

Hacia un sistema de certificación de competencias laborales y profesionales de alcance Intersectorial: Una propuesta

*Por: Griselda González**

** Miembro de la Comisión Técnica de Certificación de Competencias del Grupo de Iniciativas para la Calidad de la Educación Superior - GICES*

La certificación de competencias: Un análisis previo de la figura

La certificación de competencias es la culminación de una serie de procesos asociados a la validación de un sistema educativo eficaz, entendiéndose como tal a aquel sistema educativo, centrado en la persona, que contribuye a la formación de las competencias que, la sociedad necesita y que permite reconocer también, los esfuerzos particulares de las personas para desarrollar por su cuenta las citadas competencias.

Los pasos previos a la certificación de competencias son: la identificación de las competencias, la normalización de competencias (que corresponde en otras metodologías a la construcción del estándar), la evaluación de competencias (que se centra en los desempeños), y finalmente, la certificación como el reconocimiento oficial de las competencias demostradas por una persona en una evaluación de desempeño y comparadas con un determinado estándar o norma de competencia, previamente establecido.

La identificación y normalización de las competencias vinculadas a un puesto de trabajo, implica una tarea técnica que se legitima socialmente a través de un proceso participativo, en el cual se consulta a todos los actores que tienen vinculación con un determinado puesto de trabajo o servicio profesional. Trabajadores, empresarios, formadores y ejecutores de las políticas del sector, se deben dar cita para aportar a la identificación de los desempeños que la sociedad espera de determinado puesto de trabajo y a la determinación de las características de calidad deseadas, para esos desempeños.

La evaluación de competencias es el proceso mediante el cual, las personas tienen la oportunidad de demostrar que han logrado el desempeño socialmente esperado para ejercer un determinado puesto de trabajo o brindar un servicio profesional, lo cual da lugar a la certificación.

La certificación de competencias constituye el pronunciamiento final que oficializa el reconocimiento público de las competencias demostradas por una persona para ejercer una función profesional u oficio, de acuerdo a los estándares previamente aprobados.

En ese sentido, la evaluación y certificación de competencias, permiten reconocer no solo la eficacia de la persona sino además la del sistema educativo de un país. Mientras más personas logren certificar sus competencias mayor eficacia estará demostrando tener el sistema educativo nacional.

Los procesos antes descritos son repetidos periódicamente, pues los perfiles y estándares tienen que ser actualizados, de acuerdo a las demandas del mercado y la sociedad, las cuales están cambiando constantemente en virtud a los avances tecnológicos y a la modificación de las

necesidades sociales. Consecuentemente, la persona certificada deberá volver al sistema educativo, periódicamente, para mantener y fortalecer sus competencias, manteniéndolas actualizadas para renovar su certificación de competencias laborales y profesionales. Este requerimiento es explícito ya que la certificación de competencias es de carácter temporal y las normas o estándares de competencias deben ir evolucionando de acuerdo a las nuevas necesidades sociales.

Es importante indicar que si bien en un inicio la certificación de competencias estaba centrada fundamentalmente en el aporte de la persona a la productividad empresarial, hoy en día el proceso se ha enriquecido con una visión holística de la persona. Se ha comprendido que la formación para el trabajo es una necesidad de todas las personas como medio de supervivencia pero también como medio de realización personal. De un lado, la formación para el trabajo, ha sido incorporada en la educación secundaria¹ de varios países (con la que se termina la etapa básica de nuestro sistema educativo, la única etapa que tiene carácter obligatorio²), y de otro lado, los sistemas de certificación están incorporando competencias transversales, que inciden en aspectos que exceden lo estrictamente operativo (competencias para trabajar en equipo, autoregulación, compromiso y responsabilidad, entre otros). La certificación de estas competencias, como parte de las competencias requeridas para un determinado oficio o servicio profesional, contribuyen al desarrollo de un mejor grupo humano que cultive, la tolerancia, el compromiso social y la solidaridad, lo que a su vez acarrea mejores condiciones para la calidad de vida de un país.

De esta manera, fijamos la pauta no solo para las personas que desean ocupar determinados puestos de trabajo o de ejercicio profesional, sino sobre todo, contribuimos a que el sistema educativo desarrolle mecanismos que faciliten el desarrollo de las competencias requeridas para el desarrollo sostenible del país, convirtiéndose en un sistema educativo eficaz.

Cabe resaltar, en este aspecto, que de acuerdo a la actual Ley General de Educación, el sistema educativo excede a las instituciones educativas, pues gracias a la educación comunitaria³, todo esfuerzo educativo que se desarrolla en la sociedad, ahora es parte del sistema educativo. Ello facilita la eficacia del sistema, pues la educación comunitaria goza de total libertad y agilidad para adecuarse a las cambiantes necesidades educativas de las personas y, generalmente brinda un servicio educativo con procesos flexibles y especialmente diseñados para satisfacer expectativas concretas, de sectores específicos.

La educación comunitaria es ofrecida por toda clase de organizaciones de la sociedad que no sean instituciones educativas y de acuerdo a la Dirección de Educación Comunitaria y Ambiental (DIECA) del Ministerio de Educación, en nuestro país, existen varios miles de ofertantes de dicho servicio que están impactando en el desarrollo de competencias de personas de toda condición social, económica y educativa, pero que no gozan de reconocimiento por no poder ofrecer constancias de formación con valor oficial. Ello obliga a quienes desean continuar su trayectoria estudiantil a repetir procesos formativos para desarrollar competencias que ya desarrollaron, en otros espacios, lo que da lugar a un desperdicio de recursos y en algunos casos hasta desmotiva la continuidad estudiantil

¹ Artículo 36 inciso c de la Ley General de Educación.

² Artículo 31 de la Ley General de Educación

³ La educación comunitaria de acuerdo al artículo 46 de la Ley General de Educación es la que se desarrolla fuera de las instituciones educativas y que amplía y complementa los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas.

En ese contexto, todas las instancias de gestión del sistema educativo (desde las instituciones educativas hasta el Ministerio) deben reconocer las competencias desarrolladas en la educación comunitaria y que estén respaldadas por la certificación de competencias. De esta manera, se cumplirá el mandato de la Ley General de Educación, que se refiere a la articulación del sistema educativo. La mencionada articulación implica desarrollar varios mecanismos que permitan a las personas, hacer valer las competencias desarrolladas en la educación comunitaria ante las instituciones educativas para continuar su proceso de aprendizaje.

De manera general, con la finalidad de fomentar la trayectoria estudiantil, como parte del paradigma de educación a lo largo de la vida acuñado por la UNESCO en la década de los noventa, la misma constancia de la certificación de competencias, debería dar a la persona certificada facilidades para acceder a una serie de opciones educativas, ofertadas por la educación formal y no formal (comunitaria).

La certificación de competencias permitirá visibilizar a esa gran cantidad de personas que vienen desempeñando funciones profesionales con gran eficacia pese a no tener las constancias educativas correspondientes y del otro lado, también permitirá visibilizar a aquellos profesionales titulados que pese a los documentos, no cuentan con las competencias requeridas para el buen ejercicio de la profesión u oficio. Consideramos que si bien la certificación implica un reconocimiento social al buen desempeño de las personas, la no certificación, también debería implicar una ganancia para la persona, pues debe permitirle identificar sus debilidades y ponerlo en contacto con una serie de opciones educativas que le permitan completar el desarrollo de las competencias deseadas, bajo la más amplia gama de posibilidades, es decir desde la *autoformativa* hasta la formación asistida. Los evaluadores de competencias deben ser personas hábiles y calificadas para evaluar los desempeños en relación al estándar pero también deben ser sensibles a las particularidades de las personas evaluadas, brindándoles orientación para su permanente superación e inserción social eficaz.

Sostenemos que la certificación de competencias es un servicio a la comunidad, porque no solo es un beneficio para la persona que es certificada, sino que además, ofrece a la sociedad un mecanismo para reconocer a aquellos trabajadores o prestadores independientes de servicios que pueden contribuir a elevar la calidad de vida de la población, a través del correcto ejercicio de su función laboral y social. Un proceso de certificación de competencias eficaz, reduce significativamente la falla humana en el ciclo productivo o de prestación de servicios y reduce los costos económicos y sociales que esa falla humana genera y que, de manera directa o indirecta, pagamos todos los peruanos. Del otro lado, la filosofía que sustenta la certificación de competencias tiene un alto componente de valoración humana por lo que las personas que participan en el proceso, no deben quedar, bajo ningún concepto, en condición de excluidas. Muy por el contrario, el informe final de evaluación con fines de certificación de competencias, debe incluir recomendaciones para continuar desarrollando competencias tanto en el caso de no haberse logrado los desempeños deseados, como en el caso de que sí se haya logrado la certificación.

La certificación de competencias y la intersectorialidad

El análisis de la normatividad peruana vigente, nos muestra que la certificación de competencias profesionales y laborales está entre las atribuciones de varias instancias públicas (Ver cuadro).

Algunas de ellas tienen una función altamente especializada por estar sumamente vinculados a las competencias que se les encomienda certificar (Ej. MINCETUR para los artesanos, MINSA para el personal de salud, etc.) Otras tienen una función más general como es el caso del MINTRA, Indecopi y más recientemente el SINEACE (perteneciente al sector educación). Esta situación da lugar a cierta inestabilidad a los procesos pues están sujetos a las directrices de cada uno de los actores encargados los cuáles no siempre pueden tener una misma visión de las cosas. Otro punto en contra de esta situación, es la potencial duplicidad de esfuerzos con el consiguiente desperdicio de recursos públicos lo que nos llevaría a recomendar la concentración de la función en una sola entidad.

No obstante ello, la gran diversidad de profesiones técnicas y superiores, formaciones complementarias y especialidades sobre las que puede incidir la certificación de competencias, exige una participación intersectorial evidente, y se hace notorio también que cada uno de los actores dotados de atribuciones vinculadas a la certificación tiene una clara responsabilidad y aporte respecto de la misma.

Según se explicó en la primera parte del artículo, los responsables del sector al que está vinculada una profesión u oficio son actores indispensables para la identificación de las competencias a certificar así como para, la elaboración de las normas de competencia o estándares, la evaluación de competencias y la certificación en cambio puede ser encomendada a entidades especializadas que sean reguladas, autorizadas y supervisadas por un ente responsable del Sistema Nacional de Certificación. En este sentido, existen tres actores en nuestro marco legal que cuentan con las atribuciones y características necesarias para ser responsables del Sistema Nacional; estos son: el Ministerio de Trabajo, el SINEACE (como parte del sector educación) y el Indecopi.

CUADRO

RELACIÓN DE ENTIDADES PÚBLICAS PERUANAS QUE HAN REALIZADO ACCIONES VINCULADAS CON LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

SECTOR	BASE LEGAL	ATRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
Indecopi	Reglamento de Normas Técnicas	Certificación de personas con normas ISO a través de entidades certificadoras	Se ha comentado de una experiencia en relación a la instalación de gas domiciliario con la intervención de OSINERGMIN pero no se han obtenido documentación oficial sobre el particular.
Industria	No se ha encontrado la norma	Certificación de soldadores	El SENATI ofrece la capacitación y/o Certificación de Soldadores mediante las siguientes modalidades : <ul style="list-style-type: none"> • Acceso directo a la prueba de certificación • Acceso a la prueba previo diagnóstico • Curso de Capacitación <p>Fuente Página web del SENATI</p>
Mincetur	Ley del artesano	Certificar competencias de los artesanos	Tiene la facultad legal de certificar las competencias desde el año 2009. Aún no se ha implementado el ejercicio de la función, pero si se han desarrollado pilotos de formación de artesanos ⁴ . <p>Fuente: Oficial</p>
Mincetur	No se ha encontrado la norma	Sector turismo y hotelería	En el año 2004 se realizó el Análisis Funcional del sector Hotelero y Turístico nacional con el apoyo del BID. Se identificaron 4 áreas y se identificaron las funciones claves de cada una, pero no se han encontrado evidencias oficiales de que se haya llegado a la certificación de competencias. Ya en el año 2008 se han publicado manuales de buenas prácticas para 3 de las cuatro áreas identificadas en el Análisis funcional pero hasta el momento no hay evidencia de haber llegado a certificación alguna. Adicionalmente se han desarrollado pilotos para incorporar turismo y comercio exterior en la currícula escolar. <p>Fuente; Oficial</p>

⁴ Los responsables de la función se han acercado al IPEBA a solicitar el apoyo en el tema.

Minería	Resolución Directoral N° 097-2006-MEM/DGM.	Certificación en seguridad minera	<p>El proceso de certificación permite verificar que la persona cuenta con la capacidad física y conocimientos necesarios para ingresar a una instalación minera sin poner en riesgo su propia vida o la vida de las otras personas que se encuentran en la instalación.</p> <p>El programa lo ha creado el ISEM - INSTITUTO DE SEGURIDAD MINERA</p> <p>Fuente la página web del ISEM. Documentos remitidos por el ISEM</p>
Salud	Ley del Ministerio de Salud 27657 Art. 3	Es función del Ministerio de Salud en el Sistema Nacional de Salud: h) El análisis y la regulación técnica de la prestación de los servicios de salud, acreditación de establecimientos, certificación y recertificación del ejercicio de los profesionales de salud.	<p>Esta función fue ejecutada por el IDREH hasta 2006. No se tiene noticias actuales sobre el avance en la materia. (art. 35 reglamento de la Ley DS 013-2002)</p> <p>La metodología utilizada por el IDREH para identificar las competencias fue el análisis funcional. No se ha encontrado información oficial sobre el particular.</p>
SINEACE	Ley 28740	Certificación de competencias profesionales y laborales	<p>El SINEACE contempla la certificación desde una óptica multisectorial y teniendo en cuenta las características propias de cada etapa del sistema educativo, por esa razón su Directorio tiene una conformación multisectorial y cuenta con tres órganos operadores uno para la educación básica y Técnico productiva (IPEBA), otro para la educación superior no universitaria (CONEACES) y otro para la educación superior universitaria (CONEAU).</p> <p>Complementariamente para mantener la unidad y articulación del sistema educativo se han conformado una comisión de certificación integrada por representantes de los tres órganos operadores. El IPEBA está implementando una Mesa Técnica de Evaluación con fines de Certificación integrada por representantes de entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil</p>
Trabajo	Decreto de Urgencia 021-2009 Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo	Certificar competencias	<p>Se han realizado acciones en los siguientes campos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Confecciones que se trunco por problemas de relación empleador –trabajador. 2.- Agroindustria 3.- Empleadas domésticas (en marcha) <p>No se ha encontrado información oficial.</p>

Vivienda y Construcción	Ley 21673 (art. 4 d) Decreto legislativo 141 art- 7 d) Estatuto aprobado por D:S 032-2001-MTC. art 3	Calificar y <u>certificar</u> los niveles de capacitación alcanzados por los trabajadores de la actividad de la construcción.	La entidad encargada normalizar y certificar es el SENCICO pero de su web se desprende que las normas que han emitido son solo para procesos de construcción A la fecha, cuenta con 9 ocupaciones registradas en el MINTRA y 943 trabajadores certificados. Fuente: Oficial
--------------------------------	--	---	---

Fuente : IPEBA “Informe sobre el estado del arte de la certificación de competencias, en cuatro países del América del Sur”

La certificación de competencias y el Ministerio de trabajo

Los Ministerios de Trabajo del mundo fueron las primeras instancias públicas en asumir el tema de la certificación de competencias. Los levantamientos de información histórica sobre la materia dan cuenta que ello fue una reacción a la brecha detectada entre la formación que el sistema educativo y las necesidades del aparato productivo. Los trabajadores formados para una determinada función por el sistema educativo no cumplían con los requerimientos del mercado o simplemente la oferta educativa no formaba para los puestos de trabajo que requería la empresa. Frente a ello el empresario tuvo que desarrollar perfiles ocupacionales y completar la formación de sus trabajadores.

En este contexto, surgieron algunos detractores del fenómeno que aducían que la certificación de competencias era un mecanismo excluyente de aquellos que no cumplían con el perfil aprobado por los empleadores y que evidenciaba la ausencia de una política pública que protegiera al trabajador. Ello desencadenó una reacción en los Ministerios de trabajo los que empezaron a hacer convenios con instituciones educativas o de educación comunitaria para brindar mayores oportunidades de empleabilidad a las personas.

Los organismos internacionales vinculados al trabajo como la OIT, el Mercosur laboral, entre otros registran desde la década de los ochentas sendos acuerdos tendientes a reconocer la importancia de la certificación de competencias como mecanismo que con los debidos controles sociales, apuntan hacia el desarrollo sostenible de los países.

Una gran cantidad de sistemas de certificación de competencias de los países de nuestra región y también de Europa se han desarrollado bajo la cobertura de los Ministerios de Trabajo y los convenios internacionales sobre el particular, también han sido liderados en su mayoría por estos Ministerios y son parte de un paquete de medidas y de herramientas de gestión de políticas públicas tales como la Clasificación Nacional de Ocupaciones, el Observatorio laboral, entre otros.

El interés del Ministerio de Trabajo en el sistema nacional de certificación de competencias es legítimo e histórico, y tiene un comprensible énfasis en la inserción laboral y la empleabilidad de las personas.

La certificación de competencias y el Ministerio de educación

Si bien los Ministerios de trabajo tienen una responsabilidad natural en relación a la certificación de competencias, por la íntima vinculación que este proceso tiene con la empleabilidad de las personas, también es cierto que la formación para el trabajo está íntimamente vinculada con el sistema educativo de un país. Por razones obvias, la identificación de condiciones para la empleabilidad de las personas, deberían ser considerados en la currícula nacional de manera transversal. Si bien los Ministerios de Trabajo han realizado convocatorias a instituciones educativas para que incorporen a sus programas de formación los perfiles identificados dentro del proceso orientado a la certificación de competencias, es obligación del Ministerio de Educación hacer extensiva esas experiencias aisladas a todas las instituciones educativas de la especialidad correspondiente e involucrarse de manera activa y protagónica en un proceso sistemático de recojo de necesidades del sector empleador y de la sociedad en general para que el sistema educativo (que en el Perú incluye tanto a las instituciones educativas como a cualquier institución que imparta formación), contribuya a la formación pertinente de las personas, ya sea con fines de empleabilidad o de convivencia social saludable.

En este contexto, se aprecia que desde mediados de los noventa las mismas organizaciones nacionales e internacionales que desarrollaron a inicios de los noventa los sistemas de certificación, asumen acuerdos y decisiones de incorporar a sus acciones a los responsables del sector educación. Existen una serie de avances internacionales en ese sentido y es la tendencia mundial que por razones obvias, debe tenerse en cuenta en todo sistema de certificación de competencias.

La forma como el sector educación se involucra en un sistema de certificación es diversa. En nuestro país se hizo creando el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE, que tiene como finalidad garantizar la calidad del servicio de las instituciones educativas. En ese sentido, el SINEACE tiene dos funciones específicas acreditar a las instituciones educativas que demuestren cumplir con determinados estándares de calidad y certificar competencias laborales y profesionales a través de entidades certificadoras a las que tiene que autorizar a funcionar y supervisar. La certificación de competencias encomendada al SINEACE tiene no solo la finalidad de garantizar la calidad del ejercicio profesional y laboral de las personas certificadas sino además el promover la continuidad de la trayectoria estudiantil de las personas, a lo largo de la vida.

El SINEACE tiene tres órganos operadores autónomos que son el CONEAU, el CONEACES y el IPEBA, encargados de cumplir las dos funciones antes mencionadas, en los ámbitos de la educación universitaria, superior no universitaria y educación básica y técnico productiva, respectivamente. En relación a la certificación de competencias tanto el CONEACES como el IPEBA tienen que autorizar a entidades especializadas para que certifiquen competencias, en tanto que el CONEAU solo puede autorizar para certificar las competencias, de su ámbito de acción, a los Colegios Profesionales. Los directorios de los tres órganos operadores tienen una conformación multisectorial teniendo representantes del Ministerio de Trabajo (IPEBA), gremios empresariales (los tres órganos), Colegios Profesionales (CONEAU) y con la finalidad de incorporar la visión prospectiva de la educación cuentan con representantes del CEPLAN (los tres órganos).

El interés del sector educación en el sistema nacional de certificación de competencias es legítimo, y tiene un comprensible énfasis en la mejora del sistema educativo y en la promoción

de la continuidad de la trayectoria estudiantil como medio de dotar a las personas de herramientas para la realización de su proyecto de vida y contribuir al desarrollo sostenible del país .

La certificación de competencias y el Indecopi

El fenómeno de la calidad empresarial surgió en la década de los ochentas, como una reacción natural del mercado, la búsqueda de calidad fue planteada como un mecanismo para mejorar la productividad de las empresas. En este contexto, aparecieron organizaciones que sistematizaron procesos para la evaluación de la calidad de los procesos, de los productos, y también de las personas, que se tradujeron en normas tipo ISO, y similares. Estos mecanismos de evaluación de la calidad dieron lugar al surgimiento de instancias públicas que oficializaran las normas técnicas para un determinado país, así surge la Comisión de Normas Técnicas del Indecopi, Incoterm de Colombia, el Inmetro de Brasil, entre otros.

El Indecopi aprueba las normas y autoriza a las certificadoras. Las normas técnicas peruanas aprobadas por el Indecopi son de uso voluntario y se desarrollan en base al libre movimiento del mercado, es por eso que en el ámbito de la certificación de competencias tienen un muy bajo nivel de desarrollo.

El interés del Indecopi en el sistema nacional de certificación de competencias es legítimo, y tiene un comprensible énfasis en la transparencia y eficacia del libre mercado.

La certificación de competencias y los demás sectores

En cada especialidad que se desee certificar existirá un sector involucrado y un Ministerio como responsable de convocar a los actores vinculados a la actividad. Adicionalmente, son estos Ministerios los que tienen las facultades legales y políticas para dictar las normas que preparen las condiciones para el desarrollo de la certificación de competencias en el sector. Pueden dictar por ejemplo, normas que dispongan incentivos para aquellas empresas que fomenten la certificación de sus trabajadores, pueden dictar normas que promuevan la certificación de competencias de las personas contratadas en las entidades públicas del sector, pueden establecer mecanismos para recoger información sobre el impacto de la certificación de competencias en la productividad del sector, entre otros.

En el Perú, la certificación de competencias ha estado presente en diversos sectores desde hace años. Los mayores avances se han observado en las entidades formadoras vinculadas a los empleadores tales como SENATI (para la industria) y SENCICO (para la construcción). Adicionalmente, existen varios Ministerios que ya han realizado avances significativos, en relación a la certificación de competencias de ocupaciones estratégicas de su sector. Ejemplo: MINCETUR para el sector turismo y artesanía, MINSA para el sector salud, MIMDES para las promotoras sociales, Ministerio de la Producción y Agricultura para diversas actividades vinculadas a la industria. Ministerio de Energía y Minas para los operarios de instalaciones de gas domiciliario, y especialistas en seguridad minera, entre otros.

La certificación de competencias y el sector privado

No obstante lo anteriormente indicado, existen una serie de certificaciones internacionales para determinados puestos de trabajo que se aplican en nuestro país, particularmente entre las

empresas transnacionales que funcionan de acuerdo a estándares internacionales que ya reconocen la importancia y trascendencia de la certificación de competencias, en la eficacia de una organización.

También existen algunas organizaciones privadas que han realizado investigaciones en materia de certificación de competencias asociadas a sectores marginales o productos de especial incidencia en el desarrollo regional.

Hacia un sistema de certificación intersectorial

Si bien, por las razones anteriormente expuestas, la certificación de competencias es de legítimo interés de una gran cantidad de actores públicos y privados, la ciudadanía merece que el sector público se organice para conformar una oferta única de certificación que por un lado, evite toda duplicidad y desperdicio de recursos y por otro lado, garantice la legitimidad técnica y política de los procesos.

La demanda de una coordinación intersectorial está plasmada en una gran cantidad de documentos pero en la realidad, se hace difícil. La solvencia técnica de la necesidad de accionar intersectorialmente es de tal magnitud que solo nos queda pensar que las dificultades para implementar la medida, son de orden, fundamentalmente, político.

La participación de los sectores está claramente diferenciada, en el sentido que son solo los sectores de Trabajo y Educación los que tienen la responsabilidad de la eficacia global del sistema, es decir, sobre la empleabilidad de las personas y sobre la pertinencia de la oferta educativa y la continuidad de la trayectoria estudiantil. El Indecopi tiene también un rol de carácter general pero por su propia naturaleza (regulador del libre mercado), podría ser aprovechada asesorando a los dos sectores mencionados en temas de calidad empresarial y aplicación de estándares internacionales para la certificación. Los demás sectores tendrían que ser convocados solo en relación a las ocupaciones vinculadas a las actividades de su sector específico.

Sin embargo con el ánimo de cooperar a continuación colocamos algunas alternativas de solución que puedan dar pase a la constitución de un sistema de certificación de competencias de nivel nacional y con un trasfondo intersectorial:

Alternativa 1.- Accionar oficialmente intersectorial

Partiendo del convencimiento de que la certificación de competencias es un mecanismo que incide fundamentalmente, en las atribuciones de los sectores de Trabajo y Educación, los mismos que en estos momentos tienen facultades legales para realizar la certificación de competencias; (el primero a través del Ministerio de Trabajo y el segundo a través de un organismo descentralizado del sector denominado SINEACE), se podría dar un Convenio Intersectorial para que las acciones vinculadas a la certificación de competencias es decir; la identificación de los perfiles ocupacionales, aprobación de las normas de competencias o estándares, la certificación de los evaluadores, la autorización y supervisión de las entidades certificadoras, hasta el seguimiento al impacto de la certificación, se realicen de

manera concertada entre las instituciones antes mencionadas y todos los procesos lleven el aval de las mismas. Dándole total solvencia al sistema.

Esta alternativa si bien parece ideal, en la práctica podría resultar inviable ya que si ya es difícil lograr agilidad en la implementación de las funciones de un solo sector, cuánto más podría tardar la implementación de medidas que atraviesen la burocracia de más de un sector que tiene prioridades y ritmos de trabajo distintos.

Alternativa 2: Distribución de funciones

Tal como se indicó al inicio del documento, la certificación de competencias tiene una serie de procesos previos que le dan sustento y sistematicidad. En un afán de evitar duplicidades de esfuerzos y desperdicio de recursos públicos podría encomendarse al Ministerio de Trabajo algunos de los procesos tales como la elaboración de perfiles, aprobación de las normas de competencia o estándares, y al SINEACE (IPEBA y CONEACES) los procesos correspondientes a la certificación de evaluadores de competencias, y la autorización y seguimiento de las certificadoras. Esa distribución de funciones se sustenta fundamentalmente en la experiencia y reconocimiento internacional que tiene el sector trabajo para la facilitación de mesas sectoriales (para la elaboración de perfiles y estándares de manera participativa), en tanto que el sector educación puede asegurar a través de las entidades certificadoras y sus evaluadores que la certificación de competencias sea reconocida y fácilmente aceptada como medio de continuidad de trayectoria estudiantil por todas las instituciones educativas del país. El Indecopi participaría transfiriendo a los sectores su conocimiento y experiencia en los procesos para la autorización de certificadoras y elaboración de normas técnicas con respaldo internacional, e incluso liderando alguno de estos procesos por Convenio, como se ha hecho en el Brasil.

Para que esta distribución de funciones no pierda la mirada global que el país necesita, sería conveniente que periódicamente se prioricen las ocupaciones que se van a certificar en una mesa de trabajo de todos los sectores, contando con la participación protagónica de entidades como el Consejo Nacional de Competitividad y el CEPLAN.

Si bien esta propuesta evita la duplicidad de esfuerzos y el desperdicio de recursos públicos tiene como debilidad que los procesos de elaboración de perfil y normalización o determinación de estándares, son complejos y lentos por lo que encomendarlo solamente al sector trabajo podría detener la fluidez del mercado perjudicando las iniciativas de otras instancias públicas y privadas que podrían ir avanzando con la certificación de ocupaciones estratégicas.

Alternativa 3.- Múltiples actores con unidad en los procesos.

Con la finalidad de dar respuesta a la urgencia que tiene nuestro país de ver avances en la certificación de competencias una tercera alternativa de accionar intersectorial podría permitir que todos los sectores (ministerios o entidades públicas especializadas como los órganos operadores del SINEACE), realicen todos los procesos vinculados a la certificación de competencias antes mencionados, pero bajo una metodología común que sea aprobada de manera oficial por una Comisión Intersectorial integrada

por el Indecopi, el Ministerio de Trabajo y el SINEACE. Esta comisión intersectorial tendría que aprobar los lineamientos generales que deben ser aplicados obligatoriamente por cualquier entidad del Estado para aprobar estándares, certificar evaluadores, autorizar entidades certificadoras y hacerles seguimiento. La Comisión Intersectorial tendría funciones de carácter permanente para recibir las consultas de las otras instancias de Estado que estén promoviendo procesos de certificación de competencias, recibir propuestas de mejora a los parámetros aprobados y también para emitir recomendaciones de carácter vinculante, en caso que no se lleven a cabo los procesos de acuerdo a los parámetros aprobados.

Esta Comisión Intersectorial también sería responsable de poner en marcha un Sistema de Información sobre las certificaciones de competencias otorgadas que sea centralizado y de alcance nacional para que todas las certificadoras reporten la información a dicho Sistema y se les pueda hacer seguimiento.

Sin perjuicio de la participación en la Comisión Intersectorial, cada uno de los sectores que la integran (Trabajo, Sineace e Indecopi) podrían seguir promoviendo procesos de certificación de competencias de acuerdo a los parámetros aprobados por la Comisión Intersectorial y estarían sujetos a recomendaciones de carácter vinculante como cualquier otro sector. Cabe destacar que por seguridad jurídica solo estas tres instancias públicas deberían tener facultades para certificar evaluadores y autorizar a funcionar entidades certificadoras y hacerles seguimiento pero siempre de acuerdo a las pautas aprobadas por la Comisión tripartita que ellos mismos integran.

Cabe destacar que en relación a las competencias profesionales desarrolladas en el ámbito universitario, ninguna de estas tres alternativas le sería de aplicación pues en este caso las normas vigentes conceden la función exclusiva de la certificación a los Colegios Profesionales, los que tendrán que llevarla a cabo con la previa autorización y bajo la supervisión del CONEAU.

Estas son tres propuestas de las muchas que pueden elaborarse, y constituyen solo un pretexto para motivar a los muchos conocedores del tema que hay en nuestro país a opinar y aportar constructivamente hacia la creación de un Sistema de Certificación de Competencias Intersectorial que tanta falta le hace a nuestro querido país.

BIBLIOGRAFÍA

Alexim; Joao Carlos y Lopes Carmen “A Certificação Profissional Revisitada” Boletín SENAC 293. Disponible en FUENTE: <http://www.senac.br/BTS/293/boltec293a.htm>

Alves de Souza. María Regina “Sistema de Certificação Profissional Por Competência: Um Modelo Em Construção Para O Brasil. Niterói 2006

Doval, Fabiana “ Formación profesional y competencias laborales en el MERCOSUR desde las perspectiva institucional: Trabajo de la SGT 11 y SGT 10 en OIT-CINTERFOR “Formación profesional en la integración regional” Montevideo 2000 pags. 181 -202

Ferreira, María del Carmen “La formación profesional en el Mercosur” Montevideo: CINTERFOR, 2003 189p. (Trazos de la Formación, 17

Guzman, Virginia. Irigoin, María “Módulos de Formación para la empleabilidad y la ciudadanía Montevideo: Cinterfor, 2000, Disponible en ; http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mod_form/index.htm

Mertens, L (1996). Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Disponible en <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/pdf/mertens.pdf>

Oscar Ermida Uriarte, Hugo Barretto Ghione “Formación profesional en la integración regional” CINTERFOR OIT 2000.

Organización Internacional del trabajo “Certificación de Competencias Profesionales :/ Glosario de términos técnicos” 1998

Sepúlveda V, Leandro. El Concepto de Competencias Laborales en Educación. Notas para un Ejercicio Crítico Revista Digital UMBRAL 2000 - N°8 enero 2002

Vargas, Fernando “La gestión de la calidad en la formación profesional: El uso de estándares y sus diferentes aplicaciones” CINTERFOR disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/rct/36rct/doc_ref/doc2/v.htm

Vargas, Fernando “Certificación y reconocimiento del aprendizaje: viejos problemas, nuevos desafíos” Boletín técnico SENAC No. 311 <http://www.senac.br/BTS/311/boltec311b.htm>

Vargas, Fernando “40 preguntas sobre competencia laboral”. Montevideo: Cinterfor, 2004 .

Vossio, Raimundo Brígido “Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas” Boletín CINTERFOR No. 152