

Ponencia
EL APRENDIZAJE EN EL LIMBO

Óscar Gajardo Ghilardi
Asesor Metodológico de Interfases Capacitación

ABSTRACT

La tradición pedagógica y prácticas no focalizadas suficientemente en el aprendizaje del estudiante sino en el decir expositivo y mostrativo, son particularmente inoperantes en la preparación para la vida del trabajo, sea al inicio de ésta o constituya requisito para su continuidad. Sus destinatarios son jóvenes post escuela secundaria, universitaria o adultos cuya experiencia en la educación formal está descontinuada tras varios años, aunque pervive en ellos la imagen del rol pasivo del estudiante.

Eventualmente se produce un desencuentro entre lo vivido educacionalmente hasta ese momento por quienes asisten a la capacitación y el modelo de formación por competencias que en más de un sentido contradice tales experiencias. La ponencia sugiere reflexiones a partir de la práctica pedagógica y pretende aportar a la solución de este intrínquilis, que de no hacerlo nos recluye en un paralizante limbo didáctico.

La ponencia reflexiona sobre el intransable tratamiento integral de competencias Básicas, Técnicas y Conductuales en la capacitación para el trabajo. También incluye propuestas para el quehacer docente en este ámbito: Cómo el profesor o instructor debe construir un rol que facilite, medie, acerque y fortalezca los aprendizajes, considerando las muy particulares condiciones del adulto que aprende.

Enuncia esta presentación experiencias que en Chile ha liderado la empresa de capacitación INTERFASES, creativamente dirigida por la profesional Sra. Berta Rojas. Éstas han ocurrido en diversas jornadas y talleres centrados en: Quién, qué, para qué, cómo y cuando se produce el aprendizaje adulto.

INTERFASES ha implementado la metodología SIMAPRO que aplica el modelo de competencias en la formación de trabajadores de diversos ámbitos laborales. Resultados de estas experiencias son incluidos en la ponencia.

Palabras claves: Aprendizaje, adultos, competencia, docente, plenitud.

EL APRENDIZAJE EN EL LIMBO

Primer protagonista: QUIEN VA A CAPACITARSE

“Crónica de una muerte anunciada”. Nada mejor que utilizar este título del insigne colombiano Gabriel García Márquez para graficar el resultado esperable de una gestión que pretenda logros importantes con elementos radicalmente contradictorios. En esos términos carece de realismo una visión optimista. Es lo que ocurre cuando se desea producir Aprendizajes Efectivos en estudiantes que perciben su rol como principalmente pasivo, opuesto al que le asigna la teoría que se utilizará en la capacitación. Para ejemplificar este desencuentro hay ejemplos abundantes en la educación formal y en la capacitación laboral. Buenas intenciones, magros resultados.

“El fracaso del Programa de Reconversión Laboral y Económica de 1992 en las zonas de Lota y Coronel se debe (...) a la no consideración de aspectos socioculturales, intereses y expectativas de quienes habitan este territorio al momento de diseñar y planificar el programa” Universidad de Concepción Facultad de Arquitectura Urbanismo y Geografía Geografía de Chile Humana y Económica. Noviembre 2008

“Frustración que tienen los que concurren (a la capacitación) porque muchas veces no logran entregarse al aprendizaje, o lo que reciben no es lo que quieren o necesitan. Cuando les gusta, les cuesta aplicarlo porque “una cosa es lo que pasa en los cursos y otra es la realidad de todos los días”. A veces este recordatorio se lo hace su propio jefe que “lo sabe por experiencia”. Enrique Fernández Longo. Asociación de Recursos Humanos de la Argentina, Número 75 de mayo 2006.

La ponencia presentada ofrece una breve reflexión sobre causas que conducen al no logro de la Capacitación y muestra sintéticamente cómo lo ha resuelto con éxito creciente la entidad Capacitadora y Consultora INTERFASES de Chile, acuñando una visión particular sobre cómo implementar la Capacitación por Competencias. Para ello, ha sido pionera en el país en la aplicación de la metodología SIMAPRO –Sistema de Medición y Avance de la Productividad- que lidera en la región el economista holandés, asesor SIMAPRO y consultor Internacional OIT, Sr. Leonard Mertens.

“El aprendizaje que se busca para lograr una mejora continua y la satisfacción del cliente implica mucha interacción social que se guía por reglas y mecanismos

distintos a los procesos físicos (expectativas, sensibilidad, relaciones de poder, entre otros), el desafío consiste en no perder de vista el enfoque estratégico, para qué y para quién es el modelo de competencias, manteniendo un modelo simple y a la vez significativo, un modelo flexible que no trate el recurso humano como un bloque, sino como muchos individuos con sus propias necesidades de desarrollo y objetivos que se deben hacer coincidir con los de la empresa” (Mertens, 2002). Al respecto, la Directora Ejecutiva de INTERFASES Sra. Berta Rojas sostiene: “el propósito (de la Capacitación) es mejorar no sólo la calidad y productividad de la empresa, sino también el bienestar económico y el desarrollo de las personas que trabajan en ella”,... “(SIMAPRO) es una metodología de gestión de personas que se basa en la participación y en la comunicación (...) involucra a todos los estamentos de la empresa: gerencia, mandos medios, supervisores y trabajadores (...) para aplicar la metodología existe una preparación previa que consiste en la capacitación de los trabajadores mediante las ‘guías de autoformación y evaluación de competencias’.

Como se observa, los propósitos y principios citados requieren prácticas de Capacitación que se asuman como instancia que, a partir de la renovación de saberes estrictamente laborales, enriquezca a la persona en su integridad, convirtiéndola en protagonista de un verdadero cambio cultural.

Revisaremos en la ponencia los siguientes puntos:

- a. Características de los protagonistas de la capacitación.
- b. Cómo se estructura la contradicción y el eventual fracaso.
- c. Propuesta y experiencias de INTERFASES para resolver la contradicción.

PRIMER PROTAGONISTA: QUIEN VA A CAPACITARSE

En nuestra América, quienes han asistido a la escuela conservan la idea de que como alumno allí se va a escuchar, copiar, absorber, reiterar modelos, en tanto que si es docente, está en ese lugar cumpliendo el apostolado de compartir la verdad, entregar lo más posible de sus saberes que han sido formalmente declarados legítimos y legales por las entidades oficiales que rigen el sistema.

Adhesiones y alcances críticos a la Educación, se originan en visiones más o menos coincidentes con la esbozada. La escuela comprendida como lugar sagrado, inobjetable en su valorado rol social, pero insoportable y de dudosa utilidad para algunos de sus cautivos.

Dadas las características ultradinámicas de nuestro tiempo no es difícil comprender el cruce de frustraciones que produce una escuela discursiva en la que si eres alumno, te exige reproducir ideas sin objetar y si eres maestro, te impone en ciertas ocasiones poseer dotes de hipnotizador, cuando no de policía, con la frustración enorme de no producir aprendizajes de alta jerarquía.

Sin embargo, no debemos ser injustos ni desagradecidos con las formas pedagógicas del pasado, sobre todo si supieron interpretar su época y a sus conciudadanos. En tiempos de menor frenesí en la renovación conceptual, estaba muy bien un colegio seleccionador de datos e informaciones relevantes y funcionales para el desempeño de la vida de entonces. Tampoco olvidemos que este modelo era replicado en casa donde no había espacios relevantes para la discusión acerca de conocimientos y actitudes familiares consagradas en la tradición. Al igual que la escuela, era una estructura verticalista. Así funcionábamos y en alguna medida aún eso somos los adultos y eso son los estudiantes actuales, aunque ellos, en menor grado.

Esfuerzos para innovar ha habido en distintos lugares. Basta recorrer las inspiraciones de variadas reformas educacionales vividas en América con resultados diversos que no permiten aseverar que aquellas audacias teóricas modificaron el sello de la educación formal, más bien ocurrió que, del engolosinamiento con ellas, se pasó a la desazón del profesor de aula, condenando a todo quien osara hablar de educación sin tener que trabajar “como nosotros” con tantos alumnos, desamparados en lo económico social, en lo afectivo/familiar o en los dos ámbitos.

SEGUNDO PROTAGONISTA: FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

El modelo de Formación por Competencias propone la consideración integral de quien aprende, convoca su conocimiento, acción y actitudes. Reconoce en cada acción observable que realiza el que aprende una expresión de sus componentes afectivo, motor y cognitivos movilizados tras la adquisición de saberes funcionales y actitudinales. La Formación por Competencias recoge de esta manera la mejor tradición humanista, privilegiando el hacer como efecto directísimo del ser y del saber. Es el clásico homo sapiens, homo faber, homo ludens y homo sapiens. Saber, Hacer, Jugar y Saber que se sabe, tener conciencia de los procedimientos utilizados en el Hacer, ser dueño de las estrategias utilizadas para ello. En tiempos mucho más recientes es Jacques de Loris, quien comisionado por UNESCO incluye el tema en el capítulo IV de su obra “La Educación Encierra un tesoro” propone la integralidad, el tratamiento holístico de la persona, aquello que genera cambios relevantes y sólidos aprendizajes que armonicen el Saber, Saber Ser, Saber Hacer y Saber Convivir, es decir nos está hablando de Competencias a desarrollar en instancias educativas sean escolares o de capacitación laboral.

TERCER PROTAGONISTA: LA CAPACITACIÓN

Una empresa contrata un servicio de Capacitación para su personal, lo hace para innovar, acrecentar productividad, mantenerse competitivo en el mercado, etc. Requiere por lo tanto que el personal a quien financia su capacitación, demuestre y aplique cuanto antes lo aprendido en su desempeño laboral. Por lo tanto, la Capacitación es esencialmente acotada, circunscrita estrictamente a temáticas específicas y tiempos precisos. No puede ser muy extensa, pues se requiere que el trabajador regrese a tiempo completo a su puesto de trabajo. Sello de la Capacitación Laboral debe ser el tiempo bien aprovechado en experiencias de aprendizaje relevantes, transferibles a su puesto de trabajo constatables en la práctica inmediata.

Estas determinaciones y premuras hacen que en la capacitación haya nervio, tensión e inquietudes múltiples en quien aprende y quien enseña, variables no siempre presentes en la educación escolar con sus tiempos extensos y muchas metas a largo plazo. Aquí la eficiencia y la eficacia son verificables y medibles.

La contradicción planteada en educación formal y capacitación laboral, entre estudiantes pasivos sometidos a propuestas curriculares centradas en las

Competencias, eventualmente deriva en escenarios que enfrentan y paralizan las potencialidades de los protagonistas, atenuando las posibilidades de aprendizajes efectivos.

Esta disputa no siempre ha sido bien resuelta por profesores conocedores de actualizados enfoques de la teoría pedagógica que, no obstante, exhiben prácticas didácticas contradictorias cuando no, radicalmente opuestas a tales modelos. Causas de este divorcio cercano a la esquizofrenia hay múltiples y es un tema que ocupa y preocupa actualmente a la academia y a los investigadores.

En la Capacitación con el enfoque de Competencias ha sido prioridad resolver el punto para poder ofrecer coherencia, cohesión y efectividad en el servicio contratado.

PROTAGONISTAS EN ESCENA

Participante con tradición y prácticas educativas marcadas por la pasividad versus propuesta curricular activa, integradora. Ambos términos se vinculan contradictoriamente. Allí donde la Formación por Competencias (FXC) requiere que el asistente participe, actúe, proponga, demuestre sus saberes en desempeños específicos, la persona que asiste a la capacitación y ha sido formada en el enfoque tradicional, opone su pasividad, prefiere mirar y repetir antes que actuar y arriesgarse. Cuando la FXC requiere evidencias constatables como producto del aprendizaje, la escuela tradicional ofrece demostraciones de lo aprendido que privilegian la repetición; si la FXC asume que las instancias de evaluación constituyen parte del proceso de aprender, la institución tradicional la utiliza como recurso preferentemente desconfiado y sancionador. Desconfiado, pues supone que el estudiante quiere aprobar sin saber ni haber destinado tiempo suficiente al estudio; sancionador, pues castiga el no saber en lugar de proveer pistas y recursos para transformarlo en aprendizaje efectivo. Allí donde la FXC diversifica tipos de actividades de aprendizaje, la contraparte produce una didáctica unívoca, generalmente hiperverbalizada, que no atiende otras maneras de aprender que no sean las propias del docente. En fin, a cada ámbito de la metodología implicada en el modelo de Formación por Competencias, corresponde en la modalidad tradicional, una forma de hacer opuesta parcial o absolutamente.

INTERFASES CHILE

Esta empresa especializada en Consultorías de Gestión de Personas y Capacitación, utiliza un particular enfoque de la docencia para la capacitación laboral por Competencias, con énfasis importante en la preparación del facilitador que posteriormente aplicará el Sistema de Avance y Medición de la Productividad (SIMAPRO) y las respectivas Guías de Autoformación y Evaluación por Competencias (GAEC).

El Simapro promueve el trabajo armónico e integral del conjunto de participantes de la organización empresa, en todos sus niveles: gerencia, mandos medios y personal operario. En un diálogo organizado con fuerte énfasis en la participación tripartita, se detectan falencias y puntos críticos de la productividad y sus diferentes áreas de producción, las que aún estando bien, siempre pueden ser optimizables.

Establecidos los ámbitos para la acción remedial orientada a la mejora continua, se determinan acciones específicas y necesarias para el cambio, junto con establecer lo que le corresponde hacer, aportar, a cada cual para la mejoría o solución. SIMAPRO adhiere al enfoque de Competencias, por tanto, a la optimización del quehacer técnico específico que deba operarse. Añade también aspectos actitudinales /conductuales relacionados con la percepción de sí mismo, de los compañeros/as de trabajo, de la empresa y de que si las metas institucionales se logran, haciendo énfasis en lo que favorece la metodología al conjunto empresa en lo económico, en la estabilidad/ competitividad y en la proyección laboral/ económica. Promueve el aprecio y práctica del trabajo bien hecho, en base a estándares definidos en los perfiles laborales por competencias, validados por todos los niveles de la organización e integración de la estrategia de la empresa. El SIMAPRO postula como requisito para la convicción y fidelización del trabajador/a con la empresa, que éste se sienta protagonista de sus logros de producción, miembro activo de un equipo y factor importante en la solución de problemas que surjan en el proceso productivo. La empresa es un lugar donde él tiene futuro, donde lo tratan con respeto y donde sabe que si se optimiza la producción, él será justamente beneficiado y reconocidas sus contribuciones.

GUÍAS DE AUTOFORMACIÓN Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS (GAEC) Y REUNIONES DE RETROALIMENTACIÓN (RRA)

Como ya vimos, el SIMAPRO orienta, facilita y evalúa el aprendizaje significativo, continuo y permanente de las personas y de la organización en su conjunto, en función de lograr mejoras en la estructura de los procesos y en la forma y manera de trabajar (Mertens, 2007). Ahora bien ¿Cómo lo hace? Con 2 herramientas: las Guías de autoformación y evaluación por competencias (GAEC) y las Reuniones de Retroalimentación (RRA).

Mientras las GAEC, son guías de autoaprendizaje que incluyen la descripción detallada de funciones expresadas como Competencias Técnicas y Competencias conductuales distintivas de una organización para el logro de los propósitos de producción y mejora, las Reuniones de Retroalimentación son instancias periódicas de reflexión, usualmente de manera semanal, donde los trabajadores como equipo realizan un análisis de las mediciones de relevancia para la empresa en la que ellos tienen información gráfica acerca de cómo se están logrando los objetivos planteados, con la intención de hacer mejoras tanto al proceso productivo como en las condiciones de trabajo.

Ambas herramientas –GAEC y RRA– son espacios para la autoevaluación y evaluación, ambas entendidas como instrumentos fundamentales para informarse del propio avance en el fortalecimiento de las competencias tanto individuales como colectivas.

Estas reuniones permiten que exista un espacio, de diálogo entre los trabajadores, de aprendizaje grupal que podrá tener manifestación en un aprendizaje organizacional al generar cambios en la cultura de la toma de decisiones al implementar mejoras en los procesos y el ambiente laboral propuestas desde los niveles operativos.

Por otro lado es una herramienta de gestión, ya que permite tener como objetivos la innovación de los procesos por medio de la mejora continua entregada por la constante reflexión del cómo lo estamos haciendo y cómo podemos mejorar.

Todo esto es posible porque es una metodología con características de integral, debido a que no solo se analizan y se proponen mejoras al proceso productivo sino también a las condiciones de trabajo; flexible, porque puede adaptarse a

cualquier organización con objetivos y se adecua fácilmente a nuevos propósitos; permanente, porque el proceso de mejora continua nunca termina; incluyente, debido a que hacer participar a todo el personal, desde quienes ocupan puestos de menor jerarquía hasta el gerente general.

CARACTERIZACIÓN DEL DOCENTE O FACILITADOR

Esta ponencia quiere relevar la importancia que tiene el formar a los facilitadores que lideran la Capacitación por Competencias.

Quien imparte la Capacitación debe aprehender ciertos principios y conceptos básicos de la Pedagogía, pues no se trata solamente de transferir mecánicamente nuevos procedimientos o tecnologías propias de la faena laboral de quien asiste a capacitarse. La instancia de aprendizaje, que es la Capacitación, debe reunir todas las condiciones propias de un hecho educativo cabal.

De este modo, la propuesta implementada por INTERFASES para Capacitación por Competencias otorga especial relevancia a la docencia con que se imparte. Para este propósito, capacita a quienes serán formadores de los trabajadores que facilitan los aprendizajes.

La capacitación es una experiencia plena de aprendizaje y como tal debe atender los tres ámbitos abordados por el enfoque de competencias: Conceptual, Procedimental y Actitudinal. Por lo tanto, la preparación de los formadores comprende las siguientes áreas temáticas:

- Caracterización de los protagonistas del hecho educativo: Quién, qué y cómo aprende.
- Dominio de saberes específicos y batería de recursos metodológicos para motivar, facilitar adquisición de nuevos saberes, evaluar, autoevaluar, co-evaluar aprendizajes.
- Empleo adecuado de un modelo de planificación que especifique:
 - Aprendizajes esperados
 - Contenidos
 - Actividades genéricas
 - Criterios de Evaluación
 - Calificación

CARACTERIZACIÓN DE QUIEN APRENDE

Es un adulto con especificidades etarias, biológicas, sociales. Probablemente hace bastante tiempo que dejó las aulas y eso lo tensa. Hay en él expectativas propias de avanzar laboralmente y aportar a la institución donde trabaja. Desea causar positiva impresión en compañeros, jefes y subalternos ahora que lo ven en el rol de aprendiz. Quizá descubra que ni su vista, audición, memoria y otras habilidades cognitivas estén disminuidas respecto de su época estudiantil, por lo que el facilitador debe diseñar experiencias de aprendizaje destinadas a motivarlo, reforzando su valioso acervo experiencial. El adulto cuenta con un conjunto de experiencias y aprendizajes previos que le permiten interpretar y responder los estímulos externos y será a partir de aquellos saberes previos que construirá los nuevos, validando, rectificando, complementando o desechando lo dominado por él.

Para ello el adulto debe ser acompañado en el proceso de darse cuenta de su personal estilo de aprendizaje para que lo active como procedimiento seguro que está siempre a su disposición. Complementariamente, podrá desplegar otros recursos que enriquezcan sus posibilidades de aprender.

En la capacitación, la persona se verá enfrentada a desechar o desaprender aquellas estrategias, técnicas o recursos que ya no son funcionales a las nuevas demandas de productividad. No es aquel un paso fácil pues, algunas personas viven como íntimo despojo la constatación de que sus saberes construidos durante tanto tiempo han perdido parcial o completamente su pertinencia en la faena. El facilitador/a debe ser sensible a la expresión de vivencias de este tipo y generar acciones destinadas a neutralizar la desazón y poder proyectarse hacia nuevos desafíos para los cuales se le dotará de las herramientas necesarias.

QUÉ SE APRENDE EN LA CAPACITACIÓN

En esta opción curricular el aprendizaje se estructura en torno a las Competencias. Se concibe la capacitación como empresa educativa destinada a afianzar coordinadamente las áreas cognitiva, procedimental y actitudinal. Por lo tanto, materiales y actividades de aprendizaje contendrán el tratamiento de los tres ámbitos señalados.

INTERFASES organiza los talleres de formación pedagógica para los facilitadores de la Capacitación proporcionando estrategias metodológicas para que ellos hagan de cada sesión una oportunidad en la cual cada participante elabore formas propias de autoaprendizaje, porque será permanente la necesidad de actualización tanto en competencias laborales como en otros ámbitos de su vida. Se motiva de este modo el aprendizaje permanente que produce nuevos saberes y es un modo de dignificación personal.

CÓMO SE APRENDE EN LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS

El modelo de formación por Competencias es expresión de posturas teóricas contenidas en el paradigma Socio-Cognitivo que postula con Bandura, que se aprende con otros y de otros, aunque el producto sea absolutamente personal; toma del Aprendizaje Mediado de Feuerstein, el valor de la gestión del facilitador así como la metacognición y la elaboración de estrategias propias para aprender y, finalmente, asume elementos del Aprendizaje Significativo de David Ausubel que otorga la más alta jerarquía a los saberes previos entre los factores que conducen al Aprender.

Por ello es que formación por Competencias, constantemente requiere e invoca lo ya sabido por los aprendices para, a partir de ellos, construir sólidamente lo nuevo. Este punto es particularmente importante pues permite que el adulto que aprende valide y valore su experiencia, sobre todo si el facilitador enaltece su aporte y lo incluye como útil recurso en la Capacitación. Estos basamentos teóricos se cristalizan en una estrategia metodológica de la cual señalaremos algunos aspectos.

El programa se expresa definitivamente en una planificación que diseña las actividades mediante las cuales se construirán los nuevos saberes. Entre ellas, destacan las que privilegian el Hacer y la demostración, mediante productos

concretos, de que el aprendizaje se ha producido. Son las evidencias corroborables, las que juzgadas por su grado de proximidad o lejanía con los estándares definidos indican la calidad y extensión de los aprendizajes alcanzados. En esta perspectiva, el Análisis de Casos, la Simulación, los testimonios laborales, Role playing y otras modalidades de esta índole deben caracterizar lo que se hace en el taller de Competencias.

Se deben alternar instancias de trabajo individual, en parejas y grupal. Utilizar códigos verbales, numéricos, gestuales, de imágenes y proxémicos, todos al servicio de los diversos estilos de aprendizaje de los participantes.

CÓMO SE EVALÚA EN LA CAPACITACIÓN

Para Mertens (1996), «la evaluación es la parte complementaria a la norma» y consiste en determinadas evidencias que permiten «la verificación de si se ha cumplido o no con las especificaciones establecidas». Este aserto es el que orienta el enfoque asumido y que debe ser comprendido por quien cumple el rol de facilitador en la Capacitación por Competencias.

Desde esta perspectiva, a los formadores que capacitarán se les introduce en conceptos y prácticas básicas de la evaluación. El rol atribuido tradicionalmente a esta fase del aprendizaje es rectificado en la modalidad implementada por INTERFASES, dotándolo de significados verdaderamente formativos.

Distingue entre Evaluación y Calificación. La primera informa y retroalimenta sistemáticamente durante todo el proceso de aprendizaje. Puede y debe ser ejercida desde distintas miradas: la del propio aprendiz (Autoevaluación), la de sus pares (Coevaluación) y la del facilitador (Evaluación). Todas ellas son oportunidades para dialogar y establecer logros alcanzados y aspectos que deben ser optimizados. Así entendida, la Evaluación es un quehacer permanente, constituye un valioso estímulo para aprender. El modelo de Competencias adhiere de este modo a los principios de la Evaluación Auténtica y de la Evaluación Dinámica que privilegian la oportunidad con que se debe comunicar la apreciación de lo hecho y la alta valoración de productos vinculados lo más posible con aquellos de la real vida laboral.

Confiado, luego de estas prácticas realizadas en la jornada de Capacitación, el trabajador al igual que la organización, comprende que ellas deberán continuar en

su vida laboral real. Debe valorarla y asignarle carácter de asegurador de su presente y futuro laboral, pues mientras más se evalúe su desempeño, progresivamente fortalecerá la calidad de su trabajo, acumulando evidencias observables producidas por él.

De vuelta en su trabajo sentirá que está dispuesto para las necesarias evaluaciones que la empresa instituya, con intervención de personas determinadas con antelación y utilizando pautas, estándares y procedimientos previamente conocidos. La extensión de los procesos evaluativos puede incluir la modalidad en 360º grados que completa el circuito producción/consumo, por lo tanto debe presentarse también durante la capacitación, por ejemplo en ejercicios de rol playing.

En cuanto a la Calificación de Aprendizajes –la más conocida y temida de las connotaciones evaluativas- aquella que asigna “notas” que determinan aprobación/reprobación, el facilitador/a que se prepara para guiar la Capacitación debe presentarla como parte del proceso de aprendizaje y debe despojarla de todo aquello que no sea coherente con tal propósito. La evaluación para calificar debe ser conocida por los aprendices en cuanto a lo que evaluará, tipos de ítems que contendrá, quién será su evaluador, cuándo se efectuará y qué consecuencias implicará. Las GAEC elaboradas por INTERFASES son explícitas en poner en ejecución estos criterios.

Considerando el eventual choque entre usos consuetudinarios y la propuesta de Formación por Competencias, conviene graficar la discrepancia para imaginar formas de tender los puentes adecuados entre ambas convicciones.

FORMACIÓN Y EVALUACIÓN TRADICIONAL	FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIA
Currículos orientados desde la oferta institucional.	Orientados desde la demanda del sector productivo.
Estructura rígida, programas basados en contenidos.	Contenidos y estrategia de aprendizaje en entorno flexible, basado en estándares de competencias.
Programas basados en tiempos predeterminados.	Programas flexibles, modulares, con alternativas de entradas y salidas en distintos momentos.
Se basa en el saber del docente.	Rescata el saber del trabajador/participante.
Clases magistrales, énfasis en la repetición y la memorización.	Actividad reflexiva. Trabajo en equipo.
El participante es pasivo, memoriza y repite.	El participante es activo: analiza, investiga, aporta su saber.
Utiliza escalas numéricas	Se basa en criterios de evaluación el juicio «competente» o «aún no»
Notas finales promediadas	Evaluación referenciada a criterios de desempeño previamente establecidos.
Compara el rendimiento del grupo	Es individualizada
Los evaluados no conocen las preguntas.	Los evaluados conocen las áreas que cubrirá la evaluación.
Los evaluados no participan en la fijación de objetivos de la evaluación.	Participan en la fijación de objetivos.
Se realiza en un momento del tiempo de formación.	Es un proceso planificado y coordinado entre evaluador y evaluado.
Usualmente se hace por escrito o con ejercicios prácticos simulados.	Se centra en evidencias del desempeño real en el trabajo.
El evaluador y evaluado juegan un papel pasivo usualmente como vigilante de la prueba.	El evaluador y evaluado juegan un papel activo, incluso como formador y autoevaluado.
Se basa en partes de un programa de estudios o a la finalización del mismo.	Responde a módulos y salidas flexibles.
Incluye conocimientos fuera de los programas de estudio.	Incluye criterios de evaluación que responden a desempeños estándar de perfiles laborales por competencias.
El aprendizaje evaluado en aula.	Transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo e impacto en la productividad.

Adaptado de Fletcher (1994), Mertens (1997), Gonzci (1996) .Exposición Dr. Tito Larrondo González. Universidad de Playa Ancha Valparaíso.

Autoevaluación



Competencia técnica 2 Realizar la poda

2. Ordene del 1 al 10 la secuencia de tareas que usted debe hacer para realizar la poda.



Eseuchar atentamente las pautas del día



Dejar el número de yemas que se determinan por variedad y pauta



Pasar a la planta siguiente



Dejar el número de cargadores que se determinan por pauta



Observar la planta antes de empezar a trabajar



Eliminar chupones y madera seca, cuando corresponda.



Decidir por que brazo comenzar a podar y seguir un orden



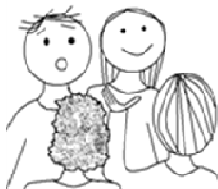
Revisar la planta terminada



Juntar los restos de poda en el lugar indicado



Elegir correctamente el/los cargadores a podar



• ¿Falta alguna tarea? ¿Cuál?

Evaluación

En evaluación	Calificación Colaborador/a	Calificación Formador/a Líder	Nota de Consenso
Describe los pasos a seguir para realizar la poda.			
Identifica las consecuencias para la productividad y calidad del vino al realizar una mala poda.			
Elije el cargador a dejar, según pauta de trabajo.			
Deja la cantidad de yemas requeridas según variedad.			
Realiza los cortes de poda según pauta de trabajo.			
Calificación total			

INTERFASES asume la complejidad del rol del facilitador en la Capacitación por Competencias, por ejemplo en la Evaluación. Lo propuesto corresponde a paradigmas distintos que aseguran mayores y mejores resultados de aprendizaje. Esto explica la necesidad de que los seleccionados para constituirse como formadores deben poseer una calificación profesional previa que les permita comprender e implementar en su gestión esta propuesta.

Concluimos esta ponencia reiterando la necesidad de resolver en términos concretos la frecuente antinomia entre quien aprende, formado en experiencias de aprendizaje más pasivas que activas, más reproductivas que propositivas, más calificadas que evaluadas y más funcionales a la escuela que a la vida, y que encuentra en la Capacitación el enfoque de Competencias que en varios sentidos es todo lo contrario a sus vivencias escolares.

Pues bien, hemos presentado cómo formar a los facilitadores para impedir que se transforme la experiencia en un limbo pedagógico, atrabiliario e inconducente para construir aprendizajes sólidos y significativos como son los exigidos por el sistema productivo a las empresas capacitadoras que contratan.

Para este propósito, la transferencia de competencias pedagógicas a los facilitadores, enriquece y otorga sentido a su gestión capacitadora.

Finalmente, compartimos algunas evidencias de que la gestión de INTERFASES /Chile ha obtenido logros importantes en su experiencia capacitadora en el modelo de Competencias, mediante la aplicación del Simapro. Dentro de este proceso, la formación pedagógica que se entrega a quienes serán facilitadores en la Capacitación constituye una parte de la propuesta general de INTERFASES y la hemos querido presentar en esta ponencia al Congreso de Competencias.




Fuente: Interfases Capacitación, evaluación de impacto en una empresa exportadora de fruta fresca 2009.



Nivel 5 - Retorno sobre la inversión



- Se aumentó el indicador de productividad de “total de cajas embaladas / jornada” de 33 a 38, un 15,5%. Debido a ello hubo un aumento de 22,1% en los sueldos (\$28.270 promedio diario U\$ 53).
- Durante el primer año las jornadas fueron 4.361, y durante el segundo, 3.025, contrayéndose en 1.336 (30,6%).
- Provocando que el gasto de mano de obra disminuyera de \$100.936.899 a \$85.518.705, lo cual se traduce en un ahorro total de \$ 15.418.194, que equivale a un 15,3 % de disminución.

Nivel 5	Instrumento
Retorno de la inversión.	Registros diversos: análisis que compara los beneficios del programa con los costos, en base a los indicadores medidos.
	

Fuente: Interfases Capacitación, evaluación de impacto en una empresa exportadora de fruta fresca 2009.

Referencias

Ausubel, D. (2004). *Psicología Educativa*. Trillas. México.

Bandura, A. (1980). *Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad*. 5ª edición. Editorial Alianza: Madrid.

Delors, J., *La educación encierra un tesoro. Informe a la unesco de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*, Santillana/Unesco, Madrid, 1996. Mertens, L. (1996).

Fernández, E. (2006). XXX. Asociación de Recursos Humanos de la Argentina, 75.

Feuerstein, R., y Rand, J. (1974). *Mediated learning experiences: an outline of the proximal ethiology for differential development of cognitive function*. International Understanding.

Gagner, R., y Briggs, L.J. (1976). *La planificación de la enseñanza: sus principios*. Trillas: México.

Mertens, L. (2007). *Formación y productividad. Guía SIMAPRO: participar – aprender – innovar – mejorar*. Cinterfor/OIT: Montevideo.

Mertens, L., Rojas B., (2009). *Simapro innova la gestión de las personas y la cultura del trabajo en Chile*. OIT: Santiago.

Morales, V. (2003). XXX. *Revista de Neopreención*, 5.

Universidad de concepción (2008). XXX. *Humana y Económica*.