



ISBN: 970-32-3324-4

Universidad Nacional Autónoma de México

Instituto de Investigaciones
sobre la Universidad y la Educación

www.iisue.unam.mx/libros

Luis Miguel Samperio Sánchez (2009)

“Apuntes acerca de la evaluación y la certificación de
competencia laboral”

en *Proyectos educativos innovadores. Construcción y debate*,

Concepción Barrón Tirado (coord.),

IIUE-UNAM, México, pp. 52-81.

Esta obra se encuentra bajo una licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional
(CC BY-NC-ND 4.0)

Apuntes acerca de la evaluación y la certificación de competencia laboral

Luis Miguel Samperio Sánchez*

Presentación

Por la naturaleza de este trabajo es indispensable hacer algunas aclaraciones a los lectores. La primera es que se trata de una selección de diversos documentos escritos a lo largo de cuatro años, con diversas intenciones. Ninguno de los que se recopilan aquí fue escrito pensando en su publicación como un texto integrado. La segunda es que el fenómeno de la certificación de competencia laboral iniciado en nuestro país en las postrimerías de 1995, con la creación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, sirvió de estímulo a aquellos que participamos desde el principio de la operación de este sistema, para abordar temas conocidos (evaluación y certificación) con aproximaciones teóricas, técnicas y metodológicas novedosas, toda vez que derivaban de su relación con la competencia laboral. Destaca el interés en realizar reflexiones de la evaluación de competencia laboral, por ser la base sustantiva de la certificación y un medio cuyos resultados han permitido

* Director de Perfiles y Competencias Laborales del CENEVAL.

tomar decisiones importantes, como es el dar por cierto que una persona posee los conocimientos y las habilidades necesarios para realizar, con calidad, una función productiva, razón que la coloca en el centro del interés de aquellos que trabajamos en el campo de la evaluación.

En síntesis, se trata de textos orientados a la difusión y la promoción de ideas personales, que derivaron de la búsqueda de explicaciones que coadyuvaran a la realización de una evaluación de competencia laboral razonada, sistemática y éticamente reflexionada.

El texto está dividido en cuatro partes. La primera se inicia con una descripción del concepto de competencia que sustentó el desarrollo del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC). Enseguida se mencionan las características generales de este Proyecto y se hace hincapié en uno de sus componentes: los sistemas normalizado y de certificación de competencia laboral (SNCLL); esto obedece a que en ellos se plasman los fundamentos, criterios y mecanismos para la evaluación y la certificación de competencia laboral. Asimismo, se describen las características sustantivas de la evaluación de competencia laboral. La segunda parte contiene las reflexiones sobre la evaluación; éstas se presentan alrededor de cuatro tópicos que no han sido tratados con la suficiente amplitud y profundidad: a) la concepción de evaluación de competencia laboral; b) la evaluación de competencia laboral en el ámbito de la educación basada en competencias, c) el perfil del evaluador de competencia laboral y d) la ética de la evaluación de competencia laboral. En la tercera se presenta una propuesta de carácter eminentemente técnico para el desarrollo de instrumentos de evaluación de competencia laboral, a partir de la estructura de las normas técnicas de competencia laboral. En la cuarta se habla del papel de la certificación de competencia laboral en el ámbito del Acuerdo 286 de la Secretaría de Educa-

ción Pública (SEP), el cual establece, en el Título Tercero, los procedimientos por medio de los cuales se pueden acreditar conocimientos correspondientes a niveles educativos o grados escolares adquiridos en forma autodidacta, por medio de la experiencia laboral o con base en el régimen de certificación referido a la formación para el trabajo.

Por último, debo agradecer a todos aquellos con quienes he compartido el inicio de la certificación de competencia laboral en México, ya que gracias a sus reflexiones, diferencias, acuerdos, convenciones y enojos, pude generar la materia prima que ha dado origen a lo que aquí se presenta.

El concepto de competencia

Primera parte

En el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2003) la competencia se define como la pericia, aptitud e idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado, lo que en otras palabras puede entenderse como la habilidad para hacer algo o la capacidad para llevar a cabo una tarea, de manera que las habilidades, los conocimientos y las actitudes que se involucran en ella constituyen los atributos de la competencia. Las habilidades y las aptitudes no son ilimitadas ni generales, es decir, permiten el desempeño de determinadas tareas pero no de otras. Por lo tanto, los atributos como las tareas son lógicamente necesarios para el concepto de competencia. En ese sentido, si se definiera la competencia sólo en términos de sus atributos (conocimientos, habilidades y destrezas) quedaría incompleta, ya que faltaría señalar que dichos atributos están referidos a una tarea.

Así como las aptitudes se consideran necesarias, pero no suficientes para ser capaz, de la misma manera el desempeño de tareas es necesario, pero no basta para

ser competente, por lo que cualquier explicación satisfactoria de la competencia debe cubrir tanto los atributos como las tareas.

Desde esta perspectiva, la competencia es una relación entre las aptitudes de una persona y el desempeño satisfactorio de las tareas correspondientes, lo que la hace, en palabras de Hager y Beckett (1996), un concepto holístico. De esto se deriva que una competencia, más que observarse de manera directa, se infiere del desempeño, de ahí que si bien el desempeño de las tareas es directamente observable, las aptitudes subyacentes a éste tienen que inferirse. Esto significa que la evaluación de la competencia, inevitablemente, se apoyará en la consecuencia de una muestra del desempeño. Por eso, al exigir que la muestra cumpla con los criterios que validarán la evaluación de la competencia, ésta estará en la misma situación que otros tipos de evaluación.

Las anteriores concepciones fueron, entre otras, la base para que en 1995 se estableciera, con la implementación del PMETYC, la certificación de competencia laboral en México. El proyecto fue uno de los pilares fundamentales de la reforma estructural de la formación y la capacitación de recursos humanos en nuestro país, el cual ya se perfilaba en el Plan Nacional de Desarrollo (1995-2000), con la finalidad de mejorar la calidad de la educación técnica y la capacitación en México (Banco Mundial, 1994).

El PMETYC y los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral

El PMETYC,¹ desde su origen, fue coordinado por la Secre-

¹ Las características que se presentan tanto del PMETYC como del CONOCER corresponden a lo establecido hasta 2003, ya que actualmente el primero está entrando en su segunda fase de operación y es probable que

taría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; su propósito se centró en el desarrollo de sistemas que permitieran incrementar, cuantitativa y cualitativamente, la capacitación en y para el trabajo, estableciendo como estrategia la vinculación sistemática de la planta productiva, el sector laboral y la comunidad educativa, identificando necesidades y adecuando componentes para satisfacerla, reorientando la oferta de los servicios educativos y aplicando una nueva estructura curricular modular basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), a fin de atender con mayor eficiencia los requerimientos de las empresas (CONOCER, 1996).

El Proyecto está integrado por cuatro componentes:

- A) Sistemas normalizado y de certificación de competencia laboral.
- B) Transformación de la oferta de capacitación.
- C) Estímulos a la demanda.
- D) Información, evaluación y estudios.

Ha correspondido al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), instalado el 2 de agosto de 1995, el desarrollo del primero; a la SEP el segundo y a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el tercero, y a todos en su conjunto la operación del último componente, que a su vez es coordinado por la Unidad Administradora del PMETYC.

El Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) se crea, entre otros, con el propósito de generar y promover las NTCL de carácter nacional para cada rama de actividad productiva o área de competencia, que vinculen de manera eficiente a los trabajadores, empleadores

.....
sufra modificaciones en cuanto a sus funciones. Por su parte, el segundo se encuentra en un proceso de cambio de personalidad jurídica, que seguramente implicará una transformación en su estructura y funcionamiento.

y prestadores de servicios de formación y de capacitación para el trabajo. El punto central del concepto de NTCL "... consiste en que el individuo no solamente sea capaz de realizar actividades repetitivas y rutinarias, siguiendo secuencias predeterminadas, sino sobre todo, que sea capaz de identificar, analizar y resolver problemas imprevistos de la producción, tecnología y mercados, así como conocer y ejecutar diferentes funciones dentro de los procesos productivos" (Ibarra, 1995).

Por otro lado, el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) es el conjunto de elementos, acciones y procedimientos encaminados a establecer mecanismos de evaluación y certificación de competencia laboral de conformidad con las NTCL, con el propósito de otorgar, por medio de los organismos certificadores (OC), reconocimiento formal de la competencia adquirida por las personas a lo largo de su vida, independientemente del modo en que haya sido adquirida, así como de establecer los mecanismos de acreditación de las personas morales que intervienen en este proceso.

La certificación de competencia laboral, dentro del SCCL, en estricto sentido implica dar por cierto, mediante un documento, que una persona ha demostrado que posee los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el desempeño de una función productiva determinada, con base en una NTCL. Dicha certidumbre se centra en el conjunto de evidencias presentadas por la persona y que fueron dadas por auténticas durante el proceso de evaluación, mismo que culmina con la emisión del juicio de "competente".

El modelo de certificación de competencia laboral en México se basa en la evaluación de los desempeños de los individuos, teniendo como parámetro a las NTCL, de manera que no hay certificación que no tenga como sustento un proceso evaluativo documentado.

La evaluación de competencia laboral

Para iniciar su operación el ACCL definió cuatro funciones clave, dos de ellas le han permitido dar una estructura teórica, técnica y metodológica al sustento de la certificación, éstas son: la evaluación y el desarrollo de instrumentos de evaluación; las otras dos son la base del aseguramiento de la calidad del sistema: la verificación interna y la verificación externa. Estas funciones son sustantivas para el desarrollo del trabajo de los centros de evaluación (CE) y de los OC. Corresponden a los primeros las funciones de evaluación y verificación interna y en algunos casos la de desarrollo de instrumentos; por su parte, la verificación externa sólo la realizan los segundos.

Dichas funciones están normadas, lo cual significa que actualmente existe una NTCL para cada una de ellas, de manera que quien las realice debe tener certificada su competencia laboral. En este sentido, sin restarle importancia a ninguna de las funciones, en este contexto sólo se hablará un poco más de la evaluación, ya que, como se ha insistido, es el sustento de la certificación de competencia laboral.

La evaluación de competencia laboral (ECL) es el proceso por medio del cual se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño de una persona, conforme a las especificaciones que marca una NTCL, para determinar si es competente o todavía no lo es, en el desempeño de una función laboral. Asimismo, el proceso de ECL, desde su planteamiento original, ha estado constituido por diversas etapas o procedimientos, los cuales conforman el marco técnico de la ECL y son el referente metodológico para su operación; actualmente son:²

² Éstos se describen en el manual de evaluación elaborado por el CONOCER y corresponden a los elementos que integran la UCL de evaluación. Sobre esto debe destacarse que ha habido dos versiones previas de

- 1) Determinar las técnicas y los instrumentos para evaluar la competencia laboral de candidatos, referida en Unidad de Competencia Laboral.
- 2) Determinar planes de evaluación de competencia laboral de una función determinada.
- 3) Integrar portafolios de evidencias de candidatos a certificación de competencia laboral.
- 4) Emitir juicios de competencia de candidatos a certificación de competencia laboral.
- 5) Orientar a candidatos en relación con el resultado de su evaluación de competencia laboral.

Estas etapas representan un orden lógico y cronológico orientado a evaluar la demostración de una competencia ya establecida y no su proceso de adquisición. Dentro de las características que diferencian a la ECL de cualquier otra forma de evaluación, están las que refieren a ésta como un proceso:³

- Basado en desempeños y productos.
- Individual en cuanto que se planea y se efectúa candidato⁴ por candidato.
- Referido a un criterio absoluto, ya que el candidato debe demostrar la totalidad de las evidencias que establece una NTCL para ser juzgado como competente.
- De pares en cuanto que el evaluador que se encargará de planearla y realizarla es un par del candidato.

dicha UCL. La primera fue publicada en 1997 y estuvo integrada por tres etapas, las cuales fueron reestructuradas después de varias consultas y, con base en ello, en 1999, se publicó una segunda versión a la que se le añadió un cuarto procedimiento.

³ Estas características no se identifican en ningún documento publicado por el CONOCER, sino que las hemos derivado del análisis de la práctica evaluativa realizada en distintos centros de evaluación y de los planteamientos establecidos en el sistema de aseguramiento de la calidad del SCCL.

⁴ Dentro de los conceptos propios de la certificación de competencia laboral está el de candidato, que refiere a la persona o individuo que pretende ser certificado.

- Externo porque quien la realiza es alguien distinto de quien promovió o facilitó su adquisición.

El seguimiento de las etapas mencionadas y la operación de la ECL de acuerdo con las características que como proceso se acaban de mencionar posibilitan que la evaluación sea veraz, creíble y justa.

Reflexiones sobre la evaluación de competencia laboral

Segunda parte

En las siguientes líneas se presentan las reflexiones sobre tres tópicos que se han considerado sustanciales en la práctica evaluativa de competencia laboral y que no han sido abordados con la suficiente amplitud y profundidad que se quisiera; su intención es aportar nuevos elementos que enriquezcan el de por sí interesante y fértil campo de la evaluación.

Sobre la concepción de la evaluación de competencia laboral

La evaluación puede ser considerada como una tarea esencial en toda actividad humana; sin ella no es posible responder eficazmente a las necesidades de la sociedad, ni aprovechar de manera apropiada los recursos que ésta destina a los distintos servicios que tiene como responsabilidad. Por eso, sin evaluación es imposible actuar en forma racional, tanto en educación como en cualquier otro campo de la actividad humana.

Evaluar es para mejorar, de ahí que deba usarse educativa o formativamente y dejar para casos extremos las prácticas punitivas y desesperanzadoras ante resultados negativos, que no promuevan una cultura de la evaluación ni propicien la adquisición de actitudes evaluativas (Gago y Mercado, 1997).

Según Miras y Solé (1990), las diversas definiciones de evaluación se ubican en un *continuum* que va desde entenderla como una actividad por medio de la cual se emite un juicio sobre una persona, un fenómeno, una situación o un objeto en función de distintos criterios o normas (se llamará a ésta definición 1), hasta concebirla como una actividad que tiene un carácter asociado a la obtención de informaciones útiles para tomar alguna decisión (definición 2).

En un intento por traducir la definición 1 en etapas concretas consideraríamos las siguientes tres: a) obtención de información sobre lo que se va a evaluar (medición); b) comparación de lo medido contra ciertos criterios o normas, y c) emisión de juicios sobre el mérito o el valor de lo que se midió. No está de más destacar que la calidad, pertinencia, objetividad, validez y confiabilidad de la información que se obtenga de la primera etapa dependerá, en gran medida, de la definición previa de lo que se vaya a medir y de contar con instrumentos válidos y confiables. Para la definición 2, además de las tres etapas ya mencionadas, se añadiría la de toma de decisiones con base en la información y los juicios emitidos; ésta se denominará como etapa d) de la evaluación.

Lo anterior lleva a identificar que puede haber, dependiendo de la concepción que se tenga y de quién realice o tenga necesidad de llevar a cabo una evaluación, más de una función o actor⁵ (el evaluador y el tomador de decisiones), los cuales pueden o no ser la misma persona. En otras palabras, el evaluador es distinto de quien decide, o bien el evaluador es el mismo que el que toma decisiones.

Ya se ha dicho que la certificación de la competencia laboral se sustenta en un proceso de evaluación docu-

⁵ Stufflebeam (1993) identifica, además de éstos, a otros actores, tales como los beneficiarios o afectados de la evaluación, los clientes, los usuarios de la información, etcétera.

mentado. En esa medida, de acuerdo con la descripción dada de ECL, se le puede ubicar en la definición 1 planteada por Miras y Solé, ya que su propósito es emitir un juicio sobre la competencia laboral de una persona. Sin embargo, en términos teleológicos, la ECL no es un fin en sí misma, ya que con base en el juicio se certifica o no la competencia de las personas, decisión que corresponde tomar a alguien distinto del evaluador.

Con base en lo anterior, podríamos inferir que dentro del SCCL coexisten las dos concepciones de evaluación ya mencionadas, es decir, una que se ve reflejada exclusivamente en el trabajo de los CE y que correspondería a la definición 1, y la que derivaría de la acción conjunta de los CE y los OC, que correspondería a la definición 2, considerando que estos últimos no son evaluadores pero que sí toman decisiones a partir de lo evaluado. Por lo que, de acuerdo con House (1980), el responsable de la toma de decisiones no sólo debe preocuparse de que los datos sean correctos, sino también de que el evaluador los presente de manera veraz.

Estos planteamientos nos llevan a recordar la disyunción entre valoración y evaluación. En la edición 2000 del *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia Española, el vocablo *valoración* se refiere a la "acción de reconocer, estimar o apreciar el valor o mérito de una persona o cosa", lo cual añade un matiz positivo al concepto de evaluación; lo mismo sucede con los términos anglosajones *assessment* y *evaluation*. Sin embargo, en los últimos años, cuando se han traducido estos conceptos, algunos autores han optado por diferenciarlos en otro sentido, traduciendo *assessment* por evaluación y *evaluation* por valoración. Así, valoración haría referencia a la exploración o examen de objetos (puestos de trabajo, tratamientos, etc.) y evaluación aludiría a la evaluación de sujetos, grupos (Buela-Casal y Sierra, 1997).

Entonces, evaluación sería la traducción de *assessment*, la cual refiere a una etapa previa de recolección de datos y su organización de forma interpretable, mientras que valoración sería la traducción de *evaluation* y haría referencia al juicio sobre la calidad del proceso o producto de la evaluación. No obstante, esta diferenciación no está del todo clara, ya que existen autores que defienden la complementariedad de ambos términos, tales como Pelechano (1988, p.78), quien considera que:

La palabra castellana evaluación tiene dos acepciones diferentes en su traducción al inglés, ambas igualmente correctas. Por la primera de ellas, *assessment*, se entiende la medida u observación sistemática realizada sobre la extensión o calidad de la consecución de un logro. La segunda, *evaluation*, implica la emisión de juicios acerca de los objetivos del aprendizaje usando la información conseguida por medio de *assessment*.

En fin, de acuerdo con Buela-Casal y Sierra (1997), quizá lo más adecuado sea ajustarse a las normas de la Real Academia de la Lengua Española, utilizando el término valoración únicamente para hacer referencia a juicios positivos, con lo que el término evaluación abarcaría contextos en los que se está empleando valoración.

Sobre la evaluación de competencia laboral en el ámbito de la educación basada en competencias

Desde su origen, el PMETYC en su componente "B" (transformación de la oferta de formación y capacitación) pretendió desarrollar un sistema que hiciera hincapié en los resultados del aprendizaje, que se basara en NTCL y que fuera flexible para facilitar a los individuos el tránsito entre la educación y el trabajo a lo largo de toda su vida productiva, así como ofrecer a las empresas servicios edu-

cativos de calidad y relevantes que les permitieran atender sus requerimientos de productividad y competitividad.

En este contexto, las instituciones educativas y de capacitación⁶ que han participado en este componente, ofreciendo educación formal y no formal basada en competencias (EBC), han buscado que sus educandos y capacitandos logren la certificación de competencia laboral que es ofrecida por un OC acreditado por CONOCER, además de la que otorgan ellas mismas. Los retos a que se enfrentaron los integrantes de estas instituciones para implementar la educación basada en competencias, van desde los relacionados con la comprensión del lenguaje y la metodología de los sistemas de normalización y certificación de competencia laboral, hasta los asociados a la realización de los procesos de ECL y de aseguramiento de la calidad de ésta.

En los procesos de ECL que han llevado a cabo estas instituciones, se ha supuesto que los profesores o instructores que forman a los estudiantes sean los encargados de realizarla, en tanto el proceso educativo (formativo) se efectúe con base en NTCL; sin embargo, aun cuando la evaluación del aprendizaje es parte inherente del proceso de educación formal, la ECL tiene sus especificidades que la hacen, como se ha dicho, mucho más sistemática (al menos en su planteamiento formal) que la que comúnmente realiza el profesor respecto al aprovechamiento académico (aprendizaje) de sus alumnos, ya que si bien en la definición de ECL se habla de la recopilación de información (evidencias) y la emisión de un juicio (característica esencial de todo tipo de evaluación), la forma en la que se lleva a cabo es más amplia, pues contempla acciones que tienen que ver con su planeación y con cierta toma de decisiones.

⁶ Principalmente han participado instituciones de educación media superior del área tecnológica.

De esta manera, un aspecto que destaca en el ámbito de la EBC es el que se refiere a definir quién debe realizar la ECL, identificándose dos orientaciones: por un lado, están las voces que afirman que debe ser el mismo docente que coadyuvó en la adquisición de la competencia y, por otro, las que proponen que sea alguien distinto de éste (evaluación externa). Con base en lo planteado en párrafos anteriores, la segunda orientación sería la más pertinente, ya que con ello el docente dejaría de jugar los dos papeles que tradicionalmente se identifican en la educación formal: ser juez y parte de lo que forma. Esta situación permitiría, al menos hipotéticamente, saber que “el *chef* ya no será el único juez de sus platillos”, lo que daría mayor transparencia al proceso de ECL y ofrecería mayor credibilidad a la certificación que, de tercera parte, ofrece un OC.

Una estrategia para establecer una posición como ésta es la adquisición de una actitud más participativa y abierta por parte de los docentes e instructores, que les permita reducir o eliminar el temor y la desconfianza que se genera cuando se propone que sean otras personas (evaluadores externos) quienes se encarguen de evaluar a los estudiantes que formaron, ya que con mucho los resultados de la evaluación a los alumnos significa una evaluación para el propio docente y para la escuela misma.

Sobre el perfil del evaluador de competencia laboral

Cuando se inició la operación del SCCL en 1998, uno de los aspectos más apremiantes fue la formación de evaluadores de competencia laboral, toda vez que era una función desconocida hasta ese momento en el mercado laboral. Las acciones de capacitación emprendidas en ese momento comenzaron sin un perfil del evaluador y sólo con el supuesto de que cualquier persona competente en una función productiva podría desempeñar ese papel.

En ese sentido Arco, Buela-Casal y Justicia (1997) señalan que entre los primeros compases del diseño de una evaluación es importante definir el papel del evaluador, puesto que ello va a condicionar la calidad y la cantidad de relaciones personales y profesionales que se generen entre el evaluador y los demás actores del proceso evaluativo. Asimismo, destacan que es recomendable dejar perfectamente claros cuáles son los acuerdos en relación con los objetivos de la evaluación, los métodos a seguir, los recursos necesarios y las responsabilidades de cada cual antes, durante y tras el proceso de evaluación.

Por su lado, Stufflebeam (1993) propone que entre las técnicas que debe conocer a fondo un evaluador están las entrevistas, el análisis de contenido, la observación, las listas de control, la elaboración de pruebas y el análisis estadístico.

En el caso de la ECL, hasta el momento no se ha publicado documento alguno en el que se hable o se describa el perfil del evaluador; casi siempre para identificar lo que debe saber y saber hacer éste, se considera lo establecido en la UCL correspondiente a la función clave de evaluación; no obstante, no se hace referencia alguna a las características específicas de quien evalúa. Con base en esto, a continuación se asocian algunos de los conocimientos y habilidades que debería tener el evaluador de competencia laboral en la operación de cada uno de los procedimientos que la integran.

La primera etapa, determinar las técnicas y los instrumentos⁷ para evaluar la competencia laboral de candidatos, referida en UCL, implica que el evaluador debe contar con los conocimientos suficientes y necesarios sobre técnicas e instrumentos de evaluación y la capacidad para seleccionar los más útiles y, en caso de no con-

⁷ Los instrumentos de evaluación se refieren a todo aquello que un evaluador puede utilizar como legítima fuente de datos acerca de un sujeto,

tar con ellos, la competencia para diseñarlos y desarrollarlos.

La segunda etapa (determinar planes de evaluación), que es antecedida por el análisis de la UCL que se va a evaluar, por la determinación de técnicas e instrumentos de evaluación, por el diseño del plan con base en un diagnóstico⁸ y por su comunicación y acuerdo con el candidato, requiere que el evaluador cuente con capacidades generales para el análisis y la síntesis de información; además de las habilidades de interacción humana pertinentes para acordar el plan de evaluación con el candidato.

Si se parte de que la ECL es de pares, el evaluador debe considerar al candidato como su igual, de manera que, cuando se lleve a cabo la primera etapa de la ECL, aquél deberá promover un ambiente de igualdad entre él y el candidato. Lo anterior implicará evitar acciones impositivas por parte del evaluador hacia el candidato y promover otras más participativas. En el momento de acordar el plan de evaluación, el evaluador deberá tener una actitud más bien negociadora, ya que es un derecho que le asiste al candidato y una acción que asegura la transparencia del proceso de ECL. También permite al candidato mayor participación en dicho proceso y le posibilita realizar acciones de autoevaluación, en cuanto que tiene la opción de hacer un seguimiento de su propio proceso. Quizá una de las habilidades más importantes que deba dominar el evaluador para realizar estas tareas es la de negociación.

y también a aquellos procedimientos que, derivados de las técnicas metodológicas, permiten la obtención concreta de información y datos (García-Montalvo, 1997).

⁸ En general, el diagnóstico es un insumo (instrumento) que utiliza el evaluador para determinar si un candidato cuenta con los suficientes elementos para iniciar un proceso de evaluación o bien para que éste ingrese a procesos de capacitación.

Respecto a la tercera etapa, es responsabilidad del candidato integrar el portafolio de evidencias; sin embargo, se le pide al evaluador que lo asesore para realizar tal tarea, ya que se supone que un candidato novel no tiene la competencia para hacerlo, por lo que el evaluador tendrá que adquirir los conocimientos y las habilidades sobre qué es un portafolio y cómo generar uno para realizar pertinentemente su tarea, de ahí que se recomiende que, antes de iniciar procesos de evaluación, el evaluador sea evaluado en lo que va a evaluar.

En la cuarta etapa de la ECL es donde se halla con mayor fuerza el aspecto ético de la evaluación, ya que la emisión del juicio de competencia debe sustentarse en los criterios y principios tanto de la certificación de competencia laboral (consistencia y confiabilidad, equidad e imparcialidad y control y aseguramiento de la calidad) como en los de la ECL (transparencia, validez y confiabilidad), además de asegurar la protección de los derechos de los candidatos y la honradez de los resultados.

En esta lógica, además de formar a los evaluadores en valores éticos relacionados con la evaluación (honestidad, respeto, etc.) debe haber una reflexión constante sobre las implicaciones que tiene para un candidato que alguien juzgue su competencia equivocadamente, ya sea por falta de elementos o por negligencia.

La orientación es la última etapa de la ECL y se desarrolla a partir del juicio de competencia que se haya emitido; sin embargo, como acción es realizada por el evaluador a lo largo de todo el proceso de evaluación, e incluso antes de iniciarlo; es decir, desde el diagnóstico. La habilidad inherente a esta etapa requiere un amplio y profundo conocimiento sobre la competencia de los candidatos, atendiendo a sus necesidades, intereses y áreas por fortalecer con propuestas remediales de capacitación, así como de elementos motivacionales para que el candidato se interese por nuevas certificaciones o bien

se le den los mejores elementos para que alcance la competencia en caso de haber resultado todavía no competente.

Sobre la ética en la evaluación de competencia laboral

Cualquier proceso de evaluación implica un acto de autoridad y de poder, frecuentemente manifiesto en las tareas del evaluador o del que toma decisiones, cuando no son la misma persona. Dicho acto se expresa, muchas veces, en el desequilibrio que existe entre quien evalúa y quien es evaluado, y que pocas veces, o casi nunca, es atendido o simplemente tomado en cuenta; no obstante, House (1997) llama la atención al respecto y propone un fundamento moral de la evaluación, expresado en cuatro valores: igualdad moral, autonomía moral, imparcialidad y reciprocidad.

- La igualdad moral implica que cualquier persona tiene el mismo derecho para procurar la satisfacción de sus propios intereses.
- La autonomía moral supone que nadie debe imponer su voluntad a los demás mediante la fuerza, la coerción u otros medios legítimos y a nadie debe imponerse nada contra su voluntad.
- La imparcialidad se refiere a que los conflictos entre pretensiones e intereses han de zanjarse estando representados todos los intereses y sin que ningún procedimiento de decisión que se emplee favorezca a ninguno.
- La reciprocidad implica que no haya posiciones privilegiadas entre las personas y que las relaciones entre ellas sean simétricas; es decir, que tratemos a los otros como querríamos ser tratados.

Estos valores pueden ser aplicados o bien verse refle-

dados en la ECL y en consecuencia en la certificación de competencia laboral, además de que podrían ser incorporados por el evaluador y los demás actores al momento de realizar su quehacer evaluativo. En las siguientes líneas se expresan algunos aspectos donde se significan dichos valores.

Si la certificación de competencia laboral es un interés que genuinamente posee cualquier persona (candidato), entonces la igualdad moral implicará que el evaluador reconozca y esté consciente de que los candidatos que evalúe tienen los mismos derechos que él para procurar la satisfacción de dicho interés.

Por otra parte, la autonomía moral deberá reflejarse en la ECL cuando el evaluador, en los momentos de determinar un plan de evaluación y acordarlo con el candidato, o de aplicar los instrumentos de evaluación y reunir las evidencias, no imponga a los candidatos, por representar una autoridad, su voluntad o la de cualquier otro.

La imparcialidad deberá manifestarse en los procedimientos que tenga el CE para que, estando presentes, los candidatos o evaluadores tengan la opción de expresar sus conflictos y diferencias respecto a los procesos, procedimientos y productos determinados en el CE, o bien cuando los juicios emitidos no correspondan con sus apreciaciones o con las evidencias que hayan presentado, dando atención a ello sin que se favorezca a nadie.

Si consideramos la ECL como un proceso de pares, ésta debe sustentarse en una reciprocidad que signifique la inexistencia de posiciones privilegiadas entre el evaluador y el candidato, donde el primero trate al segundo como quisiera que lo trataran.

Última reflexión

Como la ECL se realiza sobre los desempeños y produc-

tos que presenta una persona, tiene que ser, necesariamente, individual, ya que no es factible que un evaluador pueda valorar, al mismo tiempo, el desempeño de dos o más personas; asimismo, en el momento de realizar la evaluación, no sólo la hace mediante la aplicación de instrumentos diseñados para ello, sino que comprueba sus juicios ante las situaciones particulares que le exige su tarea evaluativa y cuyos resultados cree conocer. Esto significa que el evaluador, en el momento de observar los desempeños o los productos, ya está emitiendo juicios y no sólo lo hace al final del proceso.

Lo que nos muestra lo anterior es que el razonamiento real de evaluación se desarrolla como un proceso dialéctico entre principios abstractos (procesos cognoscitivos del evaluador) y casos concretos (evidencias que registra y valora), más que como deducción directa a partir de las normas y de lo que se deriva de la aplicación de un instrumento.

Los instrumentos de evaluación de competencia laboral

Cuando se desarrolla un instrumento de evaluación se debe garantizar la adecuación o pertinencia del mismo y de la información que se obtenga de su aplicación; para ello es necesario determinar con toda precisión lo que se va a medir. En este sentido, cuando nos referimos a los instrumentos de ECL laboral se debe asegurar que éstos se desarrollen con el mismo rigor metodológico que los que se utilizan en otras formas de evaluación.

En este apartado mencionamos algunas recomendaciones eminentemente técnicas para el desarrollo de los instrumentos de ECL, así como algunos ejemplos para su construcción. No se trata de un manual técnico para el desarrollo de pruebas, sino de apuntes centrados en la

elaboración de los reactivos o estímulos que conforman los instrumentos de ECL.

Características generales de los instrumentos de ECL

Al centrarse, fundamentalmente, en desempeños y productos, la ECL requiere cierto tipo de instrumentos, los cuales presentan, en términos generales, entre otras, las siguientes características.

1) *Son administrados por el evaluador.* A diferencia de otros instrumentos como los que se emplean en general para evaluar el aprendizaje escolar, donde el docente los elabora y el alumno, con base en ciertas instrucciones, responde a los ítems o preguntas que se le hacen, ya sea eligiendo una respuesta o bien consignándola por escrito, los instrumentos que se utilizan en la ECL son aplicados por el evaluador, quien da las instrucciones al candidato y éste debe realizar las acciones que se le piden, de manera que el primero registra si el desempeño que está observando corresponde con lo que se establece en la NTCL, y en esa medida juzga la suficiencia del desempeño o del producto presentado.

2) *Se elaboran con base en las NTCL.* En su elaboración sólo se utilizan NTCL, las cuales están integradas por Unidades de Competencia Laboral (UCL) y éstas por elementos de competencia laboral. A su vez, cada elemento se compone por criterios de desempeño (CD), campos de aplicación (CA), evidencias de conocimiento (EC), evidencias por producto (EP), evidencias por desempeño (ED) y evidencias de actitud (EA). De manera que para construir un instrumento de ECL es imprescindible realizar un análisis de la norma para establecer las relaciones entre los CD y las evidencias con las que se espera que se cubran dichos criterios, esto para determinar el objeto de medida.

Debe mencionarse que los CD presentan los atributos, cualidades o requerimientos que debe tener el trabajo de una persona para que sea considerado de calidad. Éstas características deben relacionarse y ser observables en las evidencias que marca el mismo elemento de competencia.

Por su lado, las ED y EP deben cubrir los estándares de calidad que señalan los CD y las variantes que marcan los CA. Las ED requieren observación durante la realización de las actividades laborales y las EP refieren los resultados del trabajo, es decir, de objetos acabados, documentos realizados y/o situaciones ya establecidas.

En el caso de las EC, siempre que no sea posible identificar y registrar la forma en que el candidato aplica los conocimientos en el desempeño o resultado de su trabajo, se debe considerar estrategias de evaluación como la resolución de problemas hipotéticos, entrevistas o cuestionarios. Por su parte, las EA no se evalúan directamente, sino que se infieren por medio del comportamiento observable del candidato, es decir, se asume su presencia mediante otra evidencia.

En síntesis, el contenido de la evaluación está determinado por las evidencias asociadas a los CD y CA que le correspondan. Cada evidencia debe relacionarse con alguna de las variantes que plantean los CA.

3) *Explicitan acciones para el evaluador.* Esto significa que corresponde al evaluador determinar, ya sea individualmente o en conjunto con otros evaluadores o especialistas, los criterios para juzgar la suficiencia de lo que un candidato esté ejecutando, realizando o presentando, tomando siempre como base lo establecido en la NTCL.

La elaboración de reactivos

Construir los reactivos o ítems de un instrumento impli-

ca, muchas veces, un procedimiento laborioso que impone demandas de creatividad a los autores de las pruebas. Quien los redacta se enfrenta a una serie de preguntas iniciales, tales como: ¿El contenido de los reactivos debe ser homogéneo o variado? ¿Cuántos reactivos inicialmente deberían construirse? ¿Qué debo utilizar como base para la construcción del reactivo? A continuación presentamos algunas recomendaciones y ejemplos para responder a estas preguntas.

Recomendaciones generales

Tomando en consideración las características generales de los instrumentos de ECL, mencionadas en el apartado anterior, en la elaboración de reactivos para este tipo de instrumentos recomendamos, en términos generales, tomar en cuenta lo siguiente:

- utilizar un lenguaje comprensible y acorde con lo que se establece en las NTCL,
- ser redactados de manera clara,
- referirse sólo a un aspecto a evaluar,
- ser precisos; es decir, que no se presten a interpretaciones o ambigüedades,
- ser redactados a manera de enunciados que, de manera sencilla, le digan al evaluador lo que tiene que hacer,
- estar acompañados de los criterios que le permitan al evaluador juzgar la suficiencia de lo que evalúa.

Recomendaciones específicas

Con base en el análisis de las unidades de competencia laboral, si se identifica que el campo de aplicación se relaciona con todos los criterios de desempeño y todas las evidencias, se puede utilizar un multirreactivo de base común, en el que:

- Debe redactarse un enunciado general o base que haga referencia al CA, de modo que en dicho enunciado se describan las circunstancias o el contexto en donde cada evidencia debe ser demostrada, lo cual constituirá cada uno de los reactivos.
- Los reactivos deben redactarse considerando primero la evidencia y después una de las características o condicionantes que debe presentar dicha evidencia, lo cual se señala en el CD asociado a ésta. Cabe mencionar que para evaluar una misma evidencia se pueden elaborar tantos reactivos como condicionantes se señalen en el CD. Esto se puede observar en el siguiente ejemplo:

Elemento: 1/2			Reactivo
CA	CD	IDE	
			Con base en lo siguiente atienda del reactivo 1 al 3.
			Enunciado general o base: En la preparación de sesiones de capacitación cuyos objetivos de aprendizaje son de conocimientos y habilidades, registre si:
			Reactivo:
1.1, 1.2	1	1p 1.a	1. La lista de verificación de las instalaciones, mobiliario, materiales y equipo se basa en las características y necesidades del curso.
1.1, 1.2	1	1p 1.1a	2. La lista de verificación de las instalaciones, mobiliario, materiales y equipo se basa en el tipo y número de participantes.
1.1, 1.2	1	1p 1.1a	3. La lista de verificación de las instalaciones, mobiliario, materiales y equipo se basa en las especificaciones de uso de los equipos.

Diagrama de anotaciones:

- Campo de aplicación:** Señala a la columna CA y a la parte superior del enunciado general.
- Evidencia por producto:** Señala a la columna IDE y a la parte superior del enunciado general.
- Criterio de desempeño:** Señala a la columna CD.
- Evidencia por producto:** Señala a la columna IDE.
- Criterio de desempeño (característica):** Señala a la columna CD.

En este ejemplo se puede observar que en la base del multirreactivo aparece el campo de aplicación (sombrea-

do) y en ese campo es donde deben presentarse las evidencias que se señalan en los reactivos. En el primer reactivo, la evidencia está sombreada y la característica con la que debe cumplir (criterio de desempeño) está subrayada. Como puede apreciarse, en los reactivos 2 y 3 se hace referencia a la misma evidencia (sombreada) pero se solicita que presente distintas características.

Por otro lado, si se encuentra que no todas las evidencias se relacionan con todos los CA, también se puede utilizar un multirreactivo de base común en el que:

- El enunciado o base se redacte a partir de la evidencia y de las características o condicionantes con que debe cumplir dicha evidencia, lo cual se señala en el CD asociado a la misma.
- Los reactivos hagan referencia a los CA; es decir, a las condiciones, equipos, materiales o técnicas que se requieren para generar la evidencia. De este modo, una evidencia puede ser evaluada con tantos reactivos como CA se relacionen con ésta. Esto se puede observar en el siguiente ejemplo:

Elemento: 2/2			Reactivo
CA	CD	IDE	
	3	1d 2.1a	Con base en lo siguiente atienda los reactivos 1 a 4.
			<p>Enunciado general o base:</p> <p>Registre si los siguientes ingredientes se <u>seleccionan</u> de acuerdo con las especificaciones de las recetas y <u>las condiciones de consumo</u> señaladas en éstas:</p>
1.1			<p>Reactivo:</p> <p>1. Frutas.</p> <p>Nota: Este reactivo se cubrirá con las recetas de "Filete de pescado empanizado", "Yemitas encocadas", "Manzanas al horno", "Mousse de durazno" y "Compota de melón".</p>

Elemento: 2/2		Reactivo	
CA	CD	IDE	
1.1		2. Verduras. Nota : Este reactivo se cubrirá con las recetas de "Sopa de nabos y zanahorias", "Chile relleno", "Arroz a la mexicana", "Sopa de fideos", "Hamburguesas", "Ensalada de calabacitas", "Crema de betabel", "Sopa de pepino", "Espaguetti en salsa de almejas", "Ensalada de queso", "Sopa de cebolla" y "Pollo con jerez y almendras".	
1.2		3. Granos. Nota: Este reactivo se cubrirá con la receta de "Arroz a la mexicana".	
1.2		4. Semillas. Nota: Este reactivo se cubrirá con la receta de "Chile relleno".	

Diagram annotations:

- Criterion of performance (Criterio de desempeño) points to CA 1.1.
- Evidence of performance (Evidencia por desempeño) points to CA 1.1.
- Evidence of attitude (Evidencia de actitud) points to CD.
- Field of application (Campo de aplicación) points to CA 1.2.
- Evidence of performance (Evidencia por desempeño) points to IDE 2.
- Criterion of performance (condition) (Criterio de desempeño (condición)) points to IDE 3.

En el ejemplo anterior se puede observar que en la base del multirreactivo aparece la evidencia (sombreada) y el CD (subrayado) que hace referencia a la condición en la cual ésta debe cumplirse. Por su parte, los reactivos corresponden con los CA asociados a la evidencia. En este caso, se refieren a los distintos ingredientes que se van a seleccionar.

Por último, hay que señalar que en algunos casos, dependiendo de la NTCL, se requerirán ejercicios adicionales o materiales de apoyo, como en el caso del ejemplo anterior donde aparece una serie de notas que señalan por medio de qué receta puede ser generada la evidencia.

La certificación de competencia laboral en el acuerdo 286 de la SEP

En una sociedad basada cada vez más en el conocimiento, la educación y la investigación, éstos forman

la parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de las naciones; en ese sentido, el conocimiento adquirido por los individuos a lo largo de la vida es un valor que no debe, ni puede, quedarse sin ser reconocido, certificado y aprovechado.

El siglo *xxi*, se ha dicho en bastantes ocasiones, se caracterizará por ser la época de la sociedad del conocimiento, el cual constituirá un valor agregado fundamental en los procesos de producción de bienes y servicios de un país, haciendo que el dominio del saber sea el principal factor de su desarrollo autosostenido. El desarrollo de las naciones dependerá, fundamentalmente, de la capacidad de generación y aplicación del conocimiento por su sociedad (ANUIES, 2000). Por ello, en la sociedad del conocimiento la educación se concibe como un proceso integral sin limitaciones temporales de edad, nivel o de lugar; es decir, la educación ocurre en todos los momentos de nuestra vida y genera productos cuya utilidad social debe ser reconocida, aprovechada y suficientemente remunerada.

Para nadie es desconocido que le hemos dado un valor social al conocimiento formalmente adquirido en las escuelas, y apenas empezamos a dárselo a lo aprendido a lo largo de la vida en los diferentes ámbitos de la interacción humana; el laboral, sin menospreciar los demás, es donde los individuos ponen en juego una serie de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que se ven enriquecidos de manera continua y muchas veces modificados por la propia experiencia laboral. En ese sentido, en México, con el fin de coadyuvar a que se reconozcan los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas mediante la experiencia, la Ley General de Educación en sus artículos 44 y 45 da opción para que cualquier ciudadano de nuestro país ejerza el derecho a solicitar la acreditación de los mismos.

Marco legal que da pertinencia al Acuerdo 286 de la SEP en el que se establecen, en el Título Tercero, los procedimientos por medio de los cuales se pueden acreditar conocimientos correspondientes a niveles educativos o grados escolares adquiridos en forma autodidacta, mediante la experiencia laboral o con base en el régimen de certificación referido a la formación para el trabajo. Lo que establece las bases para que la competencia laboral, previamente certificada, sea equivalente a conocimientos de cierto nivel o grado escolar, por la equiparación de los certificados de competencia laboral, obtenidos por medio de los procesos establecidos por el Sistema de Certificación de Competencia Laboral coordinado por el CONOCER.

Así, encontramos que esta oportunidad de acreditación mediante la equiparación de los certificados de competencia laboral, tiene una base sólida en el proceso de certificación de la misma, la cual, en estricto sentido, implica dar por cierto, por medio de un documento (certificado), que una persona ha demostrado ser competente para el desempeño de una función productiva determinada, con base en una norma técnica de competencia laboral. Dicha certidumbre se centra en el conjunto de evidencias presentadas por la persona y que fueron dadas por auténticas durante un proceso de evaluación, el cual es la base metodológica de la certificación. Cabe destacar que la evaluación se centra en los desempeños de los individuos, de manera que no hay certificación que no tenga como sustento un proceso de evaluación documentado.

Lo anterior permite afirmar que la equiparación ya mencionada es válida y pertinente, toda vez que los certificados de competencia laboral dan garantía de que las personas que los han obtenido poseen un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que pueden ser base para el aprendizaje de otros conocimientos que

forman parte de la estructura curricular de un plan de estudios. Situación que puede convertirse en un incentivo para promover la educación formal entre quienes, por diversas razones, no realizaron estudios o bien los abandonaron.

No obstante, observamos que uno de los aspectos más críticos del proceso de equiparación será la determinación de los criterios para llevarla a cabo. Es decir, el establecimiento de las tablas de correspondencia que serán consideradas para efectos de la acreditación. En este terreno, consideramos que una tarea previa a la realización de cualquier equiparación es la generación de estándares integrados con las competencias laborales que conformarán un grado o nivel; para lograrlo, una herramienta útil puede ser la estructura de calificaciones que tiene el Sistema Normalizado de Competencia Laboral. Sin embargo, es seguro que deberán definirse nuevas competencias para la conformación de los estándares.

En otras palabras, primero se debe establecer el estándar y su equivalente con el nivel o grado escolar, de manera que quien quiera acreditar conocimientos mediante la equivalencia de certificados de competencia laboral, sepa cuáles son los que se requieren para ello. Es muy probable que quien cuente con una serie de certificados de competencia laboral no logre conseguir con ellos la acreditación que busca, por lo que deberá certificarse en lo que le falta; sin embargo, esto puede significar un proceso aún más largo y costoso, razón por la cual proponemos se desarrollen, a partir de los estándares, mecanismos de evaluación objetivos que permitan evidenciar, de forma más económica, los componentes cognitivos de las competencias y, por lo tanto, realizar las equiparaciones planteadas para la acreditación.

Por último, creemos que la certificación de competencia laboral en sí misma es un incentivo para que las

personas que la han obtenido inicien o bien continúen con un proceso intencional de aprendizaje, que se verá incrementado y enriquecido en la medida que sea un insumo para la acreditación de conocimientos ya mencionada. Esto nos pone en condición de reconocer el gran valor del Acuerdo 286 como coadyuvante de la educación de los ciudadanos de nuestro país.

- ANUIES, *La educación superior en el Siglo XXI, líneas estratégicas*, México, ANUIES, 2000.
- ARCO, J., G. Buela-Casal y F. Justicia, "Evaluación de programas", en Buela- G. Casal et al. (dirs.), *Manual de evaluación psicológica: fundamentos, técnicas y aplicaciones*, Madrid, Siglo XXI, 1997.
- BANCO Mundial, *Staff Appraisal Report: Proyecto para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica*, México, Departamento de Países II, 1994.
- BUELA-CASAL, G. y C. Sierra, "Evolución histórica de la evaluación psicológica", en G. Buela-Casal et al. (dirs.), *Manual de evaluación...*, op. cit., 1997.
- CONOCER, *Reglas generales y específicas de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencia Laboral*, México, CONOCER, 1996.
- , *Manual de evaluación de competencia laboral: manual de procedimientos*, México, CONOCER, 1999.
- GAGO, A. y R. Mercado, "La evaluación en la educación superior mexicana", México, mecanograma, 1997.
- GARCÍA-MONTALVO, C., "Evaluación de los rasgos psicológicos", en G. Buela-Casal et al. (dirs.), *Manual de evaluación...*, op. cit., 1997.
- HAGER, P. y Beckett David, "Bases filosóficas del concepto integrado de competencia", en A. Argüelles (comp.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México, Noriega/ SEP-CNCLCONALEP, 1996.
- HOUSE, E. R., *Evaluación, ética y poder*, Madrid, Morata, 1980.
- IBARRA Almada, A., "Reforma estructural de la formación y la capacitación de los recursos humanos", trabajo presentado en el Seminario Estrategia y Desarrollo del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, San Juan del Río, Querétaro, diciembre de 1995.
- MIRAS, M. e Y. Solé, "La evaluación del aprendizaje y la evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje", en C. Coll et al. (comp.), *Desarrollo psicológico y educación, II, psicología de la educación*, Madrid, Alianza, 1990.
- PELECHANO, V., *Del psicodiagnóstico clásico al diagnóstico ecopsicológico*, Valencia, Alfaplús, 1988.
- STUFFLEBEAM, D. y A. Shinkfield, *Evaluación sistemática*, México, Paidós, 1993.

Bibliografía