
La propuesta de un Sistema de Formación y Certificación en el INSAFORP de El Salvador¹

Cinterfor/OIT

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), como parte de su plan quinquenal 2000-2004, ha organizado un proceso de desarrollo organizacional que concentra sus esfuerzos en la Formación Basada en Competencia Laboral y en el diseño y promoción de un Sistema Nacional de Formación y Certificación.

Una de las más importantes funciones del INSAFORP es la de organizar, desarrollar y coordinar el sistema de capacitación y actualización de los recursos humanos de El Salvador. En esta línea fue presentada una propuesta denominada "Sistema de Normalización y Certificación de Competencias", con las siguientes características generales:

- Un sistema enfocado por la demanda y basado en resultados.
- Un sistema que posibilite, en el mediano plazo, una mayor coordinación institucional, así como una mayor permeabilidad entre las empresas y los servicios de capacitación.
- Un sistema de Normalización y Certificación de Competencias que provea al mercado de información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito del trabajo.
- Un sistema que permita contar con programas flexibles, de mayor calidad y pertinencia respecto de las necesidades de la población trabajadoras y de las unidades productivas.
- Un sistema con mayores posibilidades de actualización y adaptación.
- Un sistema que conciba la capacitación como un proceso de largo plazo que abarque toda la vida

221

productiva del individuo, y que facilite el desarrollo de las competencias que amplíen las oportunidades de progreso personal y profesional de los trabajadores.

- La ejecución de programas piloto en diferentes sectores de la economía nacional, con el objetivo de definir las normativas y procesos que retroalimentarán el diseño del mismo para su posterior implementación a nivel nacional y progresivamente en todos los sectores de la economía.

Los ejes centrales de la propuesta son:

- La definición e integración de normas técnicas de competencia laboral.
- El establecimiento de un sistema de certificación de competencias que goce de credibilidad social y amplia aceptación en el mercado de trabajo.

A efectos de estructurar la propuesta, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el INSAFORP suscribieron un convenio en 1999, en el cual se resalta la coincidencia sobre la necesidad de que el país cuente con recursos humanos debidamente calificados y certificados.

El proyecto así concebido tiene la orientación de un organismo tripartito, y cumplirá la misión de elevar las competencias de los recursos humanos, en el contexto de criterios de desempeño

humano y técnico, a fin de generar mejores condiciones de competitividad para el sector productivo y de empleo para el trabajador, en un escenario de integración regional, de apertura económica y de globalización de la economía.

El diseño del sistema se inscribe dentro de los tres objetivos de largo plazo del INSAFORP:

- Fomentar el desarrollo económico y social del país mediante el mejoramiento de los conocimientos, habilidades, aptitudes, conductas y actitudes de la fuerza de trabajo, mediante el apoyo al sector productivo con programas de capacitación continua y desarrollando acciones para la población desempleada.
- Satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados y certificados.
- Propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y de su grupo familiar.

Como herramientas para la identificación de competencias y el diseño de los programas de formación se están aplicando las metodologías DACUM y SCID. Algunos de los resultados obtenidos con la aplicación de estas metodologías hasta ahora son:

- 11 perfiles de competencia en el sector de mecánica automotriz.
- 4 perfiles de competencia del sector plástico.

- 2 perfiles de competencia del la industria de la construcción.
- 1 perfil de competencias para el sector comercio.
- 4 perfiles de competencia para el sector electricidad.
- 1 perfil de competencia del sector artesanal.

El diseño del sistema prevé el desarrollo de cinco subprocesos: Normalización, Formación, Evaluación, Certificación y el de Estudios, Investigación y Monitoreo del Mercado Laboral. Este último se ocupará, entre otras cosas, de dar seguimiento y evaluar los resultados de la formación profesional.

El INSAFORP tiene la responsabilidad de dirigir y coordinar el sistema, para lo cual está empeñado en impulsar un proceso de cambio capaz de convertir a la formación de recursos humanos, en el eje central de la estrategia de competitividad y productividad en las empresas y el país. En este contexto, se ha encaminado hacia el fomento de la participación de los actores y su efectivo involucramiento en las acciones de normalización y las aplicaciones piloto emprendidas.

Un componente clave para el éxito de las acciones es la definición y ejecución de proyectos piloto en empresas o grupos de empresas, representativas de un sector o área de competencia. Dichos proyectos incorporarán inicialmente al sector servicios y las áreas ocupacionales de electricidad y mecánica automotriz.

Una experiencia de certificación del INSAFORP para el sector eléctrico²

Desde 1996, año en que se iniciaron las labores de carácter técnico en el INSAFORP, se han implementado programas de formación en diferentes modos y modalidades, con la visión y el esfuerzo de articular al sector productivo con el educativo. Hasta la fecha se ha logrado trabajar con más de 10 comisiones técnicas asesoras, quienes han tenido a su cargo la definición de los contenidos programáticos, itinerarios de formación, perfiles ocupacionales y evaluación de participantes, entre otras funciones. Han participado en dichas comisiones más de 400 empresas de diferentes sectores productivos y tamaños (micro, mediana, pequeña y gran empresa) y más de 1000 trabajadores expertos quienes han tenido a cargo el trabajo técnico operativo en la realización de las funciones antes mencionadas.

En el campo de las competencias se iniciaron trabajos en agosto de 1998. Desde entonces se ha capacitado a personal interno y proveedores de servicios en el método DACUM³ para la definición de perfiles ocupacionales y en la metodología SCID⁴ para el desarrollo curricular de programas de formación profesional, ambos enfocados a las competencias y aplicando en forma inmediata los conocimientos adquiridos en diferentes programas pilotos que han permitido la evaluación y retroalimentación de dichos programas

a efecto de mejorarlos e implementarlos en forma masiva. Además, se ha trabajado con diferentes comisiones evaluadoras, también de tercera parte, lo cual nos ha permitido ser más transparentes en cuanto a los diferentes procesos que intervienen en la certificación de las competencias de los recursos humanos.

Es así que, debido a las bondades generadas en la implementación de estos procesos, y a la necesidad de los trabajadores de un sector específico, que demandaban el reconocimiento de sus capacidades y conocimientos técnicos para desenvolverse en su campo de trabajo, iniciamos en marzo de 2000 una relación estrecha y coordinada con la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET), máxima autoridad en el campo de la electricidad y telecomunicaciones de nuestro país, quienes tenían la presión de los trabajadores independientes del sector y la responsabilidad de reconocer las competencias de dichos trabajadores, para que éstos pudieran ofrecer sus servicios a los demandantes sin caer en ilegalidades plasmadas según requerimientos de la Ley de Electricidad y Telecomunicaciones.

En ese mismo mes, personal del INSAFORP, de la SIGET y trabajadores provenientes del sector privado y organizaciones sindicales del sector electricidad, iniciamos la definición de

los perfiles ocupacionales por competencias. Fueron elaborados los perfiles correspondientes a los Electricistas de Cuarta, Tercera, Segunda y Primera Categoría, como base para la evaluación, capacitación y certificación de los trabajadores.

Para los procesos de evaluación y capacitación se contrató a la Universidad Politécnica de El Salvador y a la Universidad Don Bosco respectivamente, y la SIGET y el INSAFORP estamos participando en forma conjunta en la certificación y registro de los trabajadores competentes. El INSAFORP en calidad de organismo rector y coordinador del Sistema de Formación Profesional en El Salvador, a quien por ley le corresponde la certificación y, la SIGET, en calidad de organismo rector en cuanto a la electricidad y telecomunicaciones se refiere y quienes autorizan a los trabajadores certificados mediante la extensión de un carné en donde se indica el nivel de categoría competente alcanzado y el tipo de obra eléctrica a la que están autorizados a ejecutar.

Los costos generados por la evaluación y la emisión del carné son cubiertos por el trabajador interesado y ascienden aproximadamente a US\$40.

En esta experiencia, hasta la fecha se alcanzaron los siguientes resultados:

CATEGORIA	Univ. Politécnica	Univ. Don Bosco	Renovaciones	Total
Cuarta	437	140	541	1118
Tercera			128	128
Segunda			36	36
Primera			32	32
Gran Total				1314

La experiencia obtenida demuestra la importancia de contar con un Sistema de Normalización y Certificación de Competencias, que finalmente reconozca los conocimientos, habilidades y destrezas de un trabajador, independientemente de la forma como éstas hayan sido adquiridas. Es el tipo de sistema que el

INSAFORP ha propuesto a los diferentes sectores económicos y sociales del país, y que se encuentra en su etapa de concertación y retroalimentación, con el fin de implementarlo en forma creciente en los diferentes sectores, hasta lograr, a largo plazo, la consolidación del Sistema Educativo en nuestro país. ♦

NOTAS

1 Elaborado por Cinterfor/OIT en base al documento «Sistemas de Normalización y Certificación de Competencias. Una propuesta de implementación en El Salvador». INSAFORP.

2 Esta sección del artículo fue redactada por el Ing. Rigoberto Salazar Grande, Gerente Técnico del INSAFORP.

3 Iniciales de “Developing a Curriculum”. Este método está ampliamente descrito en www.cinterfor.org.uy/competencias

4 Iniciales de “Systematic Curriculum Instructional Development”. Este método está ampliamente descrito en www.cinterfor.org.uy/competencias