



Ramona Mejía
Calderón
gerente de Validación y
Certificación del INFOTEP

Desafíos de la Formación Profesional en los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral ante el Marco Nacional de Cualificaciones



Rafael Ovalles, director general del INFOTEP

En la República Dominicana, el INFOTEP, como órgano rector de la formación profesional es la única institución que tiene establecido un sistema de reconocimiento de la formación y de la experiencia laboral. Desde hace varios años se realizan esfuerzos en la búsqueda continua de establecer estrategias que permitan responder a las exigencias del mundo del trabajo, de modo que el reconocimiento formal de las competencias que posee un trabajador sea ejecutado de forma eficaz, en menor tiempo y con racionalidad de los recursos administrativos y operativos de la institución.

El INFOTEP cuenta con dos estrategias para ofrecer el servicio de reconocimiento de las competencias adquiridas con la experiencia laboral: Validación Ocupacional y Certificación de Competencia Laboral.

A través de la Validación Ocupacional se reconoce los aprendizajes previos adquiridos en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal y la experiencia laboral de la persona, independientemente de la forma como estos hayan sido alcanzados, con el fin de certificar esos conocimientos.

Mientras que la Certificación de Competencias Laborales, utiliza como referente las Normas Técnicas de Competencia Laboral, que permiten a cualquier trabajador, el reconocimiento formal de sus competencias adquiridas por cualquier vía que fuere, a través de la certificación de tales capacidades; evitándole el recorrido completo de un proceso de formación orientado, precisamente, a la adquisición de esas mismas competencias, admitiendo su ubicación en el nivel apropiado de ese proceso.

Ambos servicios de evaluación y certificación de competencias están dirigidos a:

- Trabajadores con experiencia laboral y que no cuentan con documentos que avalen las competencias que poseen
- Empresas que necesitan de trabajadores con documentos que los acrediten como poseedores de las competencias requeridas para realizar las funciones laborales que desempeñan

A partir de 1998, el INFOTEP inició las experiencias de Evaluación y Certificación basadas en Normas de Competencias Laborales. Para la ejecución de estas iniciativas se contó con el apoyo de instituciones especializadas como el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el Centro de Investigación y Desarrollo de Formación para el Trabajo (CIDFORT), el Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) y la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP), los cuales ofrecieron la capacitación y asistencia técnica en esta temática.

El resultado, fue el desarrollo de una metodología de elaboración de normas de competencias laborales, homologadas con las instituciones que forman parte de la REDIFP, tomando en cuenta las necesidades de los sectores productivos del país.

En esa dirección, el INFOTEP concibe la evaluación de competencias laborales como herramienta y paso previo necesario para la certificación. En este proceso se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño de un individuo, conforme a las especificaciones establecidas en una norma técnica de competencia laboral, para determinar si el sujeto (trabajador) es competente o todavía

Beneficios para el trabajador

- Permite el reconocimiento formal de sus conocimientos, habilidades y destrezas independientemente de la forma como las haya adquirido
- Permite mejores oportunidades de promoción y progreso dentro de la empresa
- Incrementa la autoestima de las personas certificadas

Beneficios para las empresas

- Mejora la competitividad de las empresas
- Reduce los costos en el proceso de reclutamiento, selección de personal y evaluación del desempeño del personal
- Permite reducir costos en la capacitación y actualización de su talento humano
- Permite contar con un personal cualificado y avalado por una institución oficial
- Coadyuva a la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de calidad de la empresa
- Incrementa la motivación y mejora del ambiente laboral



Los marcos de cualificaciones facilitan la interacción entre el mercado de trabajo y el sistema educativo

no lo es en el desempeño de determinada función productiva.

Estas competencias tienen que ver con el saber, la sustentación en el conocimiento que debe dominar; el saber hacer, está enfocado al desempeño de la función productiva y el saber ser, enfocado en los elementos actitudinales de aprender a convivir, estas últimas son las llamadas habilidades blandas imprescindibles en cualquier puesto de trabajo.

Como una muestra, en los últimos tres años, el INFOTEP ha acreditado un promedio de 2,988 personas mediante el servicio de Validación Ocupacional, y 885 personas, a través del servicio de Certificación de Competencias Laborales, en diferentes cualificaciones.

Actualmente, la institución está trabajando con dos sectores importantes en las áreas de

Electricidad y Refrigeración y Aire Acondicionado, con la finalidad de que estos técnicos obtengan la licencia para el ejercicio de su profesión, según se estableció en el Pacto por la Reforma de la Educación Dominicana, lo que significa elevar la calidad, la confianza y la imagen de técnicos de los sectores productivos y por ende, la competitividad.

Relación de los procesos de reconocimiento de competencias con los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC)

Los Marcos Nacionales de Cualificaciones constituyen el instrumento idóneo en los procesos de reconocimiento de la educación a lo largo de la vida.

Desde el 2016, la promulgación del Decreto 173-16 por el Poder Ejecutivo ha permitido a las instituciones de educación y formación profesional, junto a los actores públicos y privados y la sociedad civil, formular una propuesta para la Creación del Marco Nacional de Cualificaciones de la República Dominicana.

El artículo 31 del anteproyecto de ley remitido al Poder Legislativo, describe el Marco de Cualificaciones:

"Es como instrumento consensuado de clasificación de las cualificaciones en función de un conjunto de criterios correspondientes a determinados niveles de aprendizaje, que coordina e integra los sistemas de educación y formación del país y mejora la transparencia, el acceso, la progresión, la calidad y la pertinencia de las cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y las necesidades productivas y de desarrollo nacional".

En ese mismo anteproyecto, en el artículo 34 se muestran los objetivos:

- a) Establecer en el ámbito nacional los niveles relativos a los resultados de aprendizaje que articulen los sistemas de educación y formación, facilitando el tránsito de las personas entre los diferentes niveles y modalidades de dichos sistemas
- b) Mejorar la pertinencia de las cualificaciones y su correspondiente oferta de educación y formación en relación con las necesidades presentes y futuras de los sectores productivos y del desarrollo nacional
- c) Mejorar el acceso y la progresión de las personas en el Sistema Nacional de Cualificaciones, en igualdad de oportunidades y sin discriminación
- d) Facilitar el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante aprendizajes no formales e informales, para facilitar el acceso al mercado de trabajo y a los sistemas de educación y formación
- e) Asegurar que las cualificaciones del Marco Nacional de Cualificaciones cumplan con



EL MNC estandariza y reconoce los aprendizajes impartidos a los participantes en los diferentes niveles de su formación

- criterios de calidad estandarizados
- f) Contribuir a la movilidad nacional e internacional de los egresados de los sistemas de educación y formación, así como de los estudiantes y los trabajadores
- g) Posibilitar la identificación y comparabilidad del valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo, la educación, la formación y otros contextos de la vida personal y social

Con la Validación Ocupacional y la Certificación de Competencias Laborales, la institución se

convierte en un referente importante de cara a los aprestos institucionales para la implementación de los Sistemas de Reconocimiento entre la Formación Profesional y la Educación, que sirva de base para la continuidad de la educación a lo largo de la vida, a partir de la implementación del MNC.



El MNC facilita el aprendizaje y promueve el desarrollo laboral

Desafíos actuales de la certificación y validación de competencias

La automatización de los procesos de trabajo ha presionado la necesidad de un capital humano con las competencias para poder readaptarse a un entorno cada vez más tecnológico. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019), alrededor de un 14 % de trabajos corren un alto riesgo de automatizarse por completo. Además, estudios recientes realizados desde esta perspectiva, han concluido que los trabajos corren el riesgo de desaparecer debido a su automatización. Aproximadamente el 34 % de los trabajos actuales cambiará significativamente, ya que muchas de las tareas que ahora realizan trabajadores pueden automatizarse.

A esto se suma que, con la llegada del COVID-19, muchas empresas han digitalizado una gran parte de sus procesos para poder adaptarse al

teletrabajo que impone la pandemia, obligando a las instituciones de Formación Profesional, a actuar de una manera disruptiva para responder a esta nueva realidad.

Dicho lo anterior, debemos convenir que la digitalización es uno de los mayores desafíos que se viene observando en diferentes puestos de trabajos.

El otro elemento a considerar es cómo desarrollar competencias necesarias a lo largo de la vida que den respuesta a las exigencias del mundo del trabajo. En ese sentido, la OCDE destaca cinco pilares claves a saber (Económico, s.f.)

1. Mejorar las aspiraciones relacionadas con el aprendizaje permanente: establecer el enfoque y respaldar las elecciones de aprendizaje fundadas
2. Proporcionar un buen punto de partida para el aprendizaje permanente; construir una



La propuesta del Marco Nacional de Cualificaciones fue realizada en diciembre del 2017

base sólida durante la educación temprana y en la educación formal

3. Hacer que el aprendizaje permanente sea accesible y relevante: dar respuesta a las necesidades de las personas y de los empleadores
4. Hacer que el aprendizaje permanente sea asequible y sustentable: fortalecer los mecanismos de financiación para el aprendizaje para adultos
5. Hacer que el aprendizaje sea visible y gratificante: fortalecer los sistemas de validación y certificación de competencia

Por último, y no menos importante, está la incertidumbre actual para la Evaluación de Competencias en la formación virtual

En las instituciones de Formación Profesional (IFP), se está observando una tendencia hacia la formación virtual, como una respuesta rápida

para continuar con el proceso de capacitación, ante la crisis sanitaria generada por la pandemia del COVID-19.

El proceso de evaluación implica la recolección de evidencias suficientes y necesarias, si consideramos los descriptores y niveles establecidos en el anteproyecto de la ley del Marco Nacional de Cualificaciones. Estos descriptores están expresados en resultados de aprendizaje de conocimientos, habilidades cognitivas y prácticas, habilidades conductuales, responsabilidad y autonomía.

La pregunta obligada en las IFP es, cuáles estrategias se deben utilizar para garantizar que los participantes en esos programas sean competentes, atendiendo a esos resultados de aprendizaje, dentro de un nuevo escenario mundial marcado por un fenómeno que ha replanteado nuevas oportunidades y reinversiones en los actuales procesos de reconocimiento de la experiencia laboral.