

UNIVERSIDAD DON BOSCO



**“LA INFLUENCIA DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
EN LA VIDA DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS RETORNADOS”**

**ARTÍCULO PUBLICABLE PREPARADO PARA EL CENTRO DE ESTUDIOS DE
POSTGRADOS DE LA UNIVERSIDAD DON BOSCO
PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN DEL CURRÍCULUM
DIDÁCTICA Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS**

POR

CARLOS ADALBERTO ALFARO MARTÍNEZ

ENERO DE 2018

ANTIGUO CUSCATLÁN, LA LIBERTAD, EL SALVADOR, C.A

La influencia de la certificación de competencias en la vida de trabajadores salvadoreños retornados

Ing. Carlos A. Alfaro

San Salvador, El Salvador

Maestría en Gestión del currículum, didáctica y evaluación por competencias

Resumen

Cada vez más países en el mundo, y particularmente en América, están adoptando esquemas de certificación para vincular los sistemas educativos formales y profesionales, este último que incluye la certificación de competencias de los trabajadores en diversas ocupaciones. Aunque en El Salvador no existe un sistema nacional de certificación de competencias laborales, en los últimos años han surgido diversas experiencias de certificación que merecen ser estudiadas. Esta investigación exploró una experiencia piloto salvadoreña de certificación de competencias, denominada “Nuevas oportunidades”, dirigida a trabajadores retornados con experiencia laboral en la industria de la construcción de los Estados Unidos. Específicamente, el presente estudio de tipo exploratorio-descriptivo indagó la influencia de la certificación en la vida de trabajadores aplicando un enfoque cualitativo, que mediante entrevistas y observación recolectó juicios y valoraciones de los participantes, ocho trabajadores, cuatro evaluadores y cinco representantes institucionales. Los resultados indican que debido a las adversidades que los trabajadores enfrentaron al ser retornados, la experiencia piloto de certificación es valorada como una alternativa viable de inserción laboral. Las opiniones de los actores de la experiencia apuntan hacia una mayor intervención en la certificación de competencias de los trabajadores para potenciar el desarrollo productivo y económico del país, al reconocimiento del desempeño

laboral de trabajadores en otras áreas, y a la mejora de la calidad en la evaluación de las competencias profesionales.

Palabras clave: competencias laborales, trabajadores retornados, certificación, oportunidades.

Abstract

More and more countries in the world, and particularly in America, are adopting certification schemes to link the formal and professional education systems, the latter includes the certification of competencies of workers in various occupations. Although in El Salvador there is no national certification system of labor competencies, in the last years several certification experiences have been implemented that deserve to be studied. This research explored the Salvadoran pilot competency certification experience, named “New Opportunities.” Such certification project was addressed to returning workers with experience in the construction industry in the United States. More specifically, this exploratory-descriptive study researched the influence of certification on the lives of eight workers through a qualitative approach, which consisted on collecting interviews and observation logs to get to know the judgments and evaluations of the project participants, eight workers, four evaluators, and five institutional representatives. The results indicate that due to the adversities that the workers faced when being returned, the pilot certification experience is valued as a viable alternative of labor insertion. The opinions of the actors of the experience point towards a greater intervention in the certification of workers' competences to boost the productive and economic development of the country, to the recognition of the labor performance of workers in other areas, and to the improvement of the quality in the evaluation of professional competences.

Key words: labor competencies, returned workers, certification, opportunities, influence.

Introducción

La educación, en la actualidad y siempre, ha sido afectada de diversas formas por sucesos y acontecimientos históricos. De forma muy particular en el presente, la educación vive los efectos de la globalización y de la revolución tecnológica, que aparecieron a finales del siglo XX y que se profundizan en las primeras décadas del siglo XXI. Para Argüelles (2012), “la globalización no sólo implica mantener la estabilidad de las principales variables macroeconómicas... sino que también es necesario enfrentar el reto que significa la globalización de la fuerza de trabajo” (p. 29). En otras palabras, la globalización y la evolución de las tecnologías de la información y comunicación han afectado a su vez la educación de la fuerza de trabajo emergente.

El Salvador, como muchos otros países alrededor del mundo, ha hecho esfuerzos significativos para adaptar sus procesos educativos a la globalización del trabajo. Tal es el caso que desde 1990 reconoce eventos educativos en ámbitos formales y no formales al establecer en la Ley General de Educación que “la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” (Ley N°917, 1990). Así, la legislación salvadoreña visualiza la educación como un proceso continuo que trasciende a contextos más allá de los salones de clases tradicionales.

Como un esfuerzo para regular los eventos educativos no formales, en 1993, se crea el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional –INSAFORP-, como una institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica, bajo cuya responsabilidad está la dirección y coordinación del sistema de formación profesional, para la capacitación y calificación de los recursos humanos (Ley N°554, 1993). A partir de entonces, el INSAFORP ha brindado entrenamiento y capacitación a miles de trabajadores por medio de sus

programas “Hábil Técnico Permanente” y “Empresa Centro”, ha contribuido al desarrollo del capital humano de centenares de empresas por medio de programas de desarrollo humano y ha impulsado el diseño de Normas Técnicas de Competencias Laborales¹ para desarrollar la formación y certificación de trabajadores del sector electricidad y del sector plásticos.

En esta investigación se estudia el proceso de certificación de competencias de una experiencia de certificación de competencias laborales, denominada “Nuevas Oportunidades”. Al mismo tiempo se realiza una crítica constructiva del mismo a la luz de los sistemas de certificación de competencias implementados en México y Chile. Es importante clarificar que según ASIES, FundaUngo, FOSDEH & Konrad Adenauer Stiftung (2016) el término correcto es *deportado*, puesto que obedece a la determinación legal impuesta por una nación que obliga a una persona migrante a regresar a su país de origen. Sin embargo, agregan que debido a la estigmatización que causa el término deportado en las personas que regresan al país en esas condiciones, las autoridades salvadoreñas han utilizado los términos alternativos repatriado o retornado. En este documento se utilizará el término *retornado*.

La certificación de competencias laborales

De manera general, según García (1998) certificar “es dar una cosa por segura, afirmar. Hacer cierta una cosa por medio de documento público”. Similarmente, la Real Academia Española (2017) define el término certificar, del latín *certificare*, como “dicho de una autoridad competente: Hacer constar por escrito una realidad de hecho”.

Ambas definiciones conllevan la idea de asegurar un hecho ante otros. En el ámbito laboral, y de acuerdo con Alexim (2002), CINTERFOR/OIT, define la Certificación como “un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma en que fueron adquiridas” (p.16). Es decir, la certificación de

¹ Puede acceder a las normas técnicas de competencias laborales en el siguiente enlace: www.insaforp.org.sv

competencias del trabajador se valida con el cumplimiento de normas que son previamente discutidas y acordadas por los sectores productivos, pero independientemente si fueron adquiridas en un centro de formación o durante el desempeño de la ocupación.

Vargas (2003), al acuñar el término certificación, lo define así, “el concepto de certificación de competencias en la formación se refiere al reconocimiento formal y temporal, sobre las capacidades demostradas por una persona en el desempeño laboral de una determinada ocupación” (p. 3). Así, Vargas agrega al concepto de la OIT las condiciones de formal y temporal, estos calificativos le imprimen un sentido de cumplimiento restrictivo de la certificación con un sistema de procedimientos y reglamentos a seguir dentro de un periodo de tiempo determinado.

En Latinoamérica, países como Chile, Brasil, Colombia, Costa Rica, República Dominicana y México, ya dieron pasos significativos para construir un sistema nacional de certificación. Tales esfuerzos no fueron aislados ya que en la década de los noventa varios países de América Latina con el apoyo de organismos internacionales adoptaron políticas orientadas a la creación de entidades certificadoras de competencias laborales.

Como expresa Haidar (2010), en esa misma década de los 90's, se introduce en América Latina, por iniciativa de la OIT, la noción de competencias laborales y certificación. Algunos de los protagonistas de esos cambios, se dieron a la tarea de escribir sus experiencias, de entre los cuales el presente estudio comenta dos de los casos más destacados, México y Chile.

Sistemas de certificación Latinoamericanos: Los casos de México y Chile

México. En 1993, inició la creación del sistema mexicano de certificación de competencias laborales, dicho en palabras de Vargas (2003), “con origen en una iniciativa gubernamental, de carácter tripartito, con una identidad propia y fuerte y funcionando como organismo rector en el

marco de una fiduciaria privada, se creó en México el Consejo de Normalización de Competencias Laborales (CONOCER)” (p. 24). El carácter tripartito de la institución creada, implicó la participación de gobierno, empresa y trabajador en la dirección y toma de decisiones, esto constituyó el aporte de las principales fuerzas activas de la sociedad.

Tal fusión tripartita logra que la empresa se beneficie con los procesos de certificación de competencias laborales al obtener recurso humano desarrollado y valorado. Por lo tanto, los procesos de producción mejoran con trabajadores motivados al contar con un reconocimiento de sus competencias; a juicio de Mertens (2000), el surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo en los procesos de producción, es decir, la formación de la fuerza laboral permite al trabajador adaptarse a las variantes en los esquemas de producción del ámbito laboral. En ese mismo orden, con respecto al caso de México, Argüelles (2012), afirma,

En un modelo de producción flexible y dentro de una estrategia de mejora continua, el individuo debe ser capaz de incorporar y aportar, cada vez más, sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y la producción dentro de la empresa (p. 35).

La afirmación de Argüelles señala que los procesos de producción han cambiado de tal modo que demandan trabajadores con competencias complejas. Empleando las palabras de Tobón (2006) el término competencia se define como “procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad” (p. 64). Esta definición permite comprender que la competencia implica necesariamente un desempeño integral de tal manera que, el trabajador competente puede desempeñarse con pericia y responsabilidad ante desafíos complejos que le demanda su puesto de trabajo.

A juicio de Álvarez y De la O (2005) una década de funcionamiento del CONOCER no generó los resultados esperados debido a que las dependencias gubernamentales fueron las organizaciones que mayor actividad tuvieron en el proceso de certificación, pero hubo muy poca actividad en el sector privado, y hubo demasiado énfasis en certificar una sola norma la *Elaboración de documentos mediante herramienta de cómputo*. Por lo tanto, era necesario hacer una revisión del proceso de modo que más entidades privadas participaran en el programa y que otras normas relacionadas a trabajos industriales y de servicios también se certificaran.

A raíz de esos resultados, el proceso de implementación del sistema de certificación en México, enfrentó serias dificultades. De acuerdo con Álvarez y De la O (2005), en 2003, el Banco Mundial le retiró el apoyo a CONOCER, entre otros aspectos porque hubo un reporte de incumplimiento, el sistema de certificación se paralizó y entró en un proceso de redefinición jurídica. La Secretaría de Educación Pública asumió, entonces el liderazgo para dirigir el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) y logró un importante crédito con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con el compromiso de promover la competencia laboral en cuatro sectores prioritarios: a) Fabricación de aparatos domésticos; b) Minería; c) Distribución de llantas; y d) Turismo. El CONOCER no desapareció, solamente perdió el liderazgo de los procesos de certificación a realizar y pasó a ser una dependencia de la Secretaría de Educación Pública por medio del PMETyC.

En el informe de resultados del quinquenio 2007 – 2011, CONOCER (2012) reportan los siguientes logros: 99 Comités sectoriales de gestión por competencias, 157 Estándares de Competencia desarrollados por los sectores productivos (120), social (15), educativo (6) y de gobierno (16), 81 nuevas Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias, más de 2,300 puntos de evaluación y certificación en el país, y 250,000 personas certificadas en los

últimos cinco años. Estas cifras confirman la notable mejora en el funcionamiento del sistema de certificación mexicano a partir de su reestructuración en 2003.

La experiencia de implementación del sistema de certificación en México, contribuyó a cambiar la visión de la sociedad sobre la formación del recurso humano y su contribución en la transformación productiva; es decir, que el sistema de certificación de competencias laborales se constituyó como elemento directamente conectado a la formación técnica de los trabajadores desde una perspectiva de mejora continua, tal como lo argumenta Argüelles (2012), al expresar que “el nuevo modelo de producción ya no se basa en actividades repetitivas y monótonas, sino en el trabajo intelectual y creativo de los individuos, así como en la innovación y el aprendizaje continuo” (p. 35). En otras palabras, México logró que su sistema de certificación revalorara el recurso humano al centrarse en mejorar las condiciones laborales del trabajador, y convertirlo en un agente de cambio que contribuye a mejorar su entorno laboral, mejorando su desempeño, su actitud y su motivación.

Chile. Otra de las experiencias de organización de un sistema de certificación, ocurrió con el proyecto “Chile Califica”, creado en el año 2002 y financiado por el Banco Mundial y el Gobierno de Chile. “Chile Califica” surge a partir de la iniciativa conjunta del Ministerio de Educación y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE); también contó con el apoyo de los Ministerios de Economía y Agricultura y de la Fundación Chile. Según Vargas (2003), “Este proyecto tuvo entre sus objetivos el de crear un Sistema Nacional de Competencias Laborales que prestara un servicio de certificación sin importar la forma y lugar en que se adquieren las competencias” (p. 19). A 15 años de haber implementado este modelo, el mismo se ha consolidado como uno de los más

exitosos en América Latina; tan solo en el primer año de ejecución lograron importantes cifras de trabajadores certificados con la participación de gremiales y sindicatos.

El proyecto *Chile Califica* se orientó hacia la población activa que requería mejorar su nivel de competencias y sus niveles de alfabetización y escolaridad; pero también incluyó a los jóvenes y trabajadores con niveles de educación técnica y técnico superior. Según datos de La Fundación Chile (2004), en estos últimos cinco años, se han realizado 17 proyectos piloto de evaluación y certificación de competencias laborales a modo de experiencias demostrativas, beneficiando a más de 10.000 trabajadores de seis sectores productivos (construcción, turismo, minería, frutícola exportador, metalúrgico-metalmecánico e informática).

Además, la experiencia chilena no solo se basó en evaluar y certificar a los trabajadores, sino que también incluyó cambios en su esquema educativo para acercar las oportunidades formativas a las personas que más lo requerían. Entre los componentes del proyecto se pueden contar el desarrollo de nuevas posibilidades de educación y capacitación permanentes que incluye a la población adulta con modalidades educativas flexibles y con mecanismos de financiamiento que incentiven la nivelación de estudios (Vargas, 2003). El programa fue un paso adelante al fusionar los procesos de certificación con los de estudios regularizados en el sistema educativo formal.

Otro elemento que contribuyó al éxito de la experiencia chilena es que se orientó a la mejora de la calidad y la articulación de la formación técnica, mediante la ampliación de la oferta de calidad en este nivel; por ejemplo, en 1999 se diseñó y validó estándares de competencias funcionales para certificar a trabajadores de los sectores de turismo, minería y construcción; en 2001, el inicio de actividades en el área de formación para el trabajo; y en 2003 la aplicación en Chile del sistema de Certificación Licencia Digital ICDL (Fundación Chile, 2004). De este modo

se promovió el desarrollo de proyectos de formación técnica innovadores y descentralizados en las regiones del país.

El proyecto de certificación de competencias laborales “Chile califica”, se caracterizó por su alto nivel de organización y por el involucramiento de los actores clave en todo el proceso, esto provocó un impacto positivo en la productividad, desde los primeros años de ejecución, (Fundación Chile, 2004). Las primeras evidencias de la rentabilidad y el impacto positivo de la certificación de competencias sobre la productividad laboral y los ingresos de los trabajadores han sido confirmadas por el creciente interés de muchas empresas líderes por adoptar esquemas de gestión de recursos humanos basados en competencias. Esto constituye un efecto multiplicador, porque el sistema de certificación, no solo incluye el reconocimiento de las habilidades de los trabajadores, sino también implica la capacitación para el desarrollo profesional de la fuerza laboral y el reconocimiento y estímulo de los logros alcanzados por los trabajadores con base en la evaluación de su desempeño y por lo tanto, el deseo de más y más empresas de adoptar el mismo sistema.

Así, de los casos de México y Chile es posible destacar las siguientes lecciones. Primero, el liderazgo de las secretarías de estado, Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo, permitiendo vincular el sistema educativo regular y la formación profesional, lo que garantiza a la población la transición de un sistema a otro y el reconocimiento unificado. Segundo, la participación del sector privado, orientó la educación y la formación profesional en respuesta a necesidades identificadas en el ámbito laboral; y finalmente, ambos proyectos fueron diseñados y ejecutados con visión de país, concibiendo desde el principio mayores posibilidades de éxito.

Experiencias de certificación de competencias laborales: El caso de El Salvador

A partir de su creación en 1993, el INSAFORP forma parte de la red internacional de Instituciones de Formación Profesional, de la OIT/CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional). En los primeros años contó con un amplio apoyo de la cooperación internacional, eso le permitió recibir asesoría en el diseño de programas de formación, especialmente en el modelo dual de Alemania, conocido en el país como programa empresa-centro, también se realizaron estudios de mercado para identificar el comportamiento de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo.

En el año 2003, el INSAFORP, realizó una experiencia piloto de diseño de Normas Técnicas de Competencia Laboral, en el sector Electricidad. Esta experiencia dio lugar a la implementación de la certificación de electricistas de 4ª y de 3ª categorías, proceso que surgió a partir de un acuerdo entre INSAFORP, Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET), empresas del sector electricidad y sindicatos de electricistas. Proceso que a la fecha, sigue vigente bajo la norma de competencia diseñada en aquella época.

Recientemente, se puso en marcha la certificación de competencias laborales en el sector de la industria del plástico con el diseño de cuatro programas de formación en la modalidad empresa-centro, estos son: 1) Operador de máquina de moldeo por soplado, 2) Operador de máquina de moldeo por inyección, 3) Operador de máquina de impresión flexográfica, y 4) Operador de máquina de extrusión de película de polietileno. Sin embargo, pese a sus grandes aportes en favor de los sectores productivos vinculados, las dos experiencias descritas anteriormente no constituyen un Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

Otro proceso de certificación de competencias laborales que se está gestando actualmente, y surge a partir del retorno de ciudadanos salvadoreños migrantes deportados de países de Norte

de América, principalmente de los EE. UU. Las personas retornadas, atraviesan una situación problemática desde su detención en el extranjero, como lo afirma La Agencia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR (2014) “Los procesos de deportación no les permiten hacer las diligencias necesarias para poder disponer adecuadamente de sus pertenencias, que pueden incluir herramientas de trabajo y bienes domésticos” (p. 18). Y esa situación se prolonga con su llegada al país, sin recursos económicos y en muchos de los casos sin el apoyo familiar.

Ante un panorama complicado en lo económico y familiar, la persona retornada se encuentra en desventaja al iniciar su proceso de reinserción social y laboral, porque a pesar que regresan al país con amplia experiencia laboral, por su condición de retornados, son estigmatizados. De acuerdo con Gaborit, Zetino, Brioso y Portillo (2012) “Los estigmas mediáticos del retornado como alguien con antecedentes penales se experimentan en los entornos inmediatos y marcan, en muchos casos, la diferencia entre llegar o no a tener trabajo” (p.13). En decir, se prejuzga al retornado tan negativamente que incluso sus oportunidades de obtener un empleo son muy reducidas.

Esto ha permitido que instituciones públicas y privadas unan esfuerzos por apoyar a estas personas a encontrar su estabilidad económica y social en su nueva realidad. Así surge “Nuevas oportunidades”, que es un experiencia de certificación de competencias laborales para personas retornadas identificadas con experiencia en la industria de la construcción durante su estadía en territorio norteamericano (INSAFORP, 2017). En torno a este proyecto han unido esfuerzos las siguientes instituciones públicas: el Viceministerio para los salvadoreños en el Exterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional; y las siguientes instituciones privadas: el

Instituto Nacional del Migrante (INSAMI), la Fundación SWISSCONTACT, la Cámara Salvadoreña de la Construcción (CASALCO) y US for Refugees and Immigrants (USCRI).

La búsqueda bibliográfica para la presente investigación parece sugerir que El Salvador no cuenta con estudios relacionados con la temática de certificación de competencias laborales y cómo influyen estos procesos en la población beneficiada, lo más cercano son reportes y memorias laborales institucionales asociadas a rendimiento de cuentas. Por lo tanto, este proyecto de investigación exploró con mayor detalle la experiencia piloto de certificación “Nuevas oportunidades”. Tal exploración permitió descubrir la influencia de reconocer y certificar las competencias de trabajadores retornados y sus expectativas de estabilidad social y económica desde su propia perspectiva. Abordar una temática casi desconocida para la sociedad salvadoreña, como es la certificación de competencias laborales, pretende aportar contribuciones teóricas y metodológicas significativas que resulten útiles para futuras investigaciones relativas a este tema.

Metodología

Tipo de estudio

La investigación corresponde al tipo exploratorio, no experimental y transeccional. Se justifica la elección de este tipo de estudio, ya que el fenómeno social de certificación de competencias laborales, en el que se enmarca la investigación, es un tópico poco estudiado en el contexto salvadoreño. Además, se recolectaron los datos necesarios en un solo momento y no a lo largo de un periodo en particular.

Enfoque de investigación

Para desarrollar el presente estudio, se aplicó el enfoque de investigación cualitativo, por cuanto se buscaba comprender la perspectiva de los participantes acerca de un fenómeno social

identificado como experiencia piloto “Nuevas Oportunidades” para la certificación de competencias laborales. En el estudio se realizó una recolección de juicios, opiniones, valoraciones y percepciones de los trabajadores en relación con sus expectativas, prioridades laborales y sugerencias de mejora.

Participantes

El grupo completo de trabajadores certificados estuvo conformado por 30 salvadoreños retornados. Gracias a la colaboración del equipo técnico responsable de organizar los eventos de evaluación de competencias, a los cuales también asistió el investigador, se logró establecer contacto con ocho de los trabajadores a quienes se les solicitó su colaboración con el presente estudio.

Instrumentos de investigación de campo

Cuestionario para trabajadores. Se utilizó un cuestionario administrado a través de una entrevista personal, a los participantes, ocho trabajadores y cuatro evaluadores. El cuestionario de elaboración propia contiene dos partes, en la primera, por medio de diez preguntas cerradas, se recogen datos generales de los participantes, para su caracterización. En la segunda parte, por medio de seis preguntas abiertas, se obtienen valoraciones, percepciones y opiniones de los participantes sobre el programa piloto, expectativas, prioridades laborales y sugerencias de mejora.

Guía de Observación. Se aplicó esta técnica en dos momentos. Primeramente, para observar el proceso de evaluación de competencias de los trabajadores retornados. Se observó el proceso, con el propósito de atestiguar el evento, y rescatar datos y notas sobre las actitudes y conductas de los individuos estudiados. Se observó tanto a la persona evaluada como al evaluador, en sus actividades cotidianas tal y como suceden en el ámbito natural, se observó el

escenario artificial de la evaluación y el entorno del evento, las herramientas utilizadas en las tareas asignadas, los materiales que fueron manipulados para completar las tareas, las posturas de los trabajadores y de los evaluadores durante el evento de evaluación, sus facciones, su lenguaje corporal, entre otros elementos y acciones. En un segundo momento se observó un grupo focal organizado por una de las instituciones con la participación de trabajadores retornados que se han sometido al proceso de evaluación de competencias y se permitió la participación del investigador en condiciones de observador. Esta oportunidad se aprovechó para escuchar opiniones y puntos de vista expresados por los participantes, obteniendo así información y datos relevantes para el estudio.

Técnicas y herramientas para el análisis de los datos

Para el análisis de los resultados obtenidos, se contó con: las respuestas a los cuestionarios, grabaciones de entrevistas, y guías de observación, tales resultados fueron ordenados y codificados. Se interpretó cada una de las respuestas proporcionadas por los participantes en los cuestionarios identificando los puntos de coincidencias y de contraste. Los audios obtenidos en entrevistas a trabajadores, las anotaciones de las observaciones y los datos obtenidos durante la sesión del grupo focal, fueron transcritos en formato de texto (Microsoft Word).

El análisis de datos cualitativos se realizó de acuerdo con la metodología de análisis de datos aplicada por Miles, Huberman y Saldaña (2014) en la que sugieren determinar, a partir de los narrativos, ciclos de códigos consecutivos, luego se crean asociaciones de código para determinar categorías, hasta generar enunciados de relación o generación de hipótesis. De acuerdo con Charmaz (2006) *codificación* significa categorizar segmentos de datos con un nombre corto. Es decir, el uso de códigos permite seleccionar, separar y ordenar los datos para facilitar la interpretación de las respuestas y opiniones vertidas por los participantes de la

investigación. En congruencia con esta metodología, en el presente estudio se codificaron los datos utilizando designaciones cortas para cada segmento, por ejemplo *prioridades de los trabajadores y adaptación al ambiente laboral*.

Miles y otros (2014) dividen la codificación en dos etapas: Primer ciclo y Segundo ciclo de codificación. El primer ciclo se determina a partir de los datos recolectados y el Segundo ciclo de codificación se obtiene a partir de la primera etapa. Para realizar el análisis en este estudio se utilizó un procedimiento similar, los datos se descompusieron discretamente, se examinaron y se compararon similitudes y diferencias, se extrajeron todos los códigos de varias entrevistas de campo, estos códigos se asociaron para estructurar con mayor detalle las categorías en todos los casos y construir una descripción narrativa que permitiera explicar los resultados del estudio.

Todos los datos transcritos fueron procesados con asistencia del software para el análisis de datos cualitativos NVIVO 11, que permite la organización de códigos, categorías, procesamiento de gráficas, árbol de palabras y mapa de relaciones categorías (nodo) –entrevistas (recursos). Con ayuda del software, se obtuvieron trece (13) códigos (primer ciclo); luego por asociación de contenidos, se redujo a cinco (5) categorías (segundo ciclo).

Las cinco categorías, definidas a continuación, permitieron comparar las posturas de los participantes entre sí.

1. Opiniones sobre “Nuevas Oportunidades”: Recoge el sentir y pensar de los participantes en la investigación, acerca de la iniciativa de ejecutar la experiencia piloto “Nuevas Oportunidades”.
2. Expectativas con la certificación: Presenta las reacciones de los trabajadores y de los evaluadores, sobre las expectativas que les produce contar con una certificación de competencias laborales.

3. Prioridades de los trabajadores: Resume las opiniones de los trabajadores sobre sus prioridades laborales al contar con un documento que certifica sus competencias y las opiniones de las instituciones acerca del interés observado en los trabajadores por certificar sus competencias.
4. Adaptación al ambiente laboral: Describe las opiniones de los participantes en relación con la capacidad de los trabajadores para adaptarse al ambiente laboral salvadoreño.
5. Sugerencias para mejorar el proceso de evaluación: Recoge las sugerencias de los participantes para mejorar el proyecto de certificación de competencias laborales.



Figura 1. Representación de la interrelación de las categorías con el objetivo del estudio.

El análisis de los resultados obtenidos y organizados en las cinco categorías, permite comprender la influencia de la certificación de competencias laborales en la vida de trabajadores salvadoreños retornados. La Figura 1 permite visualizar de manera gráfica la representación de la interrelación de las categorías con el objetivo del estudio.

Los resultados obtenidos en la investigación, se presentan, se discuten y se analizan por cada una de las categorías.

Presentación, discusión y análisis de los datos

Caracterización de los trabajadores

Treinta trabajadores salvadoreños retornados fueron beneficiarios de la experiencia piloto “Nuevas Oportunidades”, de ese grupo, ocho participaron en esta investigación. La Tabla 2 presenta los resultados de las principales características de los trabajadores participantes.

Tabla 2.

Datos sociodemográficos de los trabajadores certificados.

Características	Cantidad	Características	Cantidad
Género		Años residiendo en el extranjero	
Masculino	8	De 1-5 años	3
Femenino	---	De 6-10 años	---
Estado civil		De 10-15 años	2
Casado	4	Más de 15 años	3
Soltero	3	Años retornado a El Salvador	
Acompañado	1	Menos de 1 año	4
Edad		De 1-3 años	1
35-39 años	1	De 4-6 años	2
Más de 40 años	7	Más de 6 años	1
Grado académico			
Sabe leer y escribir	1		
Educación básica incompleta	5		
Educación básica completa	1		
Bachillerato completo	---		
Estudios universitarios	1		

Los datos revelan que en el proceso de certificación solamente participaron hombres de los cuales cinco ya poseen compromiso económico-familiar. Un aspecto relevante es que siete de los ocho trabajadores supera los 40 años de edad, y tan solo uno de ellos se ubica en el rango de 36 a 39 años de edad. En relación con el nivel educativo, la mayoría posee educación básica incompleta, y tan solo dos de ellos manifestaron poseer educación básica completa y uno de

estos dos posee estudios universitarios. En relación con el tiempo que vivieron fuera de El Salvador, mientras la mayoría vivió más de cinco años en el extranjero, solamente tres de ellos residió menos de cinco años. Cuatro de los trabajadores tiene menos de un año de haber sido retornados, uno tiene entre uno y tres años, dos tienen entre tres y cinco años y un trabajador tiene más de diez años de haber regresado al país. Todos los trabajadores, reconocen que aprendieron su oficio en el puesto de trabajo, no recibieron capacitación.

Resultados de la evaluación de competencias laborales

Con base en información proporcionada por SWISSCONTACT, la ejecución de la experiencia piloto “Nuevas Oportunidades”, se propuso como meta la certificación de competencias laborales en 30 trabajadores, a partir de dos normas de competencias laborales, previamente diseñadas y validadas con el apoyo de INSAFORP, CASALCO y el Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano, las normas son las siguientes: Norma 1: Instalación de Sistemas de Placas de Yeso (Tabla roca) y Norma 2: Instalación de recubrimiento de cerámica. Los trabajadores salvadoreños retornados, fueron evaluados con base en una normativa aplicada al contexto laboral nacional, aunque su experiencia fue desarrollada en el extranjero.

Los resultados de la evaluación obtenidos por ocho trabajadores salvadoreños retornados que participaron en la investigación se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3

Resultados del proceso de evaluación de certificación de competencias laborales.

Estándar 1	Estándar 2	Estándares 1 y 2	Pendiente de cumplimiento²	Emprendedores	Insertados laboralmente
3	2	3	0	2	5

² Pendiente de cumplimiento, se refiere a una persona que, en su primer intento, no superó la evaluación, pero cuentan con la opción de evaluarse de nuevo, después de una capacitación.

Los ocho trabajadores participantes cumplieron a cabalidad su proceso de evaluación logrando así la certificación propuesta, tres trabajadores fueron certificados en la norma o estándar Instalación de Sistemas de Placas de Yeso, dos trabajadores fueron certificados en la norma Instalación de recubrimiento de cerámica y tres trabajadores en las dos normas mencionadas.

Dos de los trabajadores fueron identificados como contratistas y han logrado ejecutar proyectos de construcción, al mismo tiempo han dado empleo a otros trabajadores retornados; cinco trabajadores lograron colocarse en proyectos de construcción, dos de ellos en grandes empresas constructoras, y tres en pequeños proyectos. Sin embargo, los últimos tres solamente lograron mantenerse activos laboralmente durante un corto período y finalmente un trabajador todavía no logró insertarse laboralmente.

Pese al apoyo de “Nuevas Oportunidades” en la inserción laboral de los trabajadores, el resultado parece indicar que se obtuvieron cuatro casos de éxito y cuatro casos que podrían mejorar. El único trabajador que aún no ha logrado su inserción laboral, después de su certificación, es el de una persona mayor de 70 años. Los tres casos de trabajadores que solo se mantuvieron activos durante un corto período, podría decirse que aún no han encontrado el trabajo que les favorezca.

Al mismo tiempo, es posible mejorar estos resultados al lograr mayor participación y colaboración de los empleadores. Por ejemplo, en el caso mexicano de implementación del sistema de certificación de competencias laborales, se incorporó un componente de “estímulo a la demanda”, que consistió en permitir el acceso al sistema de certificación a la población que no contaba con recursos económicos, tales como, personas desempleadas y jóvenes que buscaban su primer empleo. También incluyó, un conjunto de apoyos para empresas que estimularan la certificación de los trabajadores. Al respecto Argüelles (2012) explica “El propósito de estas

acciones, además de hacer más equitativo al sistema, es promover la calificación de recursos humanos..., y su certificación, con el fin de ampliar significativamente las oportunidades de empleo e ingreso para dicho sector de la población” (p.48). En otras palabras, el componente “estímulo a la demanda”, que consistió en facilitar el acceso al proceso de certificación a personas con limitados recursos económicos y premió a las empresas por contribuir a la certificación de trabajadores, permitió a este proyecto de certificación, brindar opciones para mejorar el resultado de inserción laboral. A lo mejor la experiencia salvadoreña podría considerar incorporar medidas similares a la experiencia mexicana, de manera que se estimule a las empresas que contraten trabajadores con menos posibilidades de lograr un empleo.

Experiencia Piloto “Nuevas Oportunidades”: La perspectiva de los trabajadores

Opiniones de los trabajadores. En la investigación se consultó a los trabajadores su opinión con respecto a “Nuevas oportunidades”. Algunas de las respuestas se visualizan en las Referencias 01-03.

Referencia	Opiniones	Participante
Ref. 01	Es una oportunidad de obtener una certificación y posiblemente trabajar de ello.	Trabajador #2
Ref. 02	Me gusta porque lo certifican a uno sobre lo que uno sabe y le dan chance de demostrarlo.	Trabajador #4
Ref. 03	Me parece una excelente oportunidad para conectarse otra vez con fuentes de trabajo aquí en El Salvador. Ya que uno la verdad lo necesita, la gente que volviendo de allá no hayamos cómo conectarnos con fuentes de empleo.	Trabajador #7

Los trabajadores expresaron comentarios positivos sobre la experiencia piloto “Nuevas Oportunidades”, identificaron el objetivo del proyecto como la certificación de sus competencias y lo asociaron con el acceso al trabajo. Expresaron que regresar al país ha significado enfrentar múltiples obstáculos para obtener un empleo y con este proceso de certificación podrán insertarse nuevamente al ámbito laboral (ver Ref. 01). Los trabajadores comprenden que la

certificación es un reconocimiento de lo que saben hacer y lo que conocen. Para los trabajadores retornados, la certificación significa la oportunidad de ofrecer sus servicios con base en la experiencia ganada a fuerza de trabajo en el extranjero (ver Ref. 03).

Expectativas de los trabajadores. Para descubrir cómo ha influenciado la certificación en la vida de los trabajadores salvadoreños retornados, fue importante preguntarles acerca de las expectativas que les genera la certificación de sus competencias laborales. Las respuestas se recopilan en las Referencias 04 - 09.

Referencias	Respuestas	Participantes
Ref.04	Pienso que va a cambiar la “discriminación”, por ser deportados nos ven mal. Piensan que por venir de los EE. UU., uno trae plata, no si uno va a sobrevivir y ayudar a su familia. Son pocos los que logran muchas cosas. Pienso que con la certificación habrá un poco más de respeto y nos verán diferente.	Trabajador #1
Ref.05	Lo que todos esperamos, trabajo, porque yo llevo el tiempo que estoy acá (4 años) y no he podido... Pero lo que uno espera es ubicarse en una empresa, un proyecto inmobiliario, urbanizaciones, eso esperamos...	Trabajador #3
Ref.06	La posibilidad de un momento determinado, poder salir al exterior ya certificado.	Trabajador #4
Ref.07	He escuchado que muchas compañías ya contrataron a varias personas certificadas en cerámica. Y por eso tengo la esperanza que yo sea el siguiente.	Trabajador #5
Ref.08	Pues, la verdad es que a mí me da mucha más confianza para llegar donde un cliente. Y ya con el gafete, porque yo voy a mandar a reducir los diplomas y los voy a llevar como un gafete y eso le da mucha seguridad a uno para presentarse con los clientes.	Trabajador #7
Ref.09	Ha sido bien duro para mí, imagínese, 20 años allá, mi idea era quedarme allá y no regresar, lo que invertí quedó allá, aquí no invertí nada, no ahorré nada acá y pues todo quedó, Entonces ha sido bien difícil para mí, no contar con ingresos.	Trabajador #8

Los resultados muestran que los trabajadores, al certificar sus competencias laborales, enfocan sus expectativas en obtener un trabajo, pero también, aspiran a tener más muestras de respeto y ver cambios en la discriminación, tener mayor confianza y seguridad para dirigirse a un cliente (ver Ref. 04-09). El estudio revela que el denominador común en sus respuestas es la expectativa de lograr emplearse. Se mostraron seguros al realizar paso a paso la tarea encomendada (ver figura 2).

Por otro lado, es inevitable que comparen las oportunidades que tenían en el extranjero, con las que han encontrado en el país. De acuerdo con Gaborit y otros (2012), “la persona que ha retornado, inconscientemente, también compara su vida tal como era en Estados Unidos con la que tiene ahora; y aquella, por mecanismos de idealización, sale ganando con frecuencia” (p. 102).

Sin embargo, durante la evaluación se evidenció entusiasmo por demostrar lo que se sabe hacer.

Tres de los ocho trabajadores entrevistados, se sometieron a la evaluación en las dos normas de competencias laborales disponibles en la experiencia piloto. Con base en sus respuestas, en las que destacan haber identificado las opciones laborales del sector construcción local, al parecer estas tres personas comprendieron que eso aumentaría sus posibilidades de colocación laboral. Las cinco personas restantes, que solo se certificaron en una de las dos normas, expresaron que probablemente lo hagan en otras normas al tener una nueva oportunidad, ya que la experiencia piloto completó la etapa de evaluaciones el día sábado 26 de agosto de 2017.



Fig. 2. Trabajadores durante evaluación de competencias.

Los comentarios de los trabajadores revelan el drástico cambio el cuál han experimentado ya que tuvieron que dejarlo todo, sus bienes, su trabajo, su familia y sus amigos (ver Ref.09). Por eso, la certificación de sus competencias laborales representa, una oportunidad para comenzar de nuevo, no piensan en fallar, muestran un gran entusiasmo por superar la evaluación. Así las principales expectativas de los trabajadores con la certificación de sus competencias laborales, son: (1) obtener un trabajo, (2) tomar confianza y seguridad para presentarse ante un cliente, (3) ganar respeto, y (4) salir al extranjero con la certificación.

Prioridades de los trabajadores a partir de la certificación obtenida. Con la misma idea de descubrir la influencia que les causa la certificación, se preguntó a los trabajadores retornados, acerca de sus prioridades, a partir de la certificación obtenida. Las respuestas se codificaron en las Referencias 10 - 14.

Referencias	Respuestas	Participante
Ref.10	Mi meta siempre ha sido trabajar, y ahora con la certificación voy a tener un poco más de validez en mi trabajo, porque voy a tener como comprobar que soy una mano de obra calificada.	Trabajador #1
Ref.11	Bueno aprendí varias cosas allá pero ahorita vengo a probarme en Tabla roca... Una certificación extendida por INSAFORP creo que puede ser una buena ayuda.	Trabajador #2
Ref.12	Yo me considero capaz de dirigir un proyecto de construcción pequeño o grande, lo que sea, no tengo limitantes. He manejado proyectos de construcción grandes de mucha cantidad de dinero. Y no por el hecho de estar aquí sentado que vine deportado, soy un criminal, no. Yo dirigí gente allá, podré hacerlo aquí, soy capaz de manejar una cuadrilla de personas y sacar un trabajo en tiempo record.	Trabajador #3
Ref.13	Tener una vida lo más decente posible, verdad. Adecuada a las necesidades de mi familia.	Trabajador # 4
Ref.14	Mi intención es poner mi compañía aquí. La tuve antes de irme, la tuve en los EE UU y quiero volver a formalizarme como empresa aquí.	Trabajador #7

Las respuestas permiten identificar que la prioridad de los trabajadores certificados, es el acceso a fuentes de ingreso económico. Ideas como el trabajo duro, la dirección de proyectos de construcción y la creación de empresas, emergen como prioridades y revelan su motivación al incorporarse al proceso de certificación de competencias con la idea clara de cambiar su condición actual y tener acceso a un empleo o autoempleo (ver Ref. 10-14). Inclusive se identificó que dos de los ocho trabajadores entrevistados (ver Ref.12 y 14), realizaron emprendimiento en los EE. UU.; así que cuentan con esa competencia adicional y a su regreso al país, a pesar de todas las adversidades que han encontrado, mantienen la idea de organizar su propia empresa.

La prioridad de los trabajadores expresada en las entrevistas, al considerar que una certificación de competencias laborales puede llevarles a la inserción laboral, confirma que la certificación de competencias está asociada al desarrollo de las personas y de su grupo familiar, porque constituye una motivación para el trabajador, es un documento que le da seguridad. Vargas (2003) lo expresa de la siguiente forma, “el reconocimiento que brinda el certificado es un fuerte motivador..., especialmente importante para los trabajadores con bajos niveles académico quienes usualmente no continúan su vida educativa y no encuentran una adecuada valoración a sus capacidades laborales” (p. 7). De esta manera, la iniciativa de certificar trabajadores retornados, contribuirá a su fortalecimiento y desarrollo.

También es importante tomar en cuenta que, aunque la mayoría de las personas que buscaron el proceso de certificación son mayores de 40 años, más que pensar en un nuevo intento de migración, la opción primordial expresada es establecerse en el país por medio de un empleo o autoempleo. Tal como lo explica ACNUR (2014), en general tomando en cuenta el universo de todas las personas retornadas..., uno de cada dos (50.2%) expresa que intentará

buscar un trabajo y solo uno de cada cuatro (21.3%) manifiesta que intentará migrar de nuevo. Esto podría significar que la motivación de certificarse también está asociada a sus planes de estabilidad social (ver Ref. 13).

Capacidad de adaptación al ambiente laboral salvadoreño. Otro elemento clave en la determinación de la afectación que causa en los trabajadores la certificación de sus competencias laborales y que también se codificó en el análisis de respuestas, es su capacidad de adaptarse a las condiciones laborales del país. Sin mencionar las condiciones climatológicas y de alimentación, ellos llegan acostumbrados a otros contextos, por ejemplo el sistema de medición lineal estadounidense utiliza como unidades el pie y la pulgada por el contrario el sistema de medición lineal salvadoreño utiliza como unidad el metro; los nombres de las herramientas y de los materiales varían por el idioma; la tecnología aplicada en los procesos de construcción en los EE. UU., es superior comparada con la aplicada en el país; también es diferente la exigencia en el cumplimiento de normas de seguridad ocupacional; y no menos importante, la diferencia en la remuneración económica para el obrero de la construcción.

Ante la pregunta si se considera preparado para adaptarse al ambiente laboral de nuestro país, los trabajadores expresaron las respuestas que se muestran en las Referencias 15 - 19.

Referencias	Respuestas	Participante
Ref.15	Yo estoy preparado para todo, pero aquí el primer problema que tenemos es que cuando uno llega a un lugar de trabajo, bueno el estigma, comienzan a verlo como uno viste, no le dicen a uno pasa, demuéstrame que sabes hacer, ese es el gran problema que hay.	Trabajador #3
Ref.16	De hecho lo había pensado, pero la certificación vale la pena me entiende, porque es un diploma, algo que lo certifica, eso va acumulándose a toda la experiencia adquirida.	Trabajador #4
Ref.17	Yo ganaba \$140.00 al día allá..., me ha afectado mucho la diferencia, pero no puedo adaptarme y necesito adaptarme porque no estoy bien. Y amo trabajar, me gusta ser responsable, yo lo que quiero es trabajar, cuánto voy a ganar no lo sé, pero trabajar es lo que quiero, es lo que más deseo.	Trabajador #5

- | | | |
|--------|---|---------------|
| Ref.18 | Si, experimenté cosas muy diferentes allá, pero también uno trae esa experiencia de allá, verdad. Y hace comparaciones de lo vivido aquí con lo vivido allá. Y la verdad, aquí cuando uno viene, empieza a mezclar las experiencias. | Trabajador #7 |
| Ref.19 | Yo pienso que sí, porque imagínese, lo que me tocó no ha sido nada fácil. Estar muy bien allá y pensar que yo nunca iba a venir acá, y me mandaron. La verdad, tengo mi familia que tenía mucho tiempo de no ver y eso me impulsa a no viajar y digo, si me sale un trabajo aquí para que me voy a mover. Pero un trabajo que sea fijo. | Trabajador #8 |

Por una parte, en las respuestas de los trabajadores, se identificó su determinación de adaptarse, a pesar de las condiciones adversas. Es evidente la autoconfianza ya que, si en el pasado cuando llegaron a un país desconocido, sin experiencia, pudieron adaptarse a una cultura distinta y a un idioma que no conocían, hay mucho optimismo de que puedan lograrlo nuevamente al retornar a su país de origen (Ver Ref. 15-19).

Por otra parte, parece ser que su condición de retornados afecta significativamente en estas personas, a unas más que a otras, y según su capacidad de resiliencia. Primeramente, las diferencias en condiciones laborales no son desconocidas para los trabajadores, de hecho, muchos de ellos ya habían experimentado actividades laborales en el país antes de emigrar a los EE. UU. Sin embargo, reconocen que es otro de los obstáculos que deberán superar (ver Ref. 17). A este respecto Vargas (2003) afirma, “la utilidad del certificado de competencia laboral se deriva de su confiabilidad y de que representa capacidades reales y demostradas por los trabajadores, independientemente de la forma como fueron adquiridas” (p. 4). En otras palabras, los trabajadores no fueron cuestionados en relación a dónde, cuándo y cómo aprendieron lo que saben; solamente se les pidió que demostraran lo que saben y lo que saben hacer. La certificación de sus competencias se convierte entonces en una herramienta que les permite aliviar de alguna manera el reto de adaptarse de nuevo a las condiciones laborales salvadoreñas. En segundo lugar,

los retornados entrevistados en este estudio manifestaron sentirse incomprendidos pues la sociedad en general y en ocasiones hasta sus familiares locales no los reciben con la consideración de la problemática que enfrentan.

Sugerencias para mejorar el proceso de certificación. La investigación, recolectó información relacionada con las opiniones de los actores para mejorar la experiencia piloto de certificación de competencias laborales. Debido a ser participantes en el proceso de evaluación, tales opiniones resultan significativas. Se les preguntó “¿Qué oportunidades de mejora identifica en el proceso de certificación de competencias laborales?” Las respuestas de los trabajadores se detallan en las Referencias 20-23.

Referencias	Respuestas	Participante
Ref.20	Las herramientas con las que nos evalúan, no son las mismas con las que estamos acostumbrados a trabajar.	Trabajador #1
Ref.21	Creo que se pueden agregar otros tipos de trabajos... Pintura, Plomería, Eléctrico, varias de las que se usan allá en los EE. UU., pero como todo es gradual verdad. Creo que las dos certificaciones que dan ahorita, están buenas.	Trabajador #2
Ref.22	Falta más información para las personas. Decirles está bien demuéstreme lo que sabes. Y si el evaluador observa que no sabe, hay que tener el suficiente valor para decirle mira hermano te falta. Posiblemente usted necesita un poco más de capacitación y luego regresa.	Trabajador #3
Ref.23	Una de las formas de mejorar sería darle la oportunidad a uno de adquirir un crédito, un préstamo. Yo tengo algunas herramientas, pero no estoy completo, necesito adquirir un poco más de herramientas y un fondo económico para publicidad.	Trabajador #7

Los trabajadores, desde su posición de usuarios del proceso de certificación en el marco de la experiencia piloto “Nuevas Oportunidades”, identificaron las siguientes oportunidades de mejora (ver Ref. 20-23):

Herramientas y materiales. Si bien reconocen los esfuerzos de SWISSCONTACT e INSAFORP por proveer herramientas y materiales adecuados y preparar un espacio bajo techo

para realizar los ejercicios prácticos de la evaluación, sugieren algunas mejoras, por ejemplo, proporcionando acceso a herramientas y máquinas con las que están más familiarizados (ver Ref. 20). Los trabajadores experimentaron en el extranjero otro nivel de tecnología.

Certificación en otras ocupaciones. También los trabajadores identificaron otras ocupaciones de la construcción que se podrían incluir en el proceso de certificación, sobre todo aquellas en las que ganaron experiencia durante su estadía en el extranjero, por ejemplo, pintura y electricidad (ver Ref. 21). Ampliar la cobertura de un sistema de certificación, implica también extender las ocupaciones disponibles con opción de certificación.

Claridad en la evaluación. Otro aspecto de mejora identificado fue la claridad en la aprobación de la competencia. Para realizar evaluaciones de competencias laborales, hay dos posibles escenarios, uno real que consiste en evaluar al trabajador en el puesto real de trabajo, y otro simulado, es decir en condiciones no auténticas pero muy próximas a las reales; el segundo caso fue utilizado en todas las evaluaciones realizadas durante el proyecto piloto “Nuevas Oportunidades”. Ambos escenarios son apropiado, dependerá de la circunstancias del proceso de evaluación. Para trabajadores

acostumbrados al máximo rendimiento, probablemente el proceso de certificación resultó sencillo y poco exigente (ver Ref. 22). La sugerencia de los trabajadores está acorde con lo afirmado por Vargas (2003) “El reconocimiento de las competencias sirve de poco si no se convierte en la base para que el trabajador reconozca también sus limitaciones y se le ofrezcan las opciones de formación para superarlas” (p. 10). Dicho de otra manera, el proceso de evaluación no debería traducirse automáticamente en una certificación, más bien en la



Fig. 3. Trabajadores manipulan herramientas durante evaluación.

oportunidad idónea para determinar las competencias reales adquiridas pudiendo incluso derivar al trabajador hacia un proceso formativo que complemente vacíos existentes.

Seguridad ocupacional. Una de las oportunidades de mejora destacada por los trabajadores, se relaciona con el uso de equipo de protección personal y el cumplimiento de normas de seguridad durante la ejecución de las prácticas de evaluación. Esto se confirma además con las observaciones realizadas, en las cuales se visualizó la manipulación de herramientas de corte sin el uso de guantes y lentes, o la realización de tareas riesgosas en posturas poco apropiadas como, por ejemplo: el corte de piezas de cerámica en el piso, en postura incómoda para el trabajador (ver fig. 3). Si bien los estándares evaluados incluyeron criterios relacionados con la seguridad ocupacional, al parecer no se evaluaron con el énfasis requerido por la ocupación. Además, el hecho de que los mismos trabajadores consideran como necesario mejorar este aspecto es una evidencia significativa de las competencias que ya poseen.

Acceso a fuentes de financiamiento. El proceso de certificación es un proceso técnico y no necesariamente tiene que incluir opciones de acceso a créditos financieros, pero si es posible referir al trabajador a otros programas que proporcionen ese tipo de oportunidades complementarias (ver Ref. 23). Sin embargo, los casos de México y Chile, propuestos como referencias para esta investigación, no reportan casos similares porque se enfocan en describir procesos de certificación de competencias orientadas a promover el empleo, no el emprendimiento. Por lo tanto, esta parece ser un área que aún necesita mayor análisis y estudio.

Conclusiones y recomendaciones

Para los trabajadores salvadoreños retornados, la experiencia piloto “Nuevas Oportunidades” ha influido positivamente sus vidas porque, tal como lo han expresado en sus respuestas a este estudio, representa una oportunidad concreta para superar el cambio drástico

que atraviesan ya que, con el regreso al país, sus vidas cambiaron de la noche a la mañana. Ingresar al proceso de certificación de competencias, favorece su autoestima, les motiva recibir un reconocimiento que no esperaban y se convierte en una oportunidad para iniciar de nuevo. Además, la certificación de sus competencias laborales no sólo los ubica en una mejor posición para acceder a un empleo, sino que sobre todo, les ha permitido conocer personas que son fuentes de información y relaciones. Los trabajadores han reconocido el valor de la certificación, por lo que todo esfuerzo y sacrificio por lograrla vale la pena.

Por otro lado, aunque la unión de esfuerzos interinstitucionales quizá necesita mejoras, tal unión ha sido el pilar fundamental para obtener los logros de éxito. Las inserciones laborales logradas durante la ejecución de la experiencia piloto (ver tabla 3), indican que sí es posible la culminación del proceso de evaluación de competencias laborales con la colocación laboral de la persona evaluada. Esto además de confirmar que los principales actores valoran la certificación, concuerda con los modelos de sistemas de certificación examinados en el presente estudio (es decir, México y Chile). Por ejemplo en el caso de México, al describir la integración multisectorial del CONOCER, y su rol articulador del proceso de implementación del sistema mexicano de certificación de competencias, Vargas (2003) revela que “el Consejo estaba integrado por seis representantes del sector empresarial, seis del sector social, cinco del sector sindical, uno del agropecuario y seis del sector público” (p. 24). Así que la participación activa y la coordinación entre instituciones de múltiples sectores de la sociedad son fundamentales debido a la complejidad de un proyecto de certificación, el cual requiere los mejores esfuerzos de comunicación. En tal sentido, la implementación de la experiencia piloto “Nuevas oportunidades” ha evidenciado que la unificación de ideas y responsabilidades claramente

identificadas por los actores intervinientes resulta en beneficios significativos para las personas certificadas que requieren múltiples apoyos.

La experiencia piloto “Nuevas Oportunidades” merece ser ampliada hacia otras normas de competencias tanto en el sector de la construcción como en otros sectores económicos. Para el caso del sector construcción, la iniciativa de establecer un proceso de certificación de competencias laborales, debería también ponerse a la disposición de todos los trabajadores salvadoreños. Esta investigación permitió descubrir que las instituciones públicas y privadas reunidas en “Nuevas Oportunidades”, se enfocaron en un sector de la población, los trabajadores retornados, pero a juicio de los mismos actores de la experiencia piloto los logros alcanzados con esta iniciativa deberían extenderse a toda la población que exprese el deseo de aplicar al proceso de evaluación; primero porque la naturaleza propia de un proceso de certificación es de carácter inclusivo y segundo porque el proceso de reconocimiento de competencias debe ofrecer todas las posibilidades educativas y formativas para motivar a todos los trabajadores a su desarrollo profesional.

Por otra parte, la llegada de salvadoreños retornados no se va a detener, y en el camino vienen muchas personas con amplia experiencia laboral en toda clase de ocupaciones. Por lo tanto, el país necesita ingresar a una dinámica de elaboración de catálogo de ocupaciones laborales con mayor demanda, formulación de normas de competencias, diseño de programas de formación para cada ocupación laboral y formación de evaluadores, uno para definir sectores productivos y organizar mesas de diálogo, y todo ello requiere contar con un manual de procedimientos para cada producto, es decir, un manual para definir perfiles ocupacionales, uno para formular normas de competencias y otro para el diseño de programas de formación con base en competencias. Al explicar la necesidad de desarrollar un sistema nacional de normas de

competencia, Vargas (2003) sostiene la necesidad de desarrollar un manual para la elaboración de normas de competencia y un manual para el diseño curricular de la formación basada en competencias. Es decir, el diseño de instrumentos curriculares también deberá estar normado.

Futuras investigaciones podrían indagar las profesiones que requieren procesos de certificación atendiendo la demanda en el mercado laboral; también sería interesante explorar el impacto que causa en las empresas, contar con trabajadores certificados. Otro tópico importante de estudiar es el trabajador salvadoreño empírico, ya que muchas personas aprendieron un oficio por medio de sus padres o en el mismo puesto de trabajo, es decir, no necesariamente en un centro de estudios. Además, sería de mucha utilidad indagar el perfil de empresas cuyos trabajadores están certificados; y los beneficios del país al implementar un sistema nacional de competencias laborales. Merecen ser estudiados los proyectos de certificación de competencias laborales de electricistas que desarrollan la SIGET e INSAFORP, y de trabajadores del sector plásticos que desarrollan ASIPLASTIC e INSAFORP, ambos proyectos están vigentes y sería interesante conocer los resultados obtenidos.

La certificación de competencias laborales, es todavía una novedad en nuestro país, poco a poco se va generando una cultura de evaluación, los trabajadores y las empresas comienzan a confiar en un proceso que todavía está a nivel de esfuerzos aislados, pero por el progreso del país, tarde o temprano deberá convertirse en un proceso útil para todos los trabajadores y para todas las empresas.

Bibliografía

- Agencia de la ONU para los refugiados – ACNUR- (2014). *Diagnóstico sobre la caracterización de la población salvadoreña retornada con necesidad de protección*. UCA-OIM. San Salvador.
- Alexim, J. (2002). *La Certificación en los dominios de la formación profesional y del mercado de trabajo*. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR/OIT). Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 152. Montevideo, 2002. Recuperado el 14 de enero de 2018, de http://www.oei.es/historico/etp/temas_competencias.htm
- Álvarez, L. & De la O, C. (2005). Evaluación y certificación de competencias laborales en México: El caso de las dependencias del gobierno federal. *Contaduría y Administración*, 216, 13-34.
- Argüelles, A. (2012). *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. México. Editorial LIMUSA.
- ASIES, FundaUngo, FOSDEH & Konrad Adenauer Stiftung (2016). *Una aproximación a las políticas de atención a los deportados en los países del Triángulo Norte de Centroamérica, El Salvador*. Guatemala.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through quality analysis*. . London: Sage Publications Ltd.
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) (2012). *Informe de resultados 2007 – 2011*. México. Recuperado el 13 de agosto de 2017 de

http://148.244.170.140/pdfs/documentos/informe_2011.pdf#page=1&zoom=60&scrollbar=100

Fundación Chile. (2004). *Competencias Laborales para Chile*. Memoria de labores 1999 – 2004. Chile.

Gaborit, M., Zetino, M., Brioso, L., & Portillo, N. (2012). *La esperanza viaja sin visa: Jóvenes y migración indocumentada en El Salvador*. UNFPA-UCA, San Salvador.

García, R. (1998). Diccionario Manual LAUROSSE, ilustrado – enciclopédico. Ministerio de Educación. El Salvador.

Haidar, J. (2010). La constitución del sujeto “competente” el caso de los trabajadores de la construcción Argentina. *Revista Gacela Laboral*, 16 (3), 333-357.

INSAFORP. (2017). Consultado el 16 de junio de 2017 en

<https://www.insaforp.org.sv/index.php/comunicacion-institucional/noticias-menu/745-nuevas-oportunidades-certifica-competencias-laborales-a-retornados-para-su-insercion-laboral-en-el-sector-de-la-construccion>

Ley N°917. Diario Oficial de la República de El Salvador, San Salvador, 4 de julio de 1990.

Ley N°554. Diario Oficial de la República de El Salvador, San Salvador, 29 de julio de 1993.

Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid, España: Ministerio de Cultura y Educación Argentina (MCEA), Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEA).

Miles, M., Huberman, M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. London.

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Edición del tricentenario.

Consultado el 21 de agosto de 2017 en <http://dle.rae.es/?id=8OVdkYW>

Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. México.

Vargas, F. (2003). *La certificación de competencias laborales en perspectiva*. Brasilia:

Seminario sobre Certificación organizado por la Secretaría de Educación Média Técnica SEMTEC del Ministerio de Educación de Brasil.