



## ¿QUÉ COMPRENDEMOS POR LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS?

Según el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional - CEDEFOP, la certificación por competencias es el proceso de expedición de un certificado, diploma o título mediante el cual un organismo competente acredita formalmente que un conjunto de resultados de aprendizaje (conocimientos, saber, hacer, destrezas y/o competencias) adquiridos por una persona han sido evaluados y validados conforme a normas o estándares.

La Organización Internacional del Trabajo OIT en la Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (No. 195), llama a los países miembros a establecer un marco para el reconocimiento y certificación de competencias, incluyendo el aprendizaje y la experiencia previas e independientemente del país donde se hubieren adquirido. También, recomienda a los gobiernos dar una seria consideración al desarrollo de sistemas de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP), educación no formal y competencias adquiridas en el trabajo. (OIT, 2014).

La evaluación de competencias es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral de una trabajadora o trabajador, con la finalidad de formar un juicio sobre su competencia a partir de un referente estandarizado e identificar aquellas áreas de desempeño que necesitan ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar el nivel de competencia requerido.

Las competencias deberán responder a la demanda de la economía a través del tiempo, por lo que la utilidad de un sistema de certificación de competencias (así como los de formación continua y educación) se potenciará si se inserta en una política de desarrollo de largo plazo, que intente precisar el tipo de perfiles, saberes y competencias que serán requeridos en el futuro con un grado suficiente de credibilidad o, al menos, a la identificación precisa de las necesidades presentes. En un contexto en que tanto las competencias requeridas como las brechas de competencias están bien definidas, el sistema de certificación puede funcionar más eficientemente, especialmente si está coordinado adecuadamente con las políticas educacionales y laborales. Esta interdependencia no puede ser librada al azar, es decir, que las interacciones se acomoden automáticamente, sino que debe ser explícitamente diseñada y optimizada.



## LA IMPORTANCIA DE UN MARCO

# NACIONAL DE CUALIFICACIONES EN EL PAÍS

Los Marcos Nacionales de Cualificaciones, son una herramienta que ayuda a los países a enfrentar los desafíos mundiales que se puedan presentar en temas fundamentales como la educación y la formación, asimismo tienen un rol importante para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Marco de Cualificaciones es una herramienta clave para garantizar que las cualificaciones sean oportunas, eficaces y que respondan a las necesidades económicas y sociales del país, así como también a las necesidades de formación y aprendizaje de las personas. El Marco Nacional de Cualificaciones, es un instrumento para el desarrollo, clasificación y reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias. Permite estructurar cualificaciones nuevas y pre existentes que han sido definidas en base a resultados de aprendizaje.



## La utilidad de esta herramienta se funda en los siguientes conceptos clave:

**La articulación**, fundamentalmente entre la educación formal y de la formación profesional, que en la mayor parte de los países adolecen de conexiones y mecanismos de reconocimiento mutuo, con lo cual no se hace realidad la filosofía de la formación a lo largo de la vida.

**La calidad**, garantizada por los procesos homogéneos de levantamiento y reconocimiento de las cualificaciones, pero también por la definición de sus contenidos, requisitos de acceso, formas y mecanismos para moverse ascendentemente y para el reconocimiento de la experiencia.

**La transparencia**, porque todas las cualificaciones se conocen en un sistema público y regulado. Además, el mecanismo para identificarlas, así como para impartir formación y educación basada en el marco, es único y nacional; lo que facilita el control de calidad y por tanto hace transparente la lectura de las cualificaciones desde la oferta y la demanda laborales.

**La movilidad**, que está asociada con la legibilidad de las cualificaciones. Al saber desde el inicio que un trabajador posee una cualificación en un nivel determinado, el empleador puede tener una idea de las competencias desarrolladas, su complejidad y alcance. Del mismo modo, para el trabajador esto envía un mensaje sobre la ruta educativo laboral que puede seguir para avanzar en los niveles, combinando educación, formación y experiencia.

**La gobernanza**, en varios países se han creado estructuras de gobernanza tripartita para dirigir el marco. Se requiere de una apropiación por parte de los diferentes actores para que sea efectiva y que su implementación, además de resolver problemas reales y sentidos como son la ausencia de calidad y la desarticulación de las cualificaciones, también agregue un factor de innovación en las políticas públicas de desarrollo de talento humano en los países.



# SWISSCONTACT EL SALVADOR

Específicamente en El Salvador, Swisscontact se encuentra implementando proyectos desde 1996 en las siguientes áreas temáticas:



FORMACIÓN  
PROFESIONAL



FORTALECIMIENTO  
EMPRESARIAL



FINANZAS  
INCLUSIVAS



ECONOMÍA  
FAVORABLE AL  
CLIMA

Dentro del área de Formación Profesional, Swisscontact posee una vasta experiencia en Centroamérica, ejecutando proyectos desde hace más de 10 años en la temática, obteniendo resultados positivos en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

En El Salvador, en el área de normalización y certificación por competencias, se ha trabajado con cinco sectores productivos:



CAFÉ



AVÍCOLA



AZÚCAR



TURISMO



CONSTRUCCIÓN

[www.swisscontact.org](http://www.swisscontact.org)



Swisscontact América  
Latina y el Caribe



Nuevas Oportunidades  
El Salvador



[sv.info@swisscontact.org](mailto:sv.info@swisscontact.org)