Certificación de Competencias Laborales y la experiencia en el Paraguay: estudio sobre los avances realizados dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, año 2022

Fecha de recepción: 10/10/2022 Fecha de aceptación: 28/11/2022

David Alejandro Cano Quiñónez*

Resumen

El reconocimiento de competencias laborales adquiridas, prioritariamente, desde la experiencia y el aprendizaje no formal, como dispositivo que contribuya a mejorar la inserción laboral, la continuidad de los estudios, la orientación profesional, las trayectorias laborales y, en general, la educación a lo largo de la vida, es de mucha utilidad tanto para las personas, las empresas y particularmente para el país.

El bajo nivel de educación y de desarrollo de competencias, que es típico en la economía informal, suele generar una baja productividad, bajos salarios y malas condiciones de trabajo que atrapa a los trabajadores del sector informal una vez que inician sus experiencias laborales y tiende a hacerlos permanecer en la informalidad. Una forma de solucionar esta problemática es la disposición de mecanismos de certificación de competencias laborales que permita al trabajador la promoción y motivación para adquirir nuevas competencias.

Se plantea en este sentido analizar el nivel de avance de la Certificación de Competencias Laborales (CCL) en el Paraguay, a fin de que la certificación por competencias laborales sea reconocida o convalidad en el sistema educativo, como una vía de cualificación, que permita a las personas dar continuidad a sus estudios y trayectos laborales a partir de sus competencias certificadas.

* Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Servicio Nacional de Promoción Profesional. Asunción. Paraguay. E-mail: canodavid3@hotmail.com

Un factor clave del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) es contar con mecanismos que permitan el reconocimiento y la certificación de las competencias y los aprendizajes previos de las personas, independientemente de cómo y dónde los hubieran adquirido, como una parte fundamental para fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida.

Analizar el nivel de avance de la Certificación de Competencias Laborales (CCL) en el Paraguay.

Palabras clave: Certificación, Competencias Laborales, Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, Educación Técnica y Formación Profesional, Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales.

Abstract

The recognition of labor competencies acquired, as a priority, from experience and non-formal learning, as a device that contributes to improving labor insertion, the continuity of studies, professional orientation, labor trajectories and, in general, long-term education. of life, is very useful both for people, companies and for the country in general.

The low level of education and skills development that is typical in the informal economy often leads to low productivity, low wages and poor working conditions that trap informal sector workers once they start their work experiences and tends to make them remain informal. One way to solve this problem is the provision of labor competency certification mechanisms that allow the worker the promotion and motivation to acquire new competencies.

In this sense, it is proposed to analyze the level of progress of the Certification of Labor Competencies in Paraguay so that the certification for labor competencies is recognized or validated in the educational system, as a qualification path, which allows people to continue their their studies and work paths based on their certified skills.

A key factor of the National System of Professional Qualifications (SNCP) is to have mechanisms that allow the recognition and certification of skills and prior learning of people, regardless of how and where they were acquired, as a fundamental part of promoting learning through throughout life.

Keywords: Certification, Labor Competencies, National System of Professional Qualifications, Technical Education and Professional Training, National Catalog of Professional Profiles.

Introducción

Se entiende como evaluación y certificación de competencias al reconocimiento público y formal que se entrega a una persona una vez que ha demostrado, a través de un proceso documentado de evaluación, que posee las competencias para realizar una actividad laboral que ha sido previamente descrita en una norma o estándar de competencia, siguiendo los requerimientos del sector productivo, sin importar dónde ni cómo obtuvo dichas competencias (Arredondo y Concha, 2020).

El rol del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) es fundamental en el reconocimiento, la validación y la certificación de las competencias laborales y profesionales de las personas, principalmente de aquellas que se han ido adquiriendo más allá de la educación formal, en la propia experiencia laboral o en procesos de capacitación laboral dentro y fuera de las mismas empresas o lugares de trabajo (Vargas Zúñiga, 2015).

El SNCP ordena de forma integral la identificación, formación, evaluación y certificación de competencias y orientación vocacional de las personas, con el objetivo de responder a las demandas del sector productivo, impulsando de esta manera la formación a lo largo de la vida. Por tal razón, uno de los componentes de este sistema ha dado origen al tema principal de este trabajo, cuyo objetivo es analizar la situación actual de Certificación de Competencias Laborales (CCL) en el Paraguay.

Como lo ha expresado la OCDE (2017), para garantizar que los países puedan adaptarse y progresar en el contexto de sociedades en proceso de cambio constante, las personas necesitan acceder a oportunidades que les permitan desarrollar y actualizar sus competencias. Se trata de un proceso que se inicia en la infancia, se extiende hasta la vida adulta y abarca la totalidad de los ámbitos de la vida, pues recoge tanto los aprendizajes formales como los no formales e informales que surgen en el hogar, la comunidad y el lugar de trabajo.

Objetivo

Analizar el nivel de avance de la Certificación de Competencias Laborales (CCL) en el Paraguay.

Norteadoras relacionadas al trabajo:

1. ¿Cómo se ejerce la rectoría respecto a la CCL en el Paraguay?
2. ¿Cómo debería estar vinculado el nuevo modelo de CCL respecto al SNCP?
3. ¿Cómo beneficia la CCL a las personas que acceden a ella?

Metodología

Para llevar adelante este trabajo fue aplicada una investigación documental con fuentes bibliográficas de autores y organismos internacionales que han estudiado la situación de la CCL en nuestro país, así como las leyes que rigen en este tema, a través de la técnica de análisis de contenidos con enfoque cualitativo que permite la posibilidad de asumir ponderaciones y regulaciones científicas propias de una perspectiva en uso, que genera conocimiento.

Antecedentes

La Recomendación 195 de la OIT (2004) exhortó a los países miembros a adoptar medidas en consulta con los interlocutores sociales para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, independientemente de qué forma se hubiesen adquirido dichas competencias ya sea de manera formal, no formal o informal.

Algunos países como Chile, Colombia, México y Costa Rica han logrado generar sistemas estructurados e institucionalizados que los hacen sobresalir en el contexto de la región. ChileValora, el SENA en Colombia, CONOCER en México, el INA en Costa Rica, son referentes que los ubican en la vanguardia sobre este tema en América Latina y sirven como ejemplo de buenas prácticas para otros sistemas de certificación de competencias en la región.

La experiencia paraguaya

El Paraguay cuenta con experiencias de la CCL, entre las que podemos citar:

- Programa de Eficiencia y Competitividad en la Industria de la Construcción - PECC.
- Desarrollo de normas y certificación de competencias en el marco del Sistema Nacional de Calidad Turística - Senatur.
- Certificación de competencias laborales - Sinafocal.
- Experiencia de certificación ocupacional - SNPP.
- Servicios de Certificación de Personas (INTN).

El Programa de Certificación Ocupacional que aplica el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) presenta una de las experiencias con un mayor éxito en términos de la cobertura; no obstante, estas experiencias no corresponden aún a un modelo de certificación de competencias laborales como tal (Concha, X., 2022).

En cuanto al Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (Sinafocal), es muy importante resaltar la asistencia técnica de ChileValora en el periodo 2016-2019, que ha tenido como resultado la generación de capacidades institucionales a través de la formación de evaluadores y auditores de competencias laborales, de una capacitación en el proceso de acreditación de centros evaluadores, la formación de evaluadores y la gestión de la calidad de estos procesos (Concha, X., 2022).

La existencia en nuestro país de experiencias de evaluación y certificación de competencias laborales, algunas con una larga trayectoria, que han sido focalizadas en diversos sectores de la economía (construcción, turismo, gastronomía, etc.), impulsadas por entes públicos y privados y que comparten como propósito común el reconocimiento y cualificación de las personas, aun cuando en general presentan bajas coberturas de personas a las cuales se han certificado sus competencias, resulta un puntapié inicial para el sistema.

No obstante, estos avances mencionados como experiencias, tanto de entes públicos como privados, no constituyen por sí solos un sistema de certificación de competencias laborales como tal, en tanto, se requiere avanzar en la identificación y consolidación de una gobernanza que otorgue la legitimidad necesaria a dicho sistema y que sea acordada entre los actores relevantes (Concha, X., 2022).

Gobernanza del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

La carta orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) establece que dicho Ministerio debe formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de certificación de competencias laborales.

En el caso del Sinafocal, su carta orgánica señala que debe elaborar y proveer información directa o indirectamente sobre la oferta y demanda de capacitación en el marco de las tendencias del mercado de trabajo. Asimismo, tiene la responsabilidad de establecer las normas para la certificación de las competencias de los trabajadores y velar por su aplicación, dentro del Sinafocal.

Al SNPP se le faculta para colaborar con la evaluación de conocimientos y destrezas de los trabajadores mediante la certificación ocupacional y otorgar certificados a los que cumplan los requisitos necesarios en dicho proceso.

Más recientemente, la Ley N.° 5749/17 le entrega la responsabilidad a la Unidad Técnica Interministerial (UTI), a fin de articular e impulsar el sistema de certificación de competencias laborales.

Por su parte, el INTN cuenta con el Organismo Nacional de Certificación (ONC), donde se establece el compromiso de gestionar procesos de certificación para personas que se postulan y participan en el proceso de evaluación. Estas reciben un "Certificado de Competencia", documento que certifica la competencia de toda persona que haya cumplido con la totalidad de las exigencias descritas en los documentos utilizados en el ONC (Concha, X., 2020).

Es importante contar con marcos regulatorios y una institucionalidad coherente que permita una gobernanza ordenada, eficaz y articulada, con objetivos estratégicos claros para el conjunto del sistema de ETFP y una clara orientación hacia la formación a lo largo de la vida que permita a las personas tener acceso a oportunidades para desarrollar y mantener un desempeño sólido en una serie de competencias (Concha, X. y Arrellano, M. 2020).

El modelo que se viene desarrollando desde la UTI para la CCL es aquel que se vincula al SNCP y tiene vocación de modelo nacional y común para el reconocimiento, la validación y la certificación de competencias que se realice en el país. No representa, por tanto, un modelo aislado ni un sistema de certificación laboral vinculado a un organismo en concreto (Villarroel, S., 2022).

Los sistemas de cualificaciones comprenden todas aquellas actividades de un país que dan lugar al reconocimiento de una formación o un aprendizaje: diseño y operación de políticas nacionales o regionales de cualificaciones, acuerdos institucionales, procesos de garantía de la calidad, procesos de evaluación y acreditación, reconocimiento de destrezas y todo otro mecanismo que vincule el ámbito educativo/formativo con el mercado de trabajo y la sociedad civil (OCDE, 2017).

El proceso de certificación de competencias debe articularse necesariamente con el resto de los elementos constitutivos del SNCP, de tal modo que —podría decirse— el dispositivo de certificación no sería posible si no está ubicado en el contexto de este sistema, dado que alguno de sus elementos integrantes son condición previa para el desenvolvimiento de otros.

Conclusiones

El Paraguay cuenta con un marco normativo que identifica la evaluación y la certificación de competencias laborales como una función relevante del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Sin embargo, existen funciones que se repiten entre distintas instituciones, lo que hace necesario revisar el aspecto normativo y de esta manera contar con un marco normativo coherente que potencie la certificación de competencias laborales.

El SNCP tiene una gran dimensión, y su misión y labor son muy loables, por lo que debe quedar claro a nivel institucional quién y cómo se ejercerá el rol de rectoría respecto a la CCL, ya que actualmente en la gobernanza interactúan cuatro instituciones que en algunos casos superponen sus roles.

Es importante promover la certificación en sectores económicos con mayor potencial de empleabilidad y/o en segmentos de la población en los que se maximicen sus impactos.

La certificación de competencias laborales se concibe como un medio para que las personas puedan alcanzar objetivos superiores, cómo mejorar su empleabilidad, la movilidad laboral y educativa de quienes la reciben, mejorar la productividad al interior de las empresas u organizaciones que contratan personas certificadas, por lo cual requiere que el certificado de competencias laborales sea reconocido o validado en el sistema educativo y el sector productivo, como una vía de cualificación, que permita a las personas la continuidad de sus trayectos formativos y laborales a partir de sus competencias certificadas.

Referencias

Arredondo, G. y Concha, X. (2020). Políticas y sistemas en América Latina y Europa de reconocimiento, validación y certificación de competencias profesionales. *Herramienta N.° 51 EUROsocial*. EuroSocial.

Concha, X. y Arellano, M. (2020). *Hoja de Ruta 2020-2030 para el Fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en Paraguay*.

Concha, X. (2022). *Documento Marco Diseño del Sistema de Certificación de Competencias Laborales adquiridas informalmente, y prioritariamente por la experiencia en Paraguay, con hoja de ruta para su implantación*. Informe final. EuroSocial+.

OCDE. (2017). Estrategia de Competencias de la OCDE 2017: *Diagnóstico de la OCDE sobre la Estrategia de Competencias, Destrezas y Habilidades de México. OECD Resumen ejecutivo México*. https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-Resumen-Ejecutivo.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos* [Sesión de conferencia]. Ginebra, Suiza.

Vargas Zúñiga, F. (2015). *La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación*. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2015.

Villarroel, S. (2022). Proyecto: *Impulsando la Calidad Educativa en Paraguay a través de los Resultados del Aprendizaje y la Formación Técnica y Profesional; y Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales*. Consultoría individual internacional para el modelo de certificación de competencias vinculado al SNCP.