

Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

El reconocimiento justo al “saber hacer”

por Pedro Goic Borojevic*

De acuerdo a los fundamentos de la epistemología, el conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante el *aprendizaje o la experiencia*. En Chile, existe un segmento de la población que solo ha tenido la posibilidad de conocer por medio de la experiencia. En el mundo laboral, el “aprender haciendo” se ha convertido en una práctica común, permitiendo a las personas volverse expertos en determinados oficios, sin pasar por la educación tradicional o formal.

Reconocimiento y valorización impulsados por Sence

Con la finalidad de *reconocer y valorizar* el conocimiento que adquieren las personas a través de la experiencia forjada al desarrollar un determinado trabajo, el SENCE ha buscado ampliar su oferta programática e incorporar el componente Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (ECCL). Este beneficio es gratuito para los participantes y apunta principalmente a contribuir a la movilidad, empleabilidad y profesionalización en el mercado del trabajo.

Así, toda persona que desee reconocer sus competencias laborales, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tiene o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, puede hacerlo de manera voluntaria.

Actualmente, el SENCE cuenta con tres programas que permiten el acceso gratuito a un proceso de evaluación conducente a la certificación de perfiles ocupacionales contenidos en el Catálogo de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), a fin de promover oportunidades de aprendizaje continuo, empleabilidad y reinserción laboral.

Durante los años 2014 - 2015, el Programa Certificación de Competencias Laborales ha beneficiado a 10.157 personas, lo cual equivale a una inversión pública de \$2.374.313.000 millones de pesos. A nivel de frecuencia, los perfiles ocupacionales más evaluados son: Garzón (5,8%), Vendedor (5,8%), Mucama (5,3%) e Inspector institución educacional (3,4%). En total, el Programa ha evaluado en 163 perfiles de un universo de 417 perfiles ocupacionales habilitados para ello en el Catálogo de ChileValora.

Al analizar los perfiles evaluados por sector productivo, es posible identificar un predominio del sector gastronomía hotelaría y turismo (22,4%), seguido del sector comercio (12,4%) y transporte y logística (11,2%). Si bien esta distribución no permite elaborar una radiografía asociada a los sectores con mayor requerimiento de certificación, es posible identificar un mercado laboral heterogéneo, donde el “aprender haciendo” se replica simultáneamente en todos los sectores productivos.

Acciones colaborativas

En este sentido, el SENCE ha trabajado la elaboración de *Rutas Formativo-Laborales*. Esta herramienta identifica gráficamente las posibilidades de movilidad la-



Andrés Irrarrázaval, Sin título, 2014 (Gentileza Factoría Santa Rosa)

boral que tiene un trabajador para desempeñarse en un sector productivo determinado, ya sea a partir del reconocimiento de su experiencia laboral o a través de un proceso de capacitación y/o formación.

A partir del año 2013, el SENCE suscribe un Convenio de Colaboración con la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales con el objeto de contar con planes formativos asociados a estándares de certificación de competencias laborales que realiza ChileValora.

El resultado de este trabajo colaborativo se manifiesta en la capacidad institucional desarrollada por el SENCE para generar trazabilidad de sus usuarios. Bajo este escenario, la capacitación generada a través de la oferta programática del Servicio ha logrado ser complementada mediante el componente certificación de competencias laborales.

Para lograr un vínculo virtuoso entre la capacitación y la evaluación y certificación de competencias laborales, ha sido necesario trabajar en un proceso de capacitación capaz de integrar elementos tales como el desarrollo constructivo de los conocimientos, habilidades y actitudes de quienes se someten a un proceso formativo, ya sea en un nuevo oficio o en un cierre de brechas dentro de la misma ocupación. Estos aspectos permiten preparar a los usuarios del SENCE para un posterior proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

En términos esenciales, la formación basada en el enfoque por competencias laborales supone la conjunción de lo teórico y práctico, acentuando la evaluación de desempeño más que la evaluación teórica de solo los conocimientos adquiridos. Es en lo fundamental flexible y adaptable según las necesidades propias de la

capacitación y de las personas que experimentan este proceso formativo, en que la capacitación está centrada en el participante, lo cual no quiere decir que el facilitador será un mero espectador, sino más bien una pieza clave en la entrega de las herramientas y directrices necesarias para el éxito del proceso formativo.

La estructura modular

Estos programas consideran una estructura modular que a su vez contiene unidades didácticas explícitas y definidas, orientadas al logro de competencias; por otra parte considera como principio el desempeño, es decir, la actividad observable de las capacidades de una persona donde debe integrar la tridimensionalidad (conocimientos, habilidades y actitudes) además de su propia experiencia en el trabajo; finalmente también contienen estos programas de formación (o planes formativos) una marcada identidad hacia estrategias andragógicas en donde el proceso de aprendizaje-enseñanza debe darse considerando “el hacer” como método vivencial respetando los tiempos de cada participante y potenciando su desarrollo autónomo, crítico, reflexivo y continuo.

Es por esto que el constructivismo posiciona a la persona como protagonista activo de su aprendizaje y le permite resolver las dificultades que se le presenten dentro del desempeño o mejorar sus niveles de productividad y expectativas laborales.

La capacitación bajo el enfoque basado en competencias laborales implica el diseño de herramientas que contengan en sí mismas los elementos metodológicos y curriculares necesarios para el logro de competencias que luego sean susceptibles de evaluación y certificación. En este sentido se ha elaborado como herramien-

ta transversal el diseño de planes formativos, los cuales se pueden definir como: “Normas o estándares curriculares elaborados a partir de un perfil ocupacional existente o a partir de un requerimiento específico relacionado a una ocupación que contienen los aspectos formativos necesarios para que el proveedor de capacitación pueda implementar el proceso de aprendizaje-enseñanza”.

El proceso de diseño de un Plan Formativo implica la colaboración tanto del sector productivo y sus representantes, los trabajadores y expertos quienes definen los estándares de calidad necesarios para el desempeño laboral que se busca capacitar, de hecho, la organización del mismo se representa en una estructura modular; se asocian funciones y subfunciones según cada módulo, ya que es una entidad en sí misma que apuntará al desarrollo de una determinada competencia laboral y para esto cada módulo contendrá los aprendizajes esperados, contenidos y criterios de evaluación, siempre en directa relación al perfil ocupacional y oficio.

La implementación de un Plan Formativo debe estar orientado en su metodología al hacer, esto significa que la relación entre lo teórico y práctico debe ser con una clara inclinación hacia lo vivencial, a la ejecución de actividades que proyecten una experiencia empírica por parte de los participantes, buscando la aplicación de los contenidos referidos en los planes de formación, por lo mismo dentro de esta herramienta se entregan pautas metodológicas y evaluativas.

La puesta en marcha de la trazabilidad

A través del trabajo desarrollado por el SENCE, el Programa +Capaz ha permitido poner en marcha la trazabilidad de sus beneficiarios dado que el diseño contempla la ejecución de al menos tres componentes centrales: capacitación, intermediación laboral y certificación de competencias laborales. El año 2016 inicia la ejecución del componente de evaluación y certificación de competencias laborales, otorgando 5.890 cupos a nivel nacional, lo cual equivale a una inversión pública de \$1.502.054.316 millones de pesos.

En lo que respecta a la distribución de cupos, es posible identificar un predominio del sector gastronomía hotelaría y turismo (40%), seguido del sector comercio (23,8%) y manufactura metálica (13,23%). En el conjunto de perfiles ocupacionales disponibles para la certificación de usuarios del Programa +Capaz destacan: Maestro de cocina (17,9%), Asistente servicio atención a clientes del Retail (10,7%) y Operador de grúa (10,1%).

La complementariedad entre capacitación y certificación de competencias laborales responde a la estrategia elaborada por el SENCE para conectar su oferta programática con el mundo del trabajo, contribuyendo a mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas. ■

*Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).