



SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Procedimiento para Certificar Competencias Laborales

Año 2012



COLOMBIA

***SISTEMA NACIONAL DE
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO***





OIT - RECOMENDACIÓN 195 de 2004 DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y la experiencia laboral.

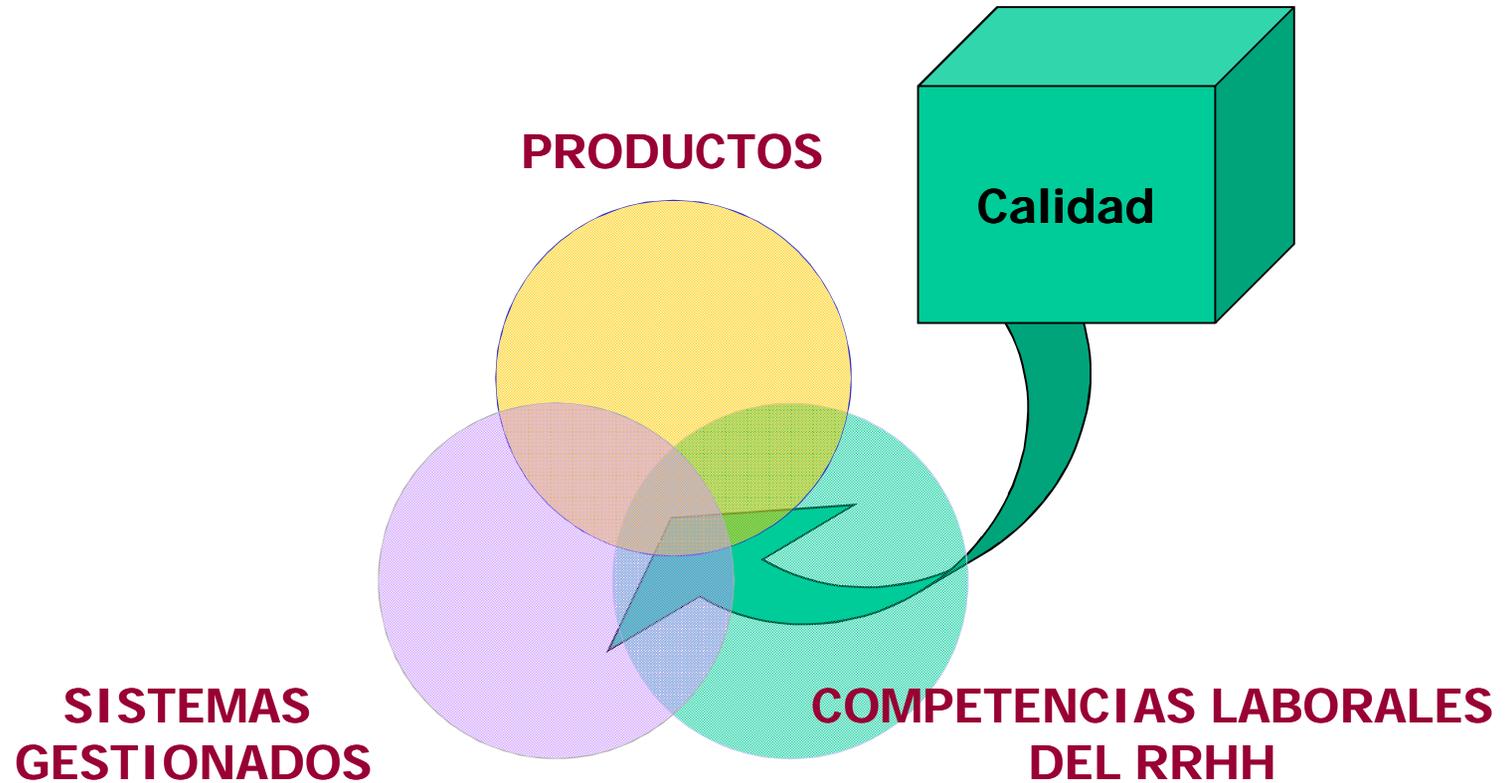
Promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo.

Adoptar buenas prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos.

Creación marco nacional cualificaciones que deberá incluir un **sistema de certificación confiable que garantice** que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por sectores, industrias, empresas e instituciones educativas.

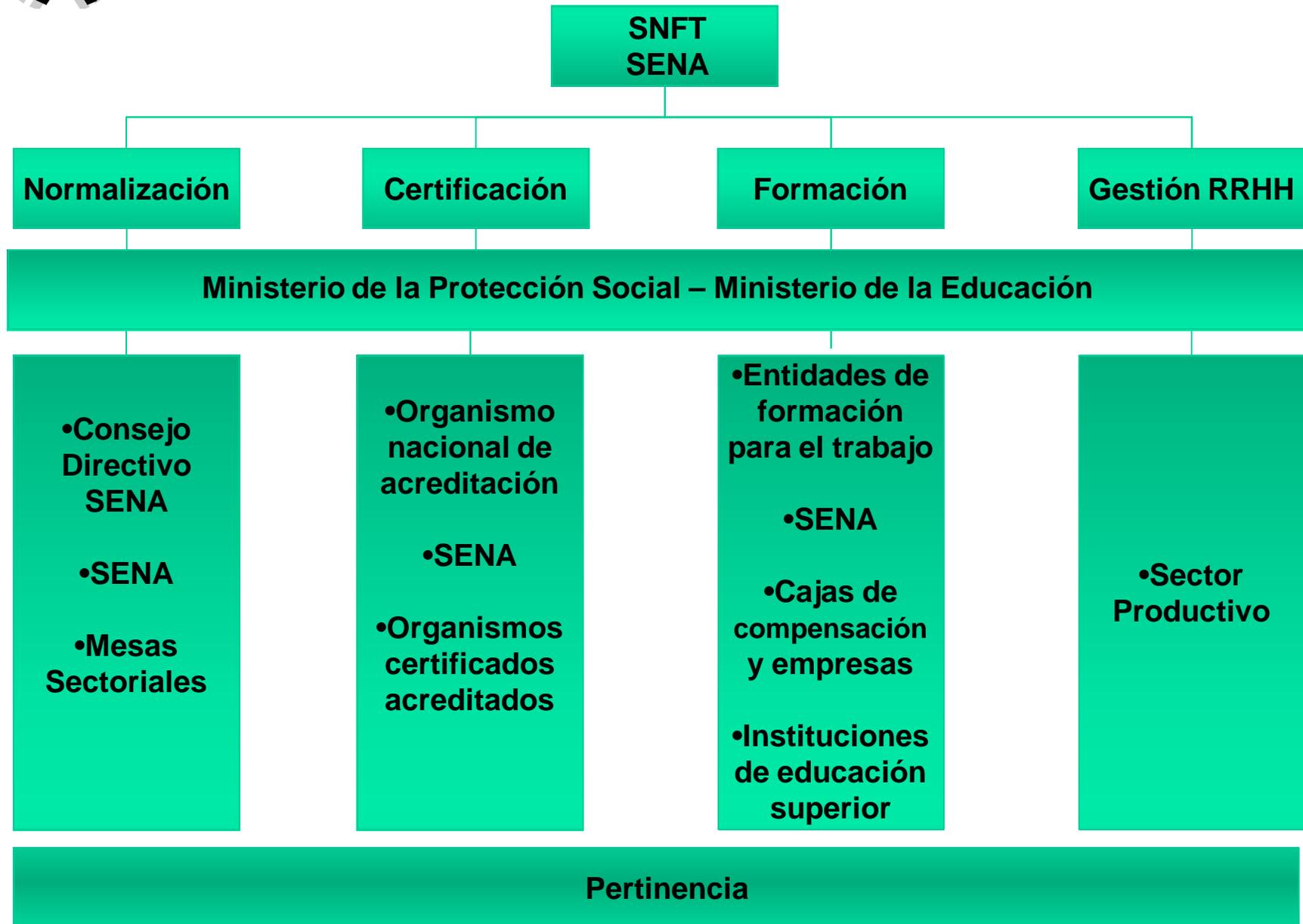


EL ENFOQUE INTEGRAL DE LA CALIDAD:





Sistema Nacional de Aprendizaje para el Trabajo - SENA





SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO: PROPÓSITO

***FORMULAR POLÍTICAS Y ESTABLECER
ESTRATEGIAS PARA PROMOVER EL
MEJORAMIENTO CONTINUO DEL RRHH
A TRAVÉS DEL SISTEMA DE
NORMALIZACIÓN Y DE CERTIFICACIÓN
DE LA COMPETENCIA LABORAL***



Competencia Laboral por definición en Colombia:

...Entendemos por **competencia**
laboral el *conjunto de*
conocimientos, habilidades,
destrezas y actitudes

verificables/evaluables, que se aplican
en el desempeño de una función
productiva



Concepto de competencia laboral

El concepto de competencia con relación al mundo del trabajo



es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento, destreza, habilidad, actitud ...



El concepto general:

Es entonces... la competencia un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas en permanente modificación

que deben ser sometidas a la **prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo y que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica**



Definiciones de Competencia:

“Son los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico”

(Revisión de la Recomendación sobre Desarrollo de los Recursos Humanos 1975 (Nº 150) Primera discusión, Ginebra 2003)

“Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes”

(NTC-ISO 9000:2008)

“Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades”

(NTC-ISO 19011:2002)

La competencia laboral proviene **de un ejercicio de aplicación de aptitudes, de habilidades, de conocimientos, de conductas, evaluables contra un estándar de referencia**

...y no de la aprobación de un currículum escolar formal

¿CÓMO NACE LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES?



Por recomendación de la OIT
(Organización Internacional del trabajo)
para todos los países del mundo.



En América Latina a través de su secretaría CINTERFOR
(Centro Interamericano para el Desarrollo del
Conocimiento en la Formación Profesional)



En Colombia por orden del Gobierno Nacional
Programa "COLOMBIA CERTIFICA" de la
Presidencia de la República
es un proceso liderado por el SENA a través del SNFT
(Sistema Nacional de Formación para el Trabajo)



SOPORTE JURÍDICO

- **DECRETO 933 de 2003**
- **DECRETO 249 de 2004**
- **CONPES 81 de 2007**
- **OTROS...**



¿PARA QUÉ LA CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL?

- **Identificar necesidades de formación/capacitación:
Establecimiento plan desarrollo competencias.**
- **Las empresas optimicen inversión direccionando planes de capacitación.**
- **Identificar situación frente al mercado laboral y orientar la búsqueda de empleo: Armonizar necesidades del empleador con las competencias que se tienen**
- **Incrementar la productividad de las organizaciones al contar con trabajadores con competencias reconocidas/ certificadas**



¿PARA QUÉ LA CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL?

- Promover el reconocimiento social y laboral de la competencia adquirida fuera del ámbito de la escuela o aprendizaje formal.
- Comprender los resultados que se esperan del trabajador.
- Promover la autonomía para la adquisición y desarrollo de competencias a lo largo de la vida.



BENEFICIOS

PARA LAS EMPRESAS	PARA LOS TRABAJADORES
Mejora el nivel de competitividad	Facilita la empleabilidad
Permite formular políticas para la gestión del talento humano	Reconoce la experiencia laboral
Identifica necesidades reales de capacitación	Ofrece objetividad en la evaluación
Flexibiliza la movilidad de los trabajadores	Permite la movilidad laboral
Permite actualizar perfiles de ingreso	Suministra mecanismos de negociación
Agiliza procesos de selección y vinculación	Permite reconocimiento Social



El Sistema de Certificación de la Competencia Laboral:

OBJETIVO:

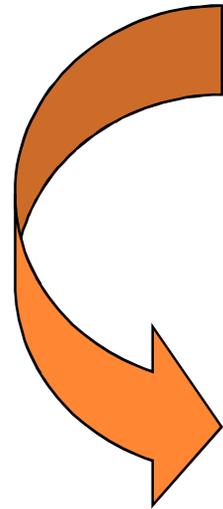
**PROMOVER PERMANENTEMENTE LA
CALIDAD DEL DESEMPEÑO
DESARROLLANDO LAS COMPETENCIAS
LABORALES QUE REQUIERE EL RRHH**

OPERA A TRAVÉS DE:

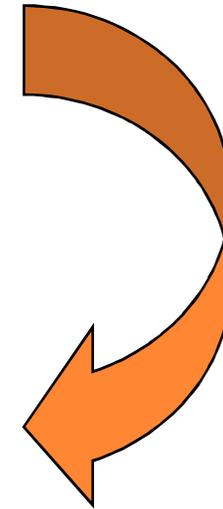
- ORGANISMOS CERTIFICADORES**
- EVALUADORES**
- AUDITORES**



EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL SE PROPONE:



***Corroborar
la competencia
en el desempeño
laboral (Evaluar)***



***Reconocer por escrito
la calidad del
desempeño (Certificar)***



Concepto de Certificación de la Competencia Laboral:

***PROCESO MEDIANTE EL CUAL
UN ORGANISMO CERTIFICADOR INVESTIDO
DE AUTORIDAD JURÍDICA,
CERTIFICA POR ESCRITO QUE UNA
PERSONA ES COMPETENTE PARA
DESEMPEÑARSE LABORALMENTE, SEGÚN
REQUISITOS ESTABLECIDOS EN UNA NCLC***



CONCEPTO DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL:

Proceso por medio del cual se recoge de una persona, evidencias de su desempeño, producto y conocimiento, con el fin de determinar si es competente, o aún no, para desempeñar una función laboral.



Certificación de la Competencia Laboral:

La evaluación de la competencia laboral se centra en el desempeño real, soportado por evidencias válidas y confiables, y no en contenidos teóricos y/o potencialidades

Evaluador



obtiene y analiza las evidencias del desempeño laboral de una persona basado en los requisitos establecidos en una NCLC



Características del proceso





Título de la Norma: Describe el estándar de una área de trabajo

Título del Elemento: Describe la contribución individual. El conjunto de Elementos conforma la Norma

CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Descripciones detalladas de la forma en que debe hacerse el trabajo ... el evaluador los utilizará para evaluar su trabajo

CONOCIMIENTOS ESENCIALES

El trabajador sabe y entiende las cosas importantes para realizar su trabajo...

RANGO DE APLICACIÓN

Situaciones en las que debe poder demostrar sus habilidades con máquinas, documentación, elementos, equipos...

EVIDENCIAS REQUERIDAS

Describe la forma en que la evidencia puede ser recogida. La estrategia para recoger las evidencias es definida en acuerdos



Cuáles son los componentes normativos de una NCL?

NORMA: Actividad Laboral	
DESCRIPCIÓN DEL ELEMENTO: Resultado laboral	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO: Calidad del Resultado	CONOCIMIENTOS ESCENCIALES: Básicos y Teóricos
RANGO DE APLICACIÓN: Ámbito, Maquinarias, Relaciones, Categorías donde debe desarrollar su competencia.	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Pruebas fácticas que debe presentar para demostrar su competencia. (de conocimiento, de desempeño, de producto)

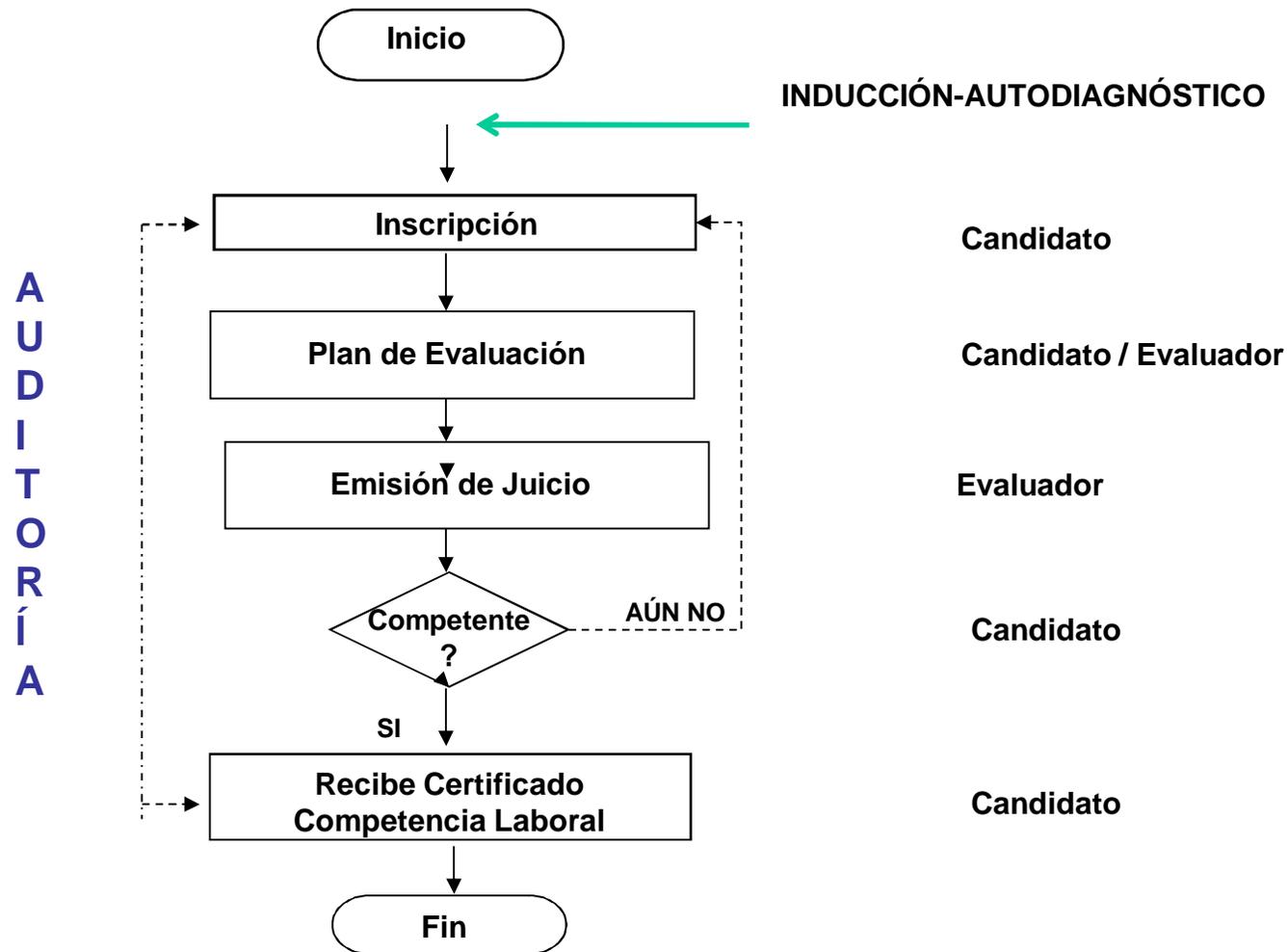


DIFERENCIAS ENTRE UN CERTIFICADO TRADICIONAL Y UN CERTIFICADO POR COMPETENCIA LABORAL

TRADICIONAL	POR COMPETENCIAS
Expedida al final de un ciclo formativo	Expedida al final de una evaluación
Basada en pruebas teóricas y prácticas en aulas y talleres didácticos	Basada en evidencias de desempeño en el ejercicio real del trabajo
Reconocimiento basado en el prestigio	Reconocimiento laboral Nacional a nivel sectorial y reconocimiento social
Se gana una vez y se conserva toda la vida	Tiene una vigencia de 5 años, pero se puede renovar si actualiza con nuevos conocimientos
No usa mecanismos de verificación externa de calidad	Centrada en estándares Utiliza mecanismos de verificación interna y externa de calidad
Baja participación de actores sociales	Alta participación de actores sociales
Utiliza escalas de puntuación	Dice si el trabajador es no competente
Usted no conoce los temas de la evaluación	Usted sabe sobre qué aspectos va a ser evaluado
Tiene un tiempo definido	Usted puede concertar
Centrada en tareas de trabajo	Centrada en competencias laborales



Proceso para certificar la competencia laboral





FASES DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN:

INDUCCIÓN-AUTODIAGNÓSTICO

- 1. INSCRIPCIÓN**
- 2. PLAN DE EVALUACIÓN Y DE PRESENTACIÓN DE EVIDENCIAS**
- 3. JUICIO DE LA COMPETENCIA LABORAL**



PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

- **Constancia/carta de la experiencia laboral**
- **Norma (S) en que se está certificando**
- **Fotocopia cédula**
- **Registro de Inscripción**
- **Registro del Plan de Evaluación y de Presentación de Evidencias**
- **Registro de Emisión de Juicio**
- **Hojas de Respuesta de Instrumentos Aplicado (Conocimiento)**
- **Solicitud/acta de aplazamiento, retiro, traslado o cancelación del proceso**
- **Carta (s) de Apelación (s) si existiese**



AUDITORÍA

PROCESO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD QUE GARANTIZA QUE LA EVALUACIÓN HA SIDO REALIZADA DE MANERA IMPARCIAL, TRANSPARENTE Y OBJETIVAMENTE, Y QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SON VÁLIDOS Y CONFIABLES



***Ver “PROCEDIMIENTO PARA AUDITAR EL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES”
DSNFT-SENA***



**NO ES LO
MISMO...**

