



Hilary Steedman

Secretaria y Becaria
investigadora del
Instituto Nacional de
Investigación
Económica y Social,

en Londres



“Del lado de la oferta, hay una población activa con distintos grados de adaptación a las nuevas demandas y con promociones sucesivas de jóvenes que se inician en la vida adulta más o menos preparados para satisfacer los nuevos y flexibles requisitos de destreza. Del lado de la demanda, están las propias empresas, cuyo interés a corto plazo en mantener los niveles de destreza existentes están probablemente en conflicto con su interés a largo plazo en alcanzar un equilibrio de alta calidad. ...

La interacción entre las instituciones públicas y el comportamiento privado o empresarial determina el éxito o el fracaso de los esfuerzos por mejorar el crecimiento económico a través del desarrollo de las destrezas.

¹ Fuente: “Evaluación, certificación y reconocimiento de destrezas y competencias profesionales, OECD, París, 1994.

Este artículo se basa en un documento presentado en el seminario coorganizado por el Ministerio de Educación portugués y la OCDE, del 27 al 30 de octubre de 1992 (Oporto, Portugal). El seminario formaba parte del programa de la OCDE “El papel cambiante de la educación y formación profesional y técnica”. La OCDE está preparando la publicación de las actas de la conferencia. Agradecemos su permiso para publicar este documento.

Evaluación, certificación y reconocimiento de las destrezas y competencias profesionales¹

Muchos países industrializados afrontan una situación en la que, en una serie de sectores comerciales e industriales, las empresas han de pasar rápidamente del equilibrio bajas destrezas/baja calidad, apropiado para la era de la mecanización, a un nuevo equilibrio adecuado a la era de la especialización flexible. En este proceso de transición, el análisis de la experiencia reciente de los países industrializados avanzados indica que las instituciones desempeñan un papel clave en la creación de las condiciones propicias para la inversión de las empresas y de los particulares en la formación dirigida a la mejora de las destrezas profesionales. Estos mecanismos institucionales se establecen a menudo (aunque no exclusivamente), con autoridades designadas o elegidas, a escala local, regional o nacional (en ocasiones en los tres ámbitos conjuntamente). La política pública que “allana el camino” o sustituye a la actividad privada de formación se ocupa habitualmente de tres aspectos de las destrezas profesionales: la legislación y los instrumentos financieros, la dotación de servicios y personal de formación y la evaluación y la certificación. Más adelante, en este artículo se plantea la cuestión de hasta qué punto la administración debería tratar de mantener una posición monopolista en la evaluación y la certificación.

La medida en que una sociedad satisface las expectativas de desarrollo personal y profesional de los jóvenes y los adultos no es independiente del éxito que esa misma sociedad tenga en la adaptación de su población activa a los cambios. Los países que consiguen adaptarse rápida-

mente y con éxito a las exigencias de las nuevas tecnologías no sólo son capaces de ofrecer a sus miembros un nivel de vida más elevado, sino que también disponen de más recursos a partir de los cuales financiar un mayor desarrollo y perfeccionamiento de las destrezas. Los países que presentan en alguna medida un equilibrio “bajas destrezas/baja calidad” tendrán inicialmente pocos recursos disponibles para conseguir que los individuos desarrollen sus destrezas y mejoren sus perspectivas profesionales. Para los países que padecen en mayor o menor grado este círculo vicioso de destrezas y calidad, la necesidad de una gestión rentable de la formación supondrá un obstáculo fundamental, en la medida en que la certificación y la evaluación de la competencia profesional pueden satisfacer una gran diversidad de necesidades individuales.

Implicaciones de los diferentes enfoques de la evaluación y la certificación

En la mayoría de los países, es una tradición consolidada de la educación liberal fijar como objetivos el desarrollo del individuo y la introducción de éste en su propia sociedad y cultura. Mientras que tradicionalmente existía una cierta distancia entre las demandas del mercado de trabajo y la labor de los profesores en las escuelas y facultades, el incremento de la demanda de trabajadores con buenas destrezas generales y mayor flexibilidad significa que el contenido de los cursos educativos para jóvenes y sus métodos



tradicionales de evaluación (el examen escrito) son objeto de un análisis más detallado por parte de los empresarios; de los padres, preocupados por que la escuela no esté preparando a los estudiantes para el mercado de trabajo actual, y de los gobiernos, interesados en la eficiencia nacional. El examen escrito, preparado y calificado externamente, que exige de los candidatos la demostración de su capacidad para transmitir conocimientos por medio de respuestas escritas bien construidas, sigue siendo el método habitual de evaluación de la enseñanza “académica” mayoritaria y ha servido para identificar de un modo bastante satisfactorio a quienes están cualificados para acceder a la siguiente etapa educativa. Por otra parte, es cierto que los empresarios utilizaban los resultados de los exámenes escolares para escoger a los empleados potenciales con mayor capacidad general, al margen de la naturaleza exacta de las destrezas específicas que esos exámenes certificasen (selección). Sin embargo, cada vez se demanda más a las escuelas y facultades la enseñanza de una diversidad de competencias profesionales específicas y afines y, desde el comienzo de este proceso, se ha reconocido que el examen escrito formal no puede evaluar adecuadamente (válidamente) tales destrezas. En los países de la OCDE se han propuesto diferentes respuestas a este problema. Algunos insisten en que los estudiantes realicen y superen una prueba escrita formal, complementada con la evaluación del rendimiento mediante un trabajo preparado por responsables externos (por ejemplo, Alemania). Otros países insisten asimismo en estos dos componentes de la evaluación de las cualificaciones profesionales (la prueba escrita de conocimientos y la prueba práctica), si bien admiten una certificación parcial del rendimiento práctico, considerando que un individuo puede estar cualificado adecuadamente en su campo profesional sin ser capaz de superar la prueba escrita (por ejemplo, Francia). Cualquiera que sea su valor informativo sobre lo que el candidato sabe hacer (y muchos expertos critican todos los exámenes porque revelan muy poco sobre lo que los candidatos pueden realizar fuera del aula), muy pocos países prescinden completamente de las pruebas escritas para los certificados profesionales. Sin embargo, se ha presentado recientemente en el

Reino Unido un nuevo e innovador sistema en el que se evalúa a los candidatos únicamente por la práctica, sin necesidad de pruebas escritas. Lo que se pretende exponer, y resulta fácilmente comprensible para quienes han abordado estos problemas, es que esa forma de evaluación es más válida; es decir, le dice más eficazmente al usuario lo que una persona sabe hacer que un certificado basado en un examen.

En muchos países hay una tendencia generalizada entre los jóvenes a continuar su educación general o general y profesional después de los 16 años. Aspiran a un sistema que les ofrezca opciones, posibilidades de progresar e igualdad de oportunidades. Obviamente, estos objetivos resultan más problemáticos cuando se acepta la inclusión de pruebas prácticas de rendimiento en la evaluación profesional. En muchos países, las autoridades preferirían ofrecer a todos los jóvenes de 18/19 años el mismo certificado, o una certificación diferente del mismo nivel. Una vez aceptado que la evaluación de la competencia profesional dependa de pruebas prácticas de rendimiento, la evaluación “académica” tradicional a través de exámenes comienza a distar de las recientes pruebas basadas en criterios relacionados con la práctica. Por eso mismo se hace más difícil de sostener la idea de conceder la misma categoría a los dos tipos de cualificación. Distintos países han buscado y aplicado soluciones diferentes al problema de la igualdad de consideración para las cualificaciones postsecundarias profesionales y académicas. En un extremo (como se ha señalado) se insiste en la realización de exámenes formales para la obtención de certificados tanto profesionales como académicos generales. En el otro, (como en el Reino Unido) la evaluación adopta una tendencia radicalmente distinta. Otros países han intentado eliminar la línea divisoria entre lo académico y lo profesional, introduciendo por ejemplo cursos modulares en los que los estudiantes pueden elegir entre distintas opciones.

Los cursos académicos generales han sido seguidos principalmente por jóvenes y con frecuencia se ofrecen únicamente a tiempo completo y con una duración de varios años. Los cursos destinados a la obtención de certificados profesionales

“...el contenido de los cursos educativos para jóvenes y sus métodos tradicionales de evaluación (el examen escrito) son objeto de un análisis más detallado por parte de los empresarios; de los padres ... y de los gobiernos ...”

“En los países de la OCDE se han propuesto diferentes respuestas a este problema.”



tienen que ponerse a disposición de un público más amplio, del que forman parte los adultos que se reincorporan al trabajo y que tienen responsabilidades domésticas importantes, los empleados adultos a tiempo completo y las personas con poca experiencia en la educación formal. Si se va a ofrecer la misma modalidad de certificación profesional a todos estos grupos, aparte de los jóvenes, la evaluación tendrá que ser más flexible que la que tradicionalmente se aplica al final de la enseñanza secundaria a tiempo completo. De nuevo, es posible que las pequeñas unidades modulares sean el mejor vehículo para la enseñanza y el aprendizaje de las competencias y destrezas profesionales y que las aulas no sean el mejor lugar para desarrollarlos (los talleres de las facultades o los lugares de trabajo pueden proporcionar el mejor entorno para la enseñanza y el aprendizaje). De hecho, las necesidades de esta variada clientela y la cuestión de la práctica laboral pueden combinarse para exigir que la evaluación se lleve a cabo en un lugar totalmente ajeno a la escuela o la facultad, y replantear si los profesores a tiempo completo con formación académica pueden ocuparse de los exámenes y de la certificación. En una serie de países, la evaluación de la competencia profesional (ya sea de jóvenes o de adultos) tiene lugar completamente al margen de los centros educativos y es el supervisor de los alumnos (en el caso del Reino Unido) el que la lleva a cabo. Cuanto más se aparta la evaluación del centro educativo, más difícil resulta conseguir el paso de un curso a otro y el progreso basado en un número de unidades profesionales y académicas.

La introducción de una evaluación de la competencia profesional basada únicamente en el rendimiento en el lugar de trabajo plantea la importante cuestión de si la suma de una serie de competencias forman lo que se entiende por "destreza". ¿Qué entendemos que un individuo cualificado es capaz de hacer? ¿Esperamos que disponga de un cuerpo de conocimientos teóricos que fundamente su cualificación y que sea capaz de demostrarlos mediante una exposición y una explicación coherente de los mismos en público, ya sea oralmente, por escrito o de ambas formas? Muchos argumentarían

que un artesano cualificado puede ser un maestro en su oficio sin ser capaz de construir una frase coherente. Por otra parte, otros mantendrían que, en un mundo en el que las demandas profesionales evolucionan con rapidez, la capacidad para dominar un cuerpo de conocimientos abstractos y para comunicárselo a otros es una destreza vital en sí misma que se nos debería animar a poseer a todos. El argumento por el que se exige al individuo que busca una certificación profesional que se someta a examen de materias generales puede basarse más en la idea de que tales destrezas fomentan la flexibilidad y resultarán necesarias en el futuro. Algunos países de la OCDE comparten abiertamente esta visión, mientras que otros se muestran menos convencidos.

El papel de la evaluación y la certificación en el funcionamiento de la formación y de los mercados de trabajo

El sistema ideal de certificación profesional es el que permite al empresario identificar a la persona que encaja con los requisitos del puesto que desea cubrir. Si la facultad o la formación en el trabajo han proporcionado previamente las destrezas necesarias para realizar un trabajo determinado, el empresario se ahorra recursos valiosos que de otra forma emplearía en ofrecer esa formación, el nuevo empleado es más productivo y el empresario reconoce este hecho mediante el pago de una prima (diferencial salarial). La prima actúa como una señal para los potenciales alumnos de formación profesional de que la inversión de tiempo y recursos en este tipo de formación da resultado. Por supuesto, se establece así un círculo virtuoso idealizado de certificación, productividad, aumento de los ingresos y aumento del esfuerzo en formación, que es muy difícil de alcanzar en la práctica. Pese a ello, el reconocimiento de que la certificación debe dar fe de las destrezas que el empresario necesita y valora es el fundamento básico de los esfuerzos que las facultades, los tribunales de exámenes y las autoridades gubernamentales dedican a la certifica-

“Cuanto más se aparta la evaluación del centro educativo, más difícil resulta conseguir el paso de un curso a otro ...”



ción. Algunos países, ya sea por una decisión política consciente, ya sea por el modo en que sus sistemas han evolucionado, no ofrecen una certificación a gran escala de competencias profesionales específicas en el marco del sistema de educación a tiempo completo. Esta visión se puede justificar por la mayor importancia que para la industria y el comercio modernos tienen la flexibilidad y la adaptabilidad de los empleados con un alto nivel de educación general. Otros países continúan ofreciendo una certificación en áreas profesionales específicas, si bien incluyen criterios de flexibilidad y adaptabilidad en el diseño y evaluación de tales cualificaciones. Es posible que la primera solución resulte más adecuada para los países con mercados de trabajo internos en los que las empresas esperan llevar a cabo la formación y la puesta al día de los empleados adultos (Francia y Japón son ejemplos notables). Los países con mercados de trabajo externos más activos suelen optar por una certificación más específica desde el punto de vista profesional. En todo caso, la rapidez de los cambios en las exigencias de las empresas respecto al mercado de trabajo plantea la importante cuestión de si la formación para profesiones específicas supone una preparación apropiada para el empleo en las economías industrializadas avanzadas. Inevitablemente, la certificación se ajusta a modelos profesionales preestablecidos. Ahora bien, cuando éstos se hayan institucionalizado en planes de certificación a gran escala, es posible que las profesiones certificadas ya no se necesiten. Puede incluso resultar contraproducente para una economía que las destrezas certificadas se amolden demasiado a las demandas de los empresarios, ya que es posible que éstos basen la producción en patrones anticuados e ineficientes de división del trabajo y el resultado del proceso de certificación simplemente contribuiría a perpetuar tales ineficiencias. Por consiguiente, todos los países deben encontrar el modo de resolver el problema de la planificación de la certificación de la competencia profesional, no sólo para responder a las necesidades inmediatas de la industria, sino también para garantizar la atención de futuras demandas que, por su naturaleza, no se pueden predecir con exactitud. Los países de la OCDE han desarrollado diversas estrategias para afrontar estos

problemas. Por una parte, está el enfoque basado en la consecución de unas destrezas generales sólidas (Japón) y, por la otra, el enfoque basado en la cooperación estrecha de las organizaciones empresariales y sindicales para elaborar programas de formación y completarlos con la capacitación en el puesto de trabajo, a fin de garantizar que los requisitos se ajustan a las necesidades más recientes (Alemania). Entre estos dos casos, se han desarrollado otras interesantes combinaciones de certificación basada en el trabajo y basada en los estudios universitarios (por ejemplo, en los Países Bajos y en Dinamarca).

Ya se ha mencionado que, idealmente, los empresarios muestran su reconocimiento de la certificación concediendo primas por las destrezas certificadas. Para ello es preciso que la certificación sea transparente y que se perciba como fiable. En una serie de países, especialmente en aquellos en que existe un sistema nacional de certificación validado por el Estado, las organizaciones sindicales han presionado y obtenido el reconocimiento de la certificación profesional en los sistemas de clasificación salarial. Este sistema tiene las ventajas de que ofrece mayores incentivos de los individuos para invertir en la mejora de las destrezas y de que favorece una buena oferta de personas bien cualificadas. Sus inconvenientes se encuentran en las rigideces que implica tanto en los mercados de trabajo como en los sistemas de formación, donde es posible que cada innovación o nueva certificación tenga que ser negociada con los representantes empresariales y sindicales.

¿Cuáles son los factores que llevan a los empresarios a valorar la certificación profesional? Se ha mencionado ya que este reconocimiento se facilita si la certificación se percibe como fiable; es decir, estándar respecto al tiempo y al ámbito nacional o regional. Si es sencilla y fácil de comprender, y aporta el tipo de información que el empresario busca. Muchos sistemas de certificación profesional nacional tienen la gran virtud de haber mantenido a lo largo del tiempo los niveles de competencia certificada, principalmente mediante la utilización de exámenes externos, el control de los planes de estudios y la formación de una

“...este reconocimiento se facilita si la certificación se percibe como fiable; es decir, estándar respecto al tiempo y al ámbito nacional o regional...”



“El inconveniente de este sistema monopolista es que el Estado tiene pocos incentivos para actuar de acuerdo con las necesidades de la industria.”

“imagen” del certificado entre los empresarios, por familiaridad con el trabajo de quienes lo poseen. Inevitablemente, la necesidad de fiabilidad y simplicidad entra en conflicto con la adaptación de la certificación a unos mercados de trabajo dinámicos.

No es sólo al comienzo de la vida laboral cuando se necesita convencer a los individuos de que inviertan en formación. Es más probable que éstos inviertan en formación inicial si pueden ver oportunidades de progresar más allá del certificado inicial. De nuevo, éste debe corresponderse con las necesidades de los empresarios y ofrecer perspectivas realistas de avance, lo que supone asimismo el reconocimiento de los sistemas de mayor éxito en los convenios colectivos, aunque se mantenga el poder discrecional del empresario para ascender o no a un empleado que posea una cualificación apropiada.

Un aspecto importante de la transferibilidad es el relativo a la consideración que deben tener las certificaciones profesionales en comparación con otras cualificaciones educativas generales con vistas a la obtención de un certificado que permita el acceso a la enseñanza superior (universidad, politécnico). Mientras que, tradicionalmente, las dos vías (académica y profesional) se mantenían separadas, en la actualidad muchos países conceden un único certificado que dé acceso a los puestos de trabajo o a la enseñanza superior de todos los candidatos. En consecuencia, se concede la misma importancia a los estudios profesionales y a los académicos generales. Se considera que estos sistemas ofrecen más oportunidades y flexibilidad a los jóvenes y, por tanto, mayores incentivos al estudio. Es sumamente importante para la credibilidad de los centros de formación que los certificados que éstos otorgan gocen del reconocimiento general del mercado de trabajo. Es posible que los certificados concedidos por organismos nuevos y desconocidos tarden años en establecerse y ser reconocidos, aunque certifiquen un nivel útil de destreza. Para garantizar ese reconocimiento a escala nacional o regional, el Estado puede dotar al certificado de una garantía de calidad. Si, al mismo tiempo, ya sea mediante la prohibición explícita a otros organismos

de certificar destrezas, ya sea mediante alguna otra utilización de su poder monopolista, el Estado aparece de hecho como la única institución que da validez a los certificados profesionales, éstos tenderán a gozar de amplia aceptación en la industria y el comercio, aunque sólo sea por falta de algo mejor. El inconveniente de este sistema monopolista es que el Estado tiene pocos incentivos para actuar de acuerdo con las necesidades de la industria. Un enfoque alternativo consiste en que las instituciones comerciales e industriales establezcan sus propios certificados y les den validez para cada sector. Este sistema tiene la ventaja de la pertinencia y el inconveniente de no ser fácilmente transferible de un sector profesional a otro. En teoría, interesa tanto a los trabajadores como a los empresarios que los certificados tengan un amplio reconocimiento inter e intrasectorial y profesional. Un elemento de educación general común a todos los certificados puede contribuir en gran medida a la transferibilidad entre sectores.

La progresión dentro de una profesión requiere como dimensión adicional una escala de cualificaciones profesionales y de oportunidades adecuadas para alcanzarlas. No debería olvidarse la dificultad ya mencionada de la frecuente resistencia de los empresarios reacios a sufragar el coste de la formación de los trabajadores cuando ésta se plasma en un certificado que puede facilitarles el paso a otra empresa. Una solución propuesta en el Reino Unido consiste en exigir al trabajador que devuelva el coste de su formación si cambia de trabajo.

Incluso dentro de cada país, puede ser útil para quienes otorgan, obtienen o tratan de reconocer distintas cualificaciones que un sistema oficial de clasificación proporcione las equivalencias de una serie de certificados diferentes. Tenemos un ejemplo de ello en la sencilla estructura de Nuevas Cualificaciones Profesionales (NVQ) de cuatro niveles del Reino Unido.

Mientras que los países de inmigración han desarrollado en general métodos muy eficaces para evaluar las destrezas de los recién llegados y transformar sus certificados de forma que sean reconocidos en su nueva patria, los países europeos que



componen la UE han tardado en tomar medidas concretas para fomentar la "movilidad" de las cualificaciones profesionales. A niveles profesionales elevados, tras difíciles negociaciones se ha llegado a acuerdos que permiten a los trabajadores (odontólogos, ingenieros) competir en iguales condiciones con los nacionales del país. Sin embargo, el avance ha sido más lento en lo que respecta a los certificados de competencias profesionales. Es interesante reflexionar sobre las causas de esta diferencia. Casi con toda seguridad, una de ellas concierne a las grandes disparidades existentes entre los tipos de certificación otorgados en los distintos países de la CE en el ámbito manual y en el ámbito no manual. A ellas se deben las dificultades para llegar a un acuerdo sobre equivalencias en la CE. Se han propuesto distintas soluciones. En primer lugar, se ha sugerido la creación de un nuevo sistema "europeo" de cualificaciones profesionales, aunque el coste y las dificultades para alcanzar un acuerdo (en particular entre los que consideran que ya disponen de un buen sistema) han actuado como barreras infranqueables. En segundo lugar, se ha propuesto la negociación de un acuerdo sobre el reconocimiento multilateral por los gobiernos nacionales, habiéndose dado pasos en este sentido por parte del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). Este ha adoptado el enfoque de identificar las profesiones y oficios de los diferentes países de la CE y reunir a los representantes de los empresarios y de los trabajadores junto con otros expertos, para elaborar una lista completa de los certificados que acreditan la competencia en cada oficio de cada país de la CE. Indudablemente, tal sistema podría ser útil para los empresarios, si bien necesitarían un considerable volumen de conocimientos en certificación profesional comparada para aprovecharlo plenamente. En la práctica, una reciente investigación llevada a cabo por la Task Force de la CE entre empresarios europeos ha revelado que muchos de los que emplean a nacionales de otros países de la UE no desean más información o legislación sobre la armonización de las cualificaciones profesionales. Algunos tienen incluso sus propios métodos para evaluar la competencia de sus nuevos trabajadores procedentes de otros Estados de la UE

("les damos un período de prueba de tres días y, si no son buenos, les dejamos que se marchen"). En conjunto, se observa que las diferencias de lengua siguen siendo una barrera para la movilidad de los trabajadores en la UE mayor que la ausencia de un sistema armonizado de cualificaciones profesionales.

Aplicación de la evaluación, la certificación y la validación

En las escuelas, facultades, lugares de trabajo y talleres, muchos "agentes" contribuyen a las complejas tareas de evaluación necesarias para la certificación. Se discute quién debería llevar a cabo la evaluación. Es evidente que los profesores y los formadores son los que mejor conocen lo que pueden hacer los estudiantes y, por consiguiente, debería reconocérseles una importante aportación al proceso de evaluación. En algunos países, los profesores establecen sus propios exámenes y los corrigen (aunque no los suyos). En otros países, idean sus propias formas de evaluación y califican por sí mismos el trabajo de sus estudiantes. Con este sistema resulta difícil establecer criterios fiables para todas las escuelas y facultades y con frecuencia se requiere la utilización de "moderadores" para que ayuden a suprimir las incongruencias. A menudo los estudiantes aprenden mejor cuando el profesor ajusta la evaluación a sus aptitudes individuales, ventaja que no se debería pasar por alto. En algunos países, los representantes de los empresarios y de los trabajadores participan también en el proceso de evaluación, con la valiosa consecuencia de que ayudan a garantizar que la evaluación es razonablemente pertinente y a informar a los miembros de la industria y del comercio de lo que se está enseñando y evaluando. En algunos países, los supervisores de los lugares de trabajo desempeñan asimismo un papel. Es evidente que surgirán problemas cuando no se les haya formado adecuadamente y éstos no entiendan plenamente su papel, pero cuando hay una formación apropiada, como ocurre en Alemania, la modalidad de evaluación resultante puede ser válida y motivadora. Tanto si los evaluadores provienen del ámbito escolar



“...no parece funcionar bien la idea de un ‘mercado de cualificaciones’, en el que varias instituciones luchan por maximizar el número de candidatos que pagan para obtener los certificados, ya que tienden a rebajarse progresivamente los niveles.”

como del industrial o de ambos, la necesidad de una validación coherente de los criterios es imperiosa. Los estudiantes necesitan que se les den garantías de que el certificado por el que han luchado tiene un valor. Una institución competente para la validación es la más idónea para garantizar que se siguen en todo momento procedimientos de evaluación adecuados y que los niveles de conocimiento certificados continúan siendo comparables con el paso del tiempo y en los distintos sectores profesionales. Con frecuencia, el Estado es el mejor garante de la validez de los niveles alcanzados, aunque hay también ejemplos de representantes de los empresarios y los trabajadores que asumen esa responsabilidad en algunos países de la OCDE y de instituciones independientes que cumplen asimismo esa función. En cambio, no parece funcionar bien la idea de un “mercado de cualificaciones”, en el que varias instituciones luchan por maximizar el número de candidatos que pagan para obtener los certificados, ya que tienden a rebajarse progresivamente los niveles.

Los distintos tipos de aprendizaje requieren una evaluación apropiada y las destrezas prácticas exigen el cumplimiento y la evaluación de tareas prácticas. Muchos países tienen amplia experiencia en la evaluación de este tipo de aprendizaje de un modo profesional (Países Bajos y Suiza, por citar algunos). Tal evaluación práctica puede resultar más costosa que las tradicionales pruebas cortas por escrito, pero es esencial respaldar cualquier sistema útil de certificación de la competencia profesional.

El problema de la evaluación del aprendizaje previo de los trabajadores con experiencia recuerda la necesidad de evaluar no tanto las destrezas potenciales como las destrezas adquiridas, para evitar la imposición de requisitos de educación académica no pertinentes que impidan al trabajador recibir alguna certificación. Se puede evaluar el aprendizaje previo mediante métodos diversos, tales como el trabajo sobre proyecto, la autoevaluación y otros más convencionales.

Las facultades y otras instituciones responsables de la evaluación de las competencias profesionales se encuentran

a menudo con enormes problemas logísticos, debidos a la administración de variados métodos de evaluación para diferentes tipos de estudiantes (a tiempo completo, a tiempo parcial, adultos en la fase de aprendizaje previo, adultos en cursos de actualización y de reconversión). Hay que tener en cuenta el coste en tiempo y en recursos de los sistemas de evaluación demasiado fragmentados e individualizados. El establecimiento de una única estructura de evaluación para todos esos grupos con el fin de beneficiarse de las economías de escala consiguientes presenta muchas ventajas.

Las ventajas e inconvenientes de un sistema de evaluación de unidades modulares y de un sistema de “opciones múltiples” han sido mencionados ya. Mientras que pueden beneficiar enormemente al alumno, dada su mayor flexibilidad y libertad de elección, los empresarios tienen más dificultades para comprender realmente lo que el estudiante es capaz de hacer. Ya se ha comentado que, en general, los empresarios propugnan un certificado sencillo que recoja el nivel y el tipo de destreza profesional adquirida. Si se tiene que realizar una lista exhaustiva de los módulos, puede producirse una sobrecarga de información y es posible que los empresarios no den a la cualificación el reconocimiento que merece.

Se han descrito también las ventajas e inconvenientes de un sistema de evaluación basado en la competencia. Cabe recordar aquí que la evaluación de la competencia a partir de la observación de las tareas que realiza una persona depende en gran medida de la interpretación, por parte del evaluador, de los criterios de realización correcta establecidos. Las diferencias de interpretación al respecto pueden dar lugar a una gran variabilidad. Las competencias evaluadas no conforman necesariamente una destreza, la cual puede evaluarse mediante métodos más informales, tales como la entrevista oral o la evaluación continua en el tiempo. Es posible que las competencias estén anticuadas y tengan en cuenta más la situación de las profesiones cuando se elaboró la lista de competencias que su evolución posterior. Los sistemas de evaluación basados en la competencia pueden ser muy eficaces

“Los sistemas de evaluación basados en la competencia pueden ser muy eficaces para certificar las destrezas adquiridas por los trabajadores adultos en el trabajo, pero pueden limitar a los jóvenes a tareas mecánicas y no conseguir el desarrollo completo de su potencial.”



para certificar las destrezas adquiridas por los trabajadores adultos en el trabajo, pero pueden limitar a los jóvenes a tareas mecánicas y no conseguir el desarrollo completo de su potencial.

El fracaso del mercado y el papel de las autoridades públicas

Podemos resumir la situación en muchos países industrializados de la manera siguiente. Del lado de la oferta, hay una población activa con distintos grados de adaptación a las nuevas demandas y con promociones sucesivas de jóvenes que se inician en la vida adulta más o menos preparados para satisfacer los nuevos y flexibles requisitos de destreza. Del lado de la demanda, están las propias empresas, cuyo interés a corto plazo en mantener los niveles de destreza existentes están probablemente en conflicto con su interés a largo plazo en alcanzar un equilibrio de alta calidad. La experiencia demuestra que, sin la intervención pública, es probable que ni los individuos ni las empresas sean capaces de adoptar las medidas necesarias para alcanzar un nuevo equilibrio de "mayor destreza/alta calidad". La intervención pública no puede ser aleatoria o espontánea; debe seguir una estrategia definida, ser aplicada sistemáticamente y estar abierta al examen de la opinión pública. La interacción entre las instituciones públicas y el comportamiento privado o empresarial determina el éxito o el fracaso de los esfuerzos por mejorar el crecimiento económico a través del desarrollo de las destrezas.

Pertinencia y garantía de calidad

Los certificados deberían dar fe de las destrezas pertinentes si los empresarios han de reconocerlas. El establecimiento de una institución específica, normalmente controlada por la administración, es un modo eficaz de garantizar un sistema de certificación estable, sencillo y fiable. Sin embargo, debido a su propia naturaleza, una institución pública tratará de cubrir la totalidad del ámbito nacional o regional, y a causa de la inercia implícita

en otros sistemas afines de enseñanza y evaluación, puede tener dificultades para determinar las destrezas profesionales pertinentes y para ajustar la evaluación y la certificación con la suficiente rapidez. Además, existe el riesgo real de que actúe como proveedor monopolista. En algunos sistemas, en particular en aquellos en los que los certificados de destrezas profesionales se consiguen en gran parte siguiendo cursos universitarios a tiempo completo, parece que las autoridades públicas han reconocido tácitamente este dilema y han llegado a la conclusión de que los costes de una actualización continua superan a los beneficios. Por tanto, han optado por proporcionar destrezas generales transferibles a costa de la formación específica en el lugar de trabajo, lo cual permite que el certificado compense la falta de pertinencia mediante una mayor fiabilidad y transparencia. Por otra parte, allí donde la evaluación se basa en las destrezas y los conocimientos adquiridos en la universidad, la garantía de calidad y el mantenimiento del nivel durante el tiempo son más fáciles de lograr. Donde la evaluación y la certificación se basan total o parcialmente en el aprendizaje en el trabajo, es más fácil conseguir la pertinencia, pero se produce inevitablemente una pérdida de fiabilidad y la garantía de calidad es más difícil y costosa. Por tanto, es fundamental tratar de determinar un equilibrio realista entre las destrezas pertinentes en el lugar de trabajo, por una parte, y la fiabilidad y una adecuada garantía de calidad de la evaluación y la certificación, por otra.

"...es fundamental tratar de determinar un equilibrio realista entre las destrezas pertinentes en el lugar de trabajo, por una parte, y la fiabilidad y una adecuada garantía de calidad de la evaluación y la certificación, por otra."