



CINTERFOR

# **LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE**

**Desarrollo reciente  
Algunas experiencias**

Septiembre del 2001



## TABLA DE CONTENIDO

LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS EN AMERICA LATINA.....	3
UN RESUMEN DE EXPERIENCIAS DE FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS EN AMERICA LATINA.....	4
3.1 FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN.....	5
3.2 LA FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN DESDE EL SECTOR EMPRESARIAL.....	11
3.3 LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS DESDE EL ÁMBITO DE LOS MINISTERIOS DE TRABAJO.....	14
3.4 LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN LOS MINISTERIOS DE EDUCACIÓN.....	15
3.6 LOS SINDICATOS Y LA COMPETENCIA LABORAL.....	18



## LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS EN AMERICA LATINA

En el presente documento se hace una breve revisión de las diferentes experiencias e iniciativas en materia de formación, normalización y certificación de competencias laborales. Su propósito no es el de hacer un exhaustivo relato de las mismas; más bien el de ilustrar como, en un ámbito tan diverso de intereses, se puede registrar una clara convergencia hacia el mejoramiento de la pertinencia y calidad de la formación.

### Introducción

El tema de la formación y certificación de competencias laborales se ha venido desarrollando desde hace varios años en América Latina<sup>1</sup>. Actualmente, se registran manifestaciones de diferentes actores e intereses en torno a dicho tema; ello ha permitido que en el escenario regional se puedan identificar varios grupos de iniciativas que se llevan a cabo desde el sector privado, desde los Ministerios de Trabajo y Educación y desde las Instituciones de Formación Profesional.

Las empresas que en la región adelantan procesos de formación y certificación de competencias laborales lo han hecho para mejorar sus condiciones de productividad y también, en algunos casos, para cumplir con estándares internacionales usualmente asociados a la seguridad. En el primer caso tenemos empresas del sector automovilístico y farmacéutico por ejemplo, que han desarrollado modelos de competencia laboral y han definido perfiles en los cuales los trabajadores pueden certificarse mejorando sus posibilidades de movilidad laboral. En muchos casos el certificado de competencia se lleva muy bien con la ejecución de programas de capacitación y con la definición de las carreras ocupacionales de los trabajadores.

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

Por su parte las Instituciones de formación se están preocupando por desarrollar mejores programas formativos orientados por la identificación de las competencias laborales demandadas en el trabajo; buscan de ese modo mejorar la eficacia y calidad de sus acciones.

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

---

<sup>1</sup> Cinterfor participó en 1996 en la organización de un Seminario Internacional en Guanajuato, México en el que se presentaron experiencias a escala mundial y se dio a conocer el tema a las Instituciones de Formación de la Región.

## DIFERENTES EXPECTATIVAS ANTE LA CERTIFICACION



Cuando todas las iniciativas e intereses se manejan de forma articulada y se crea una estructura institucional que garantice el ciclo: identificación, normalización, formación y certificación; entonces estamos en presencia de un Sistema Normalizado de Formación y Certificación de Competencias como el que existe en México y que es dirigido por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral CONOCER<sup>2</sup>.

### UN RESUMEN DE EXPERIENCIAS DE FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS EN AMERICA LATINA.

El ambiente organizacional latinoamericano y las rápidas transformaciones surgidas particularmente en la década anterior como consecuencia de la implementación de las políticas de ajuste, apertura económica y reestructuración industrial generaron la necesidad de transformar el contenido, estructura e intensidad de los programas de formación. Como suele suceder en estos tiempos y en un mundo globalizado; la demanda no espera.

Es así como en algunos países se entendió hace varios años y en otros, varios meses, la necesidad de iniciar reformas en la forma y en el fondo de sus instituciones y modelos de educación para el trabajo, esto en muchos casos ha desembocado en el desarrollo de sistemas de normalización y certificación de competencias.

Las experiencias que se han conocido<sup>3</sup> pueden agruparse para facilitar su comprensión en tres grupos:

<sup>2</sup> Información detallada sobre el CONOCER esta disponible en: [www.conoccr.org.mx](http://www.conoccr.org.mx) o en [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

<sup>3</sup> No se pretende hacer una enumeración exhaustiva, solo se mencionan las experiencias identificadas sin el ánimo de presentarlas como las únicas

- i) Experiencias impulsadas por instituciones de formación
- ii) Experiencias impulsadas por el sector empresarial
- iii) Experiencias impulsadas desde Ministerios de Trabajo y Educación

### 3.1 FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN<sup>4</sup>.

Las instituciones de formación profesional emprendieron la modernización de sus programas a partir del enfoque de competencias el cual facilitó nuevas aproximaciones al análisis de los procesos de trabajo y novedosos procedimientos para establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y saberes movilizados por los trabajadores. Ello representa una inigualable oportunidad para actualizar los programas formativos tanto como las estrategias didácticas necesarias para estimular competencias consideradas "clave" como el trabajo en equipo, la iniciativa, trabajar en condiciones de seguridad, etc.

Más recientemente, gracias a la experiencia de algunas instituciones, se ha comprendido que tras el enfoque de competencia aplicado a la formación, se tiene una muy buena oportunidad de actualización a los modelos de gestión institucional. Como se verá más adelante, el caso del INTECAP, por ejemplo es bien ilustrativo sobre la aplicación de dicho enfoque en procesos de identificación de necesidades, estructuración y ejecución de las respuestas formativas.

A continuación se reseñan algunos casos de aplicación del enfoque de competencias en instituciones de formación.

**La Dirección Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, SENAI de Brasil**, ha puesto en marcha un proyecto estratégico nacional de certificación basada en competencia laboral. Se trata de desarrollar metodologías de certificación profesional que tomen como base el enfoque de competencia; elaborar documentos metodológicos, capacitar un equipo técnico del SENAI y contribuir a la revisión de la educación profesional en el Brasil.

El proyecto ha seleccionado nueve departamentos regionales en igual número de estados (Bahía, Distrito Federal, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Río de Janeiro, Río Grande del Sur, Santa Catarina y San Pablo) para desarrollar aplicaciones piloto de identificación, normalización, formación y certificación de competencias.

Para adelantar su trabajo el proyecto se basa en la conformación de Comités Técnicos Sectoriales. La figura del Comité facilita un proceso participativo que propende por una mayor pertinencia en la detección de necesidades de formación y en la definición de los perfiles ocupacionales.

#### **La experiencia de diálogo de los Comités Técnicos en el SENAI:**

Los Comités son concebidos como órganos técnicos de apoyo a las acciones de actualización y operación del sistema de educación profesional, su objetivo es el establecimiento de los perfiles profesionales basados en competencias. Están conformados por el gerente de la Unidad Operativa del SENAI, especialistas del sector tecnológico, representantes del sector productivo, del SENAI y del medio académico; por especialistas en investigación y en educación profesional, por representantes de sindicatos y de empresas y por representantes de asociaciones de referencia técnica del segmento estudiado y del poder público. La coordinación administrativa del Comité es ejercida por el Gerente de la Unidad Operacional de referencia en el área tecnológica estudiada.

---

<sup>4</sup> No obstante ser en casi todos los casos de carácter gubernamental, se ha preferido tratar por separado estas experiencias dada la identidad de las Instituciones de Formación y su autonomía de programas.



## CINTERFOR

Las áreas tecnológicas en las que trabaja el proyecto son: Alimentos, Automóviles, Construcción Civil, Electricidad, Electrónica, Telecomunicaciones, Textil y Metalmeccánica. El proyecto también se ha previsto la elaboración de los siguientes documentos metodológicos:

- Diseño curricular basado en competencias
- Sistema de Evaluación y Certificación de competencias
- Prescripciones técnicas para informatización del sistema de evaluación
- Referentes teóricos del modelo SENAI de certificación
- Diseños curriculares de 12 perfiles profesionales
- Instrumentos de evaluación de competencias
- Concepción de software para el banco de pruebas y preguntas
- Capacitación del equipo técnico

**El Instituto Nacional de Aprendizaje INA de Costa Rica**, entidad de formación profesional que desarrolló una aplicación piloto bajo la metodología de competencia laboral con la asesoría del Centro de Formación de la OIT en Turín. Por razones de la importancia para la economía nacional, la prueba se desarrolló en el sector de hotelería y turismo uno de los que más aporta en el ingreso de divisas y el producto nacional.

Los resultados permitieron la configuración del mapa funcional y de las áreas de competencia definidas en unidades. Contaron con la participación y el apoyo del sector empresarial que esta convencido de poder encontrar así un mejor nivel de competitividad en esta industria sin chimeneas.

### **EL CONCEPTO DE CERTIFICACION POR COMPETENCIAS EN EL INA:**

Proceso mediante el cual se reconoce oficialmente las habilidades, conocimientos, actitudes de un trabajador(a), independientemente de cómo las haya adquirido. La certificación se desarrolla con base en la norma de competencia laboral.

La Certificación lleva implícito un proceso de evaluación que la precede

El **Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en Colombia** desde 1996 inició un trabajo hacia la conformación de un sistema nacional de formación. En el eje de tal sistema se concibió la formación basada en competencias como estrategia para modernizar los currículos, actualizar los programas de formación y hacer más pertinente la capacitación.

Un aspecto interesante del enfoque del SENA ha sido el de acercar su proceso de normalización de competencias con el concepto de normalización de calidad que se impulsa desde la Superintendencia de Industria y Comercio. Además de los parecidos entre la filosofía de certificación de calidad y de certificación de competencias, un trabajo conjunto con el ambiente empresarial en los dos frentes es bastante prometedor.

El SENA es la única entidad que cuenta con más de 30 funcionarios capacitados en los principios y metodología del análisis funcional, esto le permitió desarrollar una estrategia efectiva de acercamiento simultáneo a varios sectores y regiones del país para desarrollar aplicaciones piloto de formación basada en competencias. También le ha permitido a la entidad desarrollar una guía de realización de estudios ocupacionales basados en el análisis funcional, una de las herramientas básicas para la actualización curricular. Al momento el número de pruebas piloto en ejecución ha permitido decantar las experiencias más exitosas y darles un mejor seguimiento.

Ya se pueden ver los primeros resultados en la normalización y la entidad continuará en la transformación y actualización de sus programas para lo cual simultáneamente realiza otros esfuerzos con cooperación del exterior.

**El INSAFORP de El Salvador diseñó y propuso un sistema nacional de formación y certificación.**

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional INSAFORP, como parte de su plan quinquenal 2000-2004, ha organizado un proceso de desarrollo organizacional que concentra sus esfuerzos en la Formación Basada en Competencia Laboral y en el diseño y promoción de un Sistema Nacional de Formación y Certificación.

Una de las más importantes funciones del INSAFORP es la de organizar, desarrollar y coordinar el sistema de capacitación y actualización de los recursos humanos. En esta línea propuso un: "Sistema de Normalización y Certificación de Competencias" que mantiene los siguientes rasgos generales:

- ⇒ Un sistema enfocado por la demanda y basado en resultados
- ⇒ Un sistema que posibilite en el mediano plazo una mayor coordinación institucional, así como una mayor permeabilidad entre las empresas y los servicios de capacitación
- ⇒ Un sistema de normalización y Certificación de Competencias que provea al mercado de información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito del trabajo
- ⇒ Un sistema que permita contar con programas flexibles de mayor calidad y pertinencia con las necesidades de la población y la planta productiva
- ⇒ Un sistema con mayores posibilidades de actualización y adaptación
- ⇒ Un sistema que conciba la capacitación como un proceso de largo plazo que abarque toda la vida productiva del individuo y facilite el desarrollo de las competencias para que amplie las oportunidades de progreso personal y profesional de los trabajadores
- ⇒ La ejecución de programas piloto en diferentes sectores de la economía nacional con el objetivo de definir las normativas y procesos que retroalimentarán el diseño del mismo para su posterior implementación a nivel nacional y progresivamente en todos los sectores de la economía

Los ejes centrales de la propuesta son:

- ⇒ La definición e integración de normas técnicas de competencia laboral
- ⇒ El establecimiento de un sistema de certificación de competencias que goce de credibilidad social y amplia aceptación en el mercado de trabajo.

A efectos de estructurar la propuesta, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el INSAFORP suscribieron un convenio en 1999 en el cual se resalta la coincidencia sobre la necesidad de que el país cuente con recursos humanos debidamente calificados y certificados.

El proyecto así concebido tiene la orientación de un organismo tripartita y cumplirá la misión de elevar las competencias de los recursos humanos, en el contexto de criterios de desempeño humano y técnico, a fin de generar mejores condiciones de competitividad del sector productivo y de empleo del trabajador en un escenario de integración regional, de apertura económica y de globalización de la economía.

Como herramientas para la identificación de competencias y el diseño de los programas de formación se están aplicando el DACUM y el SCID. Algunos de los resultados obtenidos con la aplicación de estas metodologías hasta ahora son:

- ⇒ 11 perfiles de competencia en el sector de mecánica automotriz
- ⇒ 4 perfiles de competencia del sector plástico
- ⇒ 2 perfiles de competencia del la industria de la construcción
- ⇒ 1 perfil de competencias para el sector comercio



## CINTERFOR

- ⇒ 4 perfiles de competencia para el sector electricidad
- ⇒ 1 perfil de competencia del sector artesanal

El diseño del sistema prevé el desarrollo de cinco subprocesos; los de Normalización, Formación, Evaluación, Certificación y el de Estudios, Investigación y Monitoreo del Mercado Laboral. Este último se ocupará entre otras cosas, de dar seguimiento y evaluar los resultados de la formación profesional.

Se están configurando varios proyectos piloto para poner en marcha el sistema en empresas o grupos de empresas representativas de un sector o área de competencia que incorporarán inicialmente al sector servicios y las áreas ocupacionales de electricidad y mecánica automotriz.

**El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP de Guatemala** ha incorporado el enfoque de competencia laboral en su gestión institucional. Es así como ha conformado el modelo "Norte" por: Normalización Técnica de Competencias.

**En la conceptualización del modelo , el INTECAP ha definido la Competencia Laboral como:**

El conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos y actitudes requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un contexto laboral. Las capacidades y funciones son definidas por el sector productivo y deben ser medidas por el desempeño laboral del trabajador.

**INTECAP reconoce tres tipos de competencias:**

**Básicas:** Aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal.

**Genéricas:** Son aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas y subáreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir, son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo (sectores y ramas económicas), por ejemplo, analizar y evaluar información, trabajar en equipo, contribuir al mantenimiento de la seguridad y higiene en el área de trabajo, planear acciones, entre otras. Estas competencias se pueden adquirir en forma autodidacta, por programas educativos y de capacitación, así como en el centro del trabajo.

**Específicas:** Se refieren a aquellas competencias asociada a conocimientos y habilidades de índole técnico y que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refieren a un lenguaje específico y al uso de instrumentos y herramientas determinadas, por ejemplo, soldar con equipo de oxi-acetileno, prepara el molino para laminado en caliente o evaluar el desempeño del candidato. Se adquieren y desarrollan a través del proceso de capacitación, en el centro de trabajo o en forma autodidáctica.

El modelo está siendo aplicado tanto en el diseño de planes y material didáctico, evaluación y certificación de las competencias, como en los procesos de asesoría en la Gestión de Recursos humanos.

Es así, como el INTECAP ha venido adecuando desde 1998 el modelo de evaluación, certificación y formación para competencias laborales, a su estructura y accionar institucional, basado principalmente en normas técnicas que muestran los requisitos de la calidad del recurso humano



## CINTERFOR

para una función productiva y sí, cubrir las actuales necesidades de formación del sector productivo del país. Se han recopilado experiencias de países como México, Colombia, Brasil y Venezuela además de países europeos como Italia e Inglaterra, con la finalidad de obtener un marco general de la metodología desde diferentes puntos de vista y áreas de aplicación.

Por la importancia y múltiples aplicaciones de las competencias laborales el INTECAP, ha asumido responsabilidad de desarrollar no solo el modelo de gestión de la formación por competencia laboral que es el que se compete, sino el modelo de gestión del Recurso Humano por competencia laboral.

El modelo denominado NORTE, está conformado por cinco componentes:

1. Normalización
2. Diseño de formación profesional
3. Evaluación
4. Desarrollo de eventos de formación
5. Certificación.

El **Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial SENATI** del Perú, ha definido la formación profesional como toda acción sistemática de desarrollo de la competencia profesional. De este modo conciben la competencia expresada en conductas de acción eficiente resultantes de las competencias técnicas, sociales, metodológicas, éticas y valorativas.

La competencia técnica se circunscribe a la aplicación de conocimientos tecnológicos específicos de la ocupación de que se trate. La competencia social se centra en la comunicación, trabajo en equipo, relaciones humanas y el ejercicio de la ciudadanía. La competencia metodológica se asocia con la capacidad de raciocinio, dominio del lenguaje simbólico, resolución de problemas y capacidad de aprendizaje permanente. Por último la competencia ética hace alusión a la responsabilidad profesional y el ejercicio de los valores humanos fundamentales.

### **El papel rector del INFOTEP en el desarrollo de Sistema Nacional de Formación Profesional para el Trabajo Productivo en República Dominicana**

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional INFOTEP, partiendo del principio del tripartismo, como modelo de gestión colegiada, ha logrado notables avances en la integración del Sistema Nacional de Formación Profesional para el Trabajo Productivo. En tal sentido, se han conformado diferentes mecanismos de integración y participación, en los que concurren importantes elementos del Sistema y del entorno, así como de las diferentes áreas de la institución.

Entre esos mecanismos, se destacan, aquellos que tiene que ver con la integración de los sectores productivos (Comités Consultivos, Comisiones Técnicas, Comité de Planificación Comisiones Evaluadoras, etc.); los relacionados con la integración de los componentes del sistema y la coordinación interinstitucional (Centros de Gestión Delegada, Centro de Gestión Compartida, Proyectos de Desarrollo con entidades y organismos internacionales); los que tienen que ver con el apoyo a la gestión institucional y del Sistema (Comisión de Control, Comité de Presupuesto, Comisión de Recaudaciones, etc); y los relacionados con las alianzas estratégicas regionales mediante la concertación de acuerdos y convenios (Acuerdo Cooperación Instituciones de Formación Profesional del Istmo Centroamericano y Rep. Dom. , Acuerdo con el CONOCER de México, etc.).



## CINTERFOR

Tales mecanismos han permitido ampliar y complementar el modelo de gestión tripartita, ampliando los niveles de coordinación y participación de importantes núcleos del entorno socioeconómico y de la propia institución, mejorando la eficiencia y la eficacia; incrementando y diversificando la oferta formativa, mediante la utilización de la capacidad instalada de los centros colaboradores; incorporando nuevas estrategias y Metodologías de formación para satisfacer la demanda de los sectores productivos, enfrentados a un nuevo escenario socioeconómico, caracterizado por altos niveles de competitividad.

El INFOTEP ha desarrollado exitosamente la utilización de la metodología de medición y mejoramiento de la productividad la cual utiliza el diagnóstico de las competencias que deben ser desarrolladas por los recursos humanos de la empresa, para lograr una plena aplicación y desarrollo del talento humano, dar sentido y pertinencia a las acciones de capacitación y aplicar al desarrollo de los indicadores de productividad de las empresas beneficiarias. La idea central gira en torno al papel de la capacitación para desarrollar las competencias que contribuyen a mejorar la competitividad de la empresa. El Instituto ha documentado varias exitosas aplicaciones de esta metodología que combina formación y gestión de la competitividad.

**El INATEC de Nicaragua** también ha trabajado en la reformulación de sus programas bajo el enfoque de competencia laboral. Utilizando metodologías de análisis de competencias como el AMOD y el SCID, el INATEC actualizó sus programas de formación fundamentalmente en el área de industria. Esta metodología prevé el análisis de las competencias y subcompetencias que componen una ocupación y facilita el desarrollo del currículo y de materiales de apoyo didáctico y guías de autoevaluación.

También el **INCE de Venezuela** ha iniciado la actualización de sus programas bajo el enfoque de competencia laboral. Al efecto ha utilizado el análisis funcional para la identificación de competencias y está trabajando una aplicación piloto en el área de mecánica automotriz. Recientemente ha contado con el apoyo técnico del INTECAP de Guatemala.

**INFOCAL de Bolivia**, está desarrollando el análisis de competencias para la actualización de sus programas de formación en diferentes áreas. Al efecto han iniciado la aplicación del análisis funcional y están trabajando en la formulación de una metodología de diseño de programas articulada con un marco nacional de formación basado en la clasificación nacional de ocupaciones.

### **Las Instituciones de Formación Profesional del Caribe Inglés y la formación por competencias:**

Las Agencias Nacionales de Formación (NTA<sup>5</sup>) en Jamaica, Trinidad Tabago y Barbados, se han embarcado en forma conjunta en la formación de una fuerza laboral competente, mediante la instauración de calificaciones profesionales (de alcance nacional) sobre la base de competencias. Desarrolladas a partir de iniciativas tripartitas, las calificaciones profesionales basadas en competencias se cotejan internacionalmente, para asegurar que el producto final esté de acuerdo con los requerimientos de la industria. Las NTAs colaboran también para lograr el mutuo reconocimiento de sus respectivas destrezas / competencias / calificaciones y llegar ulteriormente a la formulación de calificaciones profesionales para todo el Caribe (CVQ, en inglés). Al abordar las normas profesionales comunes y la acreditación, estas iniciativas se han anticipado al actual debate de los estados miembros del CARICOM acerca del libre movimiento de competencias y la implementación del Protocolo II.

Entre otras actividades y buenas prácticas para resolver los problemas de investigación y desarrollo arriba indicados, se cuentan las siguientes:

Trinidad Tabago – National Training Agency

---

<sup>5</sup> National Training Agency



## CINTERFOR

- Definición de trece normas ocupacionales en abril del 2001 en ramos tales como Soldadura, Servicios de Alimentación y Bebidas, Tecnología Informática, Instrumentación Industrial y Operador de Procedimientos. A la fecha, las organizaciones de capacitación de la industria han preparado 22 proyectos de normas;
- Se ha creado una página web que permite a los interesados buscar información sobre calificaciones profesionales, socios industriales, normas de acreditación, etc. cuya dirección es la siguiente: [www.ntatt.org](http://www.ntatt.org) ;

Se prepara un proyecto de ley de competencias para someter al Parlamento, cuyo fin sería financiar a los trabajadores que deseen mejorar sus conocimientos y destrezas.

### Barbados – El Consejo de ETEP (TVET Council)

- El Consejo se propone introducir a la brevedad las Calificaciones Profesionales Nacionales y está colaborando con los órganos rectores de las respectivas industrias en las áreas de Tecnología Informática, Turismo, Hotelería y Servicios al Cliente. Se espera así obtener calificaciones que llenen las necesidades de Barbados y puedan también cotejarse con los modelos internacionales.
- El Consejo administra el Fondo de Empleo y Capacitación (ETF en inglés), que ofrece un programa de becas y préstamos como apoyo a la formación y el perfeccionamiento de la fuerza laboral.

### Jamaica – El HEART / Trust / NTA

- Esta institución ha servido como modelo precursor en el desarrollo y la aplicación de normas y calificaciones profesionales sobre la base de competencias en el Caribe. Por detalles sobre sus paquetes curriculares e información de pedidos puede consultarse por correo electrónico en [heart@uwimona.edu.jm](mailto:heart@uwimona.edu.jm)
- A través de su departamento de capacitación de instructores (VTDI en inglés) el HEART /Trust NTA estará iniciando en setiembre un curso de cuatro años para el título de Bachiller en Educación (Bachelor's Degree), con especialización en Enseñanza Técnica y Formación Profesional. Por información adicional, dirigirse al Fax (806)977-4303.
- La información y los conocimientos especializados que ha compartido con las demás instituciones, han hecho del HEART / Trust / NTA un punto focal regional sobre asuntos de ETEP. Un reciente ejemplo de este apoyo fue la visita de una delegación de St. Lucia que vino a Jamaica a estudiar el modelo de formación técnica del HEART/ Trust NTA par adaptarlo a su país.

### St. Lucia

- Según reciente legislación del Consejo de ETEP, se proyecta extender la Enseñanza Técnica y la Formación Profesional mediante una red nacional de centros de capacitación.

## 3.2 LA FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN DESDE EL SECTOR EMPRESARIAL

En los casos en que agrupaciones gremiales o sectoriales han llegado a la preocupación compartida sobre el desarrollo de sus recursos humanos se han visto crecer experiencias de formación, normalización y certificación de competencias que se aplican y desarrollan en la órbita del sector mismo y son apoyadas por la convicción de su utilidad al servicio de la calidad, la competitividad y el mejor desempeño laboral.



## CINTERFOR

Es el caso del Centro de Capacitación de las Empresas Sivensa, **Fundametal en Venezuela**, en el que Fundametal, con arraigo en la Industria Siderúrgica, decidió normalizar y certificar el desempeño en el nivel de supervisión con el fin de disponer de una base para orientar las acciones de capacitación de este grupo ocupacional. Al efecto están contando con la asistencia técnica de dos instituciones inglesas con amplia trayectoria en la certificación de competencias para Gerentes y Supervisores.<sup>6</sup> Su interés es el de crear normas para facilitar la certificación a nivel nacional.

### **ANALISIS OCUPACIONAL DE LA FUNCION: SUPERVISION**

**Propósito Clave:** Lograr los objetivos de la organización y mejorar continuamente su desempeño

**Roles Clave:**

- Gerenciar actividades
- Gerencia de recursos
- Gerencia de personal
- Gerencia de información
- Gerencia de Energía
- Gerencia de Calidad
- Gerencia de Proyectos

**Unidades de Competencia del Roll Clave Gerencia de Personal:**

- Crear relaciones de trabajo efectivas
- Gerenciar su persona
- Desarrollar relaciones de trabajo productivas
- Seleccionar el personal para las actividades
- Contribuir al desarrollo de equipos y personas
- Desarrollar gerencia de equipos
- Delegar trabajo a otros
- Manejar el bajo desempeño de los equipos
- Responder por el mal desempeño de los equipos
- Redistribuir personal y manejar personal redundante

Se puede mencionar también el caso de la **Cámara Chilena de la Construcción** entidad gremial que auspicia la Corporación de Capacitación de la Construcción organismos privado dedicado a al formación para el trabajo de conformidad con los lineamientos del Estatuto de Capacitación y Empleo, la ley que rige la materia en Chile. La Cámara ejecuta sus programas enfocados hacia el desarrollo de competencias. Desde el año pasado ha estado elaborando lqs perfiles de las ocupaciones que tienen relación con el sector con el fin de iniciar en poco tiempo una experiencia piloto de certificación de competencias laborales.

### **CORPORACION CAPACITACION DE LA CONSTRUCCION. LOS CUATRO FACTORES BASICOS DE CAPACITACION.**

1. Conocimientos Básicos. (Competencias Básicas)
2. Conocimientos Generales del oficio (propios de la formación técnica)
3. Conocimientos especializados (propios de programas especializados)
4. Prevención de riesgos (seguridad, salud e higiene ocupacional)
5. Competencias personales (relacionamiento, comunicación, iniciativa, compromiso)

<sup>6</sup> Se trata de Mangment Charter Iniciative (MCI) y la National Examinig Board for Supervisión and Managment (NEBS)

Un caso, más vinculado con un área ocupacional que a un sector, es el de la **Asociación Brasileira de Mantenimento ABRAMAN**. Desde hace varios años, con asesoría de Cinterfor, iniciaron un proceso de certificación de trabajadores encaminado a mejorar el desempeño y la competitividad empresarial bajo la convicción documentada de que significativas disfunciones en el mantenimiento terminaban por incidir en desmejoras en la eficiencia y la productividad empresarial.

ABRAMAN unificó las diferentes competencias requeridas para el desempeño eficiente en el área de mantenimiento y formuló un Programa Nacional de Cualificación y Certificación (PNCC) con el objetivo de transformar la calidad y productividad de los servicios de mantenimiento en el país a través de la cualificación de los profesionales para estas actividades y así atender las expectativas del mercado de mantenimiento en Brasil.

La dirección del programa está a cargo de un Consejo Nacional de Cualificación y Certificación conformado por 35 empresas y asesorado por Comité de Cualificación y Certificación que oficia como órgano ejecutivo del sistema. En la base los Centros de Cualificación y Examen se encargan de certificar a los trabajadores cuidando que la certificación se haga en un lugar distinto a aquel en el que se dio la formación. Como instituciones capacitadoras se cuenta con Centros de Formación del SENAI y el SENAC.

#### **Certificación en el área de mantenimiento**

**Las características de la certificación ocupacional en el PNCC son:**

- Obligatoria
- Hecha por un organismo de tercera parte. Esto es que quien certifica no hace la formación profesional
- Es de gestión tripartita (Sindicato, Empresa, Institución capacitadora)
- Su finalidad está en el ejercicio de la ocupación
- Los centros de examen (centros certificadores) son auditados por el PNCC para autorizar su funcionamiento

La Fundación Brasileira de Trabajo en Soldadura, fue conformada por varias empresas privadas usuarias de los servicios de soldadura con el interés de mejorar la calidad a través del "Sistema Nacional de Calificación y Certificación de Inspectores de Soldadura"; el objetivo del sistema es el de "Reglamentar los requisitos, criterios y sistemas para la calificación y certificación de inspectores de soldadura con base en las necesidades de los diversos sectores productivos".

La FBTS ha organizado un sistema de certificación de tercera parte en el cual una autoridad máxima: El Consejo de Calificación se encarga de elaborar las normas de funcionamiento del sistema, una oficina de calificación y certificación se encarga de gerenciarlo; y varios centros de exámenes de calificación aplican las pruebas teóricas y prácticas conducentes a obtener el certificado. A su vez el organismo nacional de normalización de Brasil: Instituto Nacional de Metrología, Normalización y Calidad INMETRO, ha acreditado a la FBTS como Organismo Certificador de personal.



## CINTERFOR

En Brasil también se adelanta una experiencia de normalización de competencias para el sector turismo por parte del **Instituto de Hospitalidad** en Salvador, Bahía. El Instituto esta desarrollando la experiencia en asocio con otras instituciones nacionales e interacionales para el área de turismo y recreación. Esta experiencia busca generar normas de competencia laboral que faciliten el diseño de programas así como la evaluación y certificación de las competencias de los trabajadores del sector.

En Honduras el Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) impulsa el modelo de Instrucción Basada en Competencias Laborales (IBC) y dispone de varios programas basados en competencias laborales que se imparten en 15 Centros Técnicos Vocacionales con un nivel promedio de 200 alumnos por centro.

LA INSTRUCCIÓN BASADA EN COMPETENCIAS PARA EL CADERH	
PROGRAMAS CONVENCIONALES	INSTRUCCIÓN POR COMPETENCIAS
Basados en contenido Basados en tiempo Al mismo grupo Necesidades del grupo Realimentación retrasada Libros de texto/trabajo Clases magistrales Notas finales promediadas	Basados en competencias o tareas específicas Basados en desempeño Cada persona a su ritmo Necesidades individuales Realimentación inmediata Aprendizaje facilitado por actividades Certificación por competencia Evaluación referenciada a un criterio de desempeño

### 3.3 LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS DESDE EL ÁMBITO DE LOS MINISTERIOS DE TRABAJO.

Paulatinamente la orientación y preocupación por la empleabilidad del talento humano ha propiciado una mayor intervención de los Ministerios del Trabajo en la implementación de modelos de formación que respondan a las necesidades en el marco de las políticas activas de empleo.

De una preocupación inicialmente cuantitativa, centrada en paliar la situación de grupos vulnerables al desempleo, se esta pasando a otra que, sin descartar el primer enfoque, incorpora un ingrediente cualitativo más orientado a lograr cualificaciones útiles en la vida productiva, competencias certificables y transferibles, que cursos cortos y fragmentados de pequeña duración y difícil seguimiento.

Los Ministerios del Trabajo en Brasil, Chile y Uruguay están iniciando la implementación de modelos de formación y certificación. Excepto en Brasil donde se ha centrado más la discusión en la certificación que en el enfoque de competencias en sí mismo; Uruguay y más recientemente Chile han formulado proyectos de creación de sistemas de formación y certificación de competencias.

En Brasil un proyecto de la Secretaría de Formación Profesional (SEFOR) del Ministerio del Trabajo, con el apoyo técnico de la OIT, apunta a estudiar las experiencias mundiales en materia de certificación, aportar elementos para una discusión nacional en el marco de un grupo de referencia conformado por representantes de las cámaras empresariales, sindicatos, entidades de



## CINTERFOR

formación públicas y privadas y establecer conjuntamente un sistema que prevea mecanismos de certificación tendientes a mejorar la pertinencia de la capacitación y elevar el nivel de desempeño y la empleabilidad de la fuerza de trabajo.

En Uruguay se ejecutó entre 1998 y el 2000 un proyecto para establecer un Sistema de Formación y Certificación por Competencias. El proyecto fue ideado y presentado al BID, por la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y cuenta con un grupo de consulta integrado en forma tripartita. Se propone definir un modelo de aplicación factible en el Uruguay donde la diversidad de actores en materia de formación para el trabajo es notoria y donde también se ejecuta un programa de formación de jóvenes en situación de desempleo. Con apoyo del Fondo de Reconversión Laboral que administra la Junta Nacional de Empleo, se adelantan aplicaciones piloto en los sectores de pulpa y papel y de la construcción.

El diseño del proyecto prevé desarrollar mecanismos que mejoren, a partir de la certificación y normalización de competencias, la efectividad en la elección de las entidades ejecutoras de capacitación. Se espera de esta forma mejorar notoriamente la pertinencia del programa de formación de jóvenes que se viene apoyando también desde la DINAE.

En Chile, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), formuló un proyecto para el diseño y desarrollo de un programa nacional de certificación de competencias laborales y desarrollo de recursos humanos. El proyecto está siendo ejecutado por una entidad privada, la Fundación Chile. Además de buscar la combinación con su programa Chile Joven intentando mejorar la idoneidad del funcionamiento del mismo y un más largo efecto en la empleabilidad generada por la capacitación; el programa incluye un novedoso componente de estímulo hacia las empresas que inviertan en formación de recursos humanos. A tal efecto se proponen estudiar e implementar el programa de estímulo y reconocimiento público al estilo del conocido en Inglaterra como "Investors in people" que mezcla la divulgación masiva de nombres de empresas que invierten en la gente, con mecanismos de carácter fiscal.

Esta experiencia se coordina con un proyecto marco denominado "Chile Aprende Más" que como iniciativa conjunta de los Ministerios de Trabajo y Educación apunta a la articulación de un sistema de formación a lo largo de la vida y se describe al final del presente documento.

### **3.4 LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN LOS MINISTERIOS DE EDUCACIÓN**

La educación de nivel medio está siendo llamada a resolver en buena medida el viejo tema de la disociación entre formación académica y formación para el trabajo. Cada vez son más los países que, en sus reformas educativas, abordan el enfoque de una educación media centrada en la generación de competencias de amplio espectro y por tanto, de baja obsolescencia y mayor aplicabilidad en la vida laboral.

La educación tecnológica está generando una conexión entre educación y capacitación. Estos conceptos, ante las nuevas realidades de la organización en el mundo del trabajo, plantean diferencias cada vez más difusas. Las bases de formación teórica, de base científica, son requeridas en mayor proporción por las nuevas tecnologías y procesos productivos que han incorporado masivamente instrumentos y equipos cuyo manejo sobrepasa la manipulación y exige la programación, la calibración, el análisis de parámetros y el pensamiento abstracto.

El debate entre una educación técnica enfocada a la formación de trabajadores en estrechos títulos ocupacionales y otra, de carácter más genérico, dirigida a la formación en competencias de base científica y tecnológica y sin la odiosa característica de excluir el paso al nivel superior; parece estar siendo ganado por esta última.



## CINTERFOR

Se mencionan a continuación algunos pocos casos de experiencias en educación profesional y educación tecnológica que pueden ilustrar las características de los últimos enfoques en la materia.<sup>7</sup>

En Brasil la **Secretaría de Educación Media y Tecnológica del Ministerio de Educación SEMTEC** está desarrollando el Proyecto de Expansión de la Educación Profesional (PROEP) un amplio esfuerzo centrado en la Educación Profesional, que tiene como objeto la formación para el trabajo. El proyecto busca concretar varias de las innovaciones que introdujo la Ley de Directrices Básicas de la Educación en Brasil (Ley 9394 de 1996) Esta ley entre otras cosas facilita una mejor relación entre la formación de carácter académico educativo y la formación para el trabajo y delimita entre el sistema de enseñanza media y el de educación profesional.

El propósito del PROEP se centra en la expansión, modernización, mejoramiento de la calidad y permanente actualización de la Educación Profesional en el Brasil a través de la adecuación de los currículos a las necesidades del mundo del trabajo, la cualificación y recalcificación de los trabajadores independientemente de su nivel educativo y la formación y actualización de jóvenes y adultos en el nivel de técnicos y tecnólogos.

Entre los diversos componentes que involucra se destaca el desarrollo curricular a través de módulos basados en competencias, la observación del desempeño de los egresados en el mercado de trabajo como fuente de actualización curricular el reconocimiento y la certificación de las competencias desarrolladas dentro y fuera del ambiente educativo.

**También la SEMTEC formuló una propuesta para el Sistema de Certificación Profesional Basada en Competencias.**

El sistema se concibe como un mecanismo de oportunidad social que actúe como un impulsor del proceso de evaluación y certificación de competencias profesionales para efectos de proseguir y incluir estudios.

El sistema se define para fines de equivalencia escolar en el ámbito de la formación profesional. Reconoce que las personas adquieren competencias aún fuera de la escuela y que éstas pueden ser evaluadas y certificadas para fines de reconocimiento profesional, continuación o terminación de estudios.

Los objetivos del sistema se han definido así:

- Evaluar y certificar competencias construidas por los individuos independientemente de los medios
- a través de los cuales fueron constituidas; para fines de equivalencia de estudios en educación profesional, apuntando a la continuidad o conclusión de un curso en el nivel técnico.
- Evaluar y certificar competencias profesionales requeridas en las funciones y ocupaciones características del nivel básico de educación profesional.
- Estimular el desarrollo educativo, el mejoramiento de los niveles de aprendizaje de los trabajadores y el reconocimiento profesional.

La concepción del sistema contiene varios principios fundamentales, entre otros: la participación efectiva de empleadores y trabajadores en todos los niveles; la articulación permanente entre educación y trabajo, la flexibilidad, la democratización del acceso, la inclusión de los trabajadores, la confiabilidad y credibilidad.

<sup>7</sup> Para una mayor ilustración revisar: Cinterfor/OIT. Educación Tecnológica. Boletín 141. Octubre-Diciembre de 1997. Montevideo.



CINTERFOR

El sistema comprende tres niveles organizativos. Uno en la dirección encargado de la regulación y normativa. Un segundo en el nivel sectorial con funciones de acreditación de instituciones, verificación, acompañamiento y evaluación de las normas. El tercero de carácter operativo, se encargará de proponer las normas, evaluar y certificar las competencias.

### **3.5 EXPERIENCIAS CONJUNTAS DE MINISTERIOS DE EDUCACION Y DE TRABAJO: PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE “CHILE APRENDE MÁS”**

Este proyecto tiene el propósito de crear un sistema de educación y capacitación permanente que contribuya al desarrollo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas. Es una iniciativa conjunta del Ministerio de Educación y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE; también contó con el apoyo de los Ministerios de Economía y Agricultura de una Fundación privada; la Fundación Chile.

El proyecto orientará aumentos visibles en las inversiones en recursos humanos que mejoren los niveles de alfabetización, especialmente de la población activa, intentando revertir las insuficiencias de los sistemas educacional y de capacitación para atender las necesidades del país en su desarrollo. Así mismo enfoca el mejoramiento de la formación técnica para hacerla más efectiva hacia las necesidades de desarrollo nacional, contemplando para ello los problemas de cobertura, calidad y articulación curricular entre los diferentes niveles de formación.

También cubre el ámbito del reconocimiento de las competencias desarrollando mecanismos de evaluación y certificación en un sistema nacional que facilite acciones de capacitación de modo que se puedan generar mecanismos de respuesta a las necesidades detectadas y que, mediante las acciones de evaluación y certificación, se refuerce el mejoramiento de la calidad en las ofertas formativas.

El proyecto apunta hacia la población activa que requiera mejorar su nivel de competencias y sus niveles de alfabetización y escolaridad; pero también incluye a los jóvenes y trabajadores en el nivel de la educación técnica y técnicos de nivel superior.

Entre los componentes que integran el diseño del proyecto se pueden contar el desarrollo de nuevas posibilidades de educación y capacitación permanentes que incluye a la población adulta con modalidades educativas abiertas y flexibles y con mecanismos de financiamiento que incentiven la nivelación de estudios y la utilización de esquemas de financiamiento público como la franquicia tributaria existente en Chile.

Otro componente es el que se orienta al mejoramiento de la calidad y la articulación de la formación técnica, mediante la ampliación y mejoramiento de la oferta de calidad en este nivel. De este modo se promoverá el desarrollo de proyectos de formación técnica descentralizados en las regiones del país, a lo cual se cuenta con fondos concursables para el incremento de la oferta a través de la promoción para la conformación de redes o asociaciones que vinculen instituciones formadoras de técnicos, con el sector productivo y los gobiernos regionales.

Se ha previsto el desarrollo de un sistema nacional de normas de competencia e itinerarios de formación técnica que incluye la elaboración de un marco nacional de competencias laborales y de los componentes de evaluación y certificación de competencias, aseguramiento de la calidad de la formación ofrecida, mejoramiento y ajuste de la oferta formativa y programas de formación técnica conectados, abiertos y secuenciales.

El proyecto ha contemplado también la necesaria formación de los docentes y la conformación de un sistema de información sobre la educación y la capacitación.



## CINTERFOR

La gestión del programa tiene un nivel nacional conformado por los Ministerios de Educación, Trabajo y Economía y la Coordinación Nacional del Programa; un nivel regional que permite, mediante el Directorio Regional del Programa, hacer realidad una detección de necesidades y ejecución descentralizada con participación de los agentes locales. El programa iniciará acciones en el 2002 con un horizonte de ejecución de seis años.

### 3.6 LOS SINDICATOS Y LA COMPETENCIA LABORAL

La creciente incorporación de enfoque de competencia terminó por suscitar iniciativas de acción desde el ángulo de las organizaciones sindicales. Múltiples facetas de la competencia laboral fueron incorporándose a la vida empresarial; los cambios en la organización del trabajo, los conceptos como la multifuncionalidad, la selección basada en competencias, la formación por competencias, la remuneración por competencias y la evaluación por competencias; fueron todos aspectos que empezaron a evidenciarse en las relaciones laborales.

Se registra también la creciente participación de la formación y capacitación laboral como tema de negociación en el ámbito de las relaciones laborales lo cual se evidencia, entre otras cosas, en el creciente número de pactos colectivos en los cuales el tema capacitación aparece como un aspecto más, así como en la incorporación de la formación en la legislación laboral.

Un nivel de acercamiento de las organizaciones sindicales se está dando por la vía del diálogo social; en esquemas bipartitos o tripartitos, las opiniones e iniciativas de los trabajadores están considerándose en la conformación de sistemas de competencia laboral. Las organizaciones de trabajadores vienen participando en las deliberaciones y reuniones de trabajo para la conformación de una Red de Certificación por competencias en el marco de un proyecto que se adelanta en el Brasil con la participación de la Secretaría de Empleo y Formación del Ministerio de Trabajo; del mismo modo aconteció con el Proyecto de Competencias Laborales que adelantó la Dirección Nacional de Empleo en Uruguay el cual contó con un Consejo Consultivo tripartito, por consiguiente, con participación de las organizaciones sindicales.

En Argentina la Escuela de Capacitación del Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros; una organización sindical del sector de alimentos, participa en la oferta de programas de formación y ha iniciado este año un proyecto de formación y certificación de competencia laboral con el financiamiento del BID/FOMIN. También en ese país el Centro de Capacitación del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte ha planteado un proyecto similar en el ámbito de la competencia laboral.

El sindicato "Fuerza Sindical" en Brasil, dispone de un programa de capacitación para sus afiliados denominado "Negociación de competencias" marcando un acercamiento activo a la oferta formativa en materia de competencia laboral dirigida a formar miembros del sindicato para un mejor ejercicio de las relaciones laborales y la negociación colectiva asociada a la formación.

Las cinco fases del proyecto de capacitación para la negociación de competencias de la Fuerza Sindical en Brasil: 1. Sensibilización; 2. diagnóstico sectorial, 3. capacitación de líderes, 4. Diálogo 5. negociación de los perfiles.

Su objetivo actual es la capacitación para negociar los perfiles de las nuevas competencias y de ese modo facilitar un programa de educación profesional para líderes sindicales y trabajadores. Se destaca en el proyecto la negociación como factor esencial en el aseguramiento de la equidad participativa.

La Central Unitaria de Trabajadores CUT de Brasil, desarrolla un programa de formación que busca responder a las nuevas exigencias por formación que han impactado a los trabajadores



## CINTERFOR

menos educados y menos capacitados. Esta dirigido especialmente a trabajadores del sector metalúrgico en San Pablo y se desarrolla en alianza con la Secretaría de Trabajo de dicho Estado.

En su formulación se parte de que las exigencias de capacitación y conocimientos aplicados al trabajo se han incrementado. Las nuevas tecnologías y formas de producción requieren ahora un nuevo perfil para los trabajadores. En contraste, la forma tradicional de vinculación de un trabajador al sector, hacía que fuera aprendiendo a medida que se familiarizaba con el trabajo; ahora esta situación ha cambiado; los trabajadores se enfrentan a equipos que les requieren mayores conocimientos así como a nuevas formas de organización del trabajo.

El proyecto genera acciones de formación en cinco áreas básicas: Trabajo y tecnología, Matemática, Informática, Lectura e interpretación de diseño.

### **Reflexiones finales: la importancia de la formación basada en competencias y la facilidad de avanzar con un enfoque sectorial**

Lo novedoso de las competencias laborales, al contrario de lo que puede creerse, no es su soporte teórico (data de los 70s). Tampoco la concepción centrada en los resultados antes que en la credencial educativa. Muchas instituciones de formación entregaban (y entregan) certificados de aptitud profesional indicando que podía lograr el trabajador.

Su base en el análisis del trabajo es el primer aspecto nuevo al centrarse en propiciar los resultados por sobre las tareas y operaciones. Sin embargo, uno de los aspectos cruciales en la aplicación del enfoque es su efecto en los sistemas de gestión de las instituciones de formación y su impacto en el análisis de la certificación de competencias como elemento de equidad y reconocimiento del saber adquirido en el trabajo.

Las instituciones de formación que han abordado el enfoque de competencias en la generación de sus programas han notado rápidamente como este se convierte en una excelente alternativa para la orientación de los programas de modernización institucional y para la generación de una verdadera unidad técnica en torno a las acciones de identificación de necesidades, estructuración de las respuestas, ejecución de acciones de formación y evaluación de las mismas.

Casos como el de INTECAP en Guatemala, INCE en Venezuela y SENA en Colombia demuestran la necesidad de enmarcar las acciones del sistema de formación en un claro marco institucional que trabaja a favor de la modernización de la gestión y de la unidad técnica y operativa.

Por otra parte, al retomar la certificación no como una credencial otorgada al final de un ciclo educativo sino como una evidencia de la competencia de su poseedor, se está asegurando la pertinencia de sus conocimientos, habilidades y comprensión con un trabajo. Se están reconociendo en el trabajador competencias como su capacidad de análisis, de solución de imprevistos, de compromiso con el objetivo del empleo y también sus conocimientos y sus habilidades.

Los modelos de certificación facilitan la transferibilidad de los trabajadores de un empleo a otro. Esta claro que cada vez son más las competencias transversales centradas en capacidades "portables" entre diferentes empleos y que no se reconocen a los trabajadores en los sistemas tradicionales.

Este enfoque facilita abordar el tema de la calidad, pertinencia y cobertura de la formación con una perspectiva nacional. Puede orientar la modernización o modificación de las tradicionales formas de atención a la demanda, permite la integración de nuevos actores públicos y privados en la oferta formativa preservando la calidad y la pertinencia y, sin duda, permite avanzar en el diseño de nuevos arreglos institucionales para elevar la calidad de la formación.