

- Título del Trabajo: Políticas de validación, certificación, evaluación y reconocimiento de aprendizajes -no formales e informales- obtenidos fuera del circuito formal de educación

- Autoría: Briasco, Irma,

OEI, Buenos Aires, Argentina: [ibriasco@oei.org.ar](mailto:ibriasco@oei.org.ar)

UNIPE, Argentina: [irma.briasco@unipe.edu.ar](mailto:irma.briasco@unipe.edu.ar)

- Resumen:

La necesidad de reconocer y certificar las competencias de los trabajadores, ha generado un amplio consenso en los diferentes países de la región. Es fundamental establecer procesos que permitan evaluar y reconocer competencias, adquiridas por los sujetos durante la vida laboral y por su propia cuenta, fuera de un espacio educativo. Esta demanda representa un desafío pendiente para la región y, ha generado que los diferentes gobiernos emprendan reformas relacionadas tanto con el sistema de formación técnico-profesional, como en los sistemas de empleo. En el documento se sistematiza un conjunto de contenidos teóricos y experiencias de certificación en torno a la implementación de sistemas de reconocimiento y validación de aprendizajes no formales e informales en América latina.

- Palabras clave: reconocimiento, certificación, competencias

- Abstract

The need to recognize and certify the skills of workers, has generated a broad consensus in the different countries of the region. It is essential to establish processes to assess and recognize skills acquired by the subjects during the working life and on their own, not in an educational environment - training. This demand represents an outstanding challenge for the region , and has meant that the various governments in the region to undertake related to both the system of vocational training and employment systems reforms. In the document a set of theoretical content and certification experiences about the implementation of systems of recognition and validation of non-formal and informal learning in Latin America is systematized.

- Keywords: recognition , certification, skills

---

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se presenta un conocimiento actualizado sobre la situación, tendencias y experiencias en aspectos claves de la formación profesional en contextos regionales específicos, referidos al desarrollo de políticas de reconocimiento de saberes (programas tipo VANI<sup>1</sup>)

A lo largo del documento, se avanza sobre los antecedentes de la temática en América Latina y Europa en torno a los programas tipo VANI. Luego se profundiza en el caso de Argentina, donde se sistematizan las experiencias de certificación desarrolladas desde actores de gobiernos y actores sociales, haciendo énfasis en la reflexión y análisis de las experiencias presentadas con miras a la identificación de ejes de transferibilidad en estas políticas.

### **1. Los programas de reconocimiento en el marco de los sistemas nacionales de cualificaciones o similares (SNC)**

Los programas tipo VANI son instalados como espacio de análisis y debate desde el programa Eurosocietal, tema C ([www.eurosocietal.eu](http://www.eurosocietal.eu)) en América Latina en 2006 –y retomado en el Eurosocietal II desde el impulso a la construcción de sistemas nacionales de cualificaciones o similares (SNC), como herramienta privilegiada para favorecer la cohesión social dado que, mediante estos programas se implementan acciones tendientes a proveer una certificación para los trabajadores que no han accedido a instancias formativas del circuito formal de enseñanza. Es así pues, que las políticas de reconocimiento se insertan en un diseño más amplio, el de la construcción de sistemas nacionales de cualificaciones o similares.

Se verifica el ingreso de la temática referida a la construcción de SNC, en las agendas de Iberoamérica, como resultado de una preocupación común para los países de la región.

XXII Conferencia Iberoamericana de Educación<sup>2</sup>

“Los Ministros de Educación de los países Iberoamericanos, reunidos en la ciudad de Salamanca, España, el 6 de septiembre de 2012, en la XXII Conferencia Iberoamericana de Educación, bajo el lema “La Formación Técnico-Profesional y su impacto en el tejido

---

<sup>1</sup> consultar <http://oei.org.ar/vani/>

<sup>2</sup> Disponible en <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article11069> visitado en julio 2017

empresarial”, convocada en el marco de la XXII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno,

...8. Apoyar la definición e implantación en nuestros países de sistemas de cualificaciones y capacitación técnico-profesional con objetivos comunes a partir de la diversidad de cada país. Asimismo, promover el establecimiento de un sistema ampliamente compartido de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias de las personas trabajadoras, y caminar así hacia un sistema iberoamericano de cualificación y capacitación técnico-profesional que incentive la mejora de la formación real de los ciudadanos.”

Este mismo tema fue mencionado además en la siguiente cumbre de 2013, destacando los avances registrados.<sup>3</sup>

La finalidad de la organización de los SNC se centra en producir un acuerdo entre los actores sociales involucrados (tanto del sector público como del sector empresarial y del trabajo) que ordene la oferta de formación para el trabajo, permite la construcción de trayectos formativos, genera procesos de reconocimiento (validación/acreditación) de competencias (entendidas como un saber hacer en contexto) obtenida fuera del sistema educativo, a través de la experiencia laboral y de vida. Para ello, los países están considerando la utilización de instrumentos como el armado de un catálogo de cualificaciones que ordena la oferta y facilita la construcción de trayectos a medida y así la reinserción educativa.

Desde la OIT se impulsa también la construcción de Marcos Nacionales de Cualificaciones, al estilo del marco nacional europeo. Actualmente la Unión Europea cuenta con un marco regional y existen diferentes avances en los países latinoamericanos (caso Chile y Colombia)

Estos instrumentos no sólo producen impacto al interior del sistema formativo sino también en la circulación de las credenciales en el ámbito socioproductivo, generando así, mayor transparencia de las mismas. Pudiendo también ser utilizado en negociaciones colectivas, en síntesis, influyen decisivamente sobre políticas de empleo, además que en las de educación.

En el presente trabajo nos limitaremos a estudiar uno de los componentes de los SNC, el de reconocimiento. El mismo es uno de los asuntos de mayor interés en la agenda de la Unión

---

<sup>3</sup> Disponible en <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article12931> visitado en marzo de 2016

Europea y varios países presentan importantes avances<sup>4</sup>. Esta situación está siendo considerada por la OCDE. Este organismo está abocado a la identificación de las evidencias que pueden existir en las políticas y prácticas de los sistemas de reconocimiento y validación, para valorar ventajas y desventajas y diseminar así los beneficios más importantes. Además, otros organismos mencionan el tema, como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional (CEDEFOP), entre otros, instan a los países a disponer de mecanismos de reconocimiento de los aprendizajes previos y su certificación.

**OCDE** se enfoca en el proceso de reconocimiento del aprendizaje no formal e informal. Para OCDE el RAP debe permitir el acceso a un certificado con valor social y amplio reconocimiento de manera que le permita aprender a lo largo de la vida e integrarse en el mercado de trabajo. OCDE realizó un estudio amplio sobre los sistemas de RAP en el 2010 cubriendo más de 20 países (Werquin, 2010).

**UNESCO** ha declarado que el RAP es importante para la reducción de la pobreza la generación de empleos y la empleabilidad (UNESCO, 2012).

**CEDEFOP** ha establecido lineamientos para la validación del aprendizaje no formal e informal enfocado a temas como la reducción del déficit de competencias, la insuficiente oferta laboral y la coherencia entre los sistemas de la UE (CEDEFOP, 2009).

## **2. La situación en América Latina.**

---

<sup>4</sup> A modo de ejemplificación, se presenta una síntesis del sistema desarrollado por España en el marco del INCUAL, denominado Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, SNCFP. “El SNCFP es un conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, mediante el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Asimismo, busca promover y desarrollar la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.”(INCUAL, 2013)

En este marco, la OIT/Cinterfor ha estado impulsando no solo la formación y el desarrollo de competencias, sino también los procesos de reconocimiento de aprendizajes previos. La definición adoptada por OIT/Cinterfor entiende la certificación como el: “reconocimiento formal de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores independientemente de la forma como hayan sido adquiridas” (OIT/Cinterfor, 1980).

## **2.1. Algunas experiencias en América Latina**

Si bien son muchos los países donde actualmente se lleva a cabo el reconocimiento de competencias previamente adquiridas, aquí se presenta una selección de experiencias relacionadas con los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales en distintos países de América Latina como Chile, Brasil, Colombia, Costa Rica y México, entre otros. Este conjunto de sistemas y políticas de certificación presentan una variedad de enfoques y prácticas que muestran la singularidad del mecanismo de certificación como elemento para hacer realidad la formación a lo largo de la vida.

Casos destacados:

**Certificación en Brasil-SENAI:** para el reconocimiento coordina con la Red Certific

**Certificación en Chile-CHILE VALORA:** Organismo Tripartito con personalidad jurídica y patrimonio propio (2008), que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**Certificación en Costa Rica:** Reconoce los conocimientos y habilidades alcanzados por la persona independientemente de la forma en que estos han sido adquiridos

**Certificación en Colombia-SENA:** SENA le ofrece a la empresa la posibilidad de darle el reconocimiento social a su talento humano que de forma empírica desarrolla un oficio u ocupación

**Certificación en México-CONOCER:** Las competencias de las personas son los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales, es decir, aquello que las hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral

Otras acciones:

**Ministerios de Educación o Trabajo en:**

Argentina: Sistema Nacional de Formación Continua

Bolivia: ME Sistema plurinacional de Certificación

Perú: Valora Perú. MT

### **Instituciones de Formación Profesional:**

República Dominicana: INFOTEP

El Salvador: INSAFORP

Guatemala: INTECAP

Nicaragua: INATEC

Panamá: INADEH

Uruguay: CETP/UTU. DINAE-MTSS.

### **Experiencias regionales:**

Caribe Inglés: MRC y certificaciones regionales.

Red Centroamericana de Instituciones de Formación: estándares regionales para capacitación, construcción y turismo.

Homologación de perfiles y programas en Construcción. (Ar, Br, Pe, Uy)

## **2.1. Argentina: miradas desde los actores de gobierno y los actores sociales**

En el caso de Argentina, a nivel nacional el Ministerio de Educación por medio de INET se encuentra en proceso de aplicación la Ley de Educación Técnico Profesional<sup>5</sup>, demostrando así una clara inserción de la temática en la actual gestión de política educativa. Dado que estos abordajes demandan tratamiento con otros actores, el INET, en conjunto con el Ministerio de Trabajo, han conformado un espacio de trabajo dedicado a la temática de VANI. Además, desde el Poder Legislativo también se registran proyectos de ley al respecto. En particular desde la provincia de Buenos Aires, en el año 2004 se puso en marcha una Agencia de Acreditación, actualmente en funcionamiento.

---

<sup>5</sup> El tema es mencionado en el inciso e) *Favorecer el reconocimiento y certificación de saberes y capacidades así como la reinserción voluntaria en la educación formal y la prosecución de estudios regulares en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo.*

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS), haciendo referencia a una política pública, que desde 2004 promueve la formación permanente de los trabajadores a lo largo de su vida y reconoce la experiencia laboral, más allá de dónde ha sido adquirida y dónde se han desarrollado las capacidades que el trabajador posee al momento de ser evaluado. Si bien el punto de partida de esta política fue una “prueba piloto” en el sector privado que incluyó 4 sectores de actividad, se ha transformado en una política de estado

### **2.1.1. Experiencias sectoriales**

#### **Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA):**

El IERIC, Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (<http://www.ieric.org.ar/>) se crea a partir de una alianza estratégica entre la cámara de la construcción y la UOCRA. El mismo nace en carácter de institución con poder de policía en el trabajo, -que puede acceder a cualquier obra que esté en construcción y registrar la registración del trabajador en términos de dependencia y trabajo en blanco- y establece a su vez que tal como lo decía el registro, lleve adelante el registro de todos los trabajadores de la industria de la construcción y de todas las empresas constructoras de la industria de la construcción. Cada trabajador cuenta con una tarjeta magnética donde constan sus competencias y certificaciones.

**El Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina - SMATA-** ( <http://www.smata.com.ar/> ) Se crearon centros, con el objetivo de satisfacer las demandas de formación de los trabajadores, cuadros medios y empresarios del Servicio de Mantenimiento y Reparación de Automotores. Actualmente, los Centros de Formación Profesional desarrollan las siguientes actividades: a) Identifica las necesidades formativas de los trabajadores, b) Releva las distintas demandas de las empresas, c) Diseña e imparte cursos referidos a los distintos roles profesionales, d) Brinda asistencia técnica a los trabajadores a las empresas del sector, e) Identifica y normaliza las competencias de los distintos roles profesionales del Servicio de Mantenimiento y Reparación de Automotores.

El **Instituto para el Desarrollo Educativo y Socioeconómico Regional – INDESER** (<http://www.indeser.org.ar/>) , del sector cárnico desarrolla también centros propios de formación. Las principales escuelas nacieron en las plantas de los frigoríficos extranjeros en los que la productividad y la idoneidad en cada puesto de trabajo era un asunto de máxima importancia por su alta influencia en la ecuación económica que empresas inglesas y norteamericanas vigilaban con gran precisión, al punto de destacar cronometristas dedicados a medir la duración de las operaciones para el logro de la mayor eficiencia. A partir de esta situación se construyeron acciones formativas y de reconocimiento para el sector.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Se verifican diferentes expectativas ante la certificación en función de los actores sectoriales que participan del proceso de certificación.

**Gobiernos:** Equidad/Empleo/Transparencia/F. Permanente

**Instituciones de formación:** Currículos/Pertinencia/Atención a demanda

**Sindicatos:** Capacitación/Negociación/Compensación

**Empresarios:** Productividad/Competitividad/Gestión RRHH

En tal sentido, el proceso de certificación de competencias laborales requiere para su diseño, el compromiso de representantes de los trabajadores, de los empresarios, del Estado y de actores pertenecientes al mundo de la formación profesional y de la educación. De una parte su innegable papel como instrumento de reconocimiento de capacidades y competencias y, de otra, su potencial como facilitador del mejoramiento de las condiciones de trabajo. En cuanto a la primera, se ha avanzado mucho en la identificación de perfiles de competencia y su normalización. Por esta razón, el reconocimiento que el certificado representa, abre muchas veces la opción de empleo y mejoramiento de ingresos para el trabajador. Pero también, y no menos importante, genera una mejor calidad en el desempeño que incide en variables de productividad del trabajo y competitividad de las empresas.

La certificación de competencias requiere de

- ✓ un marco de referencia coherente
- ✓ Un mecanismo sencillo y claro
- ✓ Validez
- ✓ Legitimidad
- ✓ Transparencia



- ✓ Motivación para el desarrollo de competencias
- ✓ Integración con la formación a lo largo de la vida
- ✓ Sostenibilidad-Institucionalidad

La certificación y la formación a lo largo de la vida, conlleva los siguientes desafíos:

- ✓ Articulación de los esfuerzos públicos y privados
- ✓ Promoción y efectiva participación de las empresas y trabajadores
- ✓ Perfeccionamiento mecanismos (formación, evaluación)
- ✓ Una estructura nacional de cualificaciones
- ✓ Propiciar la creación de una cultura de formación a lo largo de la vida (articulación educación y trabajo)
- ✓ Capacitación de docentes y técnicos (evaluadores)
- ✓ Arreglo institucional y marco legal que garantice sostenibilidad

***A modo de síntesis final:***

Las políticas de reconocimiento, certificación, validación de aprendizajes no formales o informales, obtenidos fuera del sistema educativo presentan las siguientes ventajas:

**Política de cohesión social.** Aproximadamente la mitad de la población económicamente activa –PEA- de América Latina no tiene credencial de escolaridad secundaria. Se trata de gente que está trabajando, pero que no cuenta con ningún certificado que lo acredite. Al no tener ningún tipo de certificación, no tienen circulación en el mercado, porque dependen de la mirada del otro para calificarlo. En este sentido, es fundamental una política pública que interpele a varios actores, no incluye sólo a educación o sólo a trabajo, sino que se necesita incorporar a los sindicatos a las empresas en estos procesos que son de urgencia.

**Facilita la libre circulación de personas.** La gente circula y presiona en el mercado con credenciales que no son transparentes. Es necesario que se reconozca la credencial independientemente del país donde se generó. Ej. Argentina – Chile Valora.

### **Permite acceder al reconocimiento de saberes adquiridos fuera del sistema formal**

Si hay algo a lo que tenemos que renunciar es al 'gran relato' y volver al discurso de 'lo pequeño es posible'. Las experiencias por sectores, aportan mucho. La diferencia de Argentina respecto del resto de los países, es que arranca con pruebas piloto, y a medida que avanza, enmarca la ley

### **Beneficios económicos, educativos, sociales y psicológicos (OCDE)**

Económicos: al impactar en la escolaridad de la población económicamente activa, mejoran los indicadores de competitividad para el país.

Educativos: Aumenta la matrícula porque los sistemas no son sólo de reconocimiento directo, sino que pueden existir certificaciones de algunos módulos, competencias, saberes o capacidades, razón por la cual los sujetos reingresan a algún circuito formativo que le permita acceder a la certificación completa, facilitando y estimulando el reingreso educativo.

Sociales: Disminuye la tensión social, pues en la medida en que alguien se pueda sentir integrado al mercado protegido, no está en un circuito marginal.

Psicológicos: Tiene que ver con el fortalecimiento de la autoestima.

Las experiencias estudiadas nos permiten afirmar el nivel de complejidad que supone montar sistemas de este tipo. Por ello se han identificado los siguientes **Supuestos de viabilidad**

Acuerdos nacionales (interministeriales y actores del ámbito socio-productivo). Construcción de acuerdos nacionales, interministeriales, socio-productivos, mesas sectoriales.

Organización de sistemas nacionales de cualificaciones. En los acuerdos mencionados anteriormente, uno de los temas es el de unificar el marco conceptual, encarar el debate sobre construcción de perfiles, unidades de competencias, normas.

Generalización del diseño curricular por competencias, que permita la construcción de itinerarios formativos, (marcos nacionales de cualificaciones). Enmarcado en procesos supranacionales, esto es acuerdos regionales, que permitan la circulación de los trabajadores.

Todo este diseño implica niveles de desarrollo. Los aspectos técnicos (procedimientos e instrumentos de evaluación) y los organizacionales (transparencia) y de orden político-cultural (aceptación de las instituciones formales de los aprendizajes efectuados fuera de sus muros).

Si bien no son pocos los desafíos que enfrentan los países para continuar mejorando los sistemas de certificación de competencia en la región, las experiencias presentadas en el presente documento sugieren continuar trabajando en pos de la calidad de la formación profesional e impulsar políticas públicas específicas que mejoren la competitividad, permitan mayor empleo y aumenten la calidad de vida de los trabajadores. Para el logro de estos objetivos es indispensable el trabajo tripartito entre el Estado, los sindicatos y los empresarios junto con una firme decisión política que lo sostenga en el tiempo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Briascó, I; (en proceso). *Estudio sobre la educación técnico profesional en Argentina, Brasil y Colombia. Período 2012-2014. Tendencias y situaciones emergentes*. UNC. Tesis de doctorado en proceso. (documento no publicado)

-----; (2016) *Estudio sobre diseño de sistemas de reconocimiento de aprendizajes no formales e informales en Argentina*. FUOCRA/UNIFE/FCV-UBA/ ULL-Chile. Buenos Aires. Argentina (en edición)

CNED (2014) *Hacia un marco nacional de cualificaciones para Chile*. Consejo Nacional de Educación. CNED. Chile.

Delors, J. (1996). Informe a la Unesco de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO.

Gallart, M. (2004). La racionalidad educativa y la racionalidad productiva: la institución escolar y el mundo del trabajo. *Boletín de la Academia Nacional de Educación* N° 57, agosto, Buenos Aires. Argentina

Ministerio de Educación de Chile (2012) *Educación técnica profesional en Chile* Antecedentes y claves de diagnóstico. Centro de Estudios División de Planificación y Presupuesto. Ministerio de Educación Gobierno de Chile.  
<http://portales.mineduc.cl/usuarios/mineduc/doc/201204241130130.DiagnOsticoEducaciOnTPCentrodeEstudiosMINEDUC.pdf>

Spinosa, M.; Testa, J. (2010). *Experiencias Innovadoras para la educación de Jóvenes y Adultos*. Informe Final CEIL-PIETTE CONICET

Werquin, P. (2010). Recognition of non-formal and informal learning: Country practices. *Organisation de coopération et de développement économiques OCDE. Paris*. Disponible en. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/44600408.pdf>