



MARCO DE COMPETENCIAS



Acerca de CAWST



Upper 424 Aviation Road NE
Calgary, Alberta, T2E 8H6, Canadá
Teléfono: + 1 (403) 243-3285
Fax: + 1 (403) 243-6199
resources@cawst.org | www.cawst.org

El Centro de Tecnologías Asequibles de Agua y Saneamiento (CAWST, por su sigla en inglés) es una organización sin fines de lucro que proporciona capacitación y consultoría a organizaciones que trabajan directamente con poblaciones en países en desarrollo que carecen de acceso al agua limpia y al saneamiento básico. Una de las estrategias claves de CAWST es hacer que el conocimiento sobre el agua se vuelva conocimiento común. Esto se logra, en parte, mediante el desarrollo y la distribución gratuita de materiales educativos a fin de aumentar la disponibilidad de información para los que más lo necesitan.

Este documento es de contenido abierto y está elaborado bajo la licencia Creative Commons Atribución -Compartir Igual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0). Para ver una copia de la licencia visite: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Usted es libre de:

Compartir: Copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.



Adaptar: Editar, transformar y ampliar el material para cualquier fin, incluso comercial.

Bajo las siguientes condiciones:

Atribución: debe atribuirle a CAWST el crédito de forma apropiada, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Lo puede hacer de cualquier forma que sea razonable, pero no de una manera que sugiera que CAWST avala a su organización o el uso que le ha dado al documento. Por favor, incluya la dirección de nuestro sitio web: www.cawst.org.



Compartir Igual: si usted edita, transforma o amplía esta obra, deberá distribuir el material nuevo usando [la misma licencia](#) que la obra original.

CAWST actualizará este documento periódicamente. Por ese motivo, no recomendamos que lo almacene para descargarlo desde su sitio web.

Manténgase actualizado y obtenga:

- Las últimas actualizaciones de este documento.
- Otros talleres y recursos de capacitación relacionados.
- Ayuda sobre el uso de este documento para su trabajo.

www.cawst.org/resources



CAWST provee mentoría y asesoramiento sobre el uso de sus materiales de capacitación.

Tabla de contenidos

Acerca de CAWST	2
Glosario	4
Introducción	5
¿Qué son las competencias?	6
¿Para qué sirven las competencias?	6
Marco de competencias de CAWST	7
El proceso de las competencias	9
1. Iniciar el proceso de las competencias	9
2. Evaluar las competencias actuales	10
3. Fijar metas y comenzar a desarrollarse	11
4. Validar el progreso y los logros	13
Roles	15
ROL 1: Capacitador	15
Grupos de competencias de los capacitadores	16
ROL 2: Técnico en filtros de bioarena	17
ROL 3: Promotor comunitario de WASH	17
ROL 4: Consultor	17
ROL 5: Técnico en calidad del agua	17

Candidato: persona que usa el marco de competencias para desarrollarse profesionalmente.

Centro WET: Centro de Experiencia y Capacitación en Agua (por sus siglas en inglés). Son organizaciones con las que CAWST ha trabajado en estrecha colaboración a largo plazo para que desarrollen sus capacidades de brindar consultoría técnica, capacitación, recursos educativos y servicios de creación de redes de contacto a organizaciones no gubernamentales (ONG), grupos comunitarios y organismos públicos locales.

Coach: persona que ayuda a otra a alcanzar su potencial. No es necesario que el *coach* sea especialista en el tema.

Coaching: proceso que apunta a mejorar el desempeño personal mediante la evaluación objetiva y la observación, lo cual aumenta la conciencia sobre uno mismo y los demás. Implica escuchar con atención, impulsar a otros a actuar, establecer criterios de rendición de cuentas y hacer un seguimiento.

Competencia: una habilidad o destreza. También se refiere a la capacidad de hacer algo.

Desarrollo de capacidades: proceso de crecimiento y desarrollo por el cual los individuos, las organizaciones y las sociedades son capaces de incorporar, mejorar y mantener sus habilidades y conocimientos.

Desarrollo profesional: aprendizaje formal o informal orientado a satisfacer necesidades laborales y objetivos futuros.

Marco: estructura fundamental en la que se apoya un sistema. El marco de competencias de CAWST distingue tres niveles de competencias y muestra cómo ayudar a los usuarios a evaluarlas y desarrollarlas.

Mentor: consejero que trabaja en estrecha colaboración con otra persona para guiarla en el proceso de aprendizaje y desarrollo. Un mentor suele ser un experto en el tema.

Mentoría: proceso que consiste en guiar desde la experiencia propia o compartir la experiencia ganada en un área específica o en el desarrollo profesional. Se usa para ayudar a que una persona se desarrolle como persona y profesional.

Potencial: lo que una persona es capaz de hacer.

Progresión del aprendizaje: secuenciación intencional de las expectativas de aprendizaje a lo largo de los distintos niveles de maestría. Es el camino que los alumnos recorren a medida que mejoran sus conocimientos y habilidades.

Rúbrica: herramienta de puntuación usada en educación que comunica las expectativas a los alumnos y describe a grandes rasgos los criterios de evaluación.

Sesión de comentarios finales: reunión que se hace después de una capacitación o actividad laboral donde los miembros reflexionan sobre su experiencia, comentan lo que salió bien e identifican oportunidades para mejorar. Las sesiones de comentarios finales pueden mejorar el grado de comprensión que tiene el personal sobre los desafíos y las prioridades.

Validar: corroborar y confirmar que un individuo tiene una competencia específica.

WASH: agua, saneamiento e higiene (por sus siglas en inglés).

Introducción

El marco de competencias de CAWST ha sido diseñado para satisfacer las necesidades específicas de desarrollo profesional de nuestros socios y los Centros de Experiencia y Capacitación en Agua (Centros WET). Además, sirve como referencia para individuos y organizaciones que desean conocer más sobre la forma en la que CAWST acompaña el crecimiento de los profesionales de WASH.

Desde 2008, hemos usado las competencias para desarrollar las habilidades del personal de nuestra organización y de muchos otros profesionales que trabajan en los Centros WET. El proceso ha sido sumamente motivador para las personas que buscan desarrollarse como profesionales, ya que les brinda metas claras y un proceso estructurado para alcanzarlas.

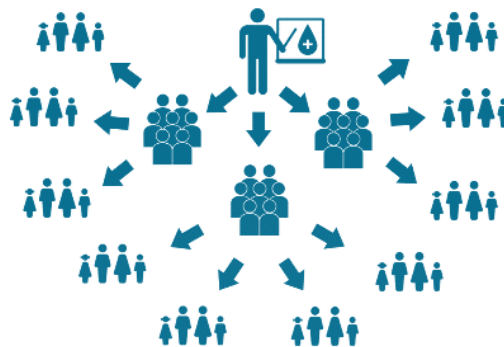
Con el paso del tiempo, el marco de competencias de WASH se ha transformado, a medida que fuimos comprendiendo mejor el mecanismo empleado para apoyar y monitorear el desarrollo profesional de los individuos. Comenzamos por crear un proceso que evaluara las habilidades de los técnicos del filtro de bioarena y monitoreamos el progreso que lograban con la ayuda brindada por nosotros. Tras identificar que el proceso era eficaz, creamos perfiles similares para los técnicos de análisis de la calidad del agua, los capacitadores, los consultores y los promotores comunitarios de WASH.

A medida que el proceso fue ganando popularidad y cosechando éxitos, más organizaciones se enteraron de nuestra labor y comenzaron a interesarse por cómo llevarla a cabo o adaptarla a su contexto. También empezamos a interesarnos por entender de qué manera podíamos transferir la evaluación de competencias a los Centros WET. Para expandir el proceso, nos dimos cuenta de que necesitábamos:

- Describir el proceso con más claridad.
- Desarrollar herramientas de evaluación más objetivas.
- Orientar mejor a las personas sobre cómo se pueden desarrollar las habilidades y los conocimientos de cada una de las competencias.

En consecuencia, elaboramos este marco de competencias. En la actualidad, nuestras herramientas de evaluación están estructuradas como rúbricas, a fin de permitir que los validadores y los candidatos evalúen las competencias de manera más objetiva. Este nuevo formato refleja con mayor precisión los distintos niveles de maestría que un candidato puede demostrar para diferentes competencias. Asimismo, el marco ahora incluye actividades de desarrollo de competencias para cada rol, con el objetivo de orientar claramente a los candidatos sobre cómo mejorar sus conocimientos y habilidades. Esperamos que estas herramientas reflejen el propósito del marco: el desarrollo profesional continuo de los individuos, en lugar de la validación periódica de las competencias.

Si usted es un candidato que participa del proceso de competencias, lo alentamos a que use esta guía para aprender más sobre el proceso. Si usted es un individuo o una organización que quiere saber más sobre la



forma en la que CAWST desarrolla las habilidades de los profesionales, lo alentamos a que use y adapte este proceso y otras formas asociadas para satisfacer sus necesidades.

¿Qué son las competencias?

Por "competencia" se entiende la habilidad que tenemos para hacer algo de manera satisfactoria o eficiente. Las competencias son las habilidades necesarias para ejecutar tareas específicas y demostrar conocimientos determinados. Pueden ser generales y transmisibles, por ejemplo: "participar en sesiones de comentarios con colegas". También pueden estar relacionadas con un tema técnico y un contexto específico, por ejemplo: "describir el método usado para reparar rajaduras, fugas y fallas en el concreto".

¿Para qué sirven las competencias?

Las personas atraviesan distintos momentos de aprendizaje a lo largo de la vida. Dicho aprendizaje puede ocurrir en un ámbito formal, como las escuelas y las universidades. Sin embargo, a menudo también se da en el trabajo, en el hogar y en las actividades cotidianas. A medida que este aprendizaje continuo tiene lugar, las personas mejoran, piensan y actúan de distinta manera. Para una organización que intenta cumplir su misión y visión, promover el aprendizaje y el desarrollo de las capacidades de su gente —directivos, empleados y voluntarios— puede ser fundamental para lograr el impacto a largo plazo deseado.

Básicamente, las competencias les sirven a los individuos y las organizaciones para:

1. Evaluar el desempeño laboral y contrastarlo con estándares definidos.
2. Identificar áreas potenciales de desarrollo profesional para mejorar el desempeño general.

A menudo, estas dos funciones se complementan; sin embargo, es posible que algunas organizaciones den prioridad a una de ellas. El énfasis de un marco de competencias particular influirá en los componentes que requiera, así como en los recursos humanos necesarios para facilitar su uso. Un beneficio importante de usar marcos de competencias es que permite que los usuarios controlen la velocidad a la que aprenden y se desarrollan. Cuando una persona es capaz de demostrar que tiene una competencia específica, un mentor o un supervisor puede validarla. Asimismo, si una persona ya tiene competencias específicas, puede pedir que se acrediten de inmediato y centrarse en desarrollar otras áreas.

El marco de CAWST usa competencias conductuales y competencias basadas en tareas, junto con componentes relativos a los conocimientos. En CAWST, creemos que para que el aprendizaje sea valioso, los conocimientos y la práctica deben darse en contexto y de manera integrada. La combinación de práctica y conocimientos está pensada para promover el desarrollo de habilidades técnicas específicas de un contexto determinado, así como para posibilitar que haya pensamiento crítico, reflexión, comunicación, intercambio de conocimientos y liderazgo.

Un marco de competencias que trata a los alumnos holísticamente contribuye con sus metas personales, sociales y profesionales. Así, se ayuda a que las personas alcancen su máximo potencial en el rol que ocupan y se fomentan habilidades que pueden ponerse en práctica en otros ámbitos del trabajo y la vida.

Marco de competencias de CAWST

El marco de CAWST tiene diversos roles que las personas pueden desempeñar. Cada rol tiene un conjunto propio de competencias y niveles, que describe a grandes rasgos los conocimientos y los hábitos previstos para lograr un desempeño eficaz. A continuación, el diagrama ilustra los roles que conforman el marco de competencias de CAWST. En la sección "Roles", que figura al final de este documento, se dan detalles sobre estos cinco roles.



Roles en azul: CAWST trabajará para desarrollarlos directamente con sus socios y Centros WET. Brindamos *coaching* y mentoría individual a capacitadores y consultores en los Centros WET y en las organizaciones asociadas. Suele ser un proceso de desarrollo profesional de varios años.

Roles en gris: CAWST ayuda a los capacitadores y los consultores para que adquieran conocimientos temáticos especializados en estas áreas. CAWST no brinda *coaching* ni mentoría a largo plazo a técnicos ni promotores de WASH en estos roles; sin embargo, alentamos a las organizaciones a que usen nuestro marco para ayudar a que las personas que tienen esos roles se desarrollen profesionalmente.

Para cada uno de los roles del marco de competencias, hemos incluido:

- Conocimientos y hábitos previstos para cada nivel de competencia.
- La progresión de un nivel de competencia al otro.
- Actividades sugeridas para cada competencia, a fin de promover el desarrollo profesional continuo.

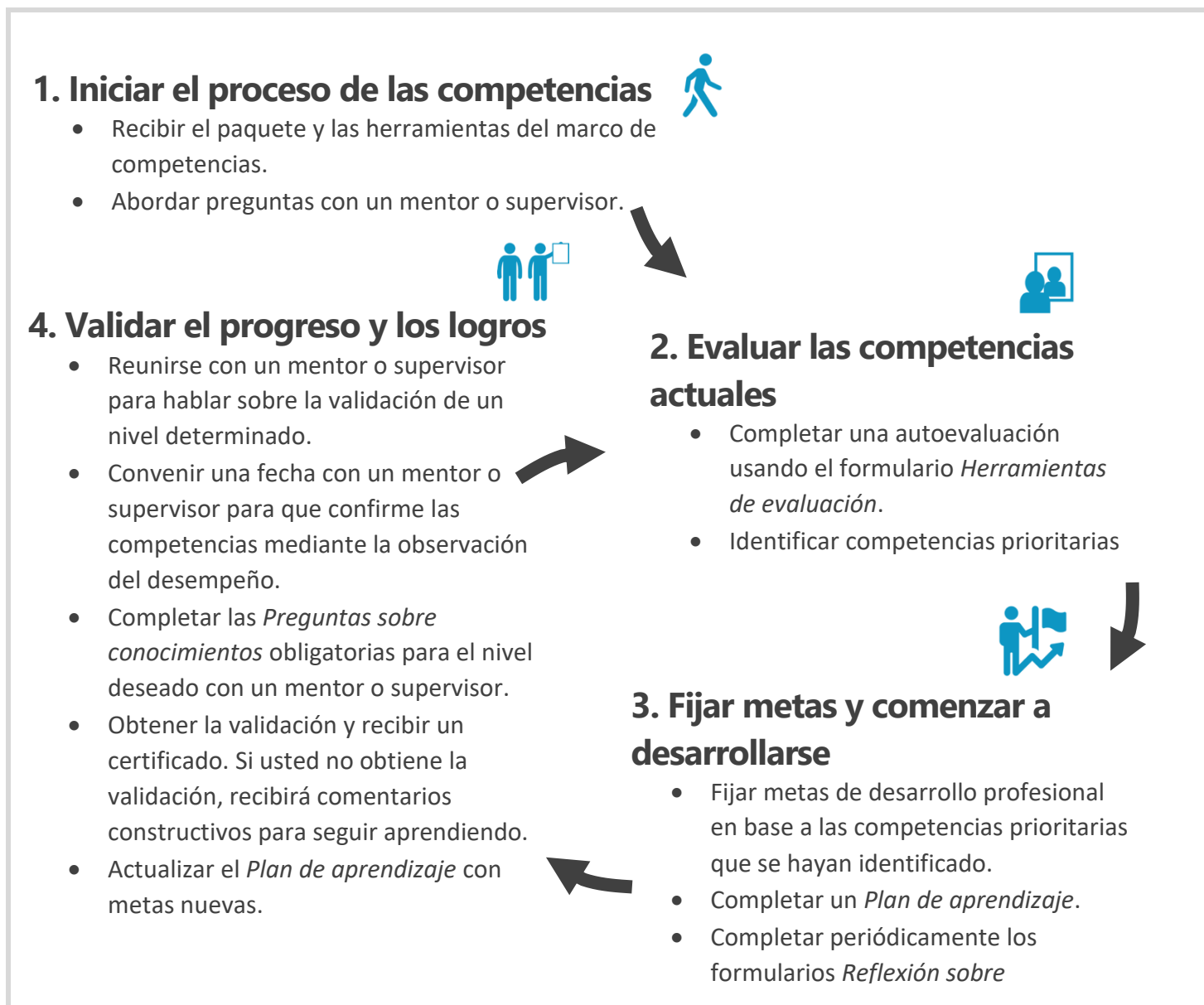
La organización de las competencias no representa el orden en el cual deberían adquirirse. Una persona puede trabajar en ellas en cualquier orden y puede trabajar en distintas competencias de todos los distintos niveles al mismo tiempo. Las personas pueden elegir en qué competencias trabajar, en base a una autoevaluación del nivel actual de competencia o de sus prioridades laborales. Si bien el proceso de CAWST identifica competencias específicas, nuestra visión es desarrollar al máximo el potencial que tienen los individuos para actuar, crecer y lograr cambios duraderos en la comunidad.

En la próxima sección de este documento (denominada "El proceso de las competencias"), se dan detalles sobre el proceso de cuatro etapas de CAWST relativo a las competencias. Es importante para los candidatos y los validadores porque describe las herramientas que se usan y los pasos que se deben seguir.

La última sección de este documento (denominada "Roles") está organizada en función de roles específicos, p. ej.: capacitador o consultor. Brinda información sobre qué se incluye en los grupos de competencias de cada rol.

El proceso de las competencias

El proceso de cuatro etapas de CAWST relativo a las competencias ayuda a las personas a crecer en la progresión del aprendizaje. A medida que las personas se sienten más confiadas e incrementan sus habilidades, comienzan a dominar competencias nuevas. El proceso de las competencias es circular, para representar el desarrollo profesional continuo. En esta sección del documento, se detallan las formas específicas por utilizar en cada etapa del proceso de las competencias.



1. Iniciar el proceso de las competencias

La primera etapa del proceso de las competencias está destinada a que los candidatos lean el marco, formulen preguntas a un mentor o supervisor y accedan a participar en el proceso.

2. Evaluar las competencias actuales

Después de acceder a participar en el proceso, los candidatos pueden pasar a la segunda etapa, donde se evalúan sus competencias. La herramienta *Evaluación de competencias* (Formulario I) ayuda a que las personas completen este paso. Los formularios de evaluación usan una rúbrica para estructurar los distintos niveles de competencias (véase la rúbrica de ejemplo a continuación). Una rúbrica es una guía de puntuación que usa generalmente en educación para comunicar las expectativas a los alumnos y que brinda una base para la evaluación, la reflexión y la fijación de metas. En la siguiente tabla, se detallan los componentes típicos de una rúbrica empleada para la evaluación de competencias. Los tipos exactos pueden variar en función del rol con el que se trabaje, p. ej.: capacitador o consultor.

Ejemplo de rúbrica usada para la evaluación de competencias

Esta sección enumerará un grupo de competencias específicas		
Básico Esta sección describe un nivel básico de competencia.	Intermedio Esta sección describe un nivel intermedio de competencia.	Avanzado Esta sección describe un nivel avanzado de competencia.
Las competencias que se verifican por medio de la observación no tienen ninguna marca.		
Las competencias que se verifican por medio de preguntas están marcadas con el símbolo de un libro que se muestra a continuación. 📖		

Hay distintas maneras en las que los candidatos pueden demostrar que tienen diversas competencias. Pueden dar pruebas de que son competentes por estos medios:

- **Observación:** las competencias se muestran en el trabajo, con un video grabado, o durante un ejercicio o simulación con colegas.
- **Preguntas sobre conocimientos:** diálogo en persona con el candidato donde este explica determinados contenidos y el validador evalúa los conocimientos relevantes.
- **Formularios de autorreflexión:** relleno periódico de registros de experiencias, formularios de evaluación entre pares o planes de aprendizaje.

A medida que los candidatos leen cada competencia, deberían pensar en las habilidades y los conocimientos que pueden demostrar. Pueden evaluar sus habilidades actuales contrastándolas con las competencias descritas y posteriormente decidir si las habilidades que tienen en esa área coinciden con los criterios detallados. Si están satisfechos y pueden comprobar que tienen esas competencias haciendo una demostración o respondiendo preguntas, deberían marcar la competencia como completa. Un mentor o supervisor ayudará a repasar las competencias y las validará. Una vez que los candidatos hayan completado

todas las competencias enumeradas en uno de los tres niveles, recibirán el certificado del nivel correspondiente que representa el logro alcanzado.

3. Fijar metas y comenzar a desarrollarse

La tercera etapa del proceso de competencias comienza con la fijación de metas para desarrollarse. En base a los resultados de la evaluación, los candidatos habrán identificado sus puntos fuertes y las áreas que pueden mejorar. Los formularios *Plan de aprendizaje* y *Actividades para el desarrollo de competencias* ayudarán a los candidatos a fijar metas y continuar transitando el camino del aprendizaje de un rol seleccionado.

Planes de aprendizaje (Formulario II)

En los *Planes de aprendizaje*, los candidatos:

- Identificarán sus objetivos de aprendizaje en base a la evaluación de las competencias.
- Identificarán la experiencia que necesitan para lograr esos objetivos.
- Describirán qué tipo de apoyo necesitan.

Para ayudar a los candidatos a decidir qué experiencia y apoyo necesitan para los *Planes de aprendizaje*, el formulario *Actividades para el desarrollo de competencias* da sugerencias.

Name:
Date:

Form III: Learning Plan

This learning plan will help you to plan and guide your professional development of specific competencies. Refer to the "Developing Your Competencies" forms for suggested development activities to include here, and update your learning plan regularly as you achieve your goals.

What competency do I want to improve?	What activities will I do to improve this competency?	What support is required?
Goal 1		
Goal 2		
Goal 3		

Notes:

CAWST 1 | page

Actividades para el desarrollo de competencias (Formulario III)


A medida que los candidatos completan los *Planes de aprendizaje*, pueden remitirse a las *Actividades para el desarrollo de competencias* que sean relevantes para el rol elegido. Este documento los ayudará a seleccionar actividades para desarrollarse profesionalmente. Las listas combinan sugerencias prácticas y académicas. No son listas exhaustivas, por lo cual alentamos a los candidatos a que agreguen otras actividades a las listas y a sus *Planes de aprendizaje*.

Con el formulario *Actividades para el desarrollo de competencias*, los candidatos:

- Repasarán las actividades sugeridas en base a las necesidades y prioridades que tienen para desarrollar sus competencias.
- Seleccionarán actividades específicas para desarrollar competencias prioritarias.
- Incluirán las actividades seleccionadas en sus *Planes de aprendizaje*.

Form II: Developing Your Competencies

This tool describes ways in which you can work to improve specific competencies. The suggested activities are a starting place for trainers looking to improve their competencies, and are not exhaustive. You should seek out additional resources and opportunities to continue your own professional development. Some suggested activities are more practical, while others are more academic. You may wish to check off the different development activities you have tried as a way of tracking your progress, and add others to expand the list over time.

Professional Practice 

1 Accuracy of information

Suggested development activities:

- Before presenting, make a list of questions which might arise and think of answers to them
- Report information as accurately as you are able
- Practice slowing down. Sometimes people make mistakes when they are rushed
- Admit when you do not know something
- Read the participant and trainer manuals to ensure understanding of training topics
- Read references from *Trainer Essentials* to increase your depth of knowledge on specific content areas
- Seek out books, papers, and journal articles on related content and spend time reviewing them
- Subscribe to emails from the WASH, health, and education sectors and stay up-to-date on new developments and trends
- Other:

2 Relationship building

Suggested development activities:

- Attend conferences, workshops hosted by other organizations, and look for opportunities to network
- Reach out to participants during breaks and at lunch
- Make a point to ask participants about their goals and challenges on their projects or programs
- Find shared interests or objectives with participants
- Maintain on-going dialogue with previous workshop participants and clients
- Find a mentor and ask them to help you with your professional development goals
- Other:

CAWST

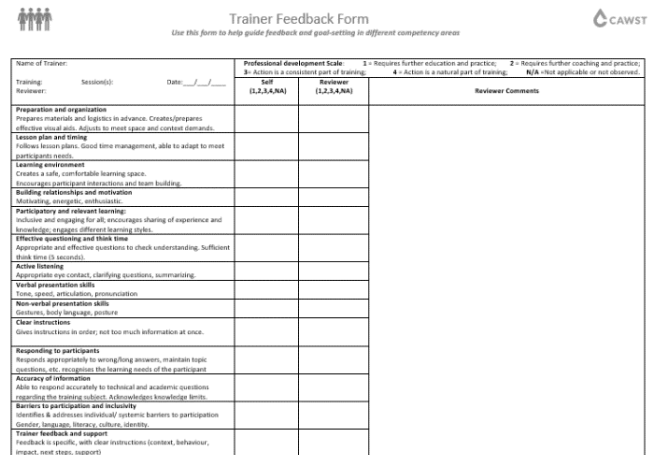
Formularios de comentarios entre pares (Formulario IV)

Estos formularios ayudan a los candidatos a hacer y recibir comentarios. También promueven una cultura en la que las personas aprenden entre sí. Los formularios detallan áreas de competencia específicas de cada rol y son una herramienta de evaluación rápida e informal. Pueden usarse individualmente o en grupo.

Los candidatos solicitan a un par, un grupo de pares o un supervisor que los observen desempeñarse en el rol elegido y hagan comentarios. Los *Formularios de comentarios entre pares* les dan a los pares o los supervisores un resumen general de las competencias necesarias y una forma de hacer anotaciones rápidas para debatir posteriormente.

En los *Formularios de comentarios entre pares*, los pares o el supervisor del candidato:

- Registrarán las áreas de competencia observadas y las clasificarán en función de la escala de desarrollo.
- Harán comentarios u observaciones específicos sobre el candidato.
- Compartirán los comentarios con el candidato y le harán recomendaciones.



Trainer Feedback Form
Use this form to help guide feedback and goal-setting in different competency areas

CAWST

Name of Trainer: Training: _____ Reviewer: _____	Professional development Scale		Reviewer Comments
	Self (1,2,3,4,NA)	Reviewer (1,2,3,4,NA)	
Preparation and organization Prepares materials and logistics in advance. Creates programs. Effective visual aids. Adapts to meet space and content demands.			
Lesson plan and timing Follows lesson plans. Good time management, able to adapt to most participant needs.			
Learning environment Creates a safe, comfortable learning space. Encourages participant interaction and team building.			
Building relationships and motivation Motivating, energetic, enthusiastic.			
Participatory and relevant learning Inclusive and engaging for all, encourages sharing of experience and knowledge, engages different learning styles.			
Effective questioning and think time Appropriate and effective questions to check understanding. Sufficient think time (3 seconds).			
Active listening Appropriate eye contact, clarifying questions, summarizing.			
Verbal presentation skills Tone, speed, articulation, pronunciation.			
Non-verbal presentation skills Gestures, body language, posture.			
Clear instructions Gives instructions in order, not too much information at once.			
Responding to participants Responds appropriately to wrong/long answers, maintains open questions, etc. recognizes the learning needs of the participant.			
Accuracy of information Able to respond accurately to technical and academic questions regarding the training subject. Acknowledges knowledge limits.			
Barriers to participation and inclusivity Identifies & addresses individual/ systemic barriers to participation (gender, language, literacy, culture, identity).			
Trainer feedback and support Feedback is specific, with clear instructions (context, behaviour, impact, next steps, support).			

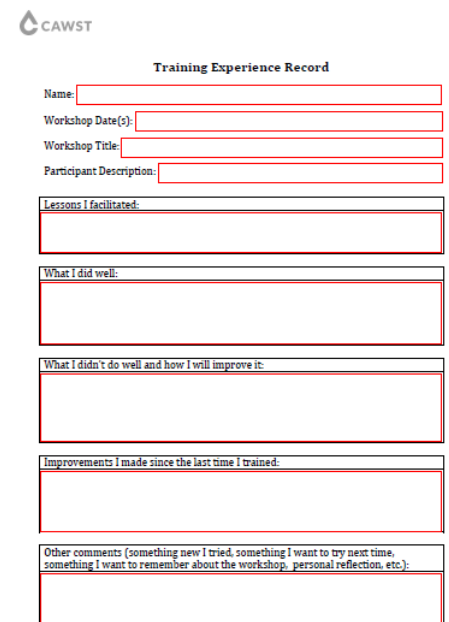
Los comentarios de estos formularios pueden formar parte de las sesiones de comentarios finales que se realizan al terminar una actividad o ser parte de una práctica de desarrollo profesional continuo. Los candidatos deberían recibir los comentarios con la mente abierta, en lugar de reaccionar a la defensiva, e incorporar las recomendaciones más importantes a su *Plan de aprendizaje*.

Registros de experiencias (Formulario V)

Estos registros son formularios de autorreflexión y monitoreo que varían según el rol. Los candidatos los usarán para registrar información o reflexiones sobre las actividades que realicen. El uso periódico de los *Registros de experiencias* puede ayudar a las personas a mejorar sus prácticas, hacer un seguimiento de datos y monitorear el progreso alcanzado.

Si bien los *Registros de experiencias* específicos varían, los candidatos los usarán para:

- Enumerar distintas actividades que han completado.
- Describir lo que hicieron bien.
- Describir lo que podrían haber hecho mejor.
- Explicar el avance logrado a través del tiempo.



CAWST

Training Experience Record

Name:

Workshop Date(s):

Workshop Title:

Participant Description:

Lessons I facilitated:

What I did well:

What I didn't do well and how I will improve it:

Improvements I made since the last time I trained:

Other comments (something new I tried, something I want to try next time, something I want to remember about the workshop, personal reflection, etc.):

Formularios de reflexión audiovisual (Formulario VI)

Estos formularios se usan en distintas situaciones, según el rol. Por ejemplo: los capacitadores pueden usar estos formularios para reflexionar sobre cómo mejorar o pueden grabarse para validar competencias específicas cuando no es posible que haya un observador en directo.

Para usar los *Formularios de reflexión audiovisual*, los candidatos:

- Impartirán sesiones de capacitación, actividades o un taller.
- Grabarán un video de la sesión de práctica.
- Reflexionarán sobre dicha sesión de práctica y escribirán lo observado y lo aprendido.
- Enviarán el video para validar sus competencias, si así lo desearan.

The image shows a digital form titled "Trainer Video Reflection" from CAWST. The form is divided into several sections: "Workshop" with fields for Title, Date, and Location; "Participants" with fields for Number of participants (men and women), Level of education (a dropdown menu currently showing "Post-secondary education"), and Familiarity with topic (a dropdown menu currently showing "Very familiar"); and two numbered questions: "1. What did you do to prepare for teaching this lesson?" and "2. Did you adapt the lesson from the original? If so, how?". Each question has a large rectangular text area for the response.

4. Validar el progreso y los logros

La cuarta etapa del proceso de competencias es pedir la validación de las competencias ya adquiridas y, si pueden demostrarse, confirmar la validación y continuar con otras metas de desarrollo. Para contribuir con el proceso, un validador de competencias (un mentor o un supervisor) debería remitirse a los resultados de la evaluación del candidato y las áreas de competencia prioritarias.

Observación

Un validador precisa observar las competencias de un candidato para verificarlas. Para eso, un validador puede remitirse a la rúbrica de evaluación del candidato, observar la manera en la que actúa y decidir junto a este cuáles de las competencias descriptas tiene. Hay distintas maneras en las que los candidatos pueden demostrar sus competencias.

Se pueden observar las competencias de los candidatos:

- Mientras ejecutan una tarea relativa a dichas competencias en el trabajo.
- Con un video grabado donde se muestren dichas competencias.
- Durante un ejercicio o simulación.

Preguntas sobre conocimientos o teoría

Las competencias basadas en conocimientos o teoría (señaladas con el símbolo de un libro 📖) deben validarse mediante un debate con un mentor o supervisor. En el marco, cada competencia relativa al conocimiento corresponde a una pregunta específica, que los validadores usarán para evaluar qué y cuánto sabe el candidato sobre un tema, y confirmar si la respuesta cumple con los criterios previstos. Para que la evaluación de los candidatos sea uniforme, los validadores usarán una guía que detalla respuestas modelo.

Formularios de autorreflexión

Los candidatos pueden usar distintos formularios de autorreflexión para crear un conjunto de archivos que demuestren sus competencias específicas. Al completar y mantener actualizados constantemente los distintos formularios (p. ej.: los *Registros de experiencias*, los *Formularios de comentarios entre pares* y los *Planes de aprendizaje*), un candidato puede recopilar una serie de pruebas que muestren que ha mejorado diversas competencias profesionales. Ese conjunto de pruebas puede usarse para validar la continuidad de las competencias, en lugar de la mera observación.

Validadores

En el marco de competencias de CAWST, los validadores suelen ser empleados de CAWST que han facilitado el proceso de competencias en Centros WET y otros socios dedicados a la capacitación. Un validador puede ser un asesor técnico internacional de CAWST o un asesor de educación y capacitación internacional de CAWST. Sin embargo, los validadores también pueden ser supervisores, gerentes o capacitadores de la organización que facilita el proceso de competencia a otros. CAWST recomienda que cualquier persona que actúe como validador obtenga la certificación de los tres niveles del marco de competencias previstos para ese rol.

Además, los validadores deberían tener:

Conocimientos sobre	Habilidades para	Cualidades, entre ellas:
<ul style="list-style-type: none">• El proceso de las competencias• Los motivos para desarrollar las competencias• Distintos métodos para evaluar las competencias y cuándo usarlos• La importancia de la autoevaluación• El comportamiento ético que debe tener un validador• Los principios de la educación para adultos• Los requisitos relativos al mantenimiento de registros• La importancia de la confidencialidad	<ul style="list-style-type: none">• Evaluar la competencia• Administrar registros• Comunicarse• Relacionarse con otras personas• Hacer comentarios eficaces• Comportarse éticamente• Completar los formularios correctamente• Dar consejos a los candidatos en una reunión• Hacer comentarios• Observar	<ul style="list-style-type: none">• Autoconciencia• Humildad• Respeto hacia los demás• Respeto por la confidencialidad• Tacto• Deseo de ayudar a los demás• Amabilidad• Trato abierto con las personas

Roles

En esta sección, se describen los cinco roles del marco de competencias de CAWST y los grupos de competencias de cada uno. Los grupos de competencias detallan habilidades, conocimientos y expectativas específicos para cada rol, que reflejan las competencias que identificamos como necesarias para ciertos roles durante el trabajo con nuestros socios y los Centros WET.



ROL 1: Capacitador

Hay cinco categorías de competencias para capacitadores: práctica profesional, metodología de capacitación, dictado de capacitaciones, inclusión y logística. Para cada categoría, CAWST ha identificado competencias específicas del nivel básico, intermedio y avanzado.



Grupos de competencias de los capacitadores

Práctica profesional

Precisión de la información
Construcción de relaciones
Desarrollo profesional

Sesiones de comentarios finales y realización de comentarios
Mentoría y *coaching*



Metodología de capacitación

Aprendizaje relevante
Educación participativa
Estilos de aprendizaje

Planificación de lecciones
Entorno de aprendizaje
Progresión del aprendizaje



Dictado de capacitaciones

Lenguaje corporal
Escucha activa
Preguntas efectivas
Instrucciones claras

Calidad de la voz
Respuesta a los participantes
Capacitar con otras personas
Manejo de grupos



Inclusión

Género
Cultura

Lengua
Barreras a la participación



Logística

Organización y preparación
Administración del tiempo

Resolución de problemas
Elaboración de informes



ROL 2: Técnico en filtros de bioarena

El rol de técnico en filtro de bioarena incluye competencias relacionadas con la construcción, la instalación y el control de calidad de los filtros de bioarena. Este rol está en proceso de actualización y estará disponible al público a fines del verano (hemisferio norte) de 2017.

ROL 3: Promotor comunitario de WASH

El rol de promotor comunitario de WASH incluye grupos de competencias fundamentales sobre conocimientos y habilidades de WASH, tratamiento del agua a nivel domiciliario, cambio de hábitos y trabajo eficaz con familias y comunidades. Este rol está en proceso de actualización y estará disponible al público en el otoño (boreal) de 2017.

ROL 4: Consultor

El rol de consultor incluye grupos de competencias sobre habilidades interpersonales y administrativas, gestión de las relaciones con los clientes, información técnica de WASH e implementación de proyectos. Este rol está en proceso de actualización y estará disponible al público en 2018.

ROL 5: Técnico en calidad del agua

El rol del técnico en calidad del agua incluye grupos de competencias relacionados con el análisis microbiológico y químico del agua, el control de calidad y el análisis. Este rol está en proceso de actualización y estará disponible al público en 2018.

Contáctese con CAWST si desea recibir más información o tiene preguntas sobre los roles mencionados.