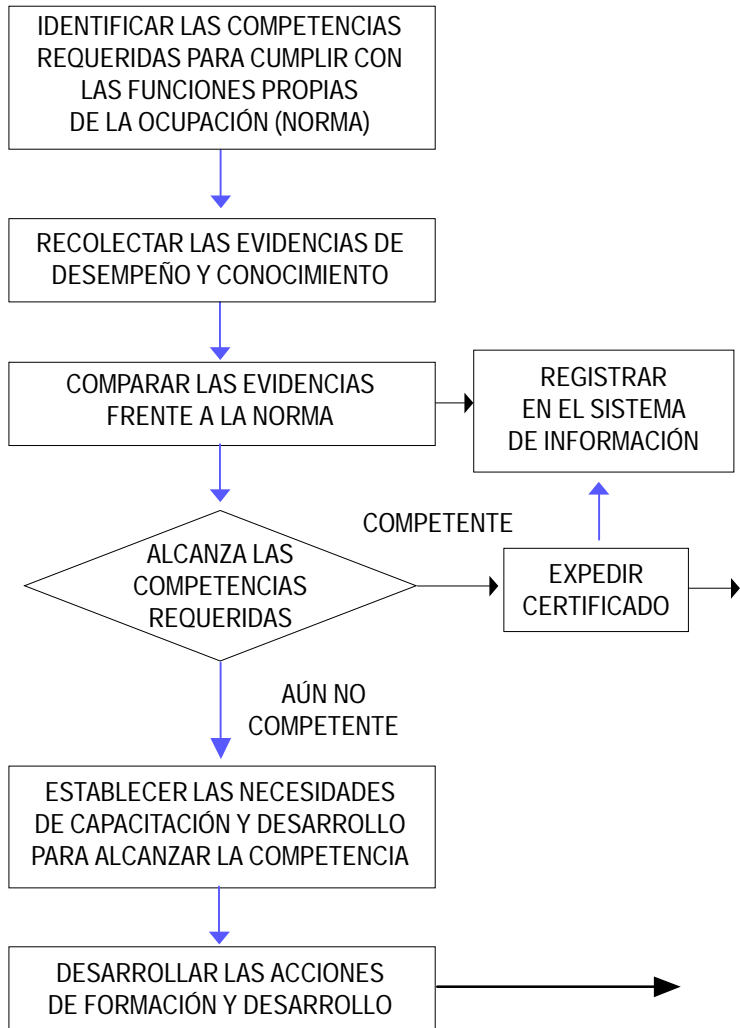
- 
- La evaluación es individual, no compara trabajadores entre sí.
  - Configura un juicio para el trabajador evaluado: competente o aún no competente.
  - Se realiza preferentemente, en situaciones reales de trabajo.
  - No se ciñe a un tiempo predeterminado para su realización; es más bien un proceso que un momento.
  - No está sujeta a la terminación de una acción específica de capacitación.
  - Incluye el reconocimiento de competencias adquiridas como resultado de la experiencia laboral. Esta característica se ha desarrollado en algunos países como el “reconocimiento de aprendizajes previos”.
  - Es una herramienta para la orientación del aprendizaje posterior del trabajador; como tal tiene un importante rol en el desarrollo de las habilidades y capacidades de los evaluados.
  - Es la base para la certificación de la competencia laboral del trabajador.

**¿Cómo es el proceso de certificación en un sistema normalizado de competencia laboral?**

**33. ¿Cómo es el proceso de certificación en un sistema normalizado de competencia laboral?**

El proceso de evaluación y certificación se describe en el siguiente gráfico:

**Proceso de evaluación de competencias**



---

A modo de ejemplo se cita el proceso definido por CONOCER, de México,<sup>18</sup> que sigue los siguientes pasos:

- Presentación del candidato a evaluación ante el organismo certificador.
- Prediagnóstico de competencias efectuado por el organismo.
- Remisión a un centro evaluador.
- Asignación de un evaluador.
- Elaboración del plan de evaluación.
- Aplicación e integración del portafolio de evidencias.
- Emisión del juicio de evaluación.
- Veredicto de conformidad con la certificación.
- Otorgamiento de la certificación.

El proceso se inicia con una presentación del candidato ante el organismo certificador. Allí, además de realizar el registro de la solicitud, le es aplicado un prediagnóstico de sus competencias para determinar:

- El estado de la competencia con relación a la unidad o a la calificación en la que aspira a certificarse.
- Las probabilidades de éxito del candidato para obtener el certificado en esa competencia.

Mediante el análisis de los resultados obtenidos, el candidato puede ser remitido al proceso de evaluación en un centro evaluador acreditado o, en su defecto, ser instado a iniciar un proceso de formación para reforzar sus competencias en las áreas que aún no domina.

Después del prediagnóstico, el organismo certificador asigna un evaluador, quien acuerda, con el candidato, el respectivo plan de evaluación en el cual se establece la estrategia de evaluación, dándole así transparencia al proceso. Luego se procede a ejecutar el plan de evaluación aplicando los instrumentos para el acopio de las evidencias de desempeño y de conocimiento en la competencia evaluada.

El candidato puede acumular registros de evidencias de desempeño de diferentes momentos de su experiencia en torno a una calificación laboral y presentar al evaluador estos documentos incluidos en un “portafolio de evidencias”. De esta forma el evaluador puede tener una completa colección de

---

<sup>18</sup> CONOCER, *Reforma estructural de la formación profesional y la capacitación*, Presentación electrónica, 2000. Mayor información en: [www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)

## **¿Cómo se asegura la calidad del sistema de certificación?**

instrumentos de verificación de evidencias allegadas para poder compararlas con las especificaciones de la norma de competencia y emitir su juicio: competente o aún no competente.

En el caso último, se deja en claro la, o las unidades o elementos en los cuales el trabajador no resultó competente. El evaluador debe elaborar un reporte para la verificación interna describiendo el proceso e incluyendo los resultados de la evaluación.

Posteriormente, un grupo conformado por personas con suficiente conocimiento en el área de competencia a certificar, indica, con base en el proceso adelantado, si procede la certificación de un candidato. Luego, con un veredicto de procedencia, se elabora y otorga el certificado de competencia laboral.

La evaluación con el resultado: “competente”, le permite al candidato acceder a la certificación. Pero, además del valor expresado en el certificado, la evaluación permite disponer de un perfil comparativo de la situación del individuo respecto a una norma técnica de competencia laboral. Esta información resulta de mucha utilidad para orientar los programas de capacitación a los que debería asistir.

### **34. ¿Cómo se asegura la calidad del sistema de certificación?**

El proceso de certificación requiere total transparencia. Es por ello que se apoya en mecanismos de aseguramiento de la calidad orientados a garantizar que los procedimientos aplicados para la certificación se realizan de conformidad con los lineamientos administrativos y técnico metodológicos diseñados para este fin.<sup>19</sup>

Tanto el organismo certificador, como el centro evaluador, mantienen sistemas de aseguramiento de la calidad. El centro evaluador debe asegurar la existencia de mecanismos de verificación interna para velar que la evaluación se efectúe siguiendo

---

do los procedimientos y lineamientos establecidos y de ese modo sus resultados sean imparciales, transparentes y objetivos.

El centro evaluador<sup>20</sup> debe mantener un verificador interno para constatar la consistencia de los procedimientos utilizados, asesorar a los evaluadores sobre el proceso de evaluación y generar condiciones para manejar la información relacionada con las evaluaciones.

La verificación externa al centro evaluador es realizada por un organismo certificador. Para ello se basa en la información de la verificación interna y además verifica desde fuera las prácticas de evaluación empleadas, suministra asesoría a los evaluadores y mantiene registros sobre las evaluaciones efectuadas. En esta relación es de suma importancia la retroalimentación que el organismo certificador suministre al centro evaluador.

El verificador interno de los centros evaluadores debe constatar:

- Las prácticas de evaluación.
- Los planes de evaluación.
- Los portafolios de evidencias.

El verificador externo desarrolla su papel mediante:

- La elaboración de un diagnóstico del centro de evaluación.
- Elaborando y ejecutando un plan de verificación externa.
- Elaborando el reporte de “no conformidades”.

De establecerse “no conformidades” durante el proceso de verificación, el organismo certificador prestará asesoría y apoyo al centro evaluador a fin de detectar y neutralizar las causas de tal situación.

En México, las personas que aplican la evaluación, están certificadas bajo una norma técnica de competencia laboral, ello imprime también un sello de calidad a su desempeño.

---

<sup>20</sup> Aunque nos referimos al centro evaluador; la normativa sobre el tema también permite que se acrediten evaluadores independientes.

