



▶ Informe y conclusiones

Ciclo de videoconferencias: El papel de la FP en respuesta a la crisis COVID-19

#NoContagiamosAlEmpleo

▶ Videoconferencia: La certificación de competencias en tiempos de COVID-19

- ▶ Jueves 14 de mayo de 2020
- ▶ 14:00 horas Montevideo - 12:00 horas Lima /Bogotá
11:00 horas América Central

Introducción

Fue llevada a cabo por el moderador de la sesión y Director a.i. de OIT/Cinterfor, Fernando Vargas. La certificación de competencias viene llevándose a cabo por lo menos desde los años 80 y en su origen tenía un mensaje de igualdad de oportunidades y apertura al reconocimiento de las competencias independientemente de cómo fueron adquiridas.

Ante la crisis COVID-19, se han acelerado muchas tendencias en el mundo. En los últimos años se habló mucho del futuro del trabajo, la digitalización, del trabajo desde casa, la educación a distancia; y todas estas actividades, entre otras más, se precipitaron con la crisis sanitaria. Algunos han llamado al COVID, un acelerador de tendencias.

En esta videoconferencia participaron 92 personas por Zoom y hasta 132 vía Facebook live. Se anotó la presencia de instituciones de al menos 14 países de la región.

Experiencias

Luego del saludo se dio inicio con la experiencia de CONOCER de México presentada por José Omar Villarreal, de ella se destaca:

- Es una institución dependiente de la Secretaría de Educación Pública y constituida por un consejo superior tripartito. Cuenta con de 309 comités de gestión por competencias y una red de 436 prestadores de servicios de evaluación y certificación.
- El enfoque hacia el uso de estándares de competencia, como base para la certificación.
- Realiza procesos de certificación presencial (interrumpidos por el COVID) a distancia mediante la recolección remota de evidencias usando las TIC y en línea con un "evaluador automatizado" en una plataforma informática.
- CONOCER dispone de estándares de competencia para la función docente y para orientar procesos de formación a distancia.

- Están implementando acuerdos con los prestadores para facilitar la evaluación a distancia.
- Los lineamientos incluyen procedimientos de registro, plan de evaluación, aseguramiento de calidad y transparencia en modo remoto y uso de la plataforma a distancia.
- CONOCER es líder en la elaboración de estándares de competencia laboral en México.
- También el CONOCER ha hecho un esfuerzo para monitorear y anticipar nuevas demandas y traducirlas en términos de estándares para guiar el proceso de certificación.
- Tienen identificados los que serían los estándares más demandados en el contexto de la crisis COVID.
- Mencionó la importancia de procesos para la homologación internacional de certificados como los que se vienen adelantando en la Alianza Pacífico.

La experiencia de INFOTEP de República Dominicana, fue presentada por Ramona Mejía Calderón. Sus principales puntos:

- Es el mayor instituto de formación profesional en la República Dominicana, tiene categoría de institución autónoma que rige el Sistema Nacional de Formación Profesional, creado en 1980.
- La institución cerró sus actividades de formación presencial como resultado del COVID-19.
- Trabajan con la modalidad de cursos virtuales.
- Utilizan normas de competencia laboral.
- Realizan certificación también en el caso de ocupaciones que requieren licencias habilitantes.
- Han registrado una demanda creciente en ocupaciones del sector salud.
- Están probando nuevas posibilidades para la evaluación en ausencia de contacto cara a cara.
- Consideran opciones como el uso de diagramas de evaluación, pedir la descripción de actividades al candidato o filmar ejercicios para usar el video como evidencia.
- También consideran las entrevistas virtuales y el análisis de expedientes de experiencia laboral que se corroboran con entrevistas a terceros.
- Se prevé también allegar evidencia histórica por parte del candidato.

- Todavía es un gran desafío asumir la totalidad de procesos de evaluación mediante medios virtuales para lo cual se trabaja en los lineamientos para una metodología única.

El SENA Colombia presentó su experiencia con la participación de William Riaño y Mario Javier Rincón. Se destaca:

- SENA es el mayor instituto de formación profesional público de Colombia. Creado en 1957 y dependiente del Ministerio del Trabajo.
- Se destacan los impactos sentidos a causa del COVID que incrementó el desempleo, ralentizó la economía y bajo el interés por participar en la certificación.
- Ante esto el desafío fue mantener el proceso y ampliar los beneficiarios utilizando tecnología para “virtualizar” la evaluación permitiendo la evaluación de las personas desde el lugar donde se encuentren.
- Se han generado nuevas alternativas como la certificación por marca en el caso de tecnologías digitales (Microsoft, CYSCO).
- Han generado variaciones del proceso para realizar certificaciones express así como el reconocimiento de aprendizajes previos y un proceso específicamente dirigido al cierre de brechas de competencia.
- Para ello trabajan en la elaboración de instrumentos de evaluación “virtuales” que pondrán a prueba en un piloto.
- Identificaron referentes de evaluación que permitan ejecución virtual (ya tienen unos 160) del proceso.
- Trabajan para poder recolectar evidencias de forma remota y en auditorías virtuales al proceso y el papel clave que tiene el evaluador en su observación.

Finalmente, Fernando Vargas presentó sus conclusiones:

- El COVID es un “acelerador de tendencias” en especial del uso de medios digitales en la formación y en la certificación.
- Más que Certificación hablamos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos.

- Planteó un paralelismo entre el antes y el ahora para plantear desafíos en torno a cinco preguntas:
 - ¿Para quienes es el RAP? Moviéndose hacia itinerarios y desarrollo de carrera antes que a cargos aislados.
 - ¿En respuesta a qué demandas? Yendo hacia la certificación en habilidades vinculadas a procesos, soluciones antes que a títulos u ocupaciones. Se incrementa el RAP en competencias digitales.
 - ¿Cómo recolecta evidencias? Pasando de la constatación física y directa al uso de herramientas digitales asincrónicas. Podrían aceptarse productos digitales como evidencia y se ve el uso creciente de inteligencia artificial en procesos de RRHH de los cuales deberíamos aprender.
 - ¿Cómo se valora el certificado? Será más en el contexto de desarrollo de carrera y de itinerario formativo laboral que de una decisión específica de un puesto o cargo. Se verá una mayor relación con los marcos de cualificaciones.
 - Otros desafíos que se vienen tienen que ver con la mayor “portabilidad” de los certificados para que refieran a competencias digitales, blandas o de seguridad y salud. Esto corresponde con la tendencia a contratar más por habilidades que por títulos o nombres de cargos.

A modo de conclusión

- El COVID ha impactado también el proceso de evaluación de competencias.
- Es posible que también sea un “acelerador” de tendencias de evaluación.
- Impactos en la forma de definir, recolectar y juzgar evidencias.
- La digitalización se está usando crecientemente en la gestión de talentos y la certificación o RAP no se puede quedar atrás.
- Es clave analizar los procesos de RAP y generar innovaciones basadas en las lecciones aprendidas con el COVID 19.
- La red de certificación de OIT/CINTERFOR podrá continuar analizando y compartiendo experiencias al respecto