

La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación

Fernando Vargas Zúñiga (Coord.)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015

Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Vargas, Fernando (Coord.)

La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2015. 176p.

ISBN: 978-92-9088-264-0

CERTIFICACIÓN/COMPETENCIAS/CALIFICACIÓN/CUALIFICACIÓN/DIÁLOGO SOCIAL/EMPLEO/FORMACIÓN PROFESIONAL/POLÍTICAS DE EMPLEO/POLÍTICAS DE FORMACIÓN/

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los productos digitales pueden obtenerse en las principales librerías y plataformas de distribución digital, o pidiéndolas directamente a: ilo@turpin-distribution.com. Para mayor información visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o contacte a: ilopubs@ilo.org

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones de OIT/Cinterfor también pueden obtenerse en el Centro, Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. Tel. 2 9020557 o por correo electrónico a: oitcinterfor@ilo.org.

Sitio web: www.oitcinterfor.org

Diseño: Diego López Brandón

Impreso en Uruguay

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Índice

1.	Introducción	9
2.	La certificación de competencias en Argentina: la experiencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	15
2.1	Marco general e institucional que favorece la articulación de las acciones de certificación y de formación basadas en competencias	15
2.2	La certificación de competencias en Argentina	18
2.3	Descripción del proceso seguido para la certificación	23
2.4	Algunas conclusiones y desafíos del sistema de certificación	27
3.	La experiencia del IERIC en la industria de la construcción. Argentina	35
3.1	Introducción	35
3.2	Un poco de historia. Antecedentes de la certificación de competencias	37
3.3	El sistema de certificación de competencias en la construcción. Marco legal	41
3.4	Resultados, efectos e impactos del sistema de certificación	48
3.5	Estudios de casos relevados por el observatorio	49
3.6	Algunas conclusiones y desafíos del sistema de certificación de competencias en la industria de la construcción de Argentina	55
4.	El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. La experiencia de ChileValora	61
4.1	Introducción	61
4.2	La certificación de competencias en el país	62
4.3	Descripción del proceso seguido para la certificación	71
4.4	Principales avances y desafíos del Sistema de Certificación de Competencias Laborales en Chile	86
5.	La experiencia de Colombia: una perspectiva de empleabilidad, productividad y competitividad para la paz. SENA	95
5.1	Introducción	95
5.2	Antecedentes generales de la certificación de competencias en Colombia. Sistema de Certificación de Competencias Laborales	95
5.3	Descripción general del proceso de certificación	99
5.4	Experiencias exitosas y resultados del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales	104
5.5	Desafíos de la evaluación de competencias laborales en Colombia	108

6.	El Sistema de Certificación del INA. Costa Rica	113
6.1	Introducción.....	113
6.2	La certificación de competencias laborales en el país	114
6.3	Descripción del proceso para la certificación de competencias laborales.....	118
6.4	Conclusiones y desafíos del Sistema de Certificación de Competencias Laborales.....	121
7.	La certificación de competencias en El Salvador. INSAFORP	129
7.1	Marco legal, políticas públicas que apoyan la certificación y descripción del Sistema de Certificación.....	129
7.2	Descripción del proceso para la certificación	131
7.3	Algunas conclusiones y desafíos del sistema de certificación	133
8.	La certificación de competencias en México. CONOCER	137
8.1	Marco legal, políticas públicas que apoyen la certificación y descripción del Sistema de Certificación.....	137
8.2	Descripción del proceso seguido para la certificación	146
8.3	Algunas conclusiones y desafíos del sistema de certificación	150
9.	La experiencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Uruguay	163
9.1	Introducción.....	163
9.2	La certificación de competencias en Uruguay	164
9.3	Descripción del proceso para la certificación de competencias laborales.....	166
9.4	Algunas consideraciones y desafíos.....	170

1 Introducción

1. Introducción

“Me falta la preparación señor. ¿Y qué puede hacer un pobre hombre sin preparación?”

Podría presentarse como autodidacta, producto de su propio y digno esfuerzo; no es ninguna vergüenza, antes la sociedad se enorgullece de sus autodidactas”

Historia del Cerco de Lisboa

José Saramago

En pocos ámbitos dentro del amplio espectro que cubre el desarrollo de las competencias de las personas se ha tenido una acción y un acuerdo tan explícito, como en la necesidad de reconocer y certificar las competencias sin importar como fueron adquiridas.

Desde los años 80 en la región se sentían las demandas para establecer procesos que permitieran evaluar y reconocer las competencias, adquiridas durante la vida laboral o por su propia cuenta y no en un ambiente educativo o formativo.

La certificación fue asociada en sus inicios a una vía para complementar la formación en sí misma, al permitir que se identificaran las capacidades ya demostradas en un perfil y se formara solamente en las partes o módulos que aún no fuesen aprobados en las evaluaciones. Este enfoque pronto pasó a representar un concepto de valorización de las ocupaciones y desde finales del siglo XX a ser considerado parte del camino ininterrumpido de la formación a lo largo de la vida.

La OIT ha estado impulsando desde siempre, no solo la formación y el desarrollo de competencias, sino también los procesos de reconocimiento de aprendizajes previos. La definición adoptada por OIT/Cinterfor en un proyecto desarrollado en ese entonces, entendía la certificación como el “reconocimiento formal de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores independientemente de la forma como hayan sido adquiridas”. La Recomendación 195 (2004) exhortó a “adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal”.

Más recientemente en la discusión recurrente sobre empleo, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) recomendó que la política de empleo incluyese políticas sobre el reconocimiento de

competencias¹. A ello se suma el informe sobre transición de la economía informal a la formal en el que la CIT² reconoce que es necesario desarrollar instituciones y mecanismos que evalúen las habilidades y competencias adquiridas por los trabajadores de modo que puedan ser validadas y reconocidas mediante la certificación.

Se puede entonces identificar una doble dimensión en la certificación. De una parte su innegable papel como instrumento de reconocimiento de capacidades y competencias y, de otra, su potencial como facilitador del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En cuanto a la primera, se ha avanzado mucho en la identificación de perfiles de competencia y su normalización. Por esta razón, el reconocimiento que el certificado representa, abre muchas veces la opción de empleo y mejoramiento de ingresos para el trabajador. Pero también, y no menos importante, genera una mejor calidad en el desempeño que incide en variables de productividad del trabajo y competitividad de las empresas.

El bajo nivel de educación y de desarrollo de competencias que es típico en la economía informal suele generar lo que muchos han llamado la “herencia” del primer empleo, una suerte de círculo vicioso de baja productividad, bajos salarios y malas condiciones de trabajo que atrapa a los trabajadores del sector informal una vez inician su experiencia y tiende a hacerlos permanecer en la informalidad. Como una forma de solución, la disposición de mecanismos de certificación de los aprendizajes previos es muy útil, no tanto como filtro de selección, sino como motor de promoción y motivación para adquirir nuevas competencias.

De eso trata la filosofía de la formación a lo largo de la vida y es en ese punto en el que los sistemas de certificación están facilitando nuevas formas de acceso a los certificados y las cualificaciones formales. Es notable que en estudios y recomendaciones de organismos como Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional (CEDEFOP) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) entre otros, se insta a los países a disponer de mecanismos de reconocimiento de los aprendizajes previos y su certificación.

La visión que OIT/Cinterfor tiene sobre esta práctica en muchas de las instituciones de formación es la de su integración a mediano plazo con la oferta formativa y con la oferta de la educación formal. En este sentido es de gran ayuda la tendencia hacia el diseño e implementación de marcos de cualificaciones. Los marcos facilitan la comprensión de los distintos niveles y descripciones de las ocupaciones así como la movilidad y equivalencia entre distintos niveles. A más largo plazo, la homologación de certificaciones –como ya está ocurriendo en una experiencia entre Argentina y Chile en la Construcción- facilitará que aprender a lo largo de la vida sea independiente del país en el que se resida.

No son pocos los desafíos que enfrentar por los países para alcanzar esa visión; no obstante el aprendizaje compartido, las experiencias y las lecciones aprendidas que OIT/Cinterfor ha obtenido

1 Políticas de empleo para una recuperación y un desarrollo sostenibles. Una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo. CIT, OIT. Ginebra. 2014

2 La transición de la economía informal a la economía formal. Reporte V (1). CIT, OIT. Ginebra. 2014.

gracias al trabajo de los técnicos y a la voluntad de los directores de las experiencias de certificación que acá se presentan, son un ejemplo de gestión de conocimiento que esperamos sea útil para continuar mejorando los sistemas de certificación de competencia en la región.

Enrique Deibe
Director OIT/Cinterfor

2

La certificación de competencias en
Argentina: la experiencia del Ministerio de
Trabajo, Empleo y Seguridad Social

2. La certificación de competencias en Argentina: la experiencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social³

2.1 Marco general e institucional que favorece la articulación de las acciones de certificación y de formación basadas en competencias

La gestión de gobierno, iniciada en mayo de 2003 en Argentina, instaura una nueva etapa en la vida democrática del país, donde se privilegia al Estado como promotor de las políticas públicas. Se inicia una gestión de gobierno que reconoce la gravedad de la crisis social que atravesó nuestro país, al mismo tiempo que coloca la generación de empleo, en el marco del trabajo decente, en el centro de sus políticas, para favorecer así los procesos de inclusión social ascendente.

De esta manera se propuso:

- Promover la jerarquización del empleo como fundamento de las políticas públicas. Para ello se coloca nuevamente el trabajo como eje vertebrador de la construcción ciudadana de la sociedad argentina.
- Generar un patrón de crecimiento económico con inclusión, orientado a la producción nacional y al empleo y sustentado en un conjunto de políticas macroeconómicas, sociales y laborales.
- Impulsar una política destinada a la recuperación de los salarios, seriamente erosionados por la convertibilidad, la devaluación y la posterior inflación de comienzos del 2002, a través del fortalecimiento de las instituciones del trabajo: de la convocatoria a la negociación colectiva en forma anual y de la constitución del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. La convicción de que sin una política de ingresos redistributiva es imposible —ética y económicamente— avanzar en la recuperación lleva al gobierno a elevar el valor del salario mínimo vital—inmóvil por una década— en el marco de ese ámbito tripartito.

En la experiencia llevada a cabo por la Argentina, en el marco de este contexto político, los procesos de certificación de competencias laborales forman un pilar fundamental para las políticas de activación de empleo impulsadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación desde el año 2003 a la fecha. Este contexto, que propone crecimiento económico con inclusión social, es el marco más favorable para el desarrollo de los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias. Así como su integración a un conjunto de acciones que van desde el diseño de cursos, la formación docente, el equipamiento, el desarrollo de material didáctico y, por supuesto, la generación

3 Elaborado por M. Susana Barasatian; Carmen Lemos Ibarra; Pablo Granovsky; y Mónica G. Sladogna.

e institucionalización de espacios vinculados al diálogo social de actores como los Consejos Sectoriales Tripartitos de Certificación de Competencias Laborales y Formación Continua⁴.

Este conjunto de acciones coordinadas también son la expresión de la manera en la cual Argentina buscó hacer operativas algunas de las definiciones propuestas por la Recomendación.º 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos, elaborada en el año 2004 por la Organización Internacional del Trabajo, acerca de:

- a) el aprendizaje permanente: engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar competencias y cualificaciones;
- b) las competencias: abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer, que se dominan y se aplican en un contexto específico;
- c) las cualificaciones: designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, y
- d) la empleabilidad: se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación presentadas con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, a progresar en la empresa o al cambiar de empleo y a adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

De esta forma, el diseño de las políticas de formación y certificación de competencias tuvieron como horizonte cumplir con las finalidades propuestas por la mencionada Resolución n.º 195, en términos de:

- a) facilitar el aprendizaje permanente y la empleabilidad, e implementar políticas destinadas a crear empleos en el marco del trabajo decente y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
- b) atender por igual los objetivos económicos y sociales, a fin de favorecer, al mismo tiempo, el crecimiento económico con la inclusión social, y garantizar una justa distribución del conocimiento productivo;
- c) conceder gran importancia a la innovación y a la competitividad por su impronta en la generación de empleo, pero también en los nuevos enfoques en materia de educación y formación para satisfacer la demanda de nuevas competencias;
- d) responder al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica, y ofrecer oportunidades de reconocimiento de los aprendizajes, de formación de calidad y de registro de trabajadores certificados, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía formal;

⁴ Para mayor detalle acerca de este proceso de institucionalización y de ampliación de la participación democrática de actores en el marco del diálogo social vinculado a la formación continua, véase Sebastián Etchemendy (2011). *El Diálogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010*. Estado, Sindicatos y Empresarios en Perspectiva Comparada, y B. Cappelletti y J. Marx (2013). *Diálogo Social. Institucionalizado en la Formación Profesional*.

- e) fomentar y mantener las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional;
- f) favorecer la participación de los interlocutores sociales, en el desarrollo de una estrategia nacional de formación, y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa a través de la creación de los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales;
- g) elaborar políticas sociales de apoyo y crear un entorno económico de incentivos que alienten tanto a las empresas a invertir en educación y formación como a las personas a desarrollar sus competencias;
- h) desarrollar un marco nacional de cualificaciones que facilite los procesos de sistematización de acciones, que brinde señales claras a las empresas y las oficinas de empleo, que oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y que facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas;
- i) fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y el acceso a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas, según se definan en cada país (tales como jóvenes, personas poco cualificadas, personas con discapacidad, migrantes, trabajadores de edad, miembros de las comunidades originarias, grupos étnicos minoritarios, personas en situación de encierro y personas socialmente excluidas), así como de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal, del sector rural y de los trabajadores independientes.

El desarrollo de estos procesos y su ordenamiento favorecen la generación del Plan de Formación Continua⁵, que instituye el Sistema Nacional de Formación Continua con el fin de constituir un marco institucional ordenador e integrador de los servicios de formación profesional, a partir de referenciales que identifiquen su calidad y pertinencia, y de establecer criterios, procedimientos y estándares para el reconocimiento de las competencias, saberes y experiencias laborales.

Coordinado por el Ministerio de Trabajo, este Sistema permite ordenar, en el marco del diálogo social de actores del capital y el trabajo expresados en los mencionados Consejos Sectoriales, el conjunto de actividades de formación y evaluación de trabajadores, de fortalecimiento de las instituciones de formación, de formación docente, de desarrollo de diseños curriculares y materiales didácticos, así como el registro de los organismos sectoriales de certificación de competencias laborales enmarcados al interior de las políticas de empleo.

5 Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 434, del 25 de abril de 2011.

2.2 La certificación de competencias en Argentina

Cabe mencionar que los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias que lleva a cabo la Secretaría de Empleo tuvieron su origen en el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales 2002-2005 Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo Multilateral de Inversiones. Este programa se concentró en cuatro sectores de actividad (Gráficos, Metalmecánico, Pasteleros y Mecánica automotriz)⁶, y realizó la experiencia piloto que permitió el desarrollo de los instrumentos metodológicos y los procedimientos vinculados a ellos.

Este antecedente permitió avanzar de manera acelerada en la implementación de los procedimientos específicos, ganando el tiempo de aprendizaje institucional vinculado al desarrollo de técnicas, métodos, procedimientos e instrumentos. Es decir, el mencionado Programa sentó las bases para la creación de un Sistema de Certificación de Competencias Laborales, en la medida que desde el Estado se expresó la voluntad política de garantizar su implementación en el marco de las políticas activas de empleo.

De esta manera, el MTEySS promovió fuertemente la estrategia de formación contribuyendo a la mejora de las condiciones de empleabilidad de los ciudadanos que buscaban trabajo y al reconocimiento de la experiencia laboral que favorecía en elevar el nivel de la calidad del empleo de los ocupados. Al mismo tiempo las políticas económicas consolidaban la generación de una matriz productiva diversificada que favoreció la generación de empleo y posibilitó la jerarquización y valoración del oficio como elemento constitutivo de la identidad del trabajador.

Este proceso de aprendizaje institucional que favoreció transformar un programa en política permitió que resultados de las políticas de formación continua y certificación de competencias alcanzaran en el período 2004/2014 a 1.769.676 personas para lo cual se implementaron 2.653.757 acciones de formación. En tanto que, en el tema de evaluación y certificación de competencias en el período 2004/2014, fueron normalizados 400 roles laboral, evaluadas 118.111 personas, de las cuales 117.803 fueron certificadas, para lo cual se realizaron 161.249 evaluaciones. El propio proceso de la certificación de competencias exigió la formación de 1500 evaluadores y la conformación de 47 Organismos Sectoriales de Certificación (OSC), cuyas funciones e importancia se ponen de relieve más adelante. Del total de 32 sectores de actividad que han promovido la elaboración de normas y la evaluación de competencias de sus trabajadores, se destacan por el mayor número de evaluaciones: la construcción, la mecánica del automotor, las aguas sanitarias, el sector Forestal.

En los años transcurridos desde el 2003, se buscó impulsar los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales al mismo tiempo que coordinar y articular con los procesos de formación profesional vinculados a los sectores de actividad.

Esta amplitud de resultados no solo alcanzó a las personas, sino también a los actores de representación del capital y del trabajo. Involucró a 258 organizaciones empresariales, 1300 empresas, 135 organizaciones sindicales, 112 organizaciones sociales y 43 organismos estatales.

⁶ En el marco de las políticas llevadas a cabo por la Secretaría también se pueden mencionar como antecedentes las experiencias que provienen del Subgrupo de Trabajo Nº 10 del MERCOSUR, del Programa de Fortalecimiento Institucional para la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos, del Programa de Talleres Ocupacionales, del Programa Consejos de Formación Profesional.

2.2.1 El proceso de institucionalización de la certificación de competencias laborales

La Secretaría de Empleo crea por la Resolución N° 397/2004 en el ámbito de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, la Unidad Técnica de Registro y Certificación de Competencias Laborales que tiene como objetivos:

- a) Registrar normas, instituciones de capacitación, entes evaluadores y personas certificadas y diseñar los respectivos procedimientos.
- b) Auditar y emitir dictámenes técnicos para la certificación de competencias laborales a cargo de la Secretaría.
- c) Desarrollar acciones dirigidas al mejoramiento de la calidad de la formación e implementar mecanismos técnicos de apoyo al fortalecimiento de las capacidades de las instituciones de formación profesional.

Esta Resolución sienta las bases que permiten que el programa gane sustentabilidad y se transforme en parte de una política pública, ya que genera un marco institucional al interior de la Secretaría que permite, al mismo tiempo, unificar los procedimientos vinculados a la normalización, evaluación y certificación de competencias e implementar procesos de la calidad de gestión de las instituciones de formación.

De esta manera se inicia un proceso de coordinación y sistematización de acciones donde convergen los procesos de formación y certificación de competencias laborales. Tales acciones son definidas en términos de:

- a) Definir el marco conceptual, la metodología de identificación, el desarrollo y la validación sectorial de las normas de competencia.
- b) Formular criterios y emitir dictámenes técnicos para la certificación basada en normas de competencia.
- c) Organizar y mantener actualizados los registros de los entes evaluadores, de las personas certificadas y de las unidades de competencia validadas sectorialmente, y diseñar un mecanismo de consulta de público acceso.
- d) Establecer las informaciones que deben constar en el certificado extendido a cada evaluado de manera de transparentar el nivel y alcance de las competencias certificadas y su posible transferibilidad a otros ámbitos laborales.
- e) Diseñar estándares de calidad de los procesos de formación profesional.
- f) Asistir técnicamente a las instituciones públicas y privadas en material de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, así como también a las áreas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que lo requieran.

- g) Diseñar instrumentos operativos, procedimientos, sistemas de información, y todo otro insumo técnico vinculado con el mejoramiento de la calidad de los procesos y capacidades institucionales en materia de formación profesional.
- h) Asistir a la Dirección Nacional de Orientación y Formación profesional en los ámbitos institucionales de participación del MERCOSUR en temáticas tendientes a la articulación del reconocimiento de certificaciones basadas en competencias laborales de los Estados Partes.

Esta resolución y la evaluación positiva del impacto en el marco del diálogo social de actores y de los resultados alcanzados por la Unidad Técnica de Registro y Certificación de Competencias Laborales favorecieron la incorporación en el nomenclador de Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en la Secretaría de Empleo y al interior de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional y la creación de la Dirección de Fortalecimiento Institucional.

Por esa razón, a partir de 2006, la Dirección de Fortalecimiento Institucional (DFI) es la responsable de coordinar y desarrollar diversas áreas que, desde funciones y actividades específicas vinculadas con el diálogo social de actores, contribuyeron al desarrollo de un Sistema Nacional de Formación Continua. Asimismo, contribuyeron a la creación de la Unidad Técnica de Certificación de Competencias Laborales, al fortalecimiento de las funciones del Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE), a la constitución de la Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica para las instituciones de formación. Todo lo anterior con miras a promocionar los procesos de evaluación y mejora continuas que permitan alcanzar la certificación de calidad de su gestión y desarrollar áreas específicas para el trabajo con Organizaciones Sociales y con el acceso territorial de poblaciones de alto nivel de vulnerabilidad social.

De esta forma, se fue institucionalizando un ámbito que buscará articular y coordinar los diversos procesos y actividades tendientes a la construcción de un Sistema nacional de Formación Continua. Para tal fin se construyó, como instrumento favorecedor de esta articulación, la Matriz de Calificaciones⁷.

A partir de este desarrollo normativo, se pueden mencionar las siguientes Resoluciones ministeriales, que buscaron transparentar al mismo tiempo que darle institucionalidad y sustento al conjunto de acciones desarrolladas en el marco de la formación y certificación de competencias laborales:

La Resolución MTEySS N° 1204 de noviembre de 2011 crea la Línea de Fortalecimiento Institucional y Certificación de Calidad para promover y extender la oferta de servicios de calidad en material de formación profesional y orientación laboral. Para ello, esta línea tiene por objetivos la precalificación, el

7 Se puede mencionar como antecedente la participación en actividades internacionales vinculadas al desarrollo del Marco de Calificaciones:

- El Programa de Formación sobre: Marcos Nacionales de Cualificaciones Profesionales por Competencias y su articulación con la gestión de recursos humanos por competencias en las organizaciones. EUROSOCIAL–Sector Empleo/ OIT/Centro Internacional de Formación. Santiago de Chile, Chile, del 21 al 24 de octubre de 2008.
- La International Conference European Parliament: The European Qualifications Framework linking to a Globalised World. Bruselas, Bélgica, del 29 al 30 de enero de 2009.
- La Segunda Reunión Técnica OIT/Centro Internacional de Formación Profesional para la validación de la guía para el desarrollo e implementación de Marcos Nacionales de Cualificaciones por Competencias y su articulación con la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Cartagena de Indias, Colombia, del 28 al 31 de Julio de 2009.

desarrollo de planes de mejora y la certificación de calidad de gestión de las instituciones de formación sobre la base de un Referencial de Calidad de la Gestión de las Instituciones. Además promueve los procesos de formación de docentes con base en el encuadre de la formación de competencias laborales, y la generación de diseños curriculares y el desarrollo de material didáctico, especialmente orientados al adulto que trabaja.

La Resolución MTEySS N° 1471 de noviembre 2011 crea la Línea de Certificación Sectorial para normalizar, formar, evaluar y certificar las competencias laborales de trabajadores y trabajadoras de acuerdo con los requerimientos y demandas de los distintos sectores de la actividad económica. Esta resolución promueve la creación, fortalecimiento y consolidación de los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales, al generar un espacio institucional específico del diálogo social, para abordar la temática del empleo y la formación.

La Resolución MTEySS N° 1495 de noviembre 2011 crea la Línea de Competencias Básicas para promover la incorporación de trabajadoras y trabajadores afectados por problemáticas de empleo en acciones formativas que les permitan adquirir y certificar conocimientos y competencias laborales básicas necesarias para acceder a un empleo de calidad, para mejorar su situación laboral o para desarrollar su proyecto formativo profesional. Esta línea establece el primer escalón formativo para el acceso al empleo de calidad con el objetivo de sentar las bases para el desarrollo de un itinerario formativo que se desenvuelva a lo largo de la vida de quienes trabajan.

La Resolución MTEySS N° 1496 de noviembre 2011 crea los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales. Estos son concebidos como espacios institucionales del diálogo social; están orientados al diseño y a la planificación de las políticas sectoriales en materia de formación profesional y al análisis de las estrategias que permitan y promuevan las mejores condiciones de higiene y seguridad laboral de los trabajadores de los sectores de actividad que los conforman, la erradicación del trabajo infantil, la remoción de las barreras para trabajadoras y trabajadores con discapacidad y el combate al trabajo no registrado.

Por último, en el año 2011, se presenta el Plan Estratégico de Formación Continua, Innovación y Empleo Argentina 2020, cuyos objetivos son el articular las acciones de formación con los planes estratégicos impulsados por diversos organismos del Gobierno Nacional (Industria, Economía, Turismo, Innovación Productiva, Ciencia y Tecnología, entre otros). Este Plan propone como metas para el 2020:

- Capacitar a 3.000.000 de trabajadores y trabajadoras.
- Potenciar y articular las políticas educativas y formativas en el territorio, a fin de lograr que el 50% de los municipios del país cuenten con instituciones fortalecidas en el marco del Plan.
- Conformar Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales en 50 sectores de actividad.
- Identificar y monitorear los grupos con especiales barreras para el ingreso al mercado de trabajo.

- Profundizar la política formativa destinada a jóvenes entre 18 y 24 años a través de la alfabetización digital; y promover el desarrollo de empleos de calidad y de la formación e innovación en las cadenas productivas impulsadas por el Plan Estratégico 2020.
- Avanzar en la institucionalización del SNFC a través de la sanción de una ley de Formación Continua.
- Profundizar la articulación institucional entre distintos ámbitos y organismos del Estado para potenciar el desarrollo económico con equidad.

En la actualidad, el Ministerio ha abordado el desafío de presentar un Proyecto de Ley de Formación Continua y Empleo que tiene entre sus objetivos:

- garantizar la distribución del conocimiento productivo como factor de inclusión social;
- promover la formación y la actualización de las competencias profesionales de los trabajadores y trabajadoras durante toda su vida;
- generar oportunidades de inclusión social y laboral para las y los jóvenes a través de acciones integradas que les permitan aumentar sus posibilidades de inserción en empleos de calidad;
- consolidar el rol institucional de la Red de Servicios de Empleo con el objeto de implementar actividades de intermediación, fomento y promoción del empleo;
- instituir un seguro de capacitación y empleo de base no contributiva como parte de una estrategia de apoyo a las trabajadoras y trabajadores desocupados;
- promover el diálogo social como fuente de creación y legitimación de las políticas de empleo y formación profesional;
- implementar las políticas activas de empleo con un enfoque territorial y sectorial;
- incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas de empleo;
- remover los obstáculos que dificulten la inserción laboral de los grupos y sectores sociales más vulnerables en relación con el empleo;
- promover la coordinación de las políticas activas de empleo en los distintos niveles de la Administración Pública Nacional;
- contribuir al desarrollo de políticas públicas destinadas a formalizar el empleo de los trabajadores que se desempeñan en el sector informal de la economía y en empleos no registrados con el fin de expandir la protección social y mejorar la calidad y productividad del trabajo.

Este marco jurídico pretende generar el Instituto Nacional de Formación Continua dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, cuya finalidad es coordinar el conjunto de acciones que, en el marco del diálogo social de actores, permitan desarrollar los procesos de normalización, formación y certificación de competencias laborales así como los procedimientos de fortalecimiento de la gestión de calidad de las instituciones de formación que necesitan los trabajadores y trabajadoras de Argentina.

2.3 Descripción del proceso seguido para la certificación

2.3.1 Información, divulgación y reclutamiento de candidatos

El Diálogo Social de Actores ha sido el marco general para la instalación de los procesos de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la Argentina. La convocatoria a sindicatos e instituciones empresariales para una participación activa en el desarrollo y establecimiento de los diversos dispositivos del sistema resultó fundamental para los avances logrados. Esto fue posible dado un extenso trabajo de colaboración previa entre los actores mencionados y este Ministerio en relación a la formación profesional de los trabajadores.

La descripción de los roles profesionales existentes en un mercado laboral con nuevos requerimientos, así como la de las modificaciones de los viejos oficios debido a los cambios tecnológicos, se constituyó en una herramienta ventajosa para el reconocimiento público de las competencias de los trabajadores y también para la mejora de la competitividad en empresas que necesitaban posicionarse en el desarrollo industrial de los últimos años. Del mismo modo, posibilitó el desarrollo de Diseños Curriculares que permitieron la unificación de los contenidos y cargas horarias para la formación de los roles profesionales, pues ordenó una oferta formativa para los trabajadores, que anteriormente brindaba contenidos y carga horaria distinta para un mismo oficio según los parámetros de la jurisdicción educativa que la implementara. Esto permitió la creación de un marco de cualificaciones para una oferta formativa adecuada tecnológicamente, transparente, más equitativa para los trabajadores de todo el país y confiable para los empresarios que incorporan trabajadores a su dotación.

El Componente de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección de Fortalecimiento Institucional (DFI), es el área que brinda la asistencia técnica en todos los procesos requeridos para el establecimiento del sistema en los distintos sectores de actividad. Desde la difusión, sensibilización de los actores representativos para su participación, hasta la finalización del proceso con el registro de los trabajadores en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE) y la entrega pública de los certificados a los trabajadores.

La asistencia técnica del Componente de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CNENCL) para la difusión de la información sobre el sistema se realiza a través de reuniones con los actores, en eventos convocados para tal fin. Cuando los procesos avanzan en términos de resultados, son los Consejos Sectoriales Tripartitos el ámbito donde se transparenta su evolución e impacto.

Las reuniones primeras con los actores involucrados en los procesos de certificación están trazadas según el grado de institucionalidad previa de los participantes. En estas reuniones se afianzan los procesos de institucionalización a través de la conformación del Organismo Sectorial Certificador (OSC) donde están representados trabajadores y empresarios, ya sea a través de sus propias instituciones o a través de entidades designadas por ambos para ser sus representantes en las actividades propias de todo el sistema⁸.

8 En algunos casos son otras entidades las seleccionadas para llevar adelante los procesos operativos. Universidades y fundaciones, relacionadas con los actores sectoriales por diversos vínculos, son elegidas para delegar en ellas el desarrollo del trabajo técnico y de campo. En estos casos la asistencia técnica se brinda a todas las instituciones, tanto para el OSC designado como para los actores sectoriales que deben resguardar y avalar el trabajo del Organismo.

En estas reuniones se presentan las líneas de trabajo, la descripción de los roles laborales críticos del sector, la formación de evaluadores competentes y el desarrollo de las instancias de evaluación y certificación de trabajadores. El rol significativo del MTEySS es el de articular y promover los consensos necesarios para desarrollar estos acuerdos. Para ello, establece parámetros claros de transparencia y participación de todos los involucrados y la transferencia metodológica para la implementación de los mecanismos necesarios de cada una de las instancias.

En paralelo de la conformación del OSC, se asiste para el desarrollo de un mapa ocupacional actualizado del sector, para la identificación de los roles críticos para su normalización, para el desarrollo de las Normas, para la formación de los evaluadores y para el procedimiento de evaluación y para la certificación de trabajadores específicamente. Este proceso se concreta en una propuesta a desarrollar por los actores —en el marco de la Resolución N° 247 del MTEySS, reglamentaria de la Resolución MTEySS N° 147, mencionada en el punto anterior— que reglamenta el trabajo, el financiamiento de las acciones y permite el registro de todos estos resultados y productos de sistema en el REGICE.

Así, la validez del certificado de competencia otorgado al trabajador está dada por la participación de los actores representativos del sector, sindicatos y empresarios, una metodología análoga, transferida por el Ministerio, a todos los sectores participantes por el Componente. Por último, un dato que no es menor, pero que usualmente no aparece mencionado en la bibliografía sobre esta temática, es la importancia que tiene el proceso de registro en el Ministerio de Trabajo (como organismo supra-sectorial y que otorga validez nacional y habilita el reconocimiento bi-nacional y regional de estos procesos) de las instituciones, las normas de competencia laboral, los evaluadores y los trabajadores evaluados y certificados.

Cabe destacar que en Argentina se verifica una importante participación sindical en los procesos de normalización y certificación, como resultado de una histórica trayectoria de estos actores en la formación de los trabajadores. Esto ha sido de suma importancia para la confianza de los trabajadores en el sistema. De la misma forma, los procedimientos de calidad asociados a los procesos de producción o servicios, así como los requisitos para la exportación de productos, promueven la participación y el aval del certificado por parte de los empresarios. Este sistema permite así el beneficio de todos los participantes, con el aporte técnico y financiero del MTEySS, y el impacto en la mejora de la calificación de los trabajadores, la creación de puestos de trabajo adecuados a la tecnología vigente y la mayor competitividad de las empresas, principalmente promoviendo los sectores estratégicos definidos nacionalmente.

Instituciones, actores del sistema y procedimientos

El Organismo Sectorial de Certificación (OSC) es el encargado de implementar todo el proceso, con la asistencia técnica del Componente de Normalización, Evaluación y Certificación y con el financiamiento del MTEySS. A partir de la propuesta de trabajo, se definen los perfiles técnicos de quienes integran el Organismo Sectorial de Certificación (OSC), los normalizadores que van a ser formados para el desarrollo de las Normas y los evaluadores.

Como se dijo más arriba, la transparencia del proceso es clave en el reconocimiento y confianza en todo el sistema. Los evaluadores son una pieza clave para el desarrollo de un proceso de certificación transparente y confiable, la asistencia del Componente en la selección y en la formación de estos evaluadores es fundamental. El evaluador es quien interactúa directamente con los trabajadores, quien entra en la empresa en el mismo proceso de producción y quien deja consignada la competencia del trabajador o la brecha existente para que la adquiera, además de ser quien orienta en la formación requerida. Es el nexo entre los trabajadores, los empresarios y el OSC; por consiguiente, su formación y el monitoreo de su desempeño es fundamental para conocer no solo los resultados alcanzados, sino también los impactos sobre trabajadores y empresas.

Las características del trabajo operativo de los evaluadores son definidas por el OSC, de acuerdo con el equipo de trabajo. En algunos casos, el evaluador trabaja con bastante autonomía, “abriendo” las empresas para todo el proceso y en otros casos llega luego de que un representante del OSC acuerda con los directivos de la empresa el proceso de evaluación. En cuanto mayor institucionalidad tiene el Organismo Certificador, mayor es la diversificación de roles. Pero siempre es el evaluador la cara visible del OSC; por lo tanto, es nodal la formación que recibe y la experiencia que tiene dentro del sector, este último es un punto excluyente para ser seleccionado. Los parámetros de selección están determinados por el MTEySS, y los candidatos a evaluadores son consensuados con los OSC.

En el marco del dispositivo de certificación, el evaluador también funge como garante de la calidad del proceso y de la validez del certificado. De esta forma, se plantea la relación del evaluador con los otros componentes del dispositivo, con la norma —en tanto permite la identificación de desempeños, criterios, etcétera— o con el certificado, en tanto el evaluador garantiza su calidad y valor.

2.3.2 Proceso de evaluación de los candidatos

En la Argentina, la evaluación y certificación es voluntaria y gratuita para los trabajadores y para los empresarios. El financiamiento de las acciones se realiza a través del MTEySS por medio de una propuesta presentada al Componente y también, en algunos casos, a través del crédito fiscal (aunque aún los empresarios no logran apropiarse aún de esta posibilidad). A partir de la propuesta a las empresas por parte del OSC, se postulan los candidatos a la evaluación.

El procedimiento comienza con una entrevista sociolaboral, donde el evaluador obtiene la información necesaria para enmarcar al trabajador en los requisitos del proceso, y recaba información valiosa respecto a la experiencia y formación del candidato. El proceso específico de la evaluación se realiza en el puesto de trabajo, con la observación directa y con la utilización de un instrumento de evaluación basado en la Norma, que considera los puntos fundamentales para verificar las competencias que el trabajador

debe poseer para ser certificado. Este instrumento también es elaborado con la asistencia técnica del Componente de Evaluación y Certificación en conjunto con los normalizadores definidos por el OSC y los propios evaluadores, y en él se destaca la combinación de técnicas tanto de observación como del planteo de preguntas. La importancia y el valor del instrumento es que estandariza los procesos de observación y unifica los criterios de evaluación.

Cabe aclarar que también se instalaron y se registraron Centros de Evaluación, donde los trabajadores desocupados pueden ser evaluados y obtener su certificado. Estos Centros simulan el espacio laboral, para que el trabajador pueda ser observado y evaluado con el mismo instrumento utilizado en la empresa.

La devolución al trabajador es parte esencial del proceso, tanto si este es certificado como si aún no lo es, porque recibirá la orientación para formarse adecuadamente y en instituciones del sistema de Formación Continua. En esta etapa es importante brindar confianza al trabajador en la posibilidad de mejorar sus calificaciones y la oportunidad que tiene de volver a ser evaluado, cuando adquiera las competencias necesarias.

Con respecto a la devolución al empresario, esta se hace de manera general respecto a la dotación total evaluada, haciendo sugerencias y recomendaciones respecto a la formación si fuera necesario e informándolo sobre las capacidades instaladas en su empresa.

2.3.3 Procedimientos e instancias para el aseguramiento de la calidad

Desde las primeras instancias de trabajo para la implementación de los procesos de Certificación de Competencias Laborales, se establecen pautas que promueven el aseguramiento de la calidad y la transparencia. La participación de los representantes de trabajadores y empresarios, el Diálogo Social y los procedimientos estandarizados son requisitos para ello.

En la búsqueda de procedimientos confiables para el aseguramiento de calidad el MTEySS realizó un Convenio con el Organismo Argentino de Acreditación (OAA) para la aplicación de un referencial basado en la Norma ISO 17.024 que establece los sistemas de gestión de calidad en Organismos de Certificación. Dadas las características de los actores sectoriales que llevan adelante los procesos, sindicatos y cámaras empresariales, es difícil constituir las instancias jurídicas que requiere la Norma mencionada. Sin embargo, el referencial establece los principales procedimientos para el reconocimiento del OAA a los Organismos Certificadores registrados en el REGICE del MTEySS.

Como se dijo, las características de la institucionalidad de los Organismos Certificadores difieren; por lo tanto, los procedimientos y los participantes también varían de acuerdo con el OSC del Sector que se trate. En el Sistema, hay unos Organismos con amplia división de tareas y personal dedicado exclusivamente a una parte del proceso y otros con personal que se ocupa de varias tareas al mismo tiempo. Esto también está relacionado con la capacidad técnica del personal del OSC, con su capacidad financiera y con los aprendizajes respecto a los sistemas de calidad en general. Por ello, se puede ver que en algunos se han instalado procedimientos escritos que siguen los lineamientos de la Norma 17.024 y en otros aún no. El Componente también realiza la asistencia técnica para que se establezcan

estos procedimientos escritos, así como los registros de no conformidades y la mejora continua en la gestión de la Certificación de Trabajadores.

2.4 Algunas conclusiones y desafíos del sistema de certificación

La amplitud y extensión de la experiencia argentina en la temática de la generación de un sistema de certificación permite revisar algunos elementos conceptuales que, en el marco de las políticas llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adquieren nuevos significados:

Las sociedades del conocimiento obligan a transferir el foco de análisis en términos de pensar en trabajadores que aprenden y en la especificidad que tiene su trayectoria formativa al combinar los espacios “formales” (instituciones de formación) y la experiencia laboral. En este último caso, los procesos de identificación de normas y de certificación de competencias contribuyen activamente a transparentar los ámbitos laborales desde la perspectiva de su potencialidad.

El pensar el ámbito laboral como el espacio de desarrollo de la experiencia laboral y de la identidad ocupacional remite a considerarlo como espacio de aprendizaje en tanto cumpla con los parámetros del paradigma del Trabajo Decente. Asimismo, y en forma paralela, abre pistas para explorar en términos del impacto del trabajo no registrado sobre las calificaciones de quienes se desenvuelven en él.

El hablar en términos plurales de sistemas, sin confundir los ámbitos educativos propios y necesarios de los formativos específicos. Quizá el punto más álgido es pensar en el desarrollo de una institucionalización flexible que se adecúe a los procesos de innovación en marcha, de allí la necesidad de analizar la sistematización de acciones o su articulación en términos de políticas que tienen objetivos comunes, por ejemplo: la formación de trabajadores, la generación de empleo de calidad, etcétera.

La certificación como acto público y sectorial de reconocimiento es entendida como un espacio de visibilización del esfuerzo realizado por quienes trabajan y de los aprendizajes desarrollados. Por consiguiente, es un factor que se vincula no solo a la transparencia de las calificaciones, sino también a la dignidad y a la generación de una cultura del trabajo. Tal se dijo en la introducción, el proceso de inclusión social ascendente, promovido desde 2003, encontró en la certificación de competencias laborales un principio de equidad y de valoración del trabajo en el reconocimiento de las competencias adquiridas en el ámbito laboral. Las ceremonias de entrega de certificados, a las cuales los trabajadores asisten con sus familias y a las que también están presentes las máximas autoridades tanto a nivel estatal como sectorial, da cuenta de la importancia social otorgada a este reconocimiento. Muchos trabajadores manifiestan en esos eventos que “es el primer certificado” que reciben en su vida.

El aporte de estos procesos a la concientización del trabajador en la utilización de los elementos de seguridad requeridos de acuerdo al sector y al empresario en reconocer que estos elementos optimizan la calidad de la producción y las condiciones laborales de su dotación de trabajadores, así como reducen los costos en términos de los recursos en general.

El reconocimiento del vínculo estrecho entre la normalización y la certificación con el cuidado medioambiental en términos de una mayor eficiencia en la utilización de recursos escasos, así como en la innovación en procesos productivos no contaminantes.

La evaluación pone en el centro de la discusión la existencia de instrumentos, procedimientos, experiencias institucionales requeridas para evaluar a quienes trabajan y que puedan ser transferidos para analizar la problemática de la formación y el alcance de objetivos de los trabajadores y trabajadoras que acceden a cursos. La evaluación puesta en juego en los procesos de certificación de competencias laborales involucra los parámetros para analizar la profesionalidad de quienes tienen responsabilidad en la gestión de trabajadores. La gestión de las competencias laborales es un yacimiento cognitivo que aún no ha sido explorado ni explotado en profundidad. Involucra no solo a los docentes en ámbitos formativos, sino también a los responsables de gestión de personal en todos sus niveles. Es un indicador de competitividad y de calidad que también puede analizarse desde la perspectiva de la responsabilidad social empresaria.

Los resultados de los procesos de evaluación de trabajadores deben propender a la certificación de competencias y a la identificación de los factores organizacionales que contribuyen o limitan su desarrollo. Avanzar en la certificación de empresas que califican es un tema pendiente.

La normalización, debe superar la fascinación por el desarrollo de normas y retomar su objetivo de ser un mecanismo que permita reflexionar sobre las calificaciones realmente movilizadas o destruidas por los procesos de innovación tecnológica y organizacional. Al mismo tiempo, es importante identificar quiénes son los que pueden trabajar la transferencia de la norma de competencia en categoría de convenio.

El identificar redes sectoriales complementarias entre Instituciones de Formación Profesional y Organismos Sectoriales de Certificación.

La implementación de módulos debe ser pensada como forma de gestión de los tiempos de enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, pero también de integración de contenidos. Una nueva forma de organizar los tiempos de los cursos, de distribuir los conocimientos, las experiencias y las reflexiones en ambientes formativos. Pero también la necesidad de trabajar en situación de enseñanza-aprendizaje el vínculo entre los objetivos propuestos (en términos de capacidades o competencias) y los contenidos del curso. Volver a una propuesta que ponga el eje en el significado que tiene el aprendizaje para quienes trabajan o buscan trabajo.

La educación de adultos es un desafío que tiene el contexto de la formación a lo largo de la vida. Debe considerar nuevos sujetos, con niveles de necesidad formativa derivados de los contextos productivos que superan la franja etaria de la edad escolar (por ejemplo, no es el mismo aprendizaje el de quien tiene asignado socialmente el rol prioritario de estudiar, que el de quien debe asumir diversas responsabilidades familiares, laborales, sociales).

Por último, una reflexión sobre el desarrollo de las políticas públicas con participación de los actores de representación. En el caso que presentamos, la experiencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social favoreció la transferencia técnica al sector privado de estas competencias, pero también la transferencia a diversas áreas de la Administración Pública Nacional y Provincial. Según se señala al principio de este informe, así como los procesos de evaluación y certificación de competencias en el ámbito privado se inscriben en los procesos de mejora continua con miras al

aumento de la productividad y de la competitividad, el avance de este proceso en el ámbito público ratifica la importancia del rol del Estado en la asunción de nuevas funciones, en la generación de las políticas públicas y en el dominio tecnológico. En tal sentido, desde el año 2013, surge una demanda creciente por el reconocimiento de los oficios de trabajadores estatales. Por ejemplo, los facilitadores de Programas Sociales para la primera infancia del Ministerio de Desarrollo Social o los trabajadores del ámbito de la salud de hospitales públicos, como albañiles y electricistas que realizan su trabajo en espacios no convencionales, como un quirófano, o los trabajadores de distintas dependencias cuyas competencias están asociadas a sectores específicos (mecánica automotriz o la gastronomía), pero se desempeñan en ámbitos estatales y su identidad de trabajador está asociada al empleo público.

La generación de nuevos espacios de desarrollo y de reconocimiento de las competencias laborales ha permitido trabajar en conjunto con el Ministerio de Defensa en el ámbito de las Fuerzas Armadas, para el reconocimiento de las competencias de los soldados voluntarios y de los suboficiales y oficiales con oficios, que de otra manera se perderían, y se avanza en la certificación de los trabajadores civiles de las distintas armas. De la misma manera, se han normalizado los roles en el ámbito de la Fabricaciones Militares, empresa que produce armamento, explosivos, y también se encarga de la fabricación y reparación de trenes.

En todas estas instancias, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social puso a disposición la asistencia técnica y metodológica necesaria para desarrollar los procesos de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencias de los trabajadores estatales que se desempeñan en diversos ámbitos de la administración pública. Al mismo tiempo, esta experiencia le permitió no solo posicionarse como un organismo de registro de estos procesos y sus resultados, sino legitimarse a partir de la calidad y cantidad de resultados para validar estos procesos de certificación de trabajadores a nivel binacional. Esta experiencia se está desarrollando con la República de Chile, a través de su Ministerio de Trabajo con la participación de Chile Valora.

La experiencia argentina de certificación de trabajadores se inserta en la voluntad política del país de brindar impulso creciente a la participación económica en un mundo globalizado, con criterios de competitividad y de calidad, que permiten reconocer el valor de quienes con su trabajo aportan en el día a día a la generación de riquezas.

Bibliografía

Barasatian, S. y M. Sladogna: "El desafío de la formación continua", en Revista Andamios, año 1, no 1. Buenos Aires, abril-junio 2008.

Barasatian, S.; B. Cappelletti, B. y M. Sladogna: "Diálogo Social y Formación Profesional: Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias", en Sebastián ETCHEMENDY, El Diálogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010. Estado, Sindicatos y Empresarios en Perspectiva Comparada. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina. Buenos Aires, OIT Argentina, 2011.

Barasatian, S. y M. Sladogna: "La institucionalidad pendiente", en OIT-MTEySS, Diálogo Social Institucionalizado en la Formación Profesional. Argentina 2003-2013. Los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias". Buenos Aires, 2013.

Cappelletti, B. y J. Marx: "Diálogo Social Institucionalizado en la Formación Profesional. Argentina 2003-2013: Los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias". Buenos Aires, OIT-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013.

Catalano, A., S. COLS, y M. Sladogna: Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas. Buenos Aires, BID, 2004.

Etchemendy, S.: El Diálogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010. Estado, Sindicatos y Empresarios en Perspectiva Comparada. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión social en América Latina. Buenos Aires, OIT Argentina, 2011.

Iacolutti, D. y M. Sladogna: Aportes para la selección de técnicas y diseño de instrumentos de evaluación de competencias laborales. Buenos Aires, Mimeo, 2005.

Lerer, S. y M. Sladogna: Políticas de Equidad en Teletrabajo. Buenos Aires, Mimeo, 2009.

Menna, N.: Manual para la Formación de Evaluadores en base a Normas de Competencia Laboral. Buenos Aires, 2010.

Mertens, L.: Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Buenos Aires, Fundación del Trabajo, 1997.

Mertens, L.: Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones. Montevideo, OIT-Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, 2002.

MTEySS: Plan Estratégico Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020. Buenos Aires, 2011.

MTEySS - DFI: Documentos de trabajo del Componente de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: Sistemas Nacionales-Certificación de Competencias Laborales; Marco Conceptual-Certificación de Competencias Laborales; Manual de procedimientos; Metodología para el diseño de Normas de Competencia; Metodología para el diseño de instrumentos y entrevista; Manual para la formación de evaluadores; Entrevista sociolaboral; Código de Ética del evaluador; Programa Formación de Evaluadores.

Sladogna, M.: "Las condiciones para el conocimiento productivo" en Revista del Trabajo: Desarrollo e Innovación. Empleo y competencias, año 4, Nº 5, Nueva Época. Septiembre de 2008.

Sladogna, M.: "Negociación Colectiva y Formación Profesional", en Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva. Buenos Aires, Subsecretaría de Relaciones Laborales, MTEySS, 2009.

Sladogna, M.: Trabajadores y Trabajadoras como sujetos del aprendizaje. Buenos Aires, noviembre de 2012.

Sladogna, M.: El Compromiso de las Políticas Activas de Empleo con la Gestión de la Calidad de las Instituciones de Formación. Paper presentado para el Seminario CLAD en el panel: "El Referencial Normativo: un aporte para la innovación en la calidad de la gestión pública y la mejora continua", XIX Congreso Internacional sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública. Quito (Ecuador), 11-14 de noviembre 2014.

Sladogna, M.: "Las competencias laborales el desafío del trabajo decente y el empleo de calidad", en Revista del Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas, Nº 10. 2014.

Vargas Zúñiga, F: Competencias clave y aprendizaje permanente. Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe. Montevideo, OIT/Cinterfor, 2004.

3

La experiencia del IERIC en la industria de la construcción. Argentina

3. La experiencia del IERIC en la industria de la construcción. Argentina

3.1 Introducción

En este apartado, estableceremos un breve recorrido sobre el desarrollo y alcance de la certificación de competencias profesionales en la industria de la construcción en la Argentina. Ponemos a disposición los resultados obtenidos a partir de una decisión política sectorial clara respecto de esta temática, establecida entre los actores principales de la Industria de la construcción. Estos son la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), en representación del sector empresarial y empleador, y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) en representación de los trabajadores, siendo ambas instituciones de alcance y representación nacional.

Con una labor sostenida desde hace nueve años, se han realizado un total de 97.221 evaluaciones a trabajadores de la construcción, emitiéndose 88.886 certificaciones para un universo de 69.624 trabajadores participantes del proceso, que a su vez involucró a 2.211 empresas del sector, en obras diseminadas a lo largo de todo el país.⁹

Estos resultados, se construyeron considerando reglas de composición del sector de la construcción, con las particularidades del mismo, que se desarrolla en un país determinado con un perfil de desarrollo económico, industrial y social propios.

Estas reglas fueron establecidas de manera unánime entre la CAC y la UOCRA en base al dialogo social y como producto de la alianza estratégica forjada entre estos actores. Estos parámetros son:

- Que la certificación de competencias se instale como un indicador importante en los procesos para la mejora de la calidad de los productos y los procesos constructivos.
- Que la certificación de competencias se transforme en una herramienta de promoción y crecimiento de la trayectoria laboral de los trabajadores de la industria de la construcción y por lo tanto en mejora de la calidad de vida de éste y su familia.

⁹ La relación existente entre trabajadores – evaluaciones – certificaciones resulta de las siguientes consideraciones. En la Industria de la construcción un trabajador determinado tiene la posibilidad de certificar más de un oficio (perfil profesional o norma, según como se comprenda el término en cada país) afín a un campo ocupacional o familia profesional específica. Por otro lado el total de evaluaciones no es similar al total de las certificaciones emitidas ya que la diferencia representa la cantidad de evaluaciones que tienen como resultado “aun no competente”, lo que significa que el trabajador aún debe demostrar competencia en una o más de una unidad de competencia para obtener su certificación en el oficio en cuestión. Finalmente se reflejan respecto del total de trabajadores mayor número de evaluaciones realizadas, habida cuenta que hubo (en el promedio general) más de un oficio evaluado por trabajador, y un menor número de certificaciones ya que se excluyen de las evaluaciones “aún no competentes”.

- Que la certificación de competencias se convierta en una herramienta de promoción y mejora de la productividad de las empresas constructoras, que optimicen sus capacidades empresariales, que posibiliten su avance en la calidad de sus procesos constructivos.
- Que sea un derecho de los trabajadores de la industria el acceso universal a la evaluación de sus competencias laborales.
- Que el sistema de certificación de competencias aporte a la formalización de las relaciones laborales dentro de la industria en particular.
- Que el proceso de certificación sea transparente e imparcial, de la misma manera que construya continua y constantemente prestigio en términos de incuestionabilidad de la certeza de la evaluación tanto para los empresarios como para los trabajadores.
- Que una certificación represente un oficio (o perfil profesional) completo, con reflejo en el Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Construcción y por lo tanto definido con perspectiva de empleabilidad para el trabajador. Esta particularidad implica que las unidades de competencias no son certificables en sí mismas, sino solamente acreditables, aun cuando estas unidades de competencias constituyan un conjunto de actividades profesionales por la que un trabajador podría ser contratado aunque no se encuadre dentro del convenio colectivo de trabajo.
- Que el encuadre normativo que de sustento a la implementación del sistema de certificación, alcance los requisitos de calidad y credibilidad deseados por ambos actores sociales, eligiendo para este fin, y como punto de partida la norma internacional ISO/IEC 17.024.

Estas directrices iniciales, fueron concretándose a lo largo del tiempo a medida que la implementación de las evaluaciones fue creciendo. Resulta importante mencionar que los inicios de la actividad no fueron sencillos. Cada institución aportó la credibilidad sobre un proceso del que poco se conocía y que contaba solo con la “fe” técnica sobre la certificación y la hipótesis de que los beneficios, tanto para los trabajadores como para las empresas, fueran suficientes como para comenzar con una prueba piloto que así lo demostrara. Estos “beneficios” enumerados en su principio desde lo perceptivo, se verá más adelante en el documento, fueron superados por la realidad. Así es que en el año 2000 la CAC y la UOCRA (representada por la Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción –FECTC–) en conjunto con el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación (MECyT), comienzan el desarrollo y determinación de las familias profesionales y la identificación y desarrollo de los perfiles profesionales (oficios) para la industria de la construcción en la Argentina. En tanto la construcción política del reconocimiento de las competencias profesionales comenzaba a concretarse en cada Institución paritaria.

El desarrollo técnico de las familias profesionales y de los perfiles se realizó bajo la premisa de la empleabilidad, el crecimiento laboral de los trabajadores a lo largo de su vida, y la mejora permanente de la calidad de las empresas constructoras. De esta manera se barrió la “Construcción Tradicional”, familia que representa entre el 65% y el 80% de la Industria, y por tanto abarca a la mayor cantidad de trabajadores formales. Posteriormente se trabajó sobre las familias profesionales del “Montaje Industrial”, del “Hormigón Elaborado” y del “Movimiento y Desplazamiento de Suelos”. La identificación de perfiles profesionales se constituyó en la base para la elaboración posterior de las Normas de Competencia Laboral.

Cada desarrollo en la Industria en la Argentina, cuenta con el apoyo formal institucional tanto de la CAC como de la UOCRA, apoyo que implica una construcción en base a un trabajo conjunto, procesos de discusión y validación de los resultados obtenidos contando con la unanimidad en la aprobación y exposición de estas coincidencias por parte de las instituciones paritarias.

En el año 2004 el sector de la construcción en la Argentina, comienza a implementar sus primeras acciones de evaluación de competencias profesionales, como prueba piloto a cuenta de sentar las bases del futuro sistema de certificación de competencias de la Industria. Con el apoyo de dos empresas constructoras y en un ámbito territorial reducido la FECTC realiza las primeras experiencias de evaluación con 90 trabajadores constructores.

A partir de aquella experiencia, ambas Instituciones representantes de la industria de la construcción comienzan a delinear la institucionalidad de la certificación en el sector y determinan que el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) es el organismo paritario en existencia capaz de poder asumir la capacidad de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, con representación nacional.

A su vez definen acuerdos con el Estado Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). En esta línea de acción en tanto el reconocimiento de las competencias profesionales y la formalización laboral de los trabajadores se constituyó en un eje estructurante de las políticas nacionales implementadas por el Poder Ejecutivo Nacional. Así es que se establece entre el sector y el Estado, la CAC, la UOCRA y el MTEySS un convenio tripartito que gesta, impulsa y pone en marcha el "Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción" (PNCT) que define acciones de capacitación y certificación de trabajadores de la industria. Este Plan se encuentra en ejecución hasta la fecha (2015), y posibilitó una construcción común entre el Estado Nacional y el Sector de la construcción en favor de la Industria de manera sostenida y continua.

3.2 Un poco de historia. Antecedentes de la certificación de competencias

Haciendo un poco de construcción histórica para comprender como fue el camino recorrido, en el año 1993 se firma el Convenio entre la CAC y la UOCRA, que incluye entre sus cláusulas el desarrollo de acciones conjuntas para la capacitación y formación profesional de los trabajadores de la Industria de la Construcción.

Ese objetivo resultó luego convalidado, en el año 1995, en oportunidad de acordarse el convenio colectivo de trabajo entre ambas entidades. Asimismo, pasaron bajo su competencia las funciones y atribuciones que la Ley N° 22.250 y el decreto reglamentario 1342/81 que le habían otorgado al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, que le precediera.

En 1998 se acuerda la creación del Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad para la Industria de la Construcción (FICS) con el fin de ocuparse, con carácter prioritario, de la prevención de riesgos, la seguridad en el trabajo y la formación y perfeccionamiento de los trabajadores en todos sus niveles.

Con posterioridad, se firma un convenio entre la UOCRA (que delega el desarrollo y ejecución de las funciones operativas en la FECTC), la CAC y el MECyT (a través del INET), orientado a establecer las

bases de un sistema sectorial de formación técnico profesional que expresara la concreción de políticas educativas para la calificación y la excelencia de los recursos humanos del sector. Como resultado de este convenio, se identificaron y desarrollaron las categorías profesionales de la Industria de la Construcción, particularizada en el sector de actividad de la construcción civil y expresada en el mapa ocupacional de la industria; los perfiles profesionales que las componen; el conjunto de competencias y capacidades profesionales de cada uno de los perfiles; los criterios y definiciones básicas referidas a la estructura y organización de los procesos educativos para alcanzar la formación de los perfiles definidos.

Estas definiciones recibieron el reconocimiento formal del Consejo Federal de Cultura y Educación, expresado por la resolución Consejo Federal de Cultura y Educación¹⁰ (CFCyE) 188 del año 2002.

En 2001 se produce la reforma del Estatuto del IERIC, por la que se confiere al mismo, en su Artículo 2º, las capacidades de certificación de habilidades, de las capacitaciones y formaciones profesionales de las distintas especialidades del personal de la industria, que sean brindadas por sí o por terceros, para lo que se preveía la posibilidad de recurrir a la asistencia del Ministerio de Educación.

Como consecuencia de la metodología definida en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo de 1998 entre CAC, UOCRA y MECyT, en el año 2003 y con la participación activa del INET, se llevan a cabo acciones de formación y asistencia técnica de formadores, docentes y directivos de instituciones educativas de varias regiones del país, que tenían a su cargo el desarrollo de la experiencia de formación basada en las competencias definidas en el perfil de instalador domiciliario de electricidad.

Hacia mediados de 2004 continúa el trabajo de desarrollo de competencias laborales con el apoyo del MTEySS a través del Acuerdo Marco Nº 33/04 firmado entre ese Ministerio, la UOCRA, la CAC y el IERIC. Por el mismo se sentaron las bases del Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción, dirigido a la mejora de las calificaciones de dichos trabajadores de manera de permitir responder a las necesidades del sector, distribuir equitativamente las oportunidades de empleo y calificación y optimizar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo con miras a la disminución de los índices de siniestralidad.

Cabe señalar que, como consecuencia de ello, se incorporaron actividades de certificación sobre la base de normas de calidad reconocidas por la Industria, así como de desarrollo de capacidades para formar y evaluar a los trabajadores según normas de calidad de las competencias laborales elaboradas y reconocidas por el sector.

En igual año se suscribe el primer Protocolo Adicional del Acuerdo 33/04, entre sus mismos firmantes, referido al Plan Nacional de calificación para los trabajadores de la de la Industria de la Construcción, junto con un Plan Integral para la Promoción del empleo, enmarcado en la capacitación para un Empleo calificado y seguro. Por el citado Protocolo, el MTEySS asumió la registración de las normas, los evaluadores y los trabajadores certificados.

10 El Consejo Federal de Cultura y Educación, es el máximo Órgano de decisión política educativa de la Nación Argentina, allí en concurrencia las 24 Jurisdicciones educativas toman las definiciones federales sobre todo tema educativo que posteriormente registrarán a los sistemas educativos provinciales, comunicando estas decisiones mediante Resoluciones.

Como consecuencia de este compromiso tripartito el 22 de septiembre 2006 el MTEySS, a través de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional (DNOyFP) de la Secretaría de Empleo otorga al IERIC el registro como Organismo Certificador Sectorial N° 021794.

Es de destacar la continuidad de las acciones que en el 2007 lleva al firma de un nuevo Convenio Marco el 41/07 MTEySS – UOCRA – CAC – IERIC para el Plan Nacional de Calificación para Trabajadores de la Industria de la Construcción y Protocolos adicionales.

En el 2009 se conforma el Consejo Sectorial de Certificación de Competencias y Formación Continua del Sector Construcción, como espacio institucional a través del cual se definen e implementan estrategias de corto y mediano plazo.

Esto lleva a que en el 2010 se establezca el Plan plurianual 2010–2015 con la firma del Convenio Marco 144/10 MTEySS – UOCRA – CAC – IERIC para que entre otros puntos, se alcanzase a cien mil (100.000) las evaluaciones de certificación de competencias de trabajadores del sector.

3.2.1 La institucionalidad de la certificación en el sector. El IERIC

Tanto la CAC como la UOCRA se enfrentaron a la necesidad de dotar al sector de una institucionalidad particular y representativa, desde el punto de vista paritario, a la certificación de competencias profesionales para el universo de trabajadores a la luz de los avances que se desarrollaban en este tema.

Así es que se determina que una institución en existencia, desde su origen paritario, asuma este rol. El IERIC. Es por ello que en el año 2004, a partir de un nuevo Convenio entre la UOCRA, la CAC y el MTEySS, formalizaron desarrollar acciones de Certificación de Competencias Laborales. Para poder llevar a cabo este cometido se hizo necesario un acuerdo paritario para la modificación expresa del Estatuto de creación del IERIC, en su artículo 2° que establece la capacidad de la Institución para certificar las habilidades correspondientes a las distintas especialidades del personal de la Industria y en su artículo 3° inciso I) que deja establecido que el Instituto promueva el dictado de normas de regulación de la actividad que permitan cumplir eficientemente y eficazmente con su cometido.

De esta manera, el IERIC se constituye en la única entidad, surgida de un acuerdo paritario de la Industria de la Construcción, con capacidad expresa de emitir juicio sobre las competencias laborales de los trabajadores, con el fin de perseguir el alcance de la calidad deseada en la industria por medio del establecimiento de normas y procedimientos definidos a tales fines.

A efectos de comprender un poco más sobre la esencia de la institucionalidad total del IERIC, éste se crea a partir de la alianza estratégica que establecieron, después de un proceso de discusión amplio y fructífero, entre la CAC, la Unión Argentina de la Construcción (UAC)¹¹ y la UOCRA, como entidades más representativas de los intereses sectoriales y el acuerdo de perfeccionar los sistemas institucionales en los que se enmarcaba el desarrollo de la actividad de la construcción en el país.

11 La UAC posteriormente se fusionara con la CAC, por ello los dos interlocutores de la Industria de la Construcción en la Argentina son ahora la CAC y la UOCRA, ambos paritarios.

De esta manera el 11 de septiembre de 1996 celebraron un acuerdo paritario (Convenio 01/96 MTSS, UOCRA, UAC, CAC) por el cual constituyeron el IERIC con el objeto de atender a la realización de actividades de censo, estadística y registro en el sector de la construcción, así como las demás funciones que pudiere encomendarle el Gobierno Nacional en el marco de la Ley N° 22.250 – Estatuto de la Industria de la Construcción.

El 10 de octubre de 1996 dicho acuerdo fue homologado por la Dirección Nacional de Negociación Colectiva (disp. 120 de la misma) y finalmente, a partir del 1° de diciembre de 1996 fueron transferidas al IERIC todas las funciones atribuidas al Registro Nacional de la Industria de la Construcción por la Ley N° 22.250, constituyéndose como entidad pública no estatal sujeta al control y tutela del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con competencia en todo el país (D.N.U. 1309/96, arts. 1° y 11).

Frente a estos antecedentes, corresponde poner de relieve que el IERIC es el producto del diálogo social, representando un histórico avance en la interrelación entre empresarios y trabajadores con el propósito de consolidar la Industria de la Construcción como pilar fundamental del tramado productivo del país.

El IERIC es una entidad pública no estatal sin fines de lucro, regida por el derecho privado. Su finalidad es la realización de actividades de estadística, censo y registro del sector de la construcción en todo el territorio de la República Argentina surgidas de la aplicación del DNU 1309/96.¹², a la que se le amplían en sus funciones las actividades de certificaciones de competencias profesionales de los trabajadores de la construcción en el ámbito del territorio nacional.

Retomando la implementación de la institucionalidad de la función de certificar competencias en la industria de la construcción, y habiendo dejado establecido que el IERIC asume esta responsabilidad, adopta la denominación para esta función de “Organismo de Certificación Sectorial” (OCS), de alcance nacional, y único con reconocimiento por parte de la CAC y la UOCRA para estas funciones. Posteriormente se toma la decisión de crear dentro de la estructura del IERIC del Departamento de Certificación de Competencias (DCC), para operativizar la evaluación de trabajadores, la gestión del sistema de certificaciones de competencias, normalizar los procesos y procedimientos del sistema y desarrollar las normas de competencia laboral del sector de la construcción.

En este marco, las actividades que desarrolla el DCC son: difusión de las acciones de certificación de competencias laborales definidas por el sector de la Industria de la Construcción; elaboración de documentos normativos de competencia de los distintos roles profesionales de la industria de

12 Para tales fines, llevará a cabo las siguientes funciones: inscribir y llevar registro de empleadores y trabajadores, otorgando constancias fehacientes de las prestaciones que efectúen; expedir y registrar la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo u otro instrumento que la sustituya, asegurando su autenticidad; exigir a los empleadores la exhibición de la documentación laboral requerida por la Ley 22.250. Ante la verificación de incumplimientos, el Instituto efectuará un acta de comprobación de la infracción, la instrucción del sumario y la aplicación de sanciones; fijar el monto de los aranceles por inscripciones y renovación anual de las mismas, por expedición de la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo o por otros servicios que brinde. Asimismo, el de las contribuciones (herencias, legados, subsidios y subvenciones); propender a través de instrumentos financieros idóneos, la utilización de los recursos del Fondo de Desempleo, a fin de promover la construcción de viviendas; promover reglas y procedimientos a seguir por las entidades bancarias para optimizar la capitalización de los Fondos de Desempleo; realizar un censo de empresas y trabajadores de la construcción, como así también de obras; dictar normas que regulen la actividad y permitan cumplir su cometido; estadística, al margen de la obligación estatutaria, las actividades del IERIC representan una oportunidad para encarar seriamente la elaboración de estadísticas propias del sector, con proyecciones y análisis comparativos, incluyendo datos de otros países; registro de empleadores y trabajadores de la construcción constituyendo una fuente de información indispensable y estratégica para el monitoreo permanente de la actividad de los actores del sector.

la construcción; coordinación del proceso de validación sectorial del esquema de certificación de competencias laborales; realización de las convocatorias a los actores de la industria de la construcción para los procesos de evaluación y certificación de competencias; realización del asesoramiento a los trabajadores de la industria de la construcción sobre los requisitos de los roles profesionales a certificar; supervisión y monitoreo el proceso de evaluación; emisión de los certificados de competencia laboral y selección de evaluadores de competencias laborales para la Industria de la Construcción.

3.3 El sistema de certificación de competencias en la construcción. Marco legal

Las acciones de certificación de competencias se inscriben en las políticas públicas que desarrolla el MTEySS dirigidas a mejorar las competencias, habilidades y calificaciones de trabajadores del país y que se implementan en el Plan de Formación Continua, creado por la Resolución N° 434 de 2011. La citada resolución instituye el Sistema Nacional de Formación Continua como marco institucional ordenador e integrador de los servicios de formación profesional a partir de referenciales que identifiquen su calidad y pertinencia, y establece criterios, procedimientos y estándares para el reconocimiento de competencias, saberes y/o experiencias laborales.

Por otra parte la Resolución del MTEySS N° 1.471 de 2011 crea la Línea de Certificación Sectorial con el objeto de normalizar, formar, evaluar y certificar las competencias laborales de trabajadores, de acuerdo a los requerimientos y demandas de los distintos sectores de la actividad económica nacional.

Esta línea de acción se implementa a través del Componente de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales que establece referenciales descriptivos de perfiles o desempeños ocupacionales y promueve la evaluación y certificación de las competencias laborales de trabajadores que cuenten con experiencia laboral en dicho sector. Las acciones del componente de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales están reglamentadas por la Resolución 247/2013 de la Secretaría de Empleo y comprenden: la elaboración de normas de competencia laboral e instrumentos de evaluación; la formación de evaluadores; la evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores y la consolidación de los Organismos Sectoriales de Certificación.

3.3.1 Funciones del sistema y responsabilidades institucionales

El IERIC se constituye en la única entidad, surgida de un acuerdo paritario de la Industria de la Construcción, con capacidad expresa de emitir juicio sobre las competencias laborales de los trabajadores, con el fin de perseguir el alcance de la calidad deseada en la industria por medio del establecimiento de normas y procedimientos definidos a tales fines.

A partir de este acuerdo el IERIC decidió en el año 2006 conformar el Departamento de Certificación de Competencias (DCC) como el área funcional que responsable de las acciones de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales.

El DCC tiene la responsabilidad de la definición de los mecanismos, procesos e instrumentos necesarios para instalar al IERIC como organismo certificador, de manera de facilitar y poner a disposición de empresas y trabajadores del sector un sistema de certificación, como medio necesario para dar

fe pública de las competencias laborales adquiridas en la experiencia profesional y de vida de los trabajadores de la industria de la construcción.

Así se definió la implementación de un sistema de documentación para el Sistema de Gestión que cumplimente lo establecido en la norma IRAM-ISO/IEC 17024. Esta norma de evaluación de la conformidad, fija los requisitos generales, que deben cumplir los organismos que realizan la certificación de personas.

Cabe mencionar que esta norma fija como requisito que el organismo certificador posea una estructura documentada con disposiciones que aseguren la imparcialidad de sus actividades y que cuente con la participación de los actores sectoriales involucrados en la formulación de las políticas y los principios relacionados con el contenido y funcionamiento del sistema de certificación, que en el caso del IERIC se cumple al ser una institución de carácter paritario en la que están representados tanto los trabajadores como las empresas.

A partir de los requisitos surgidos de la aplicación de la norma IRAM-ISO/IEC 17024, el proceso de diseño del sistema requirió que el IERIC, como ente certificador, dé confianza, mediante personal calificado y competente, que asegure la imparcialidad e integridad a los candidatos y personas certificadas, como así también a las empresas que emplean sus servicios y a la sociedad en su conjunto, al contar con los recaudos establecidos para asegurar la ética de sus operaciones. Esto hace que el IERIC como organismo certificador analice en forma permanente los conflictos de intereses que pudieran comprometer la confidencialidad e imparcialidad de la certificación de competencias.

En este sentido el IERIC asume entonces responsabilidad de formación específica en el desarrollo del sistema de gestión, capacitación y asistencia al personal del DCC en la elaboración de procedimientos, instructivos y registros, monitoreo de la implementación y realización del seguimiento de mejora continua de sus procesos.

Con estos lineamientos establecidos, el IERIC formaliza el proceso de validación sectorial de las normas de competencia que se venían desarrollando en el sector, con la designación de un Comité responsable del desarrollo y mantenimiento del Esquema de Certificación para el Trabajador de la Industria de la Construcción. Este comité está conformado por representantes de la CAC, la UOCRA y el IERIC, y representa en forma equitativa y sin favoritismos a las partes significativamente involucradas en el sistema de certificación de competencias laborales.

A su vez, otra de las definiciones adoptadas para el desarrollo de las acciones de certificación de competencias es la estructura operativa del propio DCC que se conformó con dos sectores, uno de Normalización y otro de Evaluación, que integran las actividades del departamento, que se detallan en el siguiente gráfico.



3.3.2 Sistema de normas de competencias

El Sector Normalización del DCC toma bajo su responsabilidad el estudio del campo ocupacional de la industria de la construcción, como paso previo a la elaboración de las Normas de Competencia del sector construcciones.

Se identifican y desarrollan perfiles profesionales y la exteriorización de los mismos en normas de competencias laborales para la industria de la construcción, mediante el aporte de los expertos solicitados a la CAC y la UOCRA y la conducción metodológica del Sector Normalización del DCC.

Es así que para cada caso se consulta y convoca a especialistas de cada familia profesional en que se esté operando, Montaje Industrial se contó con la información clave provista por el cuerpo de delegados y trabajadores de la Seccional San Nicolás involucrada en la construcción de la central atómica Atucha I y II; Obras Viales se trabajó en conjunto con trabajadores del sector y con la Comisión de logística y equipos de la CAC; y en Hormigón Elaborado contamos con la información clave provista por el cuerpo de delegados del sector en las plantas de elaboración de hormigón elaborado en actividad y de la Asociación Argentina de Hormigón Elaborado.

La metodología de desarrollo de los perfiles y normas de competencia implica el relevamiento de información en campo, el relevamiento de información con informantes clave, análisis de los datos con los jefes de obra de las empresas constructoras y con los delegados de obra, consultas con otros actores clave del sector que no representen ni a trabajadores ni a empresas. Así con este conjunto de

datos necesarios y discutidos en profundidad se elaboran los documentos de perfiles y normas de competencias profesionales.

Las normas de competencia desarrolladas son elevadas a la consideración del Comité del Esquema (conformado por representantes designados por la CAC, la UOCRA y el IERIC) que es responsable de la validación sectorial de las mismas.

Finalmente el IERIC procede a la inscripción de las normas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE) del MTEySS, habilitando este procedimiento al IERIC para evaluar a los trabajadores implicados en estas normas.

Hasta la fecha el IERIC tiene en vigencia 36 Normas de Competencia registradas. (<http://www.ieric.org.ar/certificacion.asp>).¹³

Tanto las normas como las certificaciones emitidas, tienen un periodo de vigencia establecidas por el comité oportunamente caso por caso.

3.3.3 Descripción del proceso seguido para la certificación

En el siguiente gráfico se describe el proceso establecido para la evaluación y certificación de un trabajador en un rol profesional determinado, en función de la norma de competencia laboral.



Las evaluaciones de trabajadores de la construcción se han realizado en un 90% en obra, considerando

13 Las normas elaboradas e inscriptas en el MTEySS son: Auxiliar general, Albañil en construcciones tradicionales, Armador de hierros para estructuras de hormigón armado, Carpintero en hormigón armado, Instalador sanitaria domiciliario, Carpintero de obra fina, Colocación de revestimientos decorativos, Instalador gasista domiciliario, Soldador por arco con electrodo revestido, Pintor de Obra, Instalador electricista domiciliario, Colocador de revestimientos con base húmeda, Techista de cubiertas de faldones inclinados, Armador y montador de tabiques y cielorrasos de placas de roca de yeso, Instalador eléctrico de planta, Auxiliar en instalaciones eléctricas, Operador de Mini cargadora, Auxiliar en instalaciones sanitarias y de gas, Operador de Retroexcavadora, Operador de Topadora, Operador de Cargadora Frontal, Operador de Motoniveladora, Operador de Excavadora, Operador de Compactadora de rodillo vibrante autopropulsada, Operador de Compactadora doble tambor liso vibrante, Montador Mecánico, Cañista de Prefabricado en Taller, Cañista Montador, Electricista Conexionista, Montador de Andamios para montaje industrial, Montador de Estructura, Aplicador de Revestimientos Mono capa para frentes, Cañista Trazador, Operador de Bomba para Hormigón Elaborado, Operador de Moto hormigonero y Montador de Cañerías para Hormigón Elaborado

que estas son las condiciones óptimas para poder brindar un espacio al trabajador que no lo exponga a situaciones no conocidas por él mismo. El sector de la construcción comprende que las evaluaciones que se realizan en centros de evaluación, si bien son válidas, no logran alcanzar o simular las condiciones cotidianas de trabajo de manera acabada. Es indudable que en algunos casos sea imprescindible realizar las evaluaciones en centros de evaluaciones montados para estos fines, pero el sector definió como prioritario que las evaluaciones sean realizadas en obra, en horario de trabajo del trabajador y en su ámbito de desempeño de manera excluyente. En aquellos casos que sean imposibles entonces se admite la posibilidad de simulación del espacio de trabajo. Esta consideración es un aspecto clave para preservar al trabajador en la situación de evaluación.

El responsable de la gestión de evaluar a los trabajadores constructores es el Sector Evaluación. Este sector es además el responsable de la selección y formación de los equipos de evaluación.

El desarrollo del proceso de evaluación se desarrolla en todo el país. En particular se cuenta con equipos permanentes en aquellas localizaciones donde demandan permanentemente certificaciones de los trabajadores.¹⁴ En estas localizaciones se designa un representante regional a cargo la logística en el territorio y se releva la demanda de certificación, de manera tal de planificar el accionar de los coordinadores y equipos de tutores y evaluadores en cada provincia.

3.3.4 Información, divulgación y reclutamiento de candidatos

Los trabajadores de la industria de la construcción, candidatos a la certificación pueden ser presentados por la empresa, por la UOCRA (a través de sus seccionales) o por propia iniciativa.

En la experiencia desarrollada en estos años por el IERIC se puede citar el caso de empresas que plantean tener e todos sus trabajadores certificados tal como la empresa COARCO de la provincia de Buenos Aires, ciudad de Mar del Plata; BILSA de la provincia de Chaco o Techint para la obra de minería de Pascua Lama en la provincia de San Juan obra situada a 4.000 metros de altura.

También los trabajadores constructores son evaluados y certificados en sus competencias laborales por pedido de su sindicato la UOCRA, en este caso son las seccionales y/o sus Secretarios Generales quienes avalan o impulsan esta actividad, o como el caso surgido del convenio que el gremio UOCRA firmó con el país Canadá para la provisión de operarios especializados en soldadura de alta presión.

Cuando se establecen los lugares donde se evaluará a los trabajadores, un Coordinador organiza la logística del ingreso a la obra en acuerdo con los delegados de obra y/o con los jefes de obra según corresponda, procurando las condiciones necesarias para el ingreso de los grupos de trabajo en tiempo y forma, incluido las pólizas contra accidentes personales.

3.3.5 Proceso de evaluación de los candidatos

La primera fase del proceso de evaluación al trabajador es llevada adelante por un Tutor que informa al trabajador acerca del proceso de la evaluación y certificación, aclara y despeja dudas respecto de

14 Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Buenos Aires, ciudad de Mar del Plata; Corrientes, Misiones, Chaco, Formosa, Córdoba y Salta.

cualquier inquietud planteada y realiza la Entrevista Socio laboral al candidato que permite relevar datos para componer su historia laboral.

Una vez realizada la tutoría el coordinador asigna al evaluador que es un profesional o idóneo de la construcción en un oficio determinado (debidamente registrado en el REGICE). En esta instancia el evaluador observa el desempeño laboral del trabajador en su lugar de trabajo, de acuerdo al Instrumento de Evaluación correspondiente a la Norma de Competencia.

Al finalizar la evaluación el trabajador recibe el resultado (Competente o Aún No Competente) y constata el mismo mediante la firma documental sobre el instrumento de evaluación. En ese mismo instante, el trabajador tiene la posibilidad de generar algún tipo de observación o reclamo sobre su proceso de evaluación, siendo registrado y receptado por el evaluador, de manera escrita y en el mismo instrumento de evaluación que después se archiva para la guarda documental en el DCC.

Por su parte el Coordinador reúne las Entrevistas Socio laborales junto con los Instrumentos de Evaluación y realiza el control formal de la documentación. A posterior el DCC continúa con el proceso de certificación y registración.

3.3.6 Proceso de certificación

En esta etapa del proceso, la documentación generada en la evaluación y los resultados son ingresados al sistema IERIC por medio de un sistema informático propio del DCC.

En este punto, se realiza un nuevo control de la documentación y se analiza el resultado de las evaluaciones con recomendación de competente y se eleva a la Gerencia Ejecutiva del IERIC, quien es el responsable de la aprobación la certificación.

Una vez aprobada la certificación de competencias laborales, por medio del sistema informático se emiten formalmente los certificados en soporte papel y además la información de la certificación consta en el Certificado de Historia Laboral que se visualiza desde el Sistema de Registro de Relaciones Laborales. Posteriormente se realiza el registro en el REGICE del MTEySS de las evaluaciones realizadas mediante su plataforma on-line.

3.3.7 Credencial de registro laboral

En línea con los compromisos de mejora continua asumidos por el IERIC, se desarrolló un nuevo sistema de registración laboral en la construcción. Se trata de la "Credencial de Registro Laboral".

Esta credencial cuenta con los últimos avances tecnológicos, que permiten acceder a los datos personales del trabajador, tales como fecha de inicio de la relación laboral y su historial con la categoría, especialidad y competencias laborales certificadas.

Su utilización aporta grandes beneficios para los trabajadores al fortalecer el sentido de pertenencia a la industria y al permitirle corroborar sus antecedentes con confirmación de categoría y especialidad desempeñada.

Asimismo, a los empleadores la Credencial les permite: consultar en forma instantánea los antecedentes laborales de los trabajadores, como así también sus certificaciones profesionales de quienes desee contratar; realizar trámites administrativos a través de Internet y gestionar la incorporación de trabajadores en forma rápida y sencilla.



CREDECIAL DE REGISTRO LABORAL
IERIC
Carlos Fuentes
CUIL Nro. 28-27113752-4

Certificado I.E.R.I.C. de Historia Laboral

Datos Personales del Trabajador
Apellido y Nombre: UNCOS, MIGUEL ANGEL
Fecha Nacimiento: 21/12/1987
Nro de C.U.I.L.: 20-33363425-3
Prov. de Residencia: BS. AS.

Relaciones Laborales

EMPLEADOR	INGRESO	EGRESO	CATEGORIA	ESPECIALIDAD
30-7083846-5 TE.GE.I. S.R.L.	02/2010		NO INFORMADO	NO INFORMADO
30-70827631-2 AAS INSTALACIONES SANITARIAS S.R.L.	03/2009	10/2009	NO INFORMADO	NO INFORMADO
30-7083846-5 TE.GE.I. S.R.L.	01/2009	02/2009	NO INFORMADO	NO INFORMADO
30-56845745-1 IECISA S.A.	11/2007	12/2008	NO INFORMADO	NO INFORMADO
30-70812890-6 PERTENECER S.R.L.	01/2007	07/2007	NO INFORMADO	NO INFORMADO

Cursos Realizados

NOMBRE	INICIO	FIN	HORAS
INST DOMICILIARIAS DE ELECTRICIDAD	06/11/2006	22/12/2006	160

Certificaciones de Competencias

NORMA CERTIFICADA	NIVEL	N° REG	MTEySS	FECHA VALIDACION	VIGENCIA HASTA
AUXILIAR GENERAL	I	69		18/06/2009	17/06/2012
SOLDADOR POR ARCO CON ELECTRODO REVESTIDO	II	103		18/06/2009	17/06/2012

Fecha de impresión: 17/05/2010 14:34:23 Página: 1 de 1

Certificado de Competencias IERIC

IERIC Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción - IERIC

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
señalada con:

GIMENEZ HUGO DANIEL
CUIL N°: 20-2633737-5
en el Rel Profesional de
ALBAÑIL EN CONSTRUCCIONES TRADICIONALES

ha demostrado ser competente en las siguientes unidades de competencia

1	Organizar las actividades de albañilería tradicional, recursos y tiempos según lo determinado por el responsable de la obra.	Evaluado por: ROCES JORGE ANIBAL - CUIL: 20-14281073-1	Fecha: 30-07-2010
2	Controlar cantidades y muros según las indicaciones del responsable de la obra aplicando la normativa vigente.	Evaluado por: ROCES JORGE ANIBAL - CUIL: 20-14281073-1	Fecha: 30-07-2010
3	Controlar estructuras sencillas de hormigón armado respetando los moldes de seguridad.	Evaluado por: ROCES JORGE ANIBAL - CUIL: 20-14281073-1	Fecha: 30-07-2010
4	Controlar terminaciones según los requerimientos de proyectos.	Evaluado por: ROCES JORGE ANIBAL - CUIL: 20-14281073-1	Fecha: 30-07-2010
5	Comprender las condiciones de trabajo según las actividades encomendadas.	Evaluado por: ROCES JORGE ANIBAL - CUIL: 20-14281073-1	Fecha: 30-07-2010

Fecha de entrada en vigencia de la certificación: 05-08-2010

<p style="text-align: center;"><small>Conforme con los requerimientos del Documento Normativo</small> ALBAÑIL EN CONSTRUCCIONES TRADICIONALES</p> <p>Nivel de Competencia: II Fecha de Validación: 01-12-2009 N° de Registro MTEySS: 2179121 N°: 2008141 <small>Fecha de Evaluación y Validación: según el título en línea</small></p> <p style="text-align: center;">En Buenos Aires, a los 18 días del mes de Septiembre de 2010</p>	 Germán Fuentes IERIC
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3.8 Procedimientos e instancias para el aseguramiento de la calidad

En el terreno del aseguramiento de la calidad en los proceso de evaluación y certificación de competencias el IERIC como organismo certificador implementa distintos dispositivos:

Sistema de auditoría Interna

La evolución de las políticas sectoriales hace que a partir del año 2010 el volumen de evaluaciones aumentara considerablemente, al pasar en tres años de 1.000 evaluaciones anuales a más de 16.000. Esto manifestó la necesidad de auditar el normal desempeño de los tutores, evaluadores y coordinadores a nivel país, lo que llevó a implementar un sistema de auditoría interna basado en el sistema de gestión de la certificación, con el fin de asegurar la calidad y transparencia de los procesos y procedimientos. Se realizaron procesos de auditorías, que arrojaron valiosos indicadores para la mejora sobre todo en la comunicación con los trabajadores y para la mejora continua del proceso de evaluación y certificación de competencias.

En este punto, podemos mencionar el programa de control de obras en el lugar de la evaluación a los trabajadores, en el que un equipo de coordinadores realiza acciones de monitoreo y control, con el fin de determinar si las entrevistas socio laborales y las evaluaciones satisfacen los procedimientos establecidos. Además se estableció sistematizar un registro de las no conformidades identificadas con el fin de tener información para la toma de decisiones.

Auditorías externas

Otra de las decisiones adoptadas a fin de proporcionar confianza, además de la auditoría interna, fue que los procesos de certificación de competencias que realiza el IERIC sean objeto de auditorías externas o de segundas partes. En este caso fueron realizadas por equipos de auditoría de Fundación UOCRA y por el monitoreo del MTEySS. En el marco de los procesos de mejora continua del IERIC, en el año 2013 se realizó una auditoria por parte de la consultora Price Waterhouse de Argentina (PwC).

3.4 Resultados, efectos e impactos del sistema de certificación

A medida que el avance de las acciones de certificación de competencias fue creciendo y generando un volumen de información relevante, se manifestó la necesidad de contar con una herramienta de investigación, análisis y documentación sobre la información desprendida de cada una de las áreas constituidas dentro del proceso de certificación y lo relacionado por fuera del mismo, entonces se estableció en la estructura del DCC del IERIC un Observatorio de las Calificaciones.

Es desde esta perspectiva, que en el mismo se desarrollan acciones proactivas que permiten una adecuada orientación de la investigación para contribuir en la mejora de la Industria de la Construcción. En este caso, las encuestas a los delegados sindicales, empresarios del sector y a los mismos trabajadores, son el parámetro que relevan el grado de impacto que manifestaron los diferentes actores intervinientes.

En efecto el observatorio representa una primera aproximación con la realidad socio-educativa del sector de la construcción, por tal motivo asume el compromiso y la responsabilidad de coadyuvar a mejorar el ámbito de desempeño socio-laboral de los trabajadores de la industria.

En cumplimiento de ese objetivo, se lleva adelante, el desarrollo de una metodología programática con el objeto elaborar informes como herramienta comunicacional, que mediante datos cuantitativos y cualitativos reflejen la situación laboral de los trabajadores de la construcción; la situación empresarial de aquellas organizaciones que hayan participado de la certificación de sus trabajadores; y el conocimiento de los representantes sindicales acerca del proceso de la certificación de las competencias laborales.

En cuanto a la generación de indicadores, estos permitirán prever cambios en los oficios que puedan ser detectados con el suficiente tiempo para establecer políticas sectoriales de formación y certificación, antes que la demanda se produzca.

A partir de las entrevistas socio laborales que se realizan a los trabajadores del sector se obtiene un aporte fundamental para el procesamiento de datos que realiza el observatorio. La entrevista laboral constituye un valioso documento donde provee no solo datos personales del trabajador, si no también información acerca de sus saberes, tendencias vocacionales (cursos, capacitaciones fuera y dentro del ámbito de la construcción) y motivaciones personales en la respuesta de cada trabajador.

3.5 Estudios de casos relevados por el observatorio

Se presentan casos a fin de contar con las manifestaciones autorizadas acerca de lo que significa el desarrollo de la certificación de competencias en la industria de la construcción en la Argentina, la situación en que se encuentra hoy y su proyección futura, se ha considerado importante recabar las opiniones de empresarios y representantes sindicales que participaron del proceso.

Provincia de San Juan

Obra: Ejecución de las obras civiles por la UTE Fluor Argentina Inc. - Techint Cia., para la empresa canadiense Barrick Gold Corporation encargada de extracción de metales de la mina binacional Argentina Chile - PASCUA LAMA - Septiembre 2013

El proceso de Certificación de Competencias se puso en marcha en la Provincia de San Juan debido al acuerdo binacional entre Argentina y Chile, de llevar adelante la explotación de una mina a cielo abierto situada en Pascua Lama, por la empresa Barrick Gold Corporation. Pascua Lama es el primer proyecto que desarrolla una mina de oro, ubicada a más de 4.500 metros de altura en la frontera de Chile con Argentina.

En este caso, las empresas constructoras de este proyecto minero Fluor Argentina Inc. Suc. Argentina y Techint Cia, registradas en el IERIC como UTE; las cuales son contratadas por la empresa multinacional Barrick Gold. Las empresas mencionadas solicitaron al IERIC que sus trabajadores fueran certificados, por expreso pedido de la empresa Barrick, como condición para mantener los acuerdos y los contratos obtenidos para la ejecución de los trabajos.

Rápidamente se sumó la representación gremial de la provincia esta solicitud, en manifiesta preocupación por el mantenimiento de las fuentes de trabajo. La seccional acompañó desde un principio el proceso de certificación de competencias laborales, iniciado en septiembre de 2012. La empresa por su parte informó de la cantidad de personal a certificar, en un principio aproximadamente 500 trabajadores en Albardón y 2500 en Lama.

Por otra parte la empresa contratante de la obra, Barrick Gold, en este caso solicitó la certificación del IERIC expresamente, de manera de obtener de tercera parte el aseguramiento de la calidad de los procesos productivos que se llevarían adelante.

Una vez tomada la decisión de evaluar y certificar a los trabajadores y poder comenzar con el proceso fue necesario contemplar aspectos de logística debido a las características del proyecto. El área del mismo se ubica entre los 3.800 y 5.200 metros sobre el nivel del mar. La empresa solicitó a cada persona que subió al área del proyecto minero Pascua Lama, la realización de una serie de exámenes médicos, a fin de procurar que se encuentre en las condiciones de salud requeridas para desarrollar cualquier tipo de trabajo en la altura.

Una vez que el personal seleccionado viajó a la provincia de San Juan y previo al ascenso, la empresa les impartió un curso de inducción y capacitación en lo relacionado a la seguridad e higiene en altura. También proveyó de ropa especial, accesorios de seguridad y protección personal para poder trabajar con temperaturas bajo cero.

Las evaluaciones se llevaron a cabo entre los años 2012 y 2013. En la obra se pudo apreciar que los trabajadores se sentían tranquilos y realizaban sus actividades de manera simple y ordenada según la tarea asignada a cada uno.

Por otro lado al comienzo de los turnos los capataces realizaban charlas con los trabajadores para planificar el día laboral a los efectos de mejorar los rendimientos de sus habilidades personales.

En esta experiencia se comprobó que los trabajadores demostraron estar sumamente predispuestos ante el proceso de evaluación como para obtener la certificación de competencia laboral, y del impacto que produce en su empleabilidad.

Se evaluaron más de 4500 trabajadores.

Provincia de Misiones

Obra: Varias de impacto en toda la extensión de la provincia

Se trabaja en la provincia desde noviembre de 2009 con el impulso de la seccional gremial de Misiones, el apoyo de la CAC Misiones y el acompañamiento permanente del MTEySS y el Ministerio de Trabajo y Empleo de Misiones.

A través de las voces de los entrevistados puede relevarse, el grado de impacto que la certificación de competencias tiene tanto en el sector empresario, como en los representantes de la UOCRA. A continuación se ejemplifican dos casos de empresas de la provincia de Misiones que solicitaron la certificación de sus trabajadores dado el interés al respecto.

Sigma Construcciones S.R.L.

La primera entrevista realizada en Misiones por el Observatorio se realizó el día 22 de marzo de 2013 con uno de los socios gerentes de Sigma Construcciones S.R.L.; empresa que entre obra pública y

privada, construía en ese momento cinco proyectos simultáneos. En ésta se puso de manifiesto en la encuesta que se les realizó, el entusiasmo por llevar adelante la certificación de competencias y el conocimiento del mismo, ya que estuvo presente en el acto de lanzamiento del proceso en noviembre de 2009.

En cuanto a los resultados de la encuesta podemos observar que la empresa considera que la certificación es un proceso que mejora el desarrollo de habilidades generales y específicas de los trabajadores de la construcción y por ende la calidad de la mano de obra. De acuerdo a esta fuente, sobre las ventajas y beneficios que se obtuvieron con la ejecución de la certificación de competencias en favor de la empresa fue: el aumento de la productividad, la calidad en obra y la optimización de los tiempos de ejecución de los trabajos.

Por otro lado, como sugerencia expresada durante la entrevista fue estudiar la manera de cómo evaluar y certificar a trabajadores con capacidades diferentes.

Proobra S.A.

La entrevista se llevó a cabo el día 22 de marzo de 2014 en la oficina del representante de la Cámara Argentina de la Construcción de Misiones. El empresario demostró su alto grado de conformidad con el trabajo realizado por el IERIC en la provincia. En la encuesta resaltó la inquietud del empresario en cuanto a la posibilidad de evaluar y certificar al personal antes de ser contratado; ya que a la hora de emplear gente, tiene como premisa y lo siente como obligación, exigir al trabajador la certificación de su oficio. La empresa Pro Obra posee al 100% de sus trabajadores certificados.

El día 23 de abril de 2013 se realizó un acto por el día del Trabajador de la Construcción en el Club Sarmiento de Posadas donde concurrieron más de 1500 trabajadores. En dicho acto se entregó el Certificado de Competencia Laboral N°12.000, y se inauguró una Escuela de Educación Profesional (CEP N° 17) de la UOCRA.

Provincia de Corrientes

Obra: Varias de impacto en toda la extensión de la provincia

Durante la entrevista realizada en la seccional de UOCRA en agosto de 2013 al Secretario General de la seccional Misiones relata que, en la provincia el sindicato lleva adelante un trabajo proactivo en lo que respecta a la Certificación de Competencias Laborales. En otro orden manifiesta lo realizado en materia de seguridad e higiene, cursos de capacitación y todo aquello que conlleve un beneficio para el trabajador constructor. Según palabras de esta fuente sindical de Corrientes expresa lo llevado a cabo entre la Seccional de UOCRA y la mayoría de las empresas activas, donde existe una buena relación de comunicación. Tal es el caso de la constructora Lualzi S.A., Pompeya Emprendimientos, MNS S.A. y AET S.A. – UTE, y Cooperativa La Esperanza, entre otras.

LUALZI S.A.

La consulta realizada al sector empresarial fue el día 30 de Julio de 2013 a una fuente de la empresa LUALZI S.A., en la obra situada en la calle Catamarca 1300, Corrientes Capital, donde también se realizó un emotivo acto de entrega de certificados a los trabajadores de esa obra. De los resultados de la

encuesta observamos que el ingeniero se encuentra totalmente de acuerdo en considerar y creer que la certificación es un proceso que permite mejorar el desarrollo de las ocupaciones, habilidades generales y específicas de los trabajadores de la empresa. Nos relató que la empresa se caracteriza por mantener el mismo plantel de trabajadores en las obras que realiza y siempre cuando integra nuevo personal indaga si fue evaluado o certificado como por ejemplo en el caso de trabajadores que sepan del oficio de cualquier tipo de revestimientos ya que en la provincia nota que faltan trabajadores calificados para esa ocupación.

MNS S.A. / AET S.A.

La segunda encuesta de consulta en relación al sector empresarial se realizó al representante de la obra situada en la calle Belgrano 1267, en la provincia de Corrientes (capital), de la constructora MNS S.A. – AET S.A. Esta fuente manifiesta que la certificación de competencias mejora las capacidades y habilidades generales, a su vez las destrezas y habilidades específicas que se requieren para mejorar el desarrollo del rol profesional. Nos comentó que la empresa trabaja con el Sistema Peri y nos remarcó que el montaje lo hacen con grúa. Generalmente los trabajadores que empiezan a trabajar en la empresa conocen el sistema tradicional y la misma se responsabiliza en brindarles una capacitación de manejo del equipamiento de este sistema.

Provincia de Buenos Aires, ciudad de Mar del Plata

Obra: Varias de impacto en toda la extensión de influencia.

En el mes de mayo de 2013 se realizaron entrevistas a los delegados sindicales de UOCRA, en este caso de la seccional Mar del Plata y el delegado de obra de las empresas COARCO, IMASA, COARSA y BETON. En estas entrevistas los delegados nos relatan en todos los casos que manejan la información de cuantas personas fueron evaluadas y certificadas en la obra a la que fueron asignados; cuales son aquellos trabajadores que pretenden mejorar su nivel de conocimiento para ser evaluados nuevamente y/o certificados en otros roles a futuro y de la importancia que significa para ellos haber podido certificar el oficio que desempeñan. La experiencia de entrevistar a los delegados da un parámetro para mejorar la comunicación desde el Departamento de Certificación de Competencias hacia los trabajadores.

Desde la puesta en marcha de las acciones de certificación de competencias, el sector empresarial de la Ciudad de Mar del Plata adhiere al proceso de evaluación y certificación de competencias.

COARSA S.A.

La encuesta de consulta al sector empresarial fue el día 26 de marzo de 2013 al responsable de recursos humanos de COARSA S.A., obra situada en la calle Brumana 367, Mar del Plata. De los resultados de la misma podemos observar que la empresa se encuentra totalmente de acuerdo en considerar a la certificación en sus propios procesos de mejora y del desarrollo de habilidades generales y específicas de los trabajadores de la construcción. Esta fuente nos expresa entre otros temas, cómo la certificación de competencias contribuye a optimizar la selección del personal, junto con el uso de la credencial de registro laboral, la cual conserva el historial del trabajador y mediante el Sistema IERIC puede saber en cual oficio está certificado o no. Otra de las ventajas que manifiesta es en favor de la empresa fue la mejora de la productividad, la optimización de los tiempos y la calidad del trabajo en obra.

COARCO S.A.

La entrevista se llevó a cabo en obra el día 27 de marzo de 2013, al Jefe de Recursos Humanos quien nos relata su conformidad con las acciones de certificación de competencias realizado por el IERIC, que en el caso de esta empresa en particular viene impulsando desde el año 2009 y que posee el 100 % de sus trabajadores certificados.

Provincia de Buenos Aires, ciudad de Tandil

Obra: Varias de impacto en toda la extensión de influencia.

En la ciudad de Tandil se comenzó la construcción de un barrio de 628 viviendas en el marco del PRO. CRE.AR, que demandan trabajadores capacitados. El inicio del proceso de las entrevistas socio-laborales y evaluaciones de competencia se desarrolló entre los días 28, 29, 30, 31 de Julio y 1, 14 y 15 de Agosto y se realizaron 196 evaluaciones a trabajadores. Este proceso fue efectuado con el equipo de tutores y evaluadores del departamento de certificación de la ciudad de Mar del Plata (General Pueyrredón). Así también durante el proceso de evaluación en obra, el DCC realizó la evaluación de desempeño anual de tutores y evaluadores y una Auditoria Interna en obra.

Los trabajadores evaluados pertenecen a ocho empresas entre las que se destacan: Coarco S.A., Cervin Construcciones S.R.L., Eleprint S.A., Fetter Construcciones S.R.L.

ELEPRINT S.A. tiene prácticamente a todos sus trabajadores certificados. Como otros colegas del sector, también consideran que el proceso de evaluación y certificación del trabajador de la construcción es muy importante tanto para la empresa constructora que emplea como para el trabajador y el programa PRO.CRE.AR.

COARCO S.A. fue la primera empresa que comenzó con la puesta en marcha del Plan PRO.CRE.AR. en Tandil. Los trabajadores expresan en la entrevista socio-laboral que la certificación de oficios sirve, le da un curriculum y un reconocimiento. El personal de la empresa demostró estar informado de los resultados obtenidos de las evaluaciones realizadas a los obreros de la empresa, y considera que tener a los trabajadores certificados puede ser un requisito fundamental, ya que todo tipo de capacitación y evaluación mejora el desarrollo del rol profesional. Por otro lado, cree que ayuda a mejorar la calidad de producción como así también aumentarla.

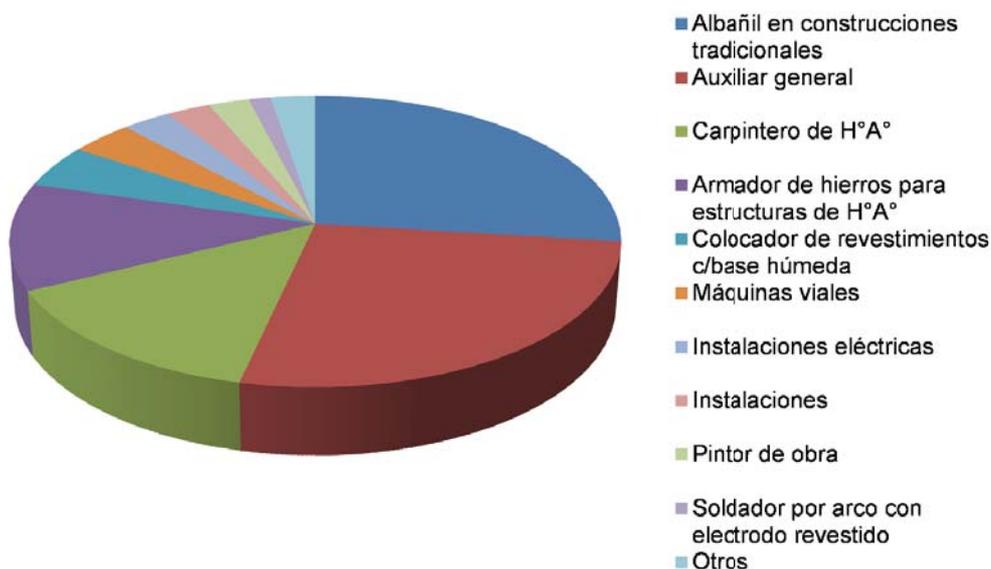
Resultados 2006-2014

Evaluaciones realizadas	97.221
Trabajadores evaluados	69.624
Certificaciones emitidas	88.886
Empresas participantes	2.211

Evolución por año de la certificación

Año	Evaluaciones
2006	38
2007	1.303
2008	6.557
2009	9.853
2010	16.624
2011	9.380
2012	21.028
2013	22.589
2014	9.849
Total	97.221

Certificados emitidos por rol profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ChileValora

3.6 Algunas conclusiones y desafíos del sistema de certificación de competencias en la industria de la construcción de Argentina

A modo de evaluación y revisión de lo realizado hasta el 2015 se puede indicar que la fortaleza en la implementación de un sistema de certificación de competencias laborales en el sector de la construcción en Argentina ha sido sin lugar a dudas la alianza estratégica entre los actores representativos del sector, tanto el empleador como el trabajador. Sin el convencimiento, el impulso y el constante apoyo por parte de ambas instituciones, resulta muy difícil construir un sistema que generen valores, confianza y credibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores.

El sistema requiere sobre todo, principios que no son visibles pero que sin embargo son esenciales, no son técnicos, ni parámetros medibles, son de aceptación y de convencimiento de que la certificación es una herramienta de inclusión, que promueve la igualdad entre las personas y que es incuestionable en términos de reconocimiento de capacidades profesionales de unos frente a otros.

El éxito se cimienta fundamentalmente en la relación entre los actores.

El resto de las acciones implican las mejores decisiones que puedan implementarse y las mejores herramientas técnicas que se puedan diseñar y poner a disposición para alcanzar los valores antes mencionados.

En el caso de la industria de la construcción en la Argentina además, poder contar como un aliado indispensable al Estado Nacional significa una importante ventaja, deseable en cuanto es el Estado

quien pretende sobre todo el acceso de todos los trabajadores a las mejoras que faciliten sus trayectorias laborales, y cuanto más aún cuando desde el sector existe el convencimiento que la certificación de competencias laborales debe constituirse en un derecho universal para todos los trabajadores de la industria.

El camino recorrido es amplio, casi 100.000 evaluaciones realizadas a más de 65.000 trabajadores, da cuenta de ello. Pero aspirando a la universalización del derecho, el camino que tenemos por delante es mucho ya que el universo representa cerca de los 350.000 trabajadores registrados.

En este sentido, muchas veces los preceptos emanados de normas técnicas se contraponen a principios más importantes que la norma misma. Procesos y procedimientos de calidad o “de la mejora de la calidad” implican caducidades y revisionismos de las normas o reevaluaciones de las certificaciones en procesos que no varían en el tiempo. Desde este punto de vista es clara la decisión sectorial de poder alcanzar a la mayor cantidad de trabajadores con el beneficio de la certificación de competencias antes que reevaluar a quienes ya están certificados en oficios que no han variado en el tiempo como lo exige una y otra norma.

Resultaría un buen desafío en el futuro inmediato poder someter a discusión, tanto en el ámbito nacional como en el internacional las normas que rigen a la certificación de personas, normas que han sido de imposible aplicación global ya que no es posible aún zanjar diferencias básicas en cuanto a definiciones primarias para el reconocimiento de los trabajadores sin importar las fronteras que los separan. Es una discusión que deberá apartar el preciosismo técnico para posicionarse en las personas a las que representará, es la diferencia nuclear entre los procedimientos de calidad de productos o de procesos. Nuestra materia prima no son cosas o formas de hacer las cosas, sino personas y sus biografías de vida y laboral.

En otro orden de cosas, es importante como sector empezar a racionalizar, una vez identificados, estos diferenciales que la certificación de competencias aporta y que no pudieron ser imaginados de antemano en su enunciación.

La importancia en el sector de la construcción de que a través de la certificación una empresa pueda acceder o no a una obra de magnitudes, representa un diferencial importante. Tal es el caso de la obra a cielo abierto de la explotación minera de Pascua Lama, también lo son las obras complementarias en la explotación de hidrocarburos para Pan American en donde la certificación es requerida para que los trabajadores puedan acceder a la obra en sí.

Pero también que un trabajador identifique a la certificación de competencias como la única instancia de reconocimiento de sus capacidades profesionales a lo largo de su vida es de importancia, de relevancia en términos de dignificación de la persona como ser socialmente productivo.

Habrà que ver de qué manera se pueda acceder y avanzar sobre procesos que impliquen licitaciones públicas en el estado nacional y provincial, de manera de poder incentivar la certificación de competencias tanto como elemento de aseguramiento de la calidad deseada, como de la regularización de las relaciones laborales formales de toda aquella empresa que, por ejemplo, desee participar de procesos que impliquen el uso de fondos públicos.

En todo caso, la convicción de los actores fundamentales del sector de la construcción, prevé la implementación de un sistema que convoque tanto a los aspectos formativos como de certificación, complementarios por cierto, y que implique la resolución de la sostenibilidad técnico económica a lo largo del tiempo.

Finalmente, la certificación de competencias comprendida como una herramienta de inclusión y desarrollo sectorial para todos los actores de la industria, se instala como una característica diferencial que se construye a partir del dialogo social para la mejora continua de la industria de la construcción.

4

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. La experiencia de ChileValora

4. El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. La experiencia de ChileValora

4.1 Introducción

La instalación del Sistema Nacional de Competencias Laborales en Chile es la respuesta a la necesidad ineludible que tiene un país en invertir en sus trabajadores y, al mismo tiempo, en mejorar sus niveles de competitividad y productividad. El camino chileno para consolidar un sistema que reconozca los saberes alcanzados por las personas y eleve sus competencias se ha desarrollado en el contexto de globalización de la economía, con todos los desafíos que ello implica.

La inserción de la economía chilena en el mundo trae consigo diversas exigencias. Entre ellas, la necesidad de contar con ventajas competitivas que permitan no solo mantener dicha inserción, sino ampliarla. En este sentido, según el Reporte de Competitividad Global 2014-2015 del World Economic Forum (WEF), Chile ocupa el lugar número treinta y tres, y tiene niveles de productividad relativamente bajos.

El reporte señala que uno de los aspectos clave relacionado con la productividad es el capital humano de los trabajadores. Por tanto, el contar con una fuerza de trabajo calificada, capaz de adaptarse a los procesos de modernización tecnológica de los sectores productivos más relevantes de nuestra economía, constituye una prioridad a fin de seguir siendo competitivos.

En efecto, las competencias laborales, que deben adquirir y demostrar los trabajadores, se ven sujetas a modificaciones ocurridas con una velocidad que tiende a ser equivalente al cambio tecnológico. De allí que la certificación y la actualización de competencias laborales se vuelve un desafío permanente de las empresas, para enfrentar los problemas de competitividad. Uno de los factores obstaculizadores de la competitividad es la carencia de “una fuerza de trabajo que tenga las competencias necesarias para mejorar su producción o embarcarse en proyectos innovadores” (WEF, 2014: 48). Esto es especialmente relevante, pues en materia de innovación el país ocupa un lugar de retaguardia, según el referido reporte.

Chile debe invertir no solo en el desarrollo de las personas, específicamente en su capital humano, para mejorar sus indicadores en materia de productividad y competitividad, sino además en la resolución de una enorme deuda en materia de equidad social y económica, de forma que el desarrollo económico permita un crecimiento inclusivo.

Desde la vuelta a la democracia (1990) hasta hoy, Chile ha logrado disminuir sistemáticamente sus niveles de pobreza de un 38,6% a un 7,8%, según la última encuesta de caracterización socioeconómica

CASEN. Sin embargo, no ha ocurrido lo mismo en materia de desigualdad. Esta no ha sufrido retrocesos sustantivos, mantiene un coeficiente de Gini sobre el 0,50. Uno de los factores que explica estas enormes brechas de ingreso es la escasa formación y educación de la fuerza de trabajo. Así, a comienzos de la presente década, cerca del 40% de la población entre 20 y 65 años no contaba con 12 años de educación.

En este escenario, en 2008, se crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora. Nació como una política pública para contribuir a resolver este déficit al que se ha aludido. El objetivo del Sistema es reconocer las competencias laborales de las personas (independientemente de cómo estas las hayan obtenido y de si tienen un título o grado académico o no), mediante procesos de evaluación y certificación, basados en estándares definidos con los sectores productivos. Pero su misión no termina aquí. La Ley que lo originó establece que debe favorecer en las personas las oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización. De esa manera, también es preocupación central de ChileValora que el Sistema Público de Capacitación disponga de una oferta de cursos diseñados con base en los estándares definidos por el Sistema, para hacer posible un doble objetivo: el cierre de brechas de competencias de aquellos trabajadores que así lo requieran y la formación continua de otros interesados en adquirirlas.

ChileValora también tiene el deber de poner la información del Sistema a disposición de las instituciones educativas, a fin de permitirles relacionar las competencias levantadas con los diferentes niveles educacionales, incorporarlas en el diseño de planes y programas de estudio y facilitar el reconocimiento de las competencias certificadas, en los procesos formales de educación.

A continuación, se presentan las principales características de ChileValora, sus logros y sus principales desafíos para los años que están por venir.

4.2 La certificación de competencias en el país

4.2.1 Marco legal del Sistema de Certificación de Competencias

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales es una política pública establecida mediante la Ley n.º 20.267 del año 2008. Así se crea la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora. Este es un servicio público, funcionalmente descentralizado y relacionado con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función principal es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que las han adquirido, mediante procesos de evaluación y certificación basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.

ChileValora está compuesto por un directorio (órgano colegiado) que ejerce la conducción superior y por una secretaría ejecutiva que detenta la jefatura del servicio. El directorio, de composición tripartita, está integrado por nueve miembros de reconocida calidad técnica en el ámbito de las competencias laborales, provenientes del mundo sindical, empresarial y de la administración central del Estado. Los trabajadores se encuentran representados a través de la Central Única de Trabajadores (CUT); los empleadores, a través de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y el Estado,

representado por el director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnica del Ministerio de Educación y por el director del gabinete del Ministerio de Economía.

La conformación tripartita del directorio es una característica esencial del Sistema, porque busca acercar el mundo productivo, representado por trabajadores y empresarios, a las políticas del Estado. Para ello, coordina los distintos públicos y vincula el fomento productivo (rol que le compete principalmente al Ministerio de Economía) con la formación, a través de la Educación Técnico Profesional y la Capacitación Laboral. En lo que respecta a esta última, se ha consolidado una alianza estratégica, que apunta a mejorar la empleabilidad y movilidad laboral de los trabajadores, a aumentar la productividad y la competitividad de las empresas, a dignificar y valorizar el mercado del trabajo, además de orientar una trayectoria formativa y laboral que permita contar con trabajadores más calificados, a través de una oferta formativa cada vez más pertinente.

La secretaría ejecutiva de la Comisión es designada por el directorio y tiene la calidad de ministro de fe respecto de sus actuaciones, deliberaciones y acuerdos, además de representar legalmente al servicio público.

El 1 de julio de 2009, se realizó la sesión de constitución del directorio de ChileValora. Así se formalizó la designación de sus nueve integrantes y se nombró a la secretaría ejecutiva. Desde entonces, este directorio tripartito mantiene un funcionamiento activo y estratégico, sesiona ordinariamente una vez al mes y en forma extraordinaria cada vez que se requiere.

4.2.2 Funciones del Sistema y responsabilidades institucionales

El Sistema está integrado por tres componentes:



La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, descrita en los párrafos anteriores, es el órgano regulador de la política pública.

Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) son las instancias representativas de los sectores productivos, con la convergencia de trabajadores, empleadores y sector público. Son organismos tripartitos de coordinación y consenso, detectan brechas de capital humano y definen prioridades a nivel sectorial. Para ello, primero levantan y validan los perfiles ocupacionales relevantes para los sectores productivos; luego, los proponen a ChileValora para su acreditación, a fin de formar parte del Registro Público o Catálogo de Competencias Laborales del Sistema.

Este Catálogo contiene todos los perfiles ocupacionales vigentes, organizados en sectores y subsectores de la economía. Las personas son evaluadas y certificadas con base en esos perfiles que además permiten orientar el diseño de la oferta formativa para el cierre de brechas y para la formación continua.

Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales son entidades privadas, previamente acreditadas por la Comisión, para evaluar y certificar a las personas que lo solicitan, con base en los perfiles ocupacionales incluidos en el Catálogo. Las personas que obtienen la certificación pasan a formar parte del Registro Público de Certificaciones; en tanto, las personas que no la consiguen pueden volver a intentarlo, con el apoyo del sistema de capacitación a fin de permitirles el cierre de las brechas detectadas. Para el desarrollo de su labor, los Centros deben contratar evaluadores de competencias laborales que, habilitados por ChileValora, son los encargados de ejecutar el proceso de evaluación de las personas.

4.2.3 Descripción del Sistema de Competencias Laborales

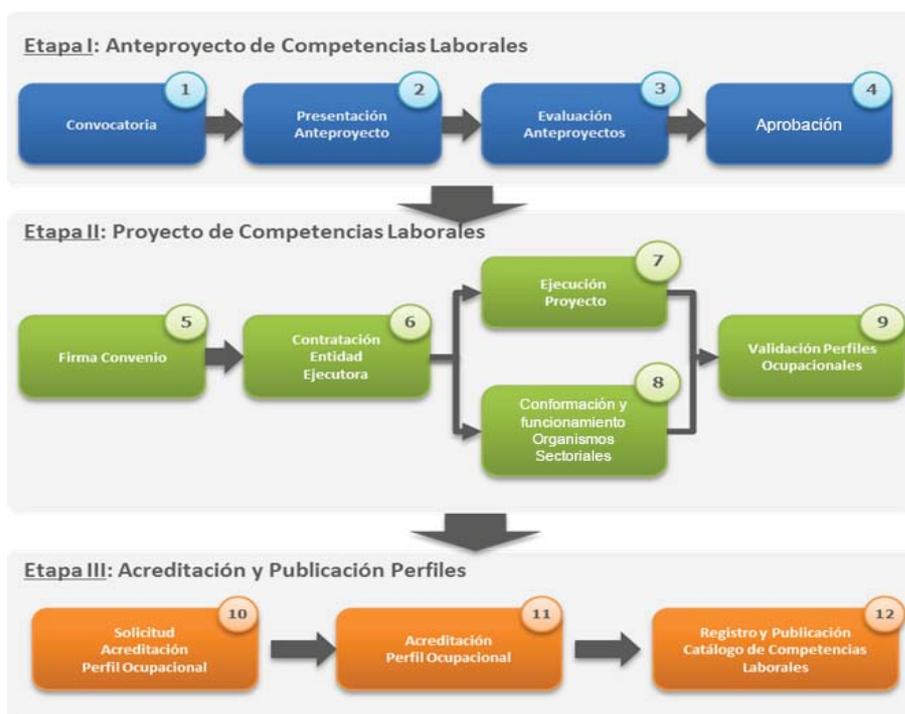
Una de las condiciones clave para asegurar el éxito de esta política es la orientación a la demanda. El Sistema se orienta al reconocimiento de los saberes adquiridos por los trabajadores en su práctica laboral; por ello requiere de importantes niveles de pertinencia y de un alto alineamiento con las demandas del mercado del trabajo. El diseño institucional del Sistema promueve el diálogo social no solo a nivel estratégico, en el trabajo del directorio de ChileValora, sino también en la base del Sistema, en el levantamiento y actualización de los perfiles ocupacionales, mediante proyectos de competencia laboral elaborados por los Organismos Sectoriales.

La experiencia que Chile ha desarrollado en los últimos años muestra la importancia que tiene para la pertinencia y uso práctico de un estándar, la capacidad que este tiene de interpretar una función laboral específica y su encadenamiento a un sector productivo. Hoy, el desafío es mayor, pues este trabajo estratégico/técnico requiere del respaldo y del acuerdo explícito de los actores clave de cada sector productivo, a fin de dotarlo de la legitimidad necesaria para mantener un conjunto de competencias laborales suficientes tanto para que el Sistema funcione como para que afecte positivamente la productividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.

Actores del Sistema



Etapas en el proceso de acreditación de perfiles de competencias laborales



Etapa I

- 1 ChileValora invita a los sectores productivos a presentar un anteproyecto de competencias laborales y poder acceder – previa evaluación – a recursos de cofinanciamiento.
- 2 Uno o más representantes de un OSCL constituido o en proceso de constitución, a través de un Anteproyecto propone(n) a ChileValora los perfiles prioritarios a levantar, actualizar y/o adquirir para su sector, y los organismos representativos que constituyen o constituirán su OSCL.
- 3 ChileValora realiza la revisión y evaluación de los Anteproyectos presentados por los representantes de los sectores productivos.
- 4 El Directorio de ChileValora, resuelve sobre la asignación de recursos para el cofinanciamiento.
Luego, Chile Valora lleva a cabo una negociación con el Sector para acordar los objetivos finales del Anteproyecto.
A partir de esta instancia los Anteproyectos pasan a denominarse Proyectos de Competencias Laborales.

Etapa II

- 5 ChileValora y el Proponente del Anteproyecto, firman un convenio de Colaboración con el objetivo de formalizar los compromisos de las partes para la ejecución del Proyecto. En esta instancia el sector hace entrega de su aporte de cofinanciamiento (Mínimo 10% del costo total).
- 6 ChileValora realiza un llamado de licitación pública – a través del Portal Mercado Público –, para que personas naturales o jurídicas especialistas en competencias laborales, presenten propuestas para ejecutar los Proyectos. El proceso concluye con la adjudicación y contratación de la entidad ejecutora.
- 7 El OSCL se constituye e inicia su funcionamiento con el apoyo de la entidad ejecutora.
- 8 La entidad ejecutora del Proyecto en conjunto con el OSCL y las empresas más representativas del sector desarrollan el proceso de levantamiento, actualización y/o adquisición de los perfiles que son objeto del Proyecto.
- 9 Los integrantes del OSCL llegan a consenso para validar los perfiles ocupacionales.

Etapa III

- 10 El OSCL solicita a ChileValora la Acreditación de los perfiles ocupacionales validados.
- 11 La solicitud es sancionada por el Directorio de ChileValora, teniendo en consideración el cumplimiento de los principios del Sistema y los criterios definidos para este proceso.
- 12 Una vez acreditados los perfiles, se ingresan al Catálogo de Competencias Laborales de ChileValora.

4.2.4 Relación de las normas con un Marco de Cualificaciones

Chile busca caminar hacia un sistema integrado de capacitación, certificación y formación, de manera de ofrecer a los trabajadores y a las personas en general un sistema que permita el desarrollo de rutas e itinerarios de formación a lo largo de la vida y vías de paso del mundo del trabajo al de la educación, a través de mecanismos de reconocimiento de aprendizajes, independientemente de la forma en que estos fueron adquiridos. Para alcanzar dicho logro, es necesario contar con un Marco de Cualificaciones que permita desarrollar, clasificar, estructurar y armonizar destrezas, conocimientos y competencias a lo largo de un continuo que vaya desde los niveles formativos más elementales hasta los de mayor complejidad.

ChileValora y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) han desarrollado el Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral, el cual cuenta con cinco niveles: el nivel 1 se asocia con una menor complejidad y el nivel 5 con la complejidad más alta. Estos niveles abarcan las cualificaciones obtenidas en el ámbito de la formación laboral, formal e informal, y las obtenidas a través del sistema de certificación de competencia laboral, aun cuando integran, como referencia general, cualificaciones conseguidas en el mundo educativo. Esto muestra su potencial integración a un marco nacional.

Este es un marco parcial que en un futuro se articulará al Marco Nacional de Cualificaciones, en cuyo diseño e implementación juega un rol central el sistema educacional y sus instituciones, lideradas por el Ministerio de Educación.

El Marco es un instrumento que organiza, clasifica y describe niveles de cualificaciones en términos de resultados de aprendizaje, a fin de facilitar la articulación entre las modalidades de formación laboral existentes.

El Marco está formulado no solo para establecer lo que es deseable en el futuro, sino además para dar señales que contribuyan a articular y ordenar la oferta pública de formación y certificación laboral en el presente, lo cual posteriormente podría ser tomado en cuenta por el sistema de educación formal.

Algunos de los beneficios de este instrumento son:

- Articular las diversas modalidades de formación laboral, al facilitar el tránsito de las personas dentro del sistema formativo y del mercado laboral, de manera que puedan construir su propia trayectoria.
- Informar a empleadores acerca de las capacidades esperadas de quienes obtienen una determinada certificación;
- Dar mayor pertinencia a la formación, de manera que responda a las demandas y necesidades sociales y del mercado laboral.
- Hacer visible los aprendizajes adquiridos por las personas, sin importar en qué instancia fueron logrados.
- Mejorar la transparencia, flexibilidad y articulación de las cualificaciones que existen en el sistema.

El Marco de Cualificaciones es un instrumento organizado como una estructura taxonómica de niveles. Si bien, plantea una progresión, esta no significa una jerarquía ni busca dar mayor relevancia a un nivel que a otro.

En este instrumento, los distintos niveles se describen a través de resultados de aprendizajes, que plantean lo que una persona es capaz de hacer en cada uno de ellos. Cuando se aplique el Marco en distintos sectores productivos, los resultados serán más precisos y específicos, pues responderán a las características de cada sector.

Para comprender la movilidad entre niveles, se debe considerar que estos constituyen el mínimo de lo que una persona debe demostrar en términos de conocimientos, habilidades y capacidad de movilizar diversos tipos de competencias. La persona pasa de nivel cuando da cuenta de que posee la gran mayoría de los resultados de aprendizaje del siguiente nivel. Es decir, se genera una variabilidad entre el mínimo de un nivel y otro, no obstante que todas esas posibilidades pertenecen al primer nivel.

Actualmente, ChileValora está desarrollando el Marco de Cualificaciones en diecisiete subsectores de la economía, ello implica revisar el Catálogo de Perfiles Laborales a la luz de los niveles del Marco, lo cual requiere de:

- Transferencia efectiva del Marco y su uso al interior de cada organización.
- Revisión de las metodologías actualmente en aplicación y su ajuste en función de los requerimientos del trabajo con el Marco de Cualificaciones.
- Revisión y ajuste de los perfiles del Catálogo ChileValora de acuerdo con los niveles del Marco; asimismo, revisión y ajuste de la traducción formativa (modular) y su vinculación con el sistema de evaluación en el SENCE.
- Diseño e implementación de la estructura de certificados por niveles del Marco en ChileValora y SENCE.

Este trabajo de traducción formativa de los perfiles laborales a una oferta pertinente de capacitación ha adquirido una dimensión estratégica en el marco del Programa Más Capaz que impulsa el gobierno a través del SENCE. Dicho programa representa el esfuerzo más ambicioso realizado por gobierno alguno para incorporar a la población vulnerable al mercado del trabajo, a través de la capacitación laboral. Allí, el desafío consiste no solo en capacitar en el transcurso de cuatro años a 400 mil jóvenes y mujeres jefas de hogar, sino además en proporcionar una oferta de cursos de formación en oficios que sean de calidad y que contribuyan efectivamente a ser la "puerta de entrada al mercado laboral". En esta tarea, ChileValora ha comprometido sus mayores esfuerzos, ya que una parte significativa de dicha oferta de capacitación provendrá de planes formativos basados en perfiles laborales generados en el marco del trabajo que cuenta con la validación de los OSCL.

4.2.5 Instituciones que realizan la certificación de competencias

Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, como ya se dijo, son las entidades acreditadas por ChileValora para evaluar las competencias laborales de las personas que lo soliciten.

Asimismo, otorga las certificaciones, cuando corresponda, de acuerdo con el Catálogo de Perfiles Laborales vigente, conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora.

Al menos una vez al año, ChileValora realiza una convocatoria pública para los interesados en constituirse como Centros. En este proceso las entidades deben definir el alcance que tendrá su postulación y los sectores o subsectores productivos asociados. Además, cada subsector establece los perfiles ocupacionales del Catálogo de Competencias Laborales de ChileValora, con los que pretende operar. El alcance debe ser consistente con el modelo de negocios que diseñe el postulante.

Las entidades son evaluadas de acuerdo con los procedimientos establecidos según las etapas de admisibilidad (revisión que se realiza a la documentación institucional y jurídica inicial), de gabinete (revisión a cargo de profesionales expertos que verifican y califican la documentación presentada) y de terreno (comprobación de que el centro tenga la infraestructura adecuada para evaluar los perfiles de competencias en los que se quiere acreditar).

Los requisitos de postulación para ser Centro de Evaluación y Certificación son seis: tener personalidad jurídica; acreditar que los servicios de evaluación y certificación de competencias laborales forman parte de los objetivos contemplados en los estatutos y las normas que los rigen; tener contratado personal idóneo para la dirección y administración del centros y para la evaluación de los trabajadores; ser propietario o disponer de la infraestructura necesaria para desempeñar las labores de evaluación y certificación; contar con procesos operacionales que aseguren la transparencia de las decisiones que se adopten y cumplir con los criterios que defina ChileValora, para garantizar la idoneidad, imparcialidad y competencia de los Centros.

Las entidades inhabilitadas para ser Centros son:

- Los organismos técnicos de capacitación que estén sujetos a la limitante de giro único (esto es, que solo deben, por ley, dedicarse a la capacitación).
- Los organismos técnicos de intermediación de capacitación, a los que la Ley N° 20.267 les asigna otro rol y les impone restricciones.
- Las personas jurídicas con socios, directores, gerentes o administradores que estén cumpliendo penas por delitos, fraudes o que pertenezcan a centros sancionados; los funcionarios públicos que ejerzan control sobre los Centros.

Hay algunas entidades que, no obstante están habilitadas para ser Centros, tienen algunas restricciones:

- Los organismos técnicos de capacitación que no están sujetos a la limitante de giro único (universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica y academias especiales).
- Instituciones que desarrollan otras actividades de capacitación o de formación financiadas con fondos públicos.

Estas instituciones no podrán evaluar y certificar las competencias de sus egresados, que son todas las personas que hayan concluido una actividad de capacitación o formación en las mismas unidades de competencias laborales cuya evaluación y certificación se solicita.

El Sistema espera que los Centros cuenten con experiencia en competencias laborales, conocimiento en los sectores productivos incluidos en su alcance y un modelo de negocio sustentable en el tiempo. Asimismo espera que estén comprometidos con la calidad del proceso de evaluación, auditoría y certificación y de sus prácticas de gestión; que contribuyan a proteger la fe pública del Sistema; que tengan un comportamiento ético intachable, y que trabajen por la mejora continua de sus procesos.

La síntesis ilustrada del proceso es la que sigue:



4.2.6 Fuentes de financiamiento para procesos de evaluación y certificación de competencias laborales

La Ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales deposita en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y en el sector privado la responsabilidad del financiamiento de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. Hay varias alternativas de financiamiento. Una es a través de recursos propios de la persona que solicita el servicio o con recursos provenientes de la empresa donde el trabajador se desempeña, los que podrán gozar de la franquicia tributaria¹⁵ según lo establecido en la Ley n.º 19.518 del SENCE. Esta entidad determina el monto de los gastos de las acciones de evaluación y certificación de competencias laborales que se podrán imputar a

¹⁵ La franquicia es un incentivo tributario que permite a las empresas clasificadas por el Servicio de Impuestos Internos (SII), como contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley del Impuesto a la Renta, descontar del impuesto a pagar los montos invertidos en programas de capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales para trabajadores de la propia empresa, potenciales trabajadores o ex trabajadores, con los alcances, límites y montos que dispone la Ley n.º 19.518. Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) son las instituciones que administran parte o todos los recursos que sus empresas afiliadas pueden destinar a la capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales, gracias a la franquicia tributaria del SENCE. Además, sirven de nexo entre la empresa y los Organismos de Capacitación. La adhesión de las empresas a alguno de los OTIC es voluntaria.

la franquicia tributaria. En este caso, las empresas deben financiar parte del servicio, cuyo monto se determina en función de la remuneración del trabajador.

Otra vía de financiamiento es a través del Programa de Becas del SENCE que se financia con recursos provenientes de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC)¹⁶. Estos recursos son destinados a trabajadores de menor calificación y remuneración que se desempeñan en empresas que no están afiliadas a los OTIC, así como a jóvenes y a personas de escasos recursos, que se encuentran cesantes o buscando trabajo por primera vez. Lo anterior con el objeto de validar sus conocimientos a través de la certificación de las competencias que han adquirido a lo largo de su trayectoria laboral.

El financiamiento también puede ser con recursos contemplados en el “Programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” del SENCE. Este mecanismo funciona a través de procesos de licitación pública, donde se convoca a los Centros de Evaluación y Certificación acreditados por ChileValora a postular en función de la demanda sectorial identificada por SENCE y ChileValora y de los criterios y focos estratégicos previamente establecidos. Los beneficiarios de este programa son todas las personas que desean que se les reconozcan sus competencias laborales, independientemente de la forma en que las han adquiridas y de si tienen un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal o carecen de él.

Una última alternativa es a través de los respectivos presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al Sector Público.

Adicionalmente, ChileValora gestiona convenios de colaboración con otras entidades públicas con el fin de atraer nuevos recursos para desarrollar procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. Un ejemplo en este caso, es el convenio firmado entre la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)¹⁷ y ChileValora para acortar brechas de capital humano existentes en el país y dar respuesta a la demanda del mercado productivo.

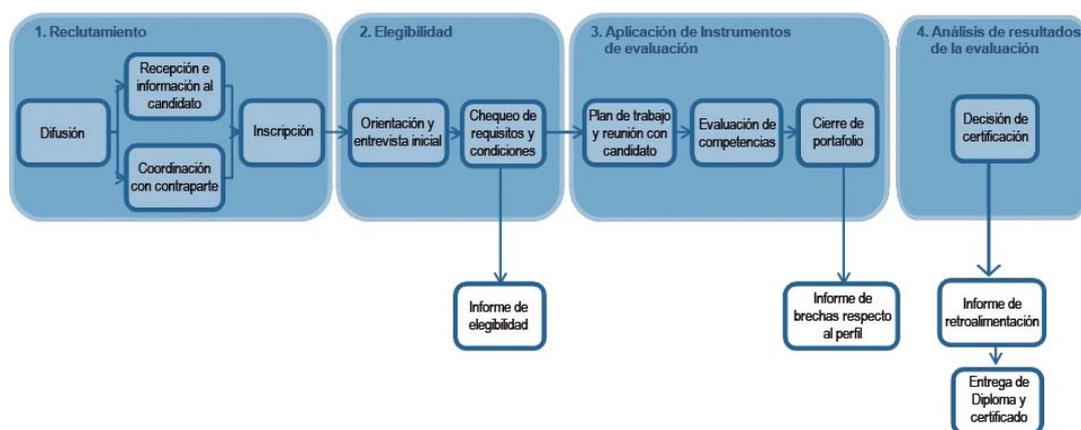
4.3 Descripción del proceso seguido para la certificación

En los párrafos siguientes se describen las principales etapas del proceso, algunos mecanismos de aseguramiento de la calidad y las innovaciones introducidas para optimizarlo. Se finaliza con una breve descripción de los resultados en materia de certificación.

16 Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) son las instituciones que administran parte o todos los recursos que sus empresas afiliadas pueden destinar a la capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales, gracias a la franquicia tributaria del SENCE. Además, sirven de nexo entre la empresa y los Organismos de Capacitación. La adhesión de las empresas a alguno de los OTIC es voluntaria.

17 La Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), creada en 1939, es el organismo del Estado chileno encargado de impulsar la actividad productiva nacional, cuya misión es mejorar la competitividad y la diversificación productiva del país, a través del fomento a la inversión, la innovación y el emprendimiento, fortaleciendo, además, el capital humano y las capacidades tecnológicas para alcanzar el desarrollo sostenible y territorialmente equilibrado.

Esta es la síntesis ilustrada del proceso de evaluación y certificación:



4.3.1 Información, divulgación y reclutamiento de candidatos

En la fase de difusión y convocatoria los Centros de Evaluación de Certificación de Competencias Laborales son los encargados de identificar su público objetivo y desplegar los medios y canales de difusión que permitan alcanzar dicho público.

En sus mensajes, los Centros destacan la oferta de perfiles ocupacionales acreditados y disponibles para evaluar y certificar las competencias laborales, además de informar respecto de las ventajas de la certificación, los costos del proceso y los mecanismos de financiamiento disponibles.

Una vez que los candidatos son convocados, el Centro brinda información relativa al proceso de evaluación y certificación y los requisitos de postulación, etapas y plazos. Entrega la lista de antecedentes requeridos por el perfil ocupacional en el que se evaluará al candidato (licencias habilitantes ex ante, diplomas, certificaciones) y de las evidencias indirectas o históricas que el candidato puede aportar para respaldar las competencias relacionadas al perfil ocupacional en el cual está solicitando ser certificado.

En aquellos casos en que el candidato se presente a través de su empleador u organización de trabajadores, el Centro dispone de medios para proporcionar información a las organizaciones laborales (empleador, gremio o sindicato) que representan al candidato y para asegurar la participación del jefe directo de cada trabajador que va a ser evaluado, así como el compromiso de colaboración de la empresa durante todo el proceso.

Para las personas que solicitan información sobre el proceso de evaluación y certificación, pero que finalmente no se inscriben, el Centro indaga y analiza las posibles causas del desistimiento, a objeto de realimentar sus procesos.

El paso siguiente es la determinación de si el candidato cumple con las condiciones mínimas exigidas por el Sistema para participar en un proceso de evaluación y certificación de sus competencias laborales. Las condiciones mínimas son contar con evidencias, entendidas como hechos observables

y antecedentes documentados, que permitan a la persona demostrar su desempeño actual y el que ha acumulado durante su trayectoria laboral. Debe presentar, además, las licencias habilitantes que el perfil ocupacional en cuestión exige disponer previamente a la certificación.

Esta etapa no debe superar los quince días corridos, desde que el candidato se inscribe hasta que se emite la conclusión de elegibilidad.

El Centro entrega los siguientes documentos a cada candidato: copia en papel del perfil ocupacional en el que se solicita ser evaluado, y eventualmente un certificado y un manual del candidato.

Luego se sostiene una entrevista personal para aplicar una encuesta que determina si el candidato tiene posibilidades de certificar en el perfil que ha elegido y si el perfil al que el candidato se postula es el adecuado según sus intereses y competencias.

Se confecciona una carpeta con los antecedentes de la persona. Esta carpeta incluye la identificación única que permite la trazabilidad del proceso, de los antecedentes y de la postulación.

El Centro corrobora que el candidato cumple los requisitos establecidos en el perfil ocupacional definido por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales. Es decir, que el candidato cuenta de ante mano con las licencias habilitantes que correspondan, las evidencias de desempeño necesarias y el resultado satisfactorio de la entrevista inicial. En definitiva, el centro realiza las siguientes actividades: revisa que la carpeta incluya todos los antecedentes requeridos hasta el momento y que el portafolio contenga las evidencias que muestran que la postulación es elegible, de acuerdo con los requisitos del perfil ocupacional; entrega la opinión experta de quien realiza el chequeo, un evaluador habilitado por ChileValora; analiza la elegibilidad del candidato, revisa el perfil ocupacional al que se postula para tener una conclusión al respecto, y archiva los resultados de la etapa en la carpeta del candidato.

Los resultados del proceso de elegibilidad son comunicados formalmente al postulante, tanto a aquellos que resulten elegibles como a quienes no lo sean. Las personas que no resulten elegibles son orientadas por el Centro para que reúnan los requisitos de elegibilidad faltantes, ya sea las relativas a evidencias de desempeño y licencias habilitantes ex ante, en los casos que el perfil ocupacional así lo requiera.

Los candidatos que resultaron ser elegibles y que van a continuar con el proceso de evaluación deben completar y entregar al Centro dos cartas. Una de compromiso, que es una declaración firmada por el candidato, donde este se compromete a realizar todas las etapas del proceso de evaluación en las condiciones que el Centro determine y que le ha informado. La otra es de autorización para publicar antecedentes personales en la base de datos de ChileValora.

Finalmente el Centro verifica las condiciones técnicas disponibles, tanto en el Centro como en el lugar de trabajo del candidato, para realizar la evaluación.

4.3.2 Proceso de evaluación

La etapa de evaluación tiene por objetivo determinar si el candidato cumple con los estándares de desempeño de las competencias del perfil ocupacional en el cual será evaluado para acceder a la certificación.

La metodología de evaluación de competencias laborales es definida y documentada por el Centro, sigue las orientaciones de la guía de apoyo al proceso de evaluación y es aplicada según el plan de evaluación establecido con el candidato. Las principales actividades de esta etapa son: definición del plan de trabajo, recopilación de evidencias del candidato, conclusiones y cierre del portafolio.

En la etapa de definición del plan de trabajo, el Centro prepara y entrega al candidato el plan de evaluación que considera antecedentes e identificación única del proceso, perfil ocupacional en el que aspira a certificarse; datos de contacto del evaluador y agenda de aplicación de instrumentos (alcance, descripción, fechas y lugares de aplicación).

El Centro abre el portafolio de evaluación del candidato con la documentación recopilada en las etapas anteriores. Se realiza una reunión inicial entre el evaluador del Centro y el candidato, allí se le presenta el programa de trabajo que seguirá durante el proceso de evaluación y se toman acuerdos sobre el plan de evaluación (fecha, hora, duración y lugar).

En la etapa de recopilación de las evidencias, se implementa el plan de evaluación de las competencias asociadas al perfil ocupacional del candidato. Para ello, el evaluador verifica —a través de pruebas, productos, testimonios y observación directa— el desempeño del candidato en todas las Unidades de Competencia Laboral (UCL) establecidas en el perfil ocupacional evaluado o en las UCL que componen el perfil. En esta etapa, a la luz del proceso que está realizando, el evaluador puede ajustar el plan en caso de que no sea posible contar con evidencias suficientes en la observación directa.

En la etapa de conclusiones y cierre del portafolio, el evaluador analiza las evidencias recopiladas en el proceso de evaluación y emite un juicio experto respecto del desempeño del candidato, en cada una de las UCL en las que fue evaluado. Asimismo, verifica si el candidato cumplió con los estándares de desempeño, de conocimientos y conductuales establecidos en el perfil ocupacional en el que se evaluó. Una vez realizado esto, el evaluador:

- Presenta las conclusiones de la evaluación a una instancia de revisión técnica por parte del Centro y elabora la recomendación de certificación del candidato.
- Revisa el portafolio de evidencias para verificar que contiene todos los antecedentes necesarios, en forma y contenido, y que las conclusiones de la evaluación son coherentes con las evidencias que el portafolio contiene.
- Entrega el portafolio a las personas del Centro para asegurar la legibilidad, la trazabilidad del proceso, la accesibilidad y la posterior auditoría de calidad.
- Elabora por escrito el informe de los resultados de evaluación y de brechas del candidato según corresponda.

4.3.3 Algunos criterios generales para el diseño del proceso de evaluación

La evaluación de competencias se realiza en todas las Unidades de Competencias Laboral (UCL) del perfil ocupacional, salvo que el Organismo Sectorial haya definido otras opciones de evaluación y certificación.

Cada candidato debe ser capaz de aportar evidencias directas e indirectas o históricas para cada una de las Unidades de Competencias Laborales del perfil ocupacional en el que será evaluado y en sus respectivos componentes: actividades clave, criterios de desempeño, indicadores conductuales y conocimientos.

Las evidencias directas proporcionan información de primera mano, generada en presencia del evaluador y referida a las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional en que se evalúa. ChileValora ha establecido que, en el proceso de evaluación del candidato, los Centros deben recopilar, obligatoriamente, evidencias directas a través de tres instancias que tienen diferente peso relativo en el proceso:

- Evaluación de la jefatura: 10%
- Evaluación de conocimientos: 20%
- Evaluación en terreno: 60%

Las evidencias indirectas o históricas provienen de fuentes secundarias de información y aportan antecedentes sobre la historia laboral previa del candidato en el ámbito del perfil ocupacional en el cual será evaluado. En este caso, es relevante identificar claramente la formalidad de la evidencia, su vigencia, la entidad emisora y otros aspectos que garantizan su validez. El peso relativo de estos documentos en la evaluación equivale al 10% del porcentaje total de la evaluación.

4.3.4 Innovaciones introducidas

Entre las principales innovaciones introducidas se destaca la implementación de un proceso de acompañamiento metodológico a los Centros y a los evaluadores, a fin de resolver dudas y requerimientos técnicos para la construcción de los instrumentos de evaluación.

Se ha considerado, además, el desarrollo de un centro de recursos para que los Centros y los evaluadores cuenten con material que apoye los procesos de evaluación de candidatos. Asimismo, el desarrollo de un **software** para optimizar los procesos de evaluación y para facilitar el seguimiento y supervisión. Esto posibilitará que los distintos actores involucrados puedan mirar el avance del proceso.

4.3.5 Procedimientos e instancias para el aseguramiento de la calidad (durante la evaluación y para otorgar el certificado)

La calidad del proceso evaluativo es resguardada por dos vías: la auditoría del Centro y la supervisión desde ChileValora.

ChileValora realiza una revisión muestral de portafolios, para verificar y dar el visto bueno al otorgamiento de certificado.

La auditoría consiste en contrastar los criterios metodológicos entregados por ChileValora y los procedimientos del Centro respecto de los procesos de evaluación y certificación realizados, con el propósito de verificar y asegurar que ambos procesos se hayan realizado de acuerdo con lo establecido.

El Centro garantiza que quienes realizan las auditorías tengan independencia total respecto de las personas que intervienen directamente en los procesos.

Las auditorías se realizan en las siguientes etapas del proceso de evaluación y certificación: elegibilidad del candidato, evaluación de competencias, elaboración del portafolio de evidencias y decisión de la certificación (conclusión del proceso de evaluación).

En cada una de estas etapas, la metodología considera la revisión documental y la implementación de registros. Para las etapas de elegibilidad, de evaluación y de decisión de la certificación, el Centro determina muestras representativas. Para la etapa de revisión de portafolios, el Centro realiza la auditoría en forma exhaustiva al 100% de ellos.

Para el cierre de un proceso o proyecto de evaluación y certificación, se recomienda que el auditor realice un informe final, para que pueda ser utilizado por el Centro en la mejora continua de su sistema de gestión de calidad.

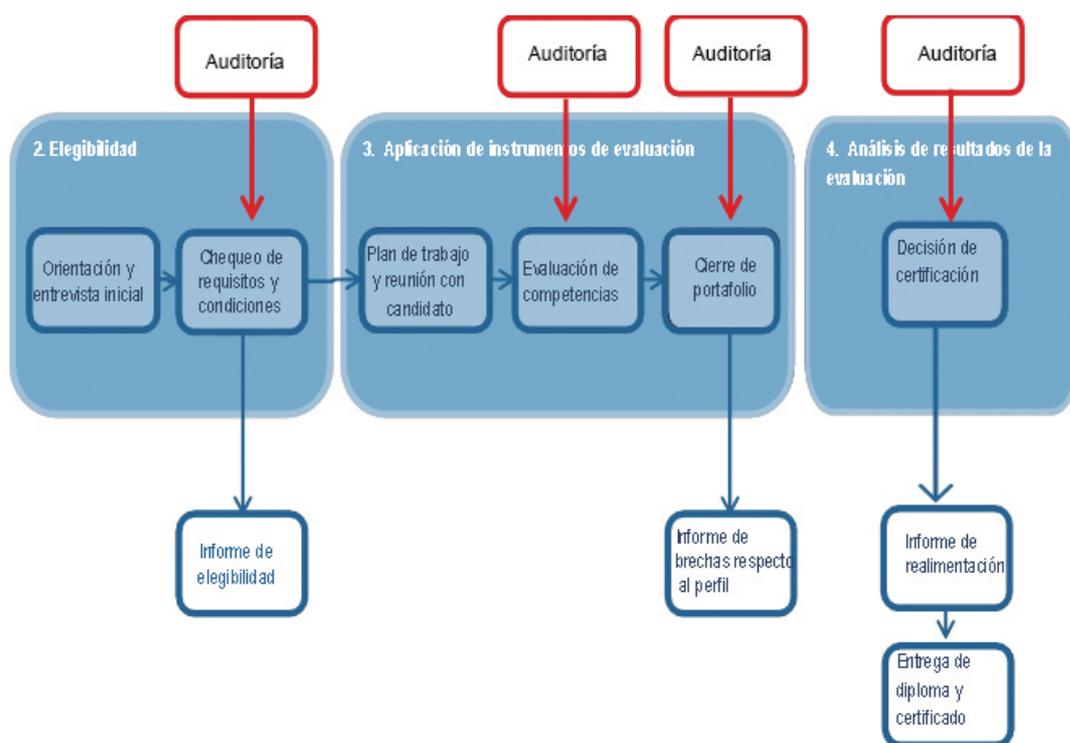
El auditor de los procesos de evaluación y certificación debe reunir las siguientes condiciones:

- Ser independiente del proceso de evaluación o de certificación que está auditando.
- Conocer la metodología definida por ChileValora para la evaluación de competencias laborales.
- Conocer el perfil en el que el candidato está siendo evaluado, en cuanto a sus requisitos, licencias habilitantes, cantidad de observaciones en terreno, etcétera.
- Tener conocimiento de técnicas de auditoría.
- Tener experiencia de al menos 3 años en el desempeño como auditor de sistemas de gestión.

El auditor tiene responsabilidades importantes. Si detecta un incumplimiento que afecta el proceso de evaluación, alguna inconsistencia en un portafolio o en el proceso de certificación, debe solicitar inmediatamente su reparación o aclaración, independiente del curso del informe de auditoría.

Particularmente en el cumplimiento de su función de aseguramiento de la calidad del sistema de gestión del Centro, el auditor debe hacer un seguimiento periódico de la implementación de las soluciones y acciones correctivas comprometidas por los equipos de trabajo del Centro o de este con ChileValora.

La síntesis de los momentos del proceso de auditoría es la que sigue:



4.3.6 Resultados del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales

Los evaluados

En 2008, se crea ChileValora, pero la Ley que lo originó le entregó el mandato de constituir un registro público de las personas certificadas desde la fase demostrativa, es decir, desde el año 2002. En consecuencia, las cifras que aquí se presentan corresponden al período que va de 2002 hasta marzo de 2014¹⁸.

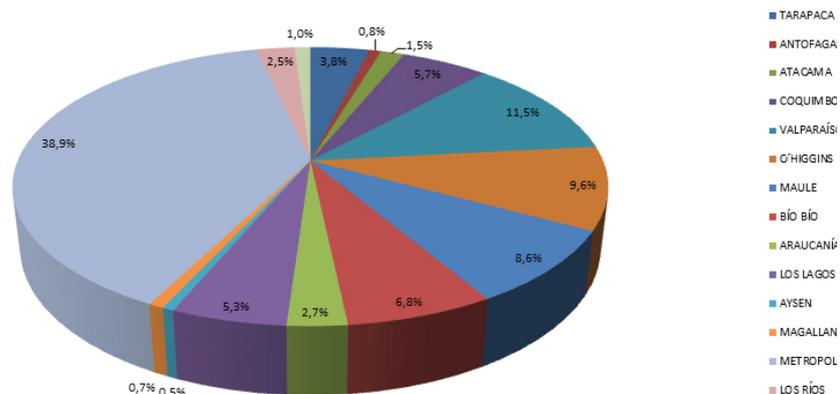
Durante este período, se realizaron 61.262 evaluaciones, y fueron 58.968 las personas evaluadas. Esta diferencia se explica porque existen 2.294 casos de personas que se evaluaron más de una vez, incluso en perfiles y en años distintos.

Chile se encuentra dividido en quince regiones. La cobertura regional en el período de análisis es bastante disímil y no se relaciona necesariamente ni con el peso demográfico de cada una de las regiones ni con el aporte específico que cada región hace a la fuerza de trabajo. La región Metropolitana concentra casi un 39% de las personas evaluadas. No obstante, regiones importantes desde el punto de

18 Si bien se cuenta con la información general de las personas evaluadas durante el año 2014 (cerca de 6.500 personas aproximadamente), no es posible hacer una caracterización más fina de ellas en tanto toda la información no sea ingresada a nuestra base de datos para comenzar a llevar a delante los procesamientos estadísticos.

vista demográfico (como el Bío Bío, en el sur del país) no cuentan con una participación concomitante y se encuentran por debajo de otras regiones como Valparaíso, O'Higgins y Maule. En el gráfico que sigue puede advertirse la participación de cada región en los procesos de evaluación.

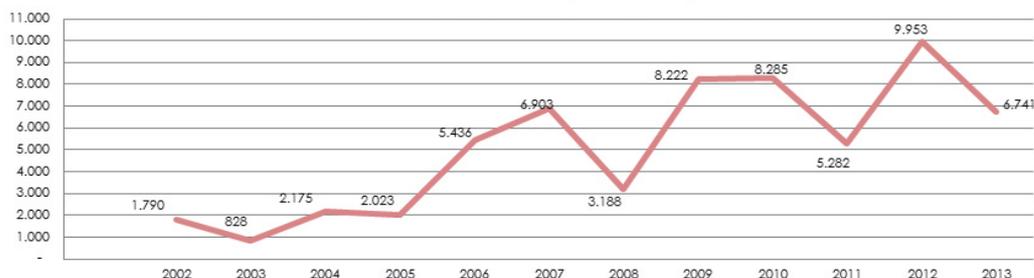
Gráfico 1. Participación de cada región en los procesos de evaluación.
Período 2002- marzo 2014



La razón que explica la situación descrita tiene que ver con la lógica de funcionamiento del sistema. Como ya se mencionó, los perfiles de competencias se levantan de acuerdo con las necesidades de los distintos sectores productivos. En la actualidad, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales realizan dicha tarea, pero antes de la existencia de ChileValora las Asociaciones Gremiales Empresariales de distintos sectores productivos eran quienes canalizaban la demanda de certificación. Así, la cobertura es sectorial y no regional, por lo que aquellas regiones del país que cuentan dentro de su oferta productiva con los sectores que más rápidamente levantan perfiles, son las regiones que toman la delantera en términos de cobertura.

Para todo el período analizado, la distribución anual de la cobertura presenta variaciones importantes, tal como puede verse en el Gráfico 2. Pueden apreciarse diferencias sustantivas en el promedio de evaluaciones antes y después de la creación de ChileValora. En efecto, antes del año 2009, el promedio de evaluaciones anuales era de 2.793, a partir de dicho año este alcanza a 7.697. El pico más elevado tiene lugar en el año 2012, con 9.953 evaluaciones¹⁹.

Gráfico 2. Procesos de Evaluación y Certificación por año



19 Se decidió sumar al año 2013 los evaluados durante marzo 2014, de forma de no distorsionar el gráfico ya que solo se capturaron datos de tres meses de 2014. Lo mismo ocurre en el Gráfico 6.

Cabe precisar que la información acerca de la edad y la escolaridad de las personas evaluadas, solo se ingresa en años recientes, por lo que no se cuenta con esa información para la totalidad del período analizado (2002-marzo 2014), sino solo para casi la mitad de los registros. Con todo, se ha decidido considerarla porque da cuenta de variables esenciales asociadas al perfil de los beneficiarios más recientes.

En lo que respecta al promedio de edad de quienes se evalúan, este es de 39 años. El 25% más joven de los evaluados tiene hasta 29 años, mientras que el 50% central de la distribución tiene entre 30 y 47 años de edad. En otras palabras, tres cuartas partes de quienes se evalúan tienen menos de 48 años.

En cuanto a la escolaridad de los evaluados, si bien la base de datos cuenta con todas las categorías de clasificación de los sistemas educativos anteriores al actual, se ha decidido volver a codificar la variable educación para facilitar la comprensión y el cruce de información. Para ello, se utilizan cuatro categorías: sin educación formal, menos de doce años de escolaridad, doce años de escolaridad y más de doce años de escolaridad. Los datos, cruzados por sexo, muestran la siguiente distribución:

Cuadro 1. Personas evaluadas según años de educación alcanzados y sexo

		SEXO		Total
		MUJER	HOMBRE	
SIN EDUCACIÓN FORMAL	Recuento	77	649	726
	% columna	1,0%	4,7%	3,4%
ENTRE 1 Y 11 AÑOS DE ESCOLARIDAD	Recuento	2.111	4.891	7.002
	% columna	28,6%	35,2%	32,9%
12 AÑOS DE ESCOLARIDAD	Recuento	4.207	6.650	10857
	% columna	57,0%	47,9%	51,1%
MÁS DE 12 AÑOS DE ESCOLARIDAD	Recuento	982	1.699	2.681
	% columna	13,3%	12,2%	12,6%
Total	Recuento	7.377	13.889	21.266
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%

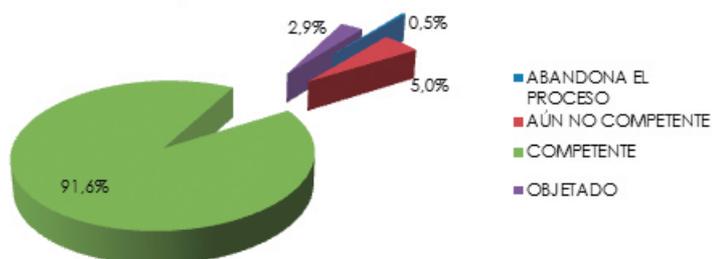
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ChileValora

Tal como se aprecia en el cuadro, un poco más de la mitad de los trabajadores evaluados cuenta con doce años de escolaridad y cerca de un tercio con once o menos años de escolaridad. Por último, doce de cada cien cursaron algún año de formación posterior a la secundaria, mientras que tres de cada cien no asistieron a la educación formal.

Resultados: Trabajadores certificados

Los procesos de evaluación pueden dar como resultado que la persona sea declarada competente o aún no competente. Ahora bien, existen situaciones en las que las personas abandonan el proceso antes de completarlo, y también circunstancias en donde la evaluación pasó por alto algunos de los procedimientos administrativos; en estos últimos casos, el proceso adquiere el estatus de objetado. Se ha certificado a 56.050 personas, esto representa el 91,6% del total de candidatos. Mientras que se ha declarado como aún no competentes a 3.053 candidatos, es decir, el 5%. Los casos objetados llegan a 1.802 y representando un 2,9%, y 279 personas abandonan el proceso, es decir, menos del 0,5%.

Gráfico 3. Personas evaluadas y situación final. Período 2002 - marzo 2014



La distribución regional de los trabajadores certificados sigue exactamente el mismo patrón que el del total de trabajadores que se someten a los procesos de evaluación. Así, el primer lugar lo ocupa la región Metropolitana y le siguen en orden de importancia las regiones de Valparaíso, O'Higgins y Maule. Estas cuatro regiones acumulan el 68% de los trabajadores certificados.

Cuadro 2. Distribución regional de trabajadores certificados. Período 2002-marzo 2014

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
METROPOLITANA	21.592	38,5	39,1	39,1
VALPARAÍSO	6.353	11,3	11,5	50,6
O'HIGGINS	4.958	8,8	9,0	59,6
MAULE	4.766	8,5	8,6	68,2
BÍO BÍO	3.773	6,7	6,8	75,1
COQUIMBO	3.149	5,6	5,7	80,8
LOS LAGOS	3.014	5,4	5,5	86,3
TARAPACA	2.239	4,0	4,1	90,3
ARAUCANÍA	1.535	2,7	2,8	93,1
LOS RÍOS	1.355	2,4	2,5	95,5
ATACAMA	751	1,3	1,4	96,9
ARICA Y PARINACOTA	548	1,0	1,0	97,9

ANTOFAGASTA	450	,8	,8	98,7
MAGALLANES	400	,7	,7	99,4
AYSEN	310	,6	,6	100,0
Total	55.193	98,5	100,0	
Perdidos por el sistema	857	1,5		
Total	56.050	100,0		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ChileValora

En el cuadro que sigue se advierte el número de trabajadores certificados por sector. Como se puede apreciar, el sector concentra la mayor proporción de trabajadores certificados es el Agrícola con casi un 30%; le siguen Turismo con un 12,2% y Logística con un 10,5%. Estos tres sectores concentran más del 50% de los trabajadores certificados.

Cuadro 3. Distribución sectorial de trabajadores certificados. Período 2002-marzo 2014

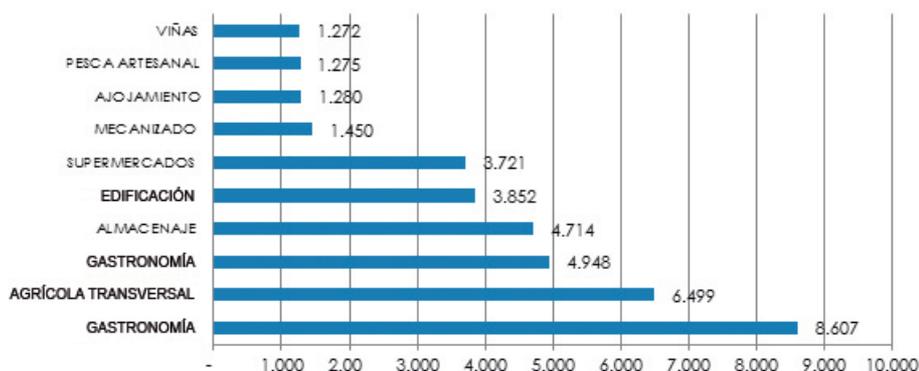
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
AGRÍCOLA	16.513	29,5	29,5	29,5
TURISMO	6.854	12,2	12,2	41,7
LOGÍSTICA	5.884	10,5	10,5	52,2
COMERCIO	4.592	8,2	8,2	60,4
CONSTRUCCIÓN	3.852	6,9	6,9	67,3
METALMECÁNICO	3.453	6,2	6,2	73,4
PECUARIO	3.073	5,5	5,5	78,9
VITIVINÍCOLA	2.468	4,4	4,4	83,3
ACUÍCOLA	2.025	3,6	3,6	86,9
GAS Y ELECTRICIDAD	1.696	3,0	3,0	89,9
INDUSTRIA DEL PAN	1.283	2,3	2,3	92,2
PESQUERO	1.277	2,3	2,3	94,5
EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO	1.142	2,0	2,0	96,5
TRANSPORTE	979	1,7	1,7	98,3
COMUNICACIONES	765	1,4	1,4	99,7
MINERO	179	,3	,3	100,0
MEDIO AMBIENTE	15	,0	,0	100,0
Total	56.050	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ChileValora

En lo que respecta a los subsectores que concentran la mayor proporción de personas certificadas, existen similitudes y también diferencias acerca de las personas evaluadas. Los subsectores Frutícola

y Agrícola Transversal conservan los dos primeros lugares en este recuento; Gastronomía aparece en tercer lugar como el subsector que sigue en importancia, y desplaza a Almacenaje al cuarto lugar. Edificación y Supermercados permanecen en el sexto y en el séptimo puesto, respectivamente. Sin embargo, los últimos cuatro lugares se modifican, pues desaparece el subsector de Gestión que se ubicaba a la vanguardia de este grupo, ya que dicho subsector cuenta con una tasa de aprobación de personas evaluadas inferior al resto de los sectores. En este grupo permanecen Mecanizado, Alojamiento, Pesca Artesanal y se incorpora Viñas en último lugar. En conjunto, estos diez subsectores concentran el 67% de las personas certificadas. Los subsectores, con el número exacto de personas certificadas, pueden apreciarse en el siguiente gráfico.

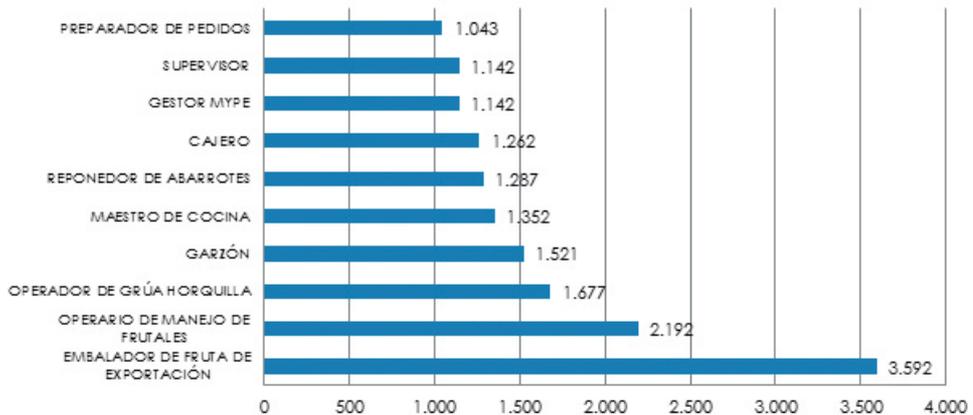
Gráfico 4. Los diez subsectores con mayor número de personas certificadas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ChileValora

El Gráfico 5 muestra los diez perfiles con mayor número de personas certificadas: embalador de fruta de exportación (3.592), operario de manejo de frutales (2.192), ambos perfiles pertenecientes al sector Agrícola; operador de grúa horquilla (1.677), vinculado a Logística; garzón (1.521) y maestro de cocina (1.352), pertenecientes al sector Turismo; reponedor de abarrotes (1.287) y cajero (1.262), del sector Comercio; gestor MYPE (1.142), vinculado al sector Empresas de Menor Tamaño; supervisor (1.142), perteneciente al sector Turismo y, por último, preparador de pedidos (1.043), que pertenece al de Logística.

Gráfico 5. Los diez perfiles con mayor número de personas certificadas

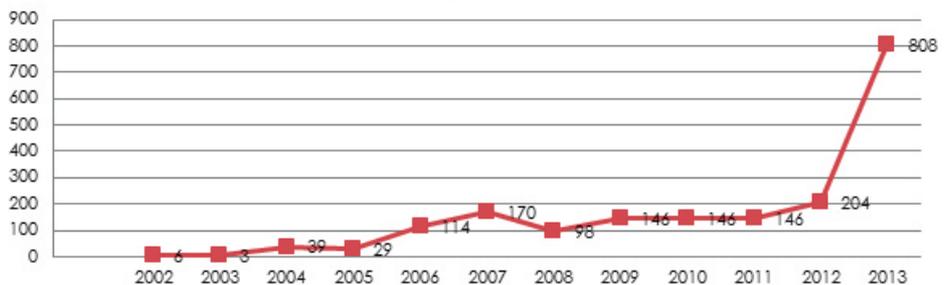


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ChileValora

En el período que va del año 2000 al 2013, el total de empresas participantes individualizadas es de 1.724 empresas.

En el Gráfico 6, se muestra la distribución anual de empresas que han evaluado y certificado a sus trabajadores. Cabe advertir que una misma empresa puede haber participado en distintos años (por ejemplo, 2002, 2005, 2006, etcétera) por lo que, en este caso, el total suma más que el número de empresas individualizadas (1.909 versus 1.721). Como se puede apreciar en términos de tendencia, culminada la fase demostrativa, hay un crecimiento sostenido en el número de empresas participantes, llegando al año 2013 a un *peak* de 808 empresas.

Gráfico 6. Número de empresas participantes por año



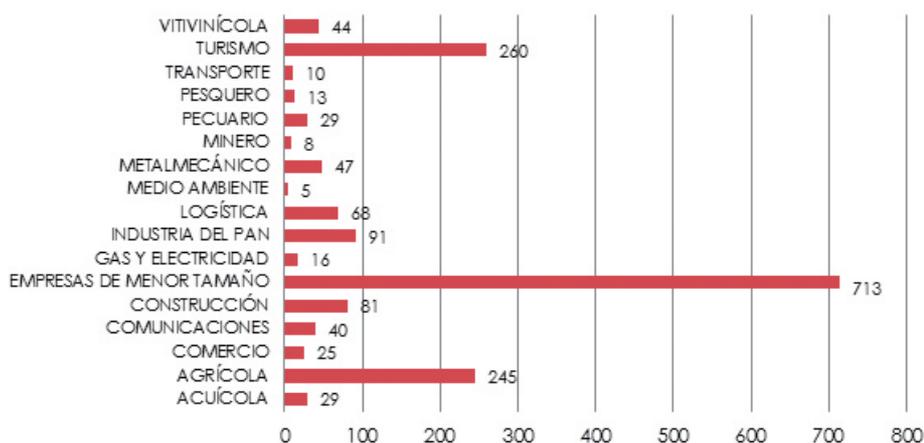
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ChileValora

Un análisis de la participación por sector a lo largo de todo el período muestra que Empresas de Menor Tamaño es el sector que lidera la participación empresarial, con 713 empresas, que corresponde al 41,4% del total. Este dato es relevante puesto que dicho sector, por su naturaleza, se vincula directamente

con una unidad productiva, donde quien se certifica, por lo general, es el dueño. Esto podría ser un indicador indirecto de una fuerte presencia de MYPES en los procesos de evaluación y certificación, lo que se podrá corroborar una vez que la información con que cuenta *ChileValora* se cruce con la del Servicio de Impuestos Internos.

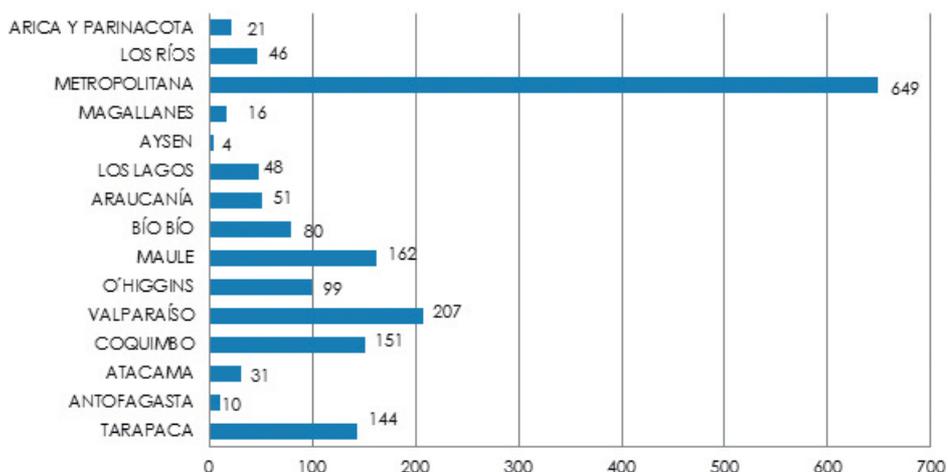
Siguen en importancia el sector Turismo, con 260 empresas, representa el 15,1%; el Agrícola con 245, que corresponden a un 14,2% del total de empresas participantes; la Industria del Pan con 91 empresas constituye un 5,3% del total y la Construcción con 81 empresas equivalente al 4,7%. En suma, estos cinco sectores cubren aproximadamente el 80% del total de la participación empresarial. El número de empresas por sector se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico 7. Número de empresas participantes, según sector en el cual se evalúan los trabajadores. Período 2002 - marzo 2014



En el gráfico siguiente, puede apreciarse cómo se distribuyen las empresas por región. La región Metropolitana concentra la mayor participación de empresas individualizadas, alcanzando a 649, con 37,8%; le siguen en importancia Valparaíso con 207 empresas y un 12%; Maule con 162 empresas y 9,4% Coquimbo con 151 y un 8,8% y Tarapacá con 144 y 8,4%. Estas cinco regiones concentran más del 76% de las empresas participantes.

Gráfico 8. Distribución regional de empresas participantes.
Período 2002 - marzo 2014



La empresa que cuenta con mayor número de procesos de evaluación y certificación pertenece al sector Agrícola, con 1043 personas evaluadas y certificadas. También pertenece a dicho sector, la empresa con más participaciones a lo largo de todo el período de análisis, pues ha participado en ocho años (2003, 2004, 2005, 2007, 2009, 2010, 2012 y 2013).

Impactos

Un Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales tiene efectos positivos sobre el conjunto del sistema de formación puesto que contribuye a mejorar la oferta de capacitación laboral, a partir de establecer cuáles son las competencias laborales asociadas a los perfiles que demanda el mercado de trabajo. Mejora, además, la eficiencia de los procesos de formación, a través del reconocimiento de aprendizajes, y disminuye los costos financieros y el tiempo que demora la realización de una carrera técnica para un trabajador que desee ingresar a la Educación Técnica de Nivel Superior. Aunado a lo anterior, el Sistema contribuye a establecer un Marco de Cualificaciones que, como ya se dijo, permite el establecimiento de rutas formativas y vías de paso entre el mundo de la educación y el del trabajo.

A nivel de los trabajadores, el Sistema contribuye a su empleabilidad, al promover la disminución de los tiempos de desempleo y la mejora de su salario, en la medida que el certificado se transforma en una señal de su mayor productividad. Ahora bien, para que estos efectos sean reales, el Sistema de Certificación debe estar bien desarrollado. Quizás esta es la principal diferencia frente a otro tipo de políticas activas de empleo, como los programas de capacitación. El Sistema de Certificación debe gozar de fe pública y ser reconocido para que, efectivamente, el certificado tenga un valor de mercado y se transforme en una señal que haga la diferencia.

En este sentido, ChileValora tiene cinco años de funcionamiento, por lo que su conocimiento público y su implantación en los actores del Sistema todavía están en desarrollo, aun cuando, en algunos de ellos,

como el Agrícola, el Turismo, el Comercio y la Construcción, ya posee un espacio de reconocimiento público, cada vez más creciente e importante.

ChileValora ya cuenta con un diseño para la realización de mediciones de estimación de impacto. Durante 2015, se desarrollará el levantamiento de una línea de base a los beneficiarios del Sistema, a fin de caracterizar su situación laboral no solo actual, sino también pasada, de forma de contrastar dicha información en el futuro. Así podrán verificarse los efectos de la certificación en su empleabilidad.

4.4 Principales avances y desafíos del Sistema de Certificación de Competencias Laborales en Chile

4.4.1 Aporte y principales avances del Sistema

El diálogo social tripartito es un sello distintivo que marca la institucionalidad de la certificación de competencias laborales en Chile. Esta política pública se ha construido poniendo en el centro la búsqueda del bien común.

Desde su creación a la fecha, el directorio tripartito ha dado estabilidad y gobernabilidad al Sistema, con un alto nivel de compromiso de los actores que lo integran desde el mundo gubernamental, empresarial y de los trabajadores. La presidencia de ChileValora ha pasado, sin sobresaltos para el Sistema, del sector de los empleadores al de los trabajadores, y viceversa. Se ha reunido en más de 60 sesiones ordinarias y en 23 extraordinarias, esto representa un promedio de una sesión y media por mes, siempre cumpliendo con el quórum exigido para sesionar.

A nivel sectorial, el Sistema ha permitido generar un mecanismo tripartito de identificación de la demanda de perfiles ocupacionales que existe en los distintos sectores productivos. Los perfiles ocupacionales son validados sectorialmente, a través de los Organismos Sectoriales de Competencia Laboral (OSCL), creados por el mismo Sistema.

Estos OSCL son un espacio que conecta la demanda de capital humano de los sectores productivos con la oferta de certificación y capacitación laboral que se ofrece desde el Estado, al identificar de manera precisa los conocimientos, habilidades y aptitudes que requieren las personas para desempeñarse en una determinada función laboral demandada por el mercado de trabajo.

En este sentido, el Sistema aporta a un modelo de gobernabilidad de la política pública a través de un esquema de diálogo social tripartito, resolutorio, vinculante e inédito en Chile, como lo ha reconocido la propia OIT. ChileValora es la única institución tripartita del Estado de Chile, donde de manera igualitaria los trabajadores, el Gobierno y los empresarios se sientan a discutir cómo orientar una política de certificación de competencias laborales que beneficie a los trabajadores. Este ejercicio de diálogo social, a nivel corporativo, se replica en cada sector productivo a través de las mesas de trabajo tripartitas que conforman cada OSCL.

Hay más de 100 organizaciones de trabajadores participando en alguna mesa de trabajo, y más de 60 organizaciones de empleadores sentadas en estas mesas. Muchas de estas organizaciones son gremios

empresariales. También hay algunos OSCL integrados por las propias empresas, que llegan a más de 100 participantes. Hay más de 80 funcionarios públicos, representantes de ministerios y servicios, que son parte y toman acuerdos antes de aprobar los perfiles ocupacionales, que luego son publicados y acreditados por ChileValora. Hoy se cuenta con 46 mesas de conformación tripartita en los sectores más importantes de la economía del país: Minería, Construcción, Comercio, Turismo, Metalmecánico, Eléctrico y Agroalimentario.

Otro activo importante del Sistema es el Catálogo de Competencias Laborales. Por su carácter de “bien público”, está disponible gratuitamente para cualquier actor. Contiene 800 perfiles ocupacionales en 18 sectores y 43 subsectores productivos que están trabajando con ChileValora. Cada perfil considera una descripción de los conocimientos, aptitudes y habilidades que los trabajadores tienen que desarrollar de manera exitosa, con base en lo que los sectores productivos necesitan de ellos. Incorpora todos los elementos que deben orientar el proceso de evaluación que podría permitir certificar a ese trabajador. Cerca de 1.900 trabajadores y expertos técnicos han contribuido con sus conocimientos y experiencia en la construcción de los perfiles ocupacionales levantados en estos años.

Al mismo tiempo, este Catálogo permite orientar el diseño de planes de capacitación pertinentes para formar a los trabajadores en las competencias del perfil, según los propios requerimientos sectoriales.

La expresión más importante de este trabajo de traducción formativa de los perfiles a una oferta pertinente de capacitación se desarrolla en el marco del Programa Más Capaz, impulsado por el gobierno a través del SENCE. Esta es una de las iniciativas más relevantes del programa de gobierno y una gran oportunidad para ChileValora, puesto que una parte significativa de dicha oferta de capacitación provendrá de planes formativos basados en los perfiles laborales generados en el marco del trabajo institucional.

En esta iniciativa gubernamental, se ha valorado el espacio de diálogo y la participación sectorial con la que contamos en ChileValora. Hoy, los OSCL ya no solo conversan sobre perfiles laborales y certificación, también han abierto paulatinamente un diálogo más estratégico sobre la formación de capital humano a través de la certificación, la capacitación y la intermediación laborales, y la formación continua por medio de las cualificaciones.

Además, el gobierno se ha comprometido a ofrecer procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales al 20% de las personas que sean capacitadas por el programa y que logren insertarse laboralmente, como una forma de mejorar sus condiciones de empleabilidad. Desde fines del 2014, ChileValora ya cuenta con 250 planes formativos, elaborados y validados sectorialmente, basados en los perfiles del Catálogo nacional.

Se trabaja para seguir avanzando en este Catálogo dinámico, para incorporar nueva y cada vez más completa información junto al perfil. Así, en el mediano plazo, todo trabajador podrá identificar para cada perfil el plan formativo asociado, los centros de certificación autorizados y las rutas formativas y laborales que puede construir a partir de cada uno de estos perfiles y de su propio nivel de cualificación.

El desarrollo y puesta en ejecución del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, el primero que existe en Chile de carácter público, ordena el trabajo del SENCE y de ChileValora

en materia de capacitación laboral y certificación de competencias laborales. Este instrumento fue aprobado por el directorio de ChileValora en enero 2014, y entregado a las autoridades del Ministerio del Trabajo en un evento público realizado en marzo de 2014. Recientemente ChileValora y el SENCE organizaron un Seminario Internacional que contó con la participación de OIT/Cinterfor para dar cuenta de los avances en la implementación de esta herramienta en 17 subsectores productivos del país.

Este instrumento responde a un antiguo anhelo y es una contribución concreta del sector laboral para hacer realidad en Chile la formación a lo largo de la vida, por medio de un verdadero sistema integrado de formación para el trabajo. Hoy es posible establecer los niveles de cualificaciones, considerando aquellas que pueden alcanzarse por la vía de la formación laboral o por medio de la certificación de competencias.

A futuro, este instrumento debe seguir avanzando para llegar a un Marco Nacional de Cualificaciones, reconocido y validado por todos los actores; un Marco que incorpore las cualificaciones provenientes de las formaciones técnico profesional y académica, en sus distintos niveles, de manera que las personas puedan disponer de una ruta donde educación y trabajo den forma a un sistema unificado. En su diseño e implementación, como ya se dijo, el sistema educacional y el Ministerio de Educación tendrán un rol central.

Este marco unificado permitirá impactar la empleabilidad, la movilidad laboral y el potencial de reconocimiento de aprendizajes previos de los trabajadores y de las trabajadoras del país. En esta primera etapa, en especial en aquellas cualificaciones que se relacionan con la oferta de SENCE y ChileValora, se ha recogido toda la experiencia nacional e internacional al efecto.

Otro aporte del Sistema es la nueva institucionalidad que representan los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y los evaluadores que son preparados y trabajan con estos Centros. Tras un riguroso proceso, ya se cuenta con 31 centros acreditados y más de 513 personas habilitadas como evaluadores por ChileValora.

Los Centros están ubicados en distintos lugares del país y están en condiciones de ofrecer servicios de evaluación y certificación a un conjunto importante de trabajadores. Con ellos hoy se cubre el 35% del Catálogo, por lo que habrá que seguir ampliando la cobertura en el futuro y en la medida en que el Sistema se desarrolle más.

En marzo del año 2014, se contaba con más de 56.000 trabajadores certificados; para marzo del 2015, se estima que la cifra de trabajadores certificados supere los 60.000. La mayor cantidad de certificaciones se ha dado en los sectores Agrícola, Turismo, Logística, Comercio, Construcción, Metalmecánico, Pecuário, Vitivinícola, Acuícola, Gas y Electricidad, e Industria del Pan, en los siguientes perfiles: Embalador de fruta de exportación, Operario de manejo de frutales, Operador de grúa horquilla, Garzón, Maestro de cocina, Reponedor de abarrotes, Cajero, entre otros.

Más de 1.700 empresas han participado en procesos de evaluación y certificación de sus trabajadores, durante estos años. Las empresas de menor tamaño han tenido una amplia presencia, pues han sabido ver en ChileValora una herramienta que abre mejores oportunidades a sus trabajadores por la vía de la certificación, como un reconocimiento y como oportunidad para contar con trabajadores más

calificados y comprometidos que afecten positivamente la productividad de la empresa. Asimismo han reconocido en ChileValora una herramienta poderosa para detectar las brechas de competencia por la vía de la evaluación y así poder orientar procesos de capacitación pertinentes y eficaces.

ChileValora hoy es parte de la agenda de competitividad del Gobierno y por ello impulsa alianzas estratégicas clave para el fortalecimiento y la ampliación del impacto de la certificación. En este marco se inscribe el Convenio de Colaboración establecido entre ChileValora y la Corporación de Fomento (CORFO), para insertar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en la agenda de capital humano que impulsará el gobierno en sectores estratégicos con alto potencial innovador. En el marco de este Convenio se impulsarán acciones tendientes a disminuir brechas de capital humano y dar respuesta a las demandas del mercado productivo en los sectores que sean focalizados. Para la implementación de esta iniciativa, Corfo destinará 5 mil millones de pesos durante el año 2015.

Adicionalmente, ChileValora ha establecido convenios de trabajo con otras instituciones públicas, con el objetivo de insertar la certificación de competencias laborales en políticas públicas sectoriales para mejorar el capital humano.

A modo de ejemplo, se puede mencionar el trabajo conjunto ya iniciado con la Corporación Forestal (CONAF), para desarrollar una iniciativa que contribuye a mejorar la calidad del servicio y la protección de las personas y el medio ambiente. Junto a la CONAF se fomentará la certificación de las competencias laborales, la capacitación laboral y el cierre de brechas, asociado a rutas formativas de los guardabosques que se desempeñan en áreas silvestres protegidas y de los brigadistas del programa de protección contra incendios forestales. En próximas etapas, se pretende integrar al resto del personal que presta servicios en otros programas de la CONAF.

Con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), y como una forma de contribuir a mejorar la calidad de la alimentación escolar que entrega este servicio público a niños y niñas, se desarrollará un proyecto que releva el rol que juegan los manipuladores de alimentos, promoviendo la certificación de competencias laborales, la capacitación laboral y el cierre de brechas asociado a rutas formativas. Se realizará un proceso de levantamiento de los perfiles de: Manipulador de Alimentación Escolar, Manipulador de Alimentos Escolar Líder, Supervisor de Programa de Alimentación Escolar y Jefe Regional del Programa de Alimentación Escolar.

Junto al Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas en situación de dependencia y que requieren apoyo de terceros, se desarrollará un proyecto que busca promover la formación y certificación de competencias laborales, la capacitación laboral y el cierre de brechas asociado a rutas formativas de las personas que ejercen la función de cuidadores. Para esto se realizará un proceso de levantamiento y traducción formativa de tres perfiles ocupacionales: Cuidador básico, Cuidador medio y Cuidador especializado de personas en situación de dependencia y que requieren apoyo de terceros.

Con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, para contribuir a mejorar los estándares de seguridad y de calidad asociados al uso del transporte vertical en las edificaciones e infraestructura y para fomentar la certificación de competencias, la capacitación laboral y el cierre de brechas asociado a rutas formativas, se continuará el trabajo ya iniciado, a través de un proceso de levantamiento y traducción formativa

de dos perfiles ocupacionales: Instalador de escaleras y rampas mecánicas y Mantenedor de escaleras y rampas mecánicas, los que se sumarán a los tres perfiles ya levantados de Inspector, Instalador y Mantenedor de ascensores y montacargas.

4.4.2 Principales desafíos del Sistema

En estos seis años de funcionamiento de ChileValora, se ha podido constatar cómo paulatina, pero sistemáticamente, se ha instalado un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales al que se han ido sumando trabajadores, empresarios y diversos actores del sector público. Hoy se puede decir que este avance representa un activo público y un bien social necesarios de profundizar y capitalizar en los próximos años. En este sentido, se vislumbran una serie de desafíos que se articulan en tres grandes ejes ordenadores.

El primer eje está vinculado con la institucionalidad del Sistema y con la sustentabilidad en el tiempo; aquí los principales desafíos son:

- Ampliar la cobertura y la capacidad de certificación del Sistema. Ello significa duplicar la capacidad de certificación anual, para contar con más trabajadores reconocidos y valorados por su experiencia. Esto significa que, en el próximo período 2014–2018, se debería alcanzar un mínimo de 100.000 trabajadores certificados.
- Duplicar la capacidad de certificación exige contar con Centros de Evaluación y Certificación sólidos y sustentables, con amplia validación sectorial y estándares de calidad incuestionables. Por ello, la segunda tarea será implementar un amplio programa de apoyo a las entidades actualmente acreditadas, junto con profundizar el establecimiento de capacidades para actuar en sectores focalizados estratégicamente, en donde la certificación aporte mayor valor.
- Perfeccionar la ley de ChileValora, de manera de diversificar los actuales mecanismos de financiamiento para la certificación, a través de los instrumentos ya existentes del SENCE (franquicia tributaria, subsidio y excedentes de OTIC), y a través de otros mecanismos complementarios de financiamiento para la certificación en poblaciones objetivo, territorios, o sectores determinados; por ejemplo, para los trabajadores de las empresas de menor tamaño, cesantes y, en general, trabajadores por cuenta propia, y no solo para los trabajadores que ya cuentan con un empleo en las medianas y grandes empresas. En este sentido, otro aspecto que se debe seguir fortaleciendo a futuro es el acceso a infraestructura adecuada para la evaluación de los perfiles de mayor complejidad y costo, cuando no se disponga de un espacio laboral donde desarrollar el proceso.
- Implementar un amplio programa de difusión de la certificación hacia los empresarios y los trabajadores, con foco en los beneficios que representa para ambos y con un enfoque de formación continua a lo largo de la vida, considerando que más de cinco millones de personas son potencialmente beneficiarios del sistema de certificación.
- Consolidar el diálogo social, para reforzar y resguardar la composición tripartita del Directorio de ChileValora y el trabajo de las mesas sectoriales tripartitas (OSCL). Para ello, habrá que contar

con una línea de financiamiento permanente que permita reforzar el funcionamiento de los Organismos Sectoriales en su función de identificación de la demanda de perfiles ocupacionales y otras tareas. Además, será necesario ampliar los espacios de formación sindical en materia de competencias laborales y diálogo social, continuando con el trabajo desarrollado en conjunto con la OIT, en estos años.

El segundo eje se relaciona con la construcción y la consolidación de un sistema de aprendizaje continuo. En este eje los principales desafíos son:

- Seguir avanzando de manera decidida en la articulación del Sistema de Certificación con los otros subsistemas para completar la ruta formativa de los trabajadores. Chile necesita construir un sistema integrado de formación permanente que permita articular las demandas del mercado de trabajo con la formación de personas para el mundo laboral.
- Continuar en la construcción de un marco nacional de cualificaciones, que ordene los niveles educativos, las ocupaciones y las diferentes certificaciones, y que permita orientar trayectorias y ofertas formativas con foco en los resultados de aprendizaje que las personas deben adquirir. Hoy tenemos un escenario especialmente favorable por los avances sectoriales que se han realizado (por ejemplo, el Marco de Cualificaciones de la Minería) y por el aporte que representan las iniciativas impulsadas por ChileValora y el SENCE, como el Modelo Integrado de Certificación y Capacitación y el Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral.
- Promover y profundizar, junto con el Ministerio de Educación, la articulación en el nivel de la educación técnico profesional, tanto oficios de Educación de Adultos como la Educación Media y Superior Técnico Profesional, de manera de tender puentes que permitan a las personas certificadas por ChileValora, si lo desean, continuar sus estudios hasta alcanzar un título técnico de nivel superior, a partir del reconocimiento de aprendizajes previos.

El tercer eje se relaciona con la articulación con otras instituciones públicas, con la finalidad de mejorar la eficacia de las políticas orientadas a mejorar la empleabilidad. En este último eje, surgen los siguientes desafíos:

- Releva el rol de la certificación de competencias como validador de la pertinencia y calidad de la capacitación laboral. Existe amplio consenso en el país sobre la necesidad de introducir cambios sustantivos en el sistema de capacitación, dado su bajo impacto en materia de productividad y empleabilidad. ChileValora aporta pertinencia a la capacitación, en la medida que los Organismos Sectoriales identifican demandas de capital humano y levantan perfiles ocupacionales validados por las principales industrias de nuestro país. Ello supone profundizar la relación con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), de manera de poder contar con los instrumentos necesarios para asegurar que la oferta de planes formativos generados por ChileValora no solo estén disponibles en el sistema de capacitación, sino también sean utilizados en las acciones de capacitación, tanto la financiada por la vía de la franquicia tributaria como la que se costea con recursos del fondo nacional de capacitación.
- Agregar valor al sistema público de intermediación laboral. Como hemos dicho, la certificación visibiliza las habilidades de los trabajadores que no cuentan con un título que los respalde,

facilitando su movilidad y los procesos de reclutamiento por parte de las empresas. Se requerirá, entonces, vincular el registro de personas certificadas, que administra el Sistema, con las entidades y espacios que promueven la intermediación laboral, de manera que el estar certificado se constituya en un plus para el trabajador y una señal de confianza para el empleador que lo contrate.

Los desafíos son grandes y las metas, ambiciosas. No obstante, surgen a partir de las sólidas bases de un Sistema que se ha construido y consolidado. Un camino avanzado para que Chile efectivamente tenga el Sistema de Formación Permanente que permita a los trabajadores mejorar sus competencias, tener una mejor calidad de vida y, al país, alcanzar los estándares de competitividad, productividad y equidad a los que todo Chile aspira.

5

La experiencia de Colombia: una perspectiva de empleabilidad, productividad y competitividad para la paz. SENA

5. La experiencia de Colombia: una perspectiva de empleabilidad, productividad y competitividad para la paz. SENA²⁰

5.1 Introducción

"Lo que motiva a trabajadores del conocimiento es lo mismo que motiva a los voluntarios... necesitan, sobre todo, retos".

Peter Drucker.

El presente documento recoge de manera resumida la estructura y la forma de ejecución del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales que en Colombia desarrolla el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

5.2 Antecedentes generales de la certificación de competencias en Colombia. Sistema de Certificación de Competencias Laborales

Según reportes de expertos analistas macroeconómicos, Colombia es la cuarta economía de Latinoamérica gracias al acertado manejo económico, al mantenimiento de niveles adecuados de producción nacional, a la implementación de políticas fiscales que posibilitan el manejo austero de las finanzas nacionales y de la deuda externa, así como un fuerte, estable y reconocido régimen democrático con una institucionalidad fortalecida y clara separación de poderes; la suma de estos factores le permite al país contar con una economía estable pese a las fluctuaciones normales de un mercado global marcado en el tiempo reciente por la caída de los precios del petróleo y del café, pilares de la economía colombiana.

Este contexto económico nacional ha favorecido notoriamente la formulación y articulación de esfuerzos tendientes a la potencialización del país como un fuerte receptor de inversiones privadas extranjeras, y como un importante aliado económico de naciones latinoamericanas, Estados Unidos, Europa y Asia facilitando el intercambio comercial de bienes y servicios bajo un marco de condiciones favorables para la industria colombiana.

En este orden de ideas, y ante el desafío de penetrar mercados globales, la industria colombiana se ve abocada a contar con políticas de calidad mucho más rigurosas que se ajusten a las demandas del mercado, sumado a la puesta en marcha de mecanismos de gestión del talento humano eficientes y efectivas que promuevan la empleabilidad y movilidad del trabajador colombiano.

20 Elaborado por Claudia Patricia Acosta Paternina y revisado por Rusby Cecilia Vargas Almeida.

Ante el reto planteado, el Gobierno Nacional establece instancias como el Subsistema Nacional de Calidad, el cual es parte del Subsistema Administrativo Nacional de Competitividad e Innovación y, a través del cual, se fortalece la institucionalidad para la coordinación de las actividades de normalización, acreditación, evaluación de la conformidad y expedición de reglamentos técnicos. Adicionalmente este espacio de concertación orienta al país en el mejoramiento de la calidad de la producción de bienes y servicios ajustados a requerimientos del mercado internacional.

El establecimiento de esta estructura integrada por entidades del orden público y privado, permite además lograr objetivos claros como:

- Promover en los mercados la seguridad, calidad, confianza, innovación, productividad y competitividad de los sectores productivos e importadores de productos.
- Proteger los intereses de los consumidores.
- Facilitar el acceso a mercados y el intercambio comercial.
- Proteger la salud y la vida de las personas, así como de los animales y la preservación de los vegetales.
- Proteger el medio ambiente y la seguridad nacional.
- Prevenir las prácticas que puedan inducir a error al consumidor.

El Subsistema Nacional de Calidad establecido mediante Decreto 1471 de 2014, se constituye entonces en el aparato estatal que permite la articulación de esfuerzos con el sector productivo para el mejoramiento del entorno de la producción colombiana y aprovechamiento de los tratados internacionales de comercio. Y en cumplimiento de ese propósito es el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo el responsable de formular las políticas de competitividad, y el orientador de la evaluación de la conformidad, la normalización, acreditación y regulación del mercado.

En Colombia, la Evaluación y Certificación de personas es ofrecido de manera gratuita por el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. El SENA fue creado mediante Decreto-Ley 118 del 21 de junio de 1957 y su función fue definida en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957: Brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería y proporcionar instrucción técnica al empleado, formación complementaria para adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje.

En el proceso de articulación de acciones del Subsistema Nacional de Calidad, el SENA desarrolla funciones de ente normalizador y de organismo evaluador de la conformidad en unidades administrativamente independientes y ha solicitado al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo su inclusión y reconocimiento como ente normalizador y se encuentra en proceso de acreditación como OEC ante la ONAC – Organismo Nacional de Acreditación de Colombia, para lo cual ha diseñado un plan que le permitirá obtener este reconocimiento en 2015 en el esquema de certificación para el área regulada de GAS.

Modelo de certificación basado en función productiva

Desde 1957 el SENA ha cumplido un papel determinante en el desarrollo económico del país, al aportar a la formación del trabajador y, a la verificación rigurosa de la experticia técnica, las habilidades y destrezas de los colombianos mediante la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

En 1998, el SENA trae al país el Modelo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales e inicia procesos de evaluación en áreas como Agua Potable y Soldadura, diseña una metodología de evaluación y se implementan pilotos en sectores como Turismo; Luego, gracias a la experiencia en la formación para el trabajo de 58 años, una cobertura nacional a través de 117 centros de formación en 33 regionales distribuidas en 8 zonas geográficas a saber: Centro, Oriente, Nor occidente, Eje Cafetero, Sur occidente, Norte, Centro occidente y Nor oriente, en el año 2003 a través del Decreto 933, se le otorgan facultades para regular, diseñar, normalizar y certificar las competencias laborales y, posteriormente, en 2004 a través del Decreto 249, se le ratifica la autorización del Gobierno Nacional para iniciar el desafío de certificar las competencias laborales de los colombianos, asumiendo con responsabilidad el objetivo de garantizar los conocimientos, competencias, habilidades y experiencia de las personas evaluadas, bajo un modelo riguroso a partir de las Normas de Competencia Laboral definidas por el sector productivo.

Este modelo basado en la estandarización de funciones productivas, aportó valiosos resultados a la productividad del país y a la cualificación del trabajador; bajo este enfoque, se expidieron 666 mil 160 certificaciones de competencia laboral y se certificaron 440 mil 885 colombianos, generando de esta manera una gran confianza y credibilidad entre las empresas del sector productivo colombiano.

Fue igualmente determinante para la implementación de esta estrategia de cualificación del Talento Humano en el país, la Recomendación 195 de 2004 formulada por la Organización Internacional para el Trabajo de las Naciones Unidas- OIT – mediante la cual sugería que para el desarrollo y potencialización del recurso humano en Colombia es necesaria la creación de un Marco Nacional de Cualificaciones que defina las cualificaciones del trabajador colombiano, reconozca la experiencia acumulada de los trabajadores y fomente en el sector productivo buenas prácticas en la gestión del Talento Humano.

A esta recomendación se sumó otro factor, el responder a la necesidad de preparar y ajustar al sector productivo del país hacia mercados internacionales cada vez más exigentes en términos de calidad, eficiencia y productividad. Es así como en el tiempo reciente la nación vive un crecimiento económico que le ha convertido en un país atractivo para la inversión extranjera y con altos índices de competitividad. Esta tendencia de avance está unida al desarrollo de políticas de gestión del talento humano que permiten la cualificación del trabajador colombiano para hacer frente a este ritmo económico y a las exigencias del mercado global.

Analistas y expertos en economía del Diario Económico colombiano Portafolio, prevén un crecimiento económico para 2015 entre un 4,2 y 4,5%, el mejoramiento continuo del mercado laboral con una tasa de desempleo de sólo el 3% y la expansión del Producto Interno Bruto -PIB- entre 2 y 4%, cifras que son resultado de políticas macroeconómicas austeras y que ubican a Colombia como el país con mayor índice de crecimiento en América Latina.

Toda la estructura del Sistema de Certificación se soporta en el documento CONPES 3674 de 2010, el cual “Establece las directrices generales para la puesta en marcha de la Estrategia Nacional para la Gestión del Talento Humano en Colombia”, siendo uno de los objetivos principales de la política “Diseñar e implementar herramientas que permitan el reconocimiento y certificación de las competencias, habilidades y conocimientos del capital humano con el fin de dar al sector productivo las señales que necesita para definir sus necesidades ocupacionales, se potencien la articulación al interior de todo el sector de formación, a favor de una política de valoración de conocimientos, aprendizajes y experiencias que fomenten la acumulación de capital humano en la población colombiana. Además, sentar las bases para establecer una política de aprendizaje permanente en la población.”

En este mismo documento CONPES 3674 de 2010, se establecen los lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano, especificando, entre otras cosas, la necesidad de consolidar una estructura institucional para la gestión del talento humano que se fundamente en la coordinación de las instancias que hoy tienen competencias para desarrollar las acciones planteadas en dicho documento. De esta manera, las entidades del Gobierno Nacional que están involucradas en esta Política se comprometen a diseñar e implementar herramientas para fomentar: “(i) una mayor movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas, (ii) una mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH) con el sector productivo, (iii) el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad de oferta de formación, y (iv) la determinación de las bases para una política de aprendizaje permanente en la población. Todos estos elementos, componentes esenciales para el desarrollo óptimo de las políticas de educación y formación para el trabajo en condiciones dignas.”

El siguiente cuadro sintetiza el soporte jurídico del Sistema de Certificación en Colombia:

Normatividad	Aspecto que reglamenta
Decreto 933 de 2003	Delega al SENA como organismo certificador de competencias laborales.
Decreto 249 de 2004	Estructura del Sena y sus dependencias y otorga la función de certificar las competencias laborales de los trabajadores colombianos.
Conpes 81 de 2004	Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
Conpes 3674 de 2010	Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano - SFCH.
Resolución 1658 de 2013	Fortalece el sistema, creando los grupos de Gestión de las competencias laborales y el Grupo de certificación de competencias laborales.
Decreto 1471 de 2014	Por el cual se reorganiza el Subsistema Nacional de la Calidad y se modifica el Decreto 2269 de 19.93”
Decreto 152 de 2015	Por el cual se prorroga el término de entrada en vigencia del Decreto 1471 del 5 de agosto de 2014”

5.3 Descripción general del proceso de certificación

El procedimiento de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se diseña y orienta en Colombia a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo DSNFT y se ejecuta en los Centros de Formación para el Trabajo, tomando como base los esquemas de evaluación y certificación y las normas de competencia laboral, insumo para que el sector productivo defina e implemente políticas y estrategias para el desarrollo y gestión del talento humano.

Estos parámetros nacionales definidos por el sector productivo a través de Mesas Sectoriales, porque son instancias de concertación en las que participan el sector educativo, las empresas, los trabajadores y gremios, son una herramienta para la valoración de las competencias de los trabajadores, que incluye la demostración de evidencias de conocimiento, producto y desempeño por parte de los candidatos sin importar cómo ni cuándo éstos hayan adquirido su experticia. Así mismo, facilitan la medición, el mejoramiento de la calidad, y el incremento de los índices de productividad de las empresas y de conglomerados de empresas, cadenas productivas, sectores y regiones.

La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es definida por el SENA como el proceso por medio del cual un evaluador recoge de una persona, evidencias de su conocimiento, desempeño y producto, con el fin de determinar si es competente, o aún no, para desempeñar una función laboral, y tiene como propósito corroborar la competencia en un contexto real de trabajo para reconocer formalmente la calidad del desempeño de personas independientes, en búsqueda de empleo y vinculados formalmente al sector productivo.

Para ello, desde la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y su Grupo de Gestión de Certificación de Competencias Laborales, se realizan las siguientes acciones específicas:

- Definición de lineamientos nacionales y apoyo a la implementación de los mismos para el desarrollo de la evaluación y certificación de personas en todo el país a través de los 117 centros que ofertan el servicio de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Articulación y gestión de los equipos nacionales de: Evaluadores, Auditores, Líderes de ECCL, Sistemas de información e Instrumentos de evaluación.
- Administración y custodia de los instrumentos de evaluación a través del Banco Nacional de Instrumentos.
- Estructuración y operación de proyectos Nacionales, Regionales y Locales de certificación de competencias laborales.
- Socialización del proceso y realizar acompañamiento a proyectos con Gremios, Empresarios, Clúster y otros grupos de interés para el servicio.

5.3.1 Esquemas de Certificación para la internacionalización

No obstante, el dinamismo tecnológico, las exigencias de calidad y seguridad del mercado global, obligan al país a ajustar su modelo de certificación a estándares internacionales que procuran incentivar

el desarrollo de mercados seguros, la libre oferta de productos y servicios de calidad y, la protección de los consumidores, favoreciendo así desarrollos sostenibles mediante la adopción de buenas prácticas.

En ese orden de ideas, el SENA, Organismo Evaluador de la Conformidad - OEC - para personas pionero en Colombia, viene armonizando su modelo de evaluación y certificación a los requerimientos establecidos en la NTC ISO IEC 17024 de 2013, norma técnica internacional que regula el funcionamiento de todos los OEC del mundo. Fue así como en 2014 se presentó e implementó un nuevo modelo de certificación, cuyo enfoque ya no se basa en funciones específicas y Normas de Competencia Laboral, sino en Esquemas de Certificación, que le apuntan a la ocupación, es decir, al conjunto de criterios de competencia que debe desarrollar un trabajador con altos estándares de calidad, que le permitan insertarse de manera efectiva en el mercado laboral mundial.

Este contexto le ha permitido al SENA iniciar el alistamiento para acreditarse como Organismo Evaluador de la Conformidad - OEC, ante el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC en el esquema de certificación del sector regulado Gas, área de gran impacto en la vida social y económica del país, en razón a que es un servicio público domiciliario y además es utilizado en la producción industrial.

Con la mira puesta en la acreditación como Organismo Evaluador de la Conformidad, hoy el SENA entrega al sector productivo del país trabajadores altamente cualificados y productivos para desempeñar con calidad y seguridad su ocupación, aportando a la inclusión y movilidad laboral, al mejoramiento de los índices de empleabilidad del país, a la identificación de potencialidades y debilidades de los trabajadores colombianos para mejorar su perfil ocupacional, e incidiendo en las posibilidades de incrementar los niveles de diferenciación y competitividad de las empresas.

Implementar en este 2015 el modelo de Esquemas de Certificación implica para esta entidad enormes desafíos, pero que muy seguramente se convertirá en un factor que añade valor a los servicios y productos colombianos, será un elemento diferenciador en el mercado laboral, las empresas tendrán la certeza de contar con profesionales cualificados y formados que ayudan al mantenimiento a largo plazo de empresas competitivas y dinámicas.

La certificación de competencias bajo el modelo esquemas, será además un incentivo para los empleados, al poner a su disposición una certificación reconocida a nivel nacional e internacional y avalada por un organismo acreditado, generándole confianza para insertarse en un mercado laboral global.

De esta manera el SENA, se posiciona como la organización certificadora de personas que lidera la promoción de una cultura de calidad y el desarrollo sostenible del país a través de la evaluación de las competencias, habilidades y destrezas de los trabajadores colombianos, asegurando resultados exitosos en las grandes, pequeñas y medianas empresas del sector productivo que dinamizan el crecimiento económico y social de Colombia.

5.3.2 Fases del proceso de Evaluación y Certificación

Gráfica 1



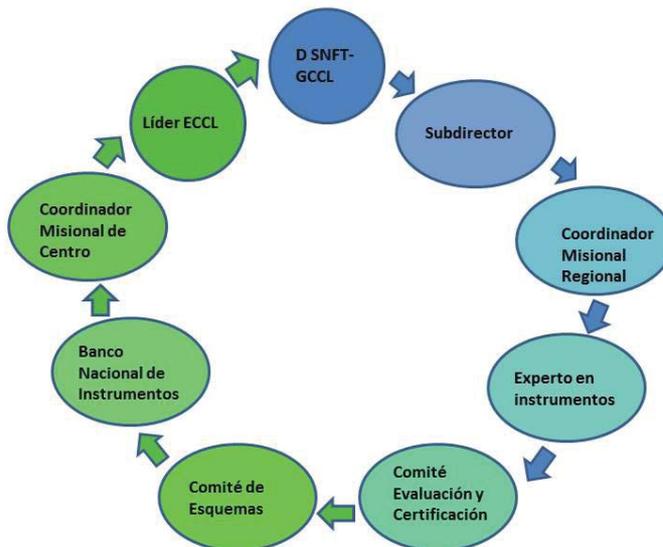
PLANEACIÓN

La Dirección General a través del Grupo de Gestión de Certificación de Competencias Laborales establece las directrices, políticas y lineamientos para las 33 Regionales y 117 centros de formación a fin de operar el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Los sectores productivos son atendidos por oferta cerrada, es decir de acuerdo a las solicitudes, y se le llama línea de atención Alianza, y los trabajadores independientes y en búsqueda de empleo bimestralmente por línea de atención de Demanda Social.

La fase de Planeación es operada por los actores que se describen en la gráfica 2, y en ella se desarrollan las actividades descritas en las gráficas 3,4,y 5.

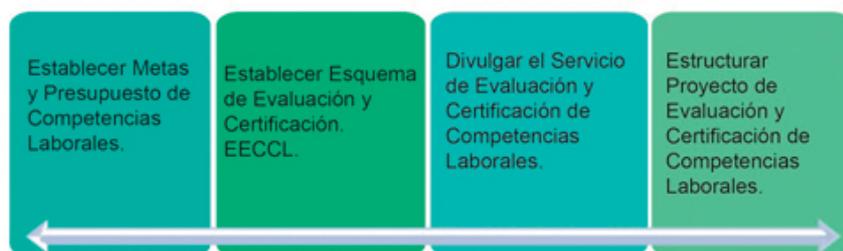
Gráfica 2



Gráfica 3



Gráfica 4



Gráfica 5



EJECUCIÓN

Es la fase en la cual se materializa la Evaluación y Certificación de Competencias, y en ella participan los líderes de certificación, evaluadores de competencia laboral y aspirantes que después se convierten en candidatos, una vez formalizan su inscripción al proceso. Tiene una duración promedio de 6 semanas y tiene como objetivo recolectar las evidencias de conocimiento, desempeño y producto que permitirán

la emisión del juicio de competencia. Las actividades que en ella se ejecutan son las que se describen en la gráfica 6.

Gráfica 6



VERIFICACIÓN

Esta fase se refiere a la auditoría de los procesos, fundamentada en la NTC ISO 19011 vigente y se convierte en la instancia en la que durante y después del proceso se asegura la calidad del mismo. Las acciones relevantes dentro de esta fase son:

Definición: Revisión del cumplimiento de los requisitos normativos, técnicos y lineamientos establecidos para la ejecución de la evaluación.

Objetivo: Recomienda la Certificación de Competencias Laborales de los candidatos con emisión de juicio competente.

Condicionante: La conformidad en la auditoría de proceso es requisito para la certificación de los candidatos.

CERTIFICACIÓN

Esta fase es el resultado de las anteriores y en ella intervienen los subdirectores de centro y la Dirección General, quienes a través de un software expiden la certificación de competencia. Una vez la persona es certificada, puede acceder al mantenimiento el cual es el control periódico dentro del tiempo de la vigencia de la certificación que permite comprobar que se sigue cumpliendo con los requisitos del esquema de certificación y lo establecido en la Norma de Competencia Laboral.

Reconocimiento formal que hace el SENA a la calidad del desempeño del trabajador que ha culminado satisfactoriamente el proceso de evaluación de competencias, indicando la respectiva vigencia del certificado.

5.4 Experiencias exitosas y resultados del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales

De 1998 a la fecha, muchas han sido las alegrías y sinsabores para que el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales haya realizado enormes aportes a la productividad y competitividad del país, logros que a continuación relacionamos; primeramente presentamos un registro de años recientes del número de personas certificadas y certificaciones expedidas:

AÑO	METAS			LOGROS			% DE CUMPLIMIENTO	
	Colombianos con certificación en competencias laborales	Certificaciones de competencias laborales expedidas	Personas evaluadas en competencias laborales	Colombianos con certificación en competencias laborales	Certificaciones de competencias laborales expedidas	Personas evaluadas en competencias laborales	Colombianos con certificación en competencias laborales	Certificaciones de competencias laborales expedidas
2011	105.355	132.571	-	108.789	178.006	-	103,3%	134,3%
2012	110.623	139.200	-	119.281	188.169	-	107,8%	135,2%
2013	116.514	146.160	-	120.120	174.374	-	103,1%	119,3%
2014	122.340	153.468	-	92.695	125.611	-	75,7%	81,8%
TOTAL	-	-	-	440.885	666.160	-	-	-
Fuente: Dirección de Planeación del SENA.								
Fecha: Marzo de 2015								

Principales logros y avances

Estas cifras son el resultado de las siguientes acciones de gestión igualmente importantes, que han permitido aportar al cumplimiento de los principios de equidad, imparcialidad, excelencia y transparencia del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, pero también han convertido al SENA en referente a nivel nacional y para países del Caribe y América Latina:

- Actualización, ajuste e implementación de la metodología para Evaluar y Certificar Competencias Laborales a estándares internacionales, imprimiéndole al proceso una mayor exigencia de calidad para la cualificación del trabajador colombiano e incrementando así la productividad del País, y diseño del instructivo para la construcción de ítems e indicadores de conocimiento, desempeño y producto, herramienta que aporta confiabilidad y pertinencia técnica y metodológica a los instrumentos, incrementando así los niveles de idoneidad del trabajador colombiano.
- Se dio Inicio al alistamiento documental e institucional para la acreditación del proceso de certificación del SENA ante el Organismo Nacional de Acreditación ONAC, en la NTC ISO IEC 17024:2012, que establece los requisitos para los organismos evaluadores de la conformidad

– OEC, avanzando en un 70% en dicho proceso mediante el alistamiento y elaboración de los documentos necesarios para ello.

- En desarrollo de este proceso de acreditación ante ONAC, y a fin garantizar la independencia y transparencia en el desarrollo de las actividades de Evaluación y Certificación de los Organismos Evaluadores de la Conformidad (OEC), destacamos como principal logro la independización de las funciones y roles al interior del Proceso de Gestión para las Cualificaciones, creándose mediante la Resolución 1658 de Octubre de 2013, el Grupo de Certificación de Competencias Laborales, acción que incide directamente en la garantía de calidad, imparcialidad e independencia del proceso, podríamos decir que la independización de roles y funciones ha permitido el posicionamiento de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales como uno de los servicios de altísima importancia ofertados por el SENA.
- Aprobación por parte de los entes correspondientes (Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo del SENA y la Dirección Nacional de Desarrollo Social) de la propuesta de modificación de indicadores y metas, logrando establecer como indicador el número de personas evaluadas, y no certificaciones expedidas como se mide actualmente. Este se constituye en un gran avance en procura de la calidad, transparencia y pertinencia del proceso, principios básicos para lograr la acreditación del proceso ante ONAC en la NTC ISO IEC 17024:2012.
- Diseño e implementación del software que gestiona el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales- SECCL-, como una herramienta amigable que facilita, agiliza y permite el seguimiento a la operación del proceso.
- Consolidación del Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación – BNIE – como la instancia responsable de la pertinencia metodológica, calidad y custodia de los instrumentos de evaluación que se deben utilizar en los procesos de Evaluación y Certificación.
- Constitución de cinco (5) equipos nacionales con los distintos actores del proceso: Líderes de Certificación, Evaluadores, Auditores, Responsables del APP SECCL y Banco Nacional de Instrumentos, los cuales permiten retroalimentar el proceso y delinear acciones de mejora al mismo.
- Realización de cuatro Encuentros Nacionales de Líderes de Certificación y cuatro Encuentros Nacionales de Auditores con el objeto de establecer lineamientos, revisar la ejecución del proceso y retroalimentar experiencias exitosas.
- Ajuste del proceso de certificación de competencias laborales al Sistema Integrado de Gestión de Calidad SIG, atendiendo los parámetros establecidos en la NTC ISO IEC 17024:2013 para la independización del proceso en el mapa de procesos del SENA garantizando así la independencia e imparcialidad del mismo.

Casos exitosos del proceso

Bajo la óptica de la certificación de competencias como valor agregado para el trabajador, podemos destacar innumerables experiencias exitosas en las que se impactó la vida de colombianos cuyo único reconocimiento formal a su dedicación, esfuerzo, conocimiento y experticia laboral, ha sido

la certificación de competencias otorgada por el SENA, en un proceso que es totalmente gratuito, voluntario y concertado.

Caso 1

Huila es un departamento de la región Centro Sur de Colombia, territorio en el que se combina una destacada vocación agropecuaria y un patrimonio ambiental reconocido en el mundo como la Amazonía colombiana y el Macizo colombiano con un alto potencial agrícola con ecosistemas estratégicos donde los suelos de vocación agrícola deben ser mejor aprovechados y la diversidad de recursos naturales y culturales disponibles está aún por ser identificados y valorados.

En la actualidad Huila desarrolla proyectos importantes de mejoramiento del cultivo del Café, y en ese proceso, el SENA en alianza con el Comité de Cafeteros y la Cooperativa Central de Cafeteros del Huila – Fundecafé – Coocentral, se ejecutó en 2014 un proyecto de certificación de competencias en técnicas de recolección y siembra de Café con 84 mujeres cafeteras y madres cabeza de familia, con el propósito de cualificarlas y prepararlas para el lanzamiento de una marca propia de café de alta calidad que sea competitivo en los mercados internacionales. Es de destacar que las mujeres participantes en su mayoría tenían una experiencia de 30 y 40 años en el cultivo del Café, sin embargo, no habían tenido la oportunidad de que su experticia y capacidades fueran reconocidas social y legalmente, generando la certificación no sólo un valor agregado al tradicional producto de exportación colombiano, sino además satisfacción y motivación personal por continuar capacitándose y ascendiendo en el sector.

Caso 2

El Meta es un departamento de la región de los llanos orientales colombianos y hasta allí llega el SENA con el proceso de certificación de competencias laborales con resultados interesantes, especialmente en sectores como Turismo, soldadura, transporte, minería y construcción, orientando proyectos de certificación para firmas contratistas de la estatal petrolera ECOPETROL, proyectos que indudablemente generaron incremento de la inserción y movilidad laboral en la región, destacándose por ejemplo:

- Proyecto desarrollado con los trabajadores de los casinos de las empresas petroleras asentadas en Campo Rubiales (Puerto Gaitán), en el que se certificaron trabajadores con funciones en planeación de actividades y administración de recursos del sector turismo.
- Proyectos de Demanda Social en los cuales se atendió a población de trabajadores independientes cumpliendo con el CONPES Orinoquia 3797 del 2014, que solicita atender zonas de influencia y conflicto armado; por ejemplo soldadores que ejercían el oficio de manera empírica y quienes son además propietarios de talleres de soldadura en el Municipio de Vista Hermosa, hoy son reconocidos por sus habilidades y destrezas en el arte de trazar y cortar productos metálicos.
- Proyecto con la Federación Nacional de Ganaderos – FEDEGAN - , el gremio ganadero por excelencia en Colombia con el cual se han certificado vacunadores en normas de producción pecuaria, población que atiende el Programa de Vacunación Nacional contra la fiebre aftosa en el departamento.

Caso 3

En Bogotá, capital de la República, a 16 trabajadores sordos de la firma multinacional Pepsico les fueron reconocidas sus competencias laborales en la manipulación de alimentos, luego de cumplir con todos los requisitos, evidencias y estándares exigidos para la población oyente. Estas personas con discapacidad auditiva contaron con el acompañamiento de expertos técnicos del Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos y la alta dirección.

Estos ejemplos evidencian como la formación a lo largo de la vida y su reconocimiento pueden impactar no sólo la economía de un país como Colombia en vías de desarrollo, sino que además prepara y reconoce al talento humano que debe ajustarse a estrictos estándares de calidad en un mercado global altamente competitivo.

Estudios de impacto del proceso de e valuación de Competencias Laborales

En 2012, el DNP a través de la firma Econometría, desarrolló un estudio para “Evidenciar, analizar y documentar la importancia y pertinencia del Proceso de Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales para el reconocimiento, uso y valoración del desempeño laboral y ocupacional de las personas en el sector productivo y su empleabilidad dentro de la fuerza laboral, así como su posible inserción al sistema educativo y de formación, para una mayor cualificación”, cuyas conclusiones hacen referencia a la situación del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales durante las anteriores vigencias.

A continuación sintetizamos los principales aspectos que se presentaban en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales – según el informe de Econometría - y que afectaban, a la luz de las normas que regulan la función de los organismos evaluadores de la conformidad, los principios del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: la equidad, la imparcialidad, la excelencia y la transparencia; impactando la respuesta efectiva a la creciente necesidad de especialización del talento humano de las organizaciones y el aporte a la superación de las diferencias de educación y formación, e impidiendo la fácil inserción a un mercado de trabajo global.

- El PECCL es considerado como pertinente y legítimo por los gremios, personas certificadas y empresas.
- Las empresas y personas certificadas otorgan una alta calificación al proceso en general y al desempeño de los evaluadores.
- Las personas adquieren empleabilidad y/o estabilidad laboral, así como mayor autoestima y motivación.
- Las empresas aumentan la garantía de contar con personal idóneo.
- Las personas continúan con su formación.
- Las empresas reciben beneficios por certificación o licitaciones.
- Se convierte en un insumo para la estructuración de planes de capacitación acordes a las reales necesidades de la organización.

- Permite movilidad laboral y mejora en los ingresos.
- Que sirve para perfiles ocupacionales.
- Establece estándares de calidad.
- Es exigido en los sectores regulados.

Y el informe concluye diciendo que El SENA debe considerar tan importante la certificación de competencias laborales como la formación profesional.

5.5 Desafíos de la evaluación de competencias laborales en Colombia

Son innumerables los desafíos que le impone al país los avances tecnológicos que impactan la forma de hacer negocios en un mundo globalizado y las nuevas estrategias para la dirección eficiente de las organizaciones, y frente a ello el SENA viene preparándose administrativa y técnicamente para dar respuesta eficaz a las demandas de un sector productivo dinámico revisando sus procesos tanto de formación profesional basado en competencias, la normalización de funciones productivas ajustadas a los requerimientos de los distintos sectores de la producción nacional y la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales bajo estándares internacionales.

Este contexto obliga al país a direccionar los esfuerzos hacia aspectos relevantes para la consolidación de un Sistema de Certificación que reconozca y articule a todos sus actores y en especial al SENA como la entidad que se ha convertido en el referente de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para otros organismos certificadores nacionales, así como para diferentes naciones de América Latina y el Caribe.

Desde esta perspectiva el SENA ha definido como los siguientes aspectos como los retos del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales para el siguiente cuatrienio:

- Aportar a la estructuración y adopción de un Marco de Cualificaciones que identifique y reconozca los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas partiendo de las necesidades del sector productivo e integre los aprendizajes provenientes de la experiencia con los que otorga el sector educativo, para así articular el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales con el Marco de Cualificaciones establecido.
- Acreditarnos como organismo evaluador de la conformidad ante el Organismo Nacional de Acreditación – ONAC – en el esquema de certificación del sector regulado de Gas.
- Oficializar la participación de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en la Comisión Intersectorial de la Calidad, liderada por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.
- Convertirnos en miembros asociados a la ONAC.
- Fortalecer el proceso de Evaluación y Certificación mediante la consolidación del Grupo de Certificación de Competencias Laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, de acuerdo a lo establecido en la NTC ISO IEC 17024:2013.

- Desarrollar esquemas de certificación para los sectores regulados como Servicios a la Salud, Sector Eléctrico, Transporte, Avalúos, Gas, Agua Potable y Saneamiento Básico.
- Consolidar el Banco Nacional de Instrumentos como la instancia que garantiza la custodia, confidencialidad y pertinencia técnica y metodológica de los instrumentos de evaluación.
- Internacionalizar el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del SENA.
- Facilitar la accesibilidad del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales mediante la actualización permanente de plataformas tecnológicas que agilicen y hagan más amigable la gestión del proceso.

6

El Sistema de Certificación del INA. Costa Rica

6. El Sistema de Certificación del INA. Costa Rica

6.1 Introducción

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) define la certificación como el servicio dirigido a reconocer, bajo la estructura de un módulo, programa modular o plan modular, las competencias laborales que posee una persona indistintamente de la forma en que las haya adquirido; sea que se encuentre laborando en la actividad productiva directamente o porque demande el servicio para otros propósitos.

El reconocimiento formal se emite a la persona cuando esta demuestra ser competente, según lo establecido en la Competencia Laboral, y evidencia el dominio de los objetivos que se desprenden de ese documento para la evaluación.

La certificación por competencias lleva implícito un proceso de evaluación que la precede. Esta se refiere al conjunto de elementos que conforman la competencia laboral: requisitos de calidad del producto, criterios de desempeño, evidencias cognoscitivas, psicomotoras y socioafectivas.

La evaluación permite verificar si la persona cumple con las especificaciones establecidas en la Competencia Laboral, en caso contrario, informa acerca del nivel en que se encuentra en relación con los requerimientos allí establecidos. En este sentido, la evaluación cumple una función diagnóstica de utilidad para el candidato, pues se le informa sobre los conocimientos, las habilidades y las actitudes que necesita alcanzar para su futura certificación.

La evaluación es constituida principalmente por el desempeño de la persona en circunstancias laborales, donde se observan las evidencias cognoscitivas, psicomotoras y socioafectivas, así como los demás requerimientos de la competencia.

La Unidad de Certificación del INA es la responsable de administrar, en el ámbito nacional, el Sistema de Certificación, mediante la aplicación de la metodología para el diseño y la ejecución de los instrumentos de certificación por competencias, así como la fiscalización de diferentes actividades durante el proceso, por medio de las Unidades Regionales.

Antecedentes de la certificación de competencias laborales

En 1983 se crea el Sistema de Certificación, con la promulgación de la Ley Orgánica N° 6868, y se ha visto fortalecido con la Recomendación N° 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Suiza en el año 2004. Esta Recomendación insta a los países miembros a promover un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos

el aprendizaje y la experiencia previa. Este mecanismo además debe responder a las necesidades del mercado laboral, más aún si se considera el nivel de competitividad de las empresas en los mercados mundiales. En consecuencia, la certificación ha facilitado obtener las normas ISO y a la vez contar con recursos humanos competentes.

En el transcurso de los años las personas han visto en el Sistema de Certificación una forma idónea de validar sus conocimientos, habilidades y actitudes; por ello, ha crecido la cantidad de personas usuarias del servicio.

6.2 La certificación de competencias laborales en el país

6.2.1 Marco Legal

La Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje N° 6868 regula la Certificación, como servicio de formación profesional; en su artículo 3º, inciso d), indica:

“Desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a las evaluaciones, en las áreas que imparta el Instituto, independientemente de la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos.”

El Reglamento de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el capítulo IV, De la Certificación de Conocimientos y Destrezas, incluye los siguientes artículos:

Artículo 30.o: Características del sistema de certificación

- Artículo 31º.: Objetivos del sistema de certificación
- Artículo 32º.: Divulgación
- Artículo 33º.: Evaluación
- Artículo 34º.: Participación de empleados y trabajadores
- Artículo 35º.: Derechos de los que pierden las pruebas ocupacionales
- Artículo 36º.: Nueva presentación
- Artículo 37º.: Permisos
- Artículo 38º.: Certificados ocupacionales anteriores

En Costa Rica, el INA es la única institución que realiza procesos de Certificación de Competencias Laborales, razón por la cual tiene una amplia experiencia en el desarrollo y mantenimiento del servicio. Incluso podría, en un futuro, ampliar sus capacidades para asesorar a entes públicos o privados a fin de que ellos realicen la función de evaluación y, posteriormente, el INA otorgue la certificación.

Principios de la certificación de competencias laborales en el INA

- 1 Consistencia y confiabilidad. Para que la certificación sea consistente y confiable es necesario que los certificados sean emitidos:
 - Solamente a los participantes que hayan demostrado conocimientos, habilidades y actitudes de acuerdo con los requerimientos especificados en la Norma de Competencia Laboral.
 - En formatos aprobados por el INA, y que esta institución mantenga el control de esos documentos.
- 2 Equidad e imparcialidad. Para lograr la equidad y la imparcialidad de la Certificación de Competencias Laborales es necesario que:
 - El proceso de certificación esté al alcance de todas las personas que cumplan los requerimientos.
 - Los interesados reciban la información necesaria para postular a la certificación de manera libre y espontánea.
 - Las personas solicitantes sean atendidas en forma expedita, a fin de cumplir con sus necesidades de manera oportuna.
- 3 Control y aseguramiento de la calidad. Para asegurar el control y la calidad de la certificación de competencias laborales es necesario que:
 - Las personas docentes (evaluadores), como responsables directos de la evaluación de la competencia, cuenten con las capacidades necesarias y reciban un entrenamiento para el desempeño eficaz de sus funciones.
 - El personal técnico involucrado en la certificación esté obligado a cumplir con las instrucciones definidas en el Sistema de Gestión de Calidad institucional, para garantizar legitimidad, transparencia y uniformidad en la aplicación del servicio.
 - La Unidad de Certificación establezca controles con respecto al manejo y a la custodia de las pruebas, con el fin de disminuir el riesgo de pérdida, hurto o fraude, de parte tanto de los participantes como de los evaluadores.

6.2.2 Funciones de la certificación de competencias laborales

- Mantener una visión estratégica del Sistema de Certificación de Competencias, en el marco del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional.
- Garantizar que el diseño de las pruebas de certificación cumpla con la metodología establecida, con el fin de que sean productos de calidad, según los estándares definidos por la Institución.
- Fiscalizar la prestación del servicio del Sistema de Certificación de Competencias, bajo los principios de calidad y transparencia, con el propósito de medir la conformidad con dicho servicio en el ámbito nacional.

- Elaborar investigaciones sobre el Sistema de Certificación de Competencias, a fin de tomar decisiones que permitan optimizarlo.
- Diseñar las normas y los procedimientos que rigen el Sistema de Certificación de Competencias.
- Mercadear el Sistema de Certificación de Competencias, con el propósito de identificar nichos de mercado y ampliar su cobertura.
- Garantizar la legitimidad, fidelidad y transparencia de la evaluación.
- Proponer estrategias que permitan un mayor acceso a los servicios del Sistema de Certificación de Competencias.
- Asesorar a las personas docentes evaluadoras en la metodología para el diseño de instrumentos y en materia de evaluación educativa para su aplicación.
- Colaborar en el proceso de ejecución de la certificación de personas en los diferentes sectores productivos.
- Realizar estudios de evaluación y control del Sistema de Certificación de Competencias, que permitan determinar el grado de satisfacción con el servicio y su impacto.
- Rendir informes estadísticos sobre el desempeño del Sistema de Certificación de Competencias a nivel institucional, para la toma de decisiones.
- Formular y controlar el plan operativo institucional y la ejecución del presupuesto asignado a la Unidad; así como los compromisos de resultados suscritos con el personal, para definir indicadores de eficacia y eficiencia requeridos con miras al cumplimiento de las políticas, planes y lineamientos definidos.
- Evaluar el desempeño global de la Unidad de Certificación, el cumplimiento de las metas propuestas y de los compromisos de resultados, considerando indicadores de eficacia y eficiencia, de acuerdo con los planes a corto, mediano y largo plazo, así como con la ejecución del presupuesto asignado.
- Ejercer el control administrativo sobre el cumplimiento de las directrices institucionales que se emitan para su área, así como tomar las medidas correctivas necesarias y oportunas para lograr eficiencia en la gestión.
- Gestionar planes y proyectos propios de su ámbito de competencia, ante las instancias correspondientes, con apego a las metodologías institucionales.
- Representar a la ante organismos nacionales e internacionales en la temática de certificación profesional.
- Implementar el Sistema de Gestión de Calidad, Valoración de Riesgos y Control Interno en los procesos propios de su ámbito de competencia.

- Integrar comisiones y equipos de trabajo a nivel institucional e interinstitucional en el ámbito de competencia de la Gestión.
- Implementar los ajustes que la normativa interna requiera, para atender de forma ágil y eficiente su quehacer.
- Proporcionar los insumos requeridos y promover las acciones que correspondan, para el óptimo funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional.
- Asesorar a las instancias superiores y otros clientes internos en la materia de su competencia.

6.2.3 Responsabilidades institucionales en la certificación de competencias laborales

El INA es la única institución del país que realiza el proceso de Certificación de Competencias en formación profesional, ya que la ley así lo faculta. El INA imparte capacitación y formación profesional, teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo y social, la demanda de certificación en el mercado de trabajo, la disponibilidad de instrumentos y de técnicos evaluadores con que cuenta.

Actividades principales de la Unidad de Certificación

- Administrar el Sistema de Certificación de Competencias, con el fin de normalizar los procesos de diseño y aplicación de pruebas a nivel nacional.
- Asesorar en el diseño de instrumentos de certificación para cumplir con la metodología establecida, para que sean productos de calidad, según los estándares definidos por la Unidad.
- Asesorar en la ejecución del servicio de certificación de acuerdo con lo establecido en las instituciones por el Sistema de Calidad.
- Fiscalizar la prestación del servicio de certificación en el ámbito nacional, con el propósito de medir la conformidad con dicho servicio.
- Supervisar las actividades relacionadas con el servicio, a fin de garantizar satisfacción a los participantes tanto trabajadores como empleadores.

Fuentes de financiamiento

El servicio de certificación de competencias es gratuito, y toda persona interesada tiene derecho de acceso, indistintamente de la edad, nivel académico u otras circunstancias.

El inciso d) del artículo 3º de la Ley Orgánica establece que el Sistema de Certificación expide certificados originales y gratuitos para los trabajadores.

6.3 Descripción del proceso para la certificación de competencias laborales

6.3.1 Diseño de instrumentos de evaluación

El proceso de diseño de los servicios de capacitación y formación profesional incluye, entre otros, la certificación, que requiere la creación de instrumentos de evaluación.

El personal docente responsable de diseñar los instrumentos de evaluación es asignado y supervisado por los Núcleos Tecnológicos, para lo cual utilizan el perfil profesional, y en algunos casos las normas de competencia laboral, como insumo.

El personal de la Unidad de Certificación guía a las personas docentes técnicas en el diseño y la revisión de instrumentos y documentos utilizados para la certificación. Se asesora en:

- La metodología de elaboración de instrumentos de evaluación.
- La elaboración de un cronograma de trabajo.
- El diseño de los instrumentos y su elaboración para la evaluación práctica, cuando se determina si la evaluación corresponde al saber hacer. Se crean pruebas escritas y orales.
- La elaboración de la plantilla para la evaluación de la prueba escrita, específicamente la respuesta de cada pregunta y el número de objetivo. Los resultados de la prueba escrita y de la oral se transcriben en un formulario que se entrega a la persona candidata.

Plan de trabajo para la ejecución de la certificación de la persona docente y plan de evaluación para la persona participante o candidata a certificarse:

- El plan de trabajo para la ejecución de la certificación de la persona docente detalla aspectos técnicos, objetivos, el proceso desglosado con sus actividades, descripciones y tiempo para la aplicación en forma individual o grupal.
- El plan de evaluación para la persona participante especifica aspectos generales, proceso de evaluación, actividades, tiempo y fechas de aplicación.

La información del servicio de Certificación de Competencias se ingresa en un sistema informático denominado Sistema de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SISER) y en el Sistema de Recursos Materiales (SIREMA):

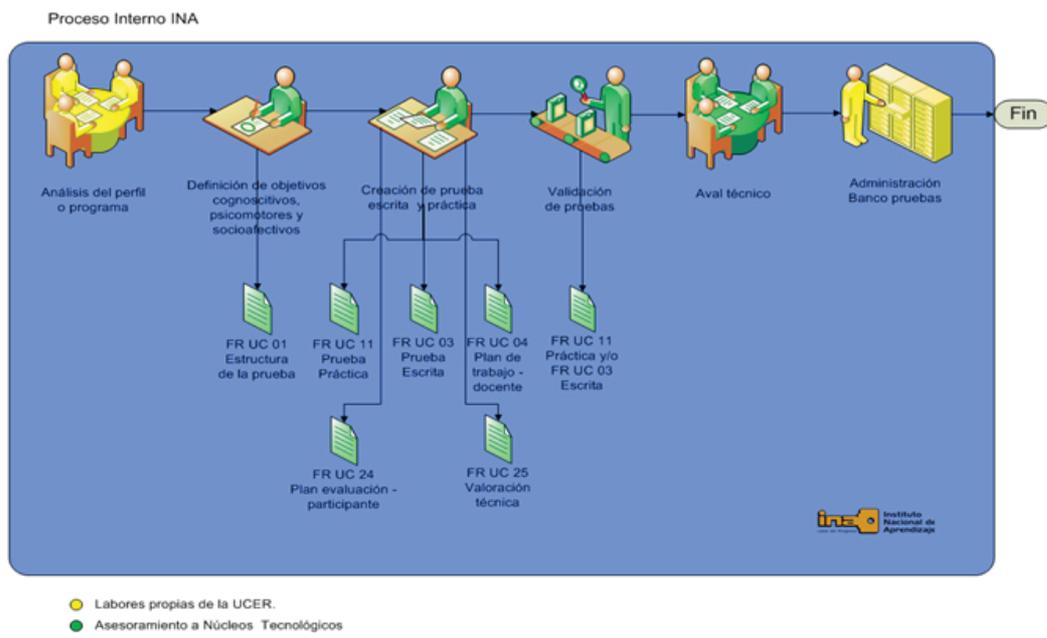
En el SISER se incorpora nombre de la prueba, según módulo certificable o programa, tipo de prueba, objetivos, contenidos, otros.

En el SIREMA se debe incorporar la lista de recursos instruccionales necesarios para la ejecución del servicio.

El registro en el formulario específico cumple la función de demostrar que los instrumentos y los documentos cumplen con todos los requerimientos, para un proceso de certificación objetiva.

La Unidad de Certificación es la encargada de archivar, en forma física y digital, los instrumentos de evaluación. El acceso a estos queda restringido para personal ajeno a la Unidad, en caso de ser requerido por entes externos, la consulta debe ser autorizada por la persona encargada de la Unidad.

Asesoramiento para el diseño de pruebas de certificación



6.3.2 Ejecución de servicios para la certificación de competencias

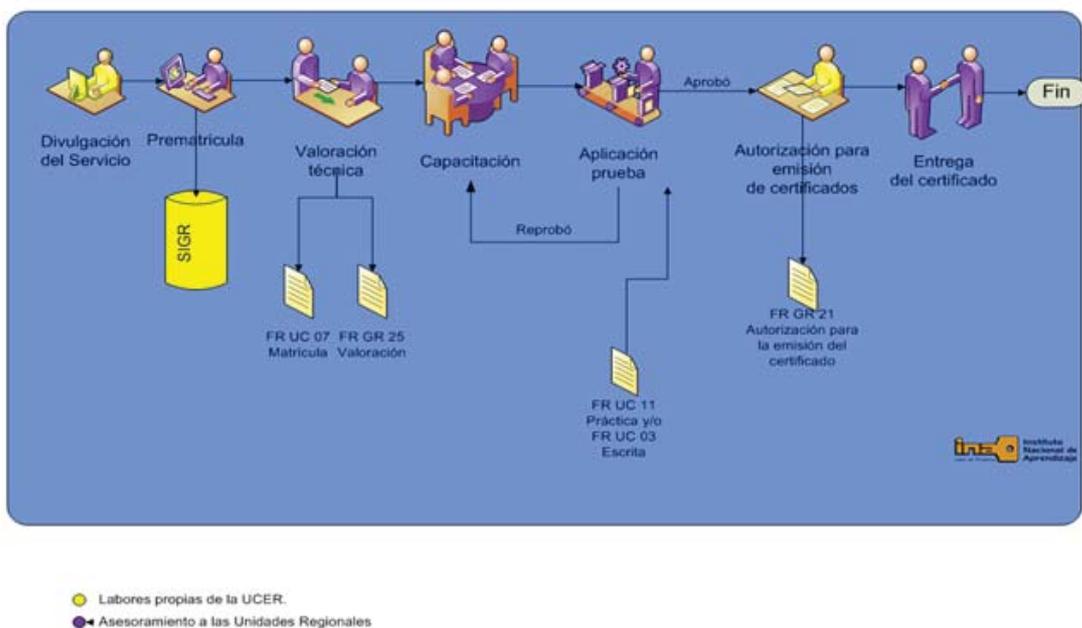
La Unidad de Certificación asesora a los entes involucrados en las actividades referidas a la ejecución de los servicios.

1. Divulgación del servicio. Se realizan diferentes actividades informativas (página web, despleables, folletos, cápsulas informativas) en las Unidades Regionales, en entes públicos y privados, en ferias vocacionales y de empleo, entre otros ámbitos.
2. Captura de demanda. La persona o entidad interesada en el servicio realiza el trámite en el Centro de Formación del INA o en la Unidad de Certificación. El trámite se puede efectuar en persona, por teléfono o mediante la página web.
3. Inducción a la persona docente (evaluador). El Núcleo de Formación y Servicios Tecnológicos o la Unidad Regional envían a la Unidad de Certificación la asignación de la persona docente. Mediante formularios, la Unidad de Certificación desarrolla la inducción a la persona docente en los siguientes aspectos:

- Conceptos, objetivos, ventajas y requerimientos de la certificación.
 - Metodología para la aplicación de las pruebas.
 - Instructivos y normativas de evaluación para el servicio de certificación.
 - Estrategias de evaluación.
 - Administración de documentos.
4. Reproducción y entrega de documentos, materiales, otros. El personal de la Unidad de Certificación efectúa la reproducción en forma física o digital.
5. Aplicación del proceso de evaluación. La evaluación se realiza en la empresa o en un Centro de formación del INA, según corresponda. La persona docente evaluadora asignada para realizar el proceso debe:
- Seleccionar a la persona interesada en certificarse de la lista existente de candidatos.
 - Concretar una cita con la persona candidata.
 - Aplicar la valoración técnica, la cual consiste en una autoevaluación y en la verificación de conocimientos, por medio de diferentes estrategias.
 - Emitir un criterio técnico de la persona candidata a certificarse: “competente” o “pendiente de cumplimiento”.
 - Informar al candidato sobre los resultados.
 - Entregar al candidato aceptado para la certificación el Plan de Evaluación, con el fin de informarle el proceso de evaluación.
 - Orientar al candidato que no aprueba el proceso de certificación sobre las posibilidades de capacitación y formación.
 - Elaborar el Plan de Trabajo para la ejecución de la Certificación y el Plan de Evaluación para la persona participante.
 - Seleccionar el instrumento a utilizar, según la capacidad que se va a evaluar: para el *hacer*, se aplica la técnica de observación y otras; para el *saber*, se verifica la aplicabilidad del conocimiento. Esto puede ser en forma individual o de manera simultánea.
 - Brindar la capacitación para que la persona candidata, si no domina algún indicador, logre el dominio del objetivo.
 - Registrar en un formulario la asistencia a la prueba, la entrega y el recibo de pruebas.
 - Revisar la prueba con apoyo del personal de la Unidad.
 - Avisar al candidato acerca del resultado de su evaluación.

6. Verificación de los documentos y autorización para emitir los certificados
 - El personal de la Unidad verifica que la documentación y la información solicitadas estén completas, con el fin de enviar al Centro de Formación que autoriza la emisión del certificado, en un plazo de siete días hábiles posteriores a la fecha registrada.
 - El certificado debidamente expedido tiene carácter oficial y da fe de la aptitud del trabajador para el desempeño de la ocupación a la que se refiere.
 - La expedición de certificados es gratuita para los trabajadores.
7. Archivo de la documentación. El Centro Ejecutor archiva, en forma física o digital, la autorización, la documentación utilizada durante el proceso de evaluación y lo referente al servicio.
8. Fiscalización de los servicios de certificación. La Unidad de Certificación realiza este procedimiento, por medio de muestras anuales u otros instrumentos.

Asesoramiento para la aplicación de pruebas de certificación



6.4 Conclusiones y desafíos del Sistema de Certificación de Competencias Laborales

Los avances más relevantes de la Certificación a través del tiempo son:

- Reconocer formalmente las competencias laborales de la persona, adquiridas empíricamente o mediante algún proceso de formación.

- Facilitar la movilidad horizontal y vertical de la fuerza de trabajo y la transferencia de competencias de una empresa a otra o entre sectores productivos.
- Contribuir en la toma de decisiones de individuos, empleadores y entes gubernamentales, al proporcionar información oportuna y confiable sobre las competencias que poseen las personas en el ámbito laboral.
- Disminuir los costos para el empleador, ya que la Certificación se realiza en el lugar de trabajo de los participantes (solo en casos justificados se lleva a cabo en un Centro de Formación Profesional del INA): los trabajadores no se ausentan de su puesto de trabajo y la institución no tiene que invertir en el desarrollo de módulos o programas presenciales ni utilizar recursos en infraestructura, equipo, herramientas y materiales, entre otros.
- Garantizar que la persona candidata reciba capacitación específica antes y después de la aplicación de la prueba.
- Ofrecer un servicio gratuito, al que toda persona interesada tiene derecho de acceso, sin distinción de su edad, su nivel académico u otras circunstancias.
- Administrar y fiscalizar el Servicio de Certificación a nivel nacional, con el fin de dar seguimiento a las solicitudes del servicio, tiempo de espera, número de certificados autorizados y emitidos, cantidad de evaluaciones realizadas, entre otros aspectos del proceso.
- Realizar en las Unidades Regionales la fiscalización referente al rendimiento de los docentes y a la aplicación de la metodología para la Certificación de Competencias.
- Diseñar e implementar el Sistema de Información (SIGR), y darle seguimiento.
- Revisar anualmente las instrucciones y los formularios de la Unidad definidos en el Sistema de Gestión de Calidad (SICA), con el propósito de realizar los ajustes necesarios. A partir de sesiones de trabajo en equipo, se determina la exclusión, creación y modificación de documentos.
- Dar seguimiento al proceso de certificación en las Unidades Regionales, a fin de reducir los desfases entre la fecha de la autorización para la emisión de certificados y su entrega a los participantes del servicio, así como detectar los problemas que se presentan durante esta etapa y brindar posibles soluciones.
- Mantener actualizada la página web institucional en lo referente al Servicio de Certificación.
- Confeccionar despleables sobre el proceso de certificación, con el propósito de contar con material de apoyo para las asesorías ofrecidas a los docentes y al público en general.
- Compilar información sobre otros Sistemas de Certificación en instituciones homólogas al Instituto Nacional de Aprendizaje, con el objetivo de comparar la metodología utilizada en diferentes países a manera de realimentación.

- Elaborar un perfil de la persona profesional requerida en la Unidad de Certificación, con el propósito de contar con los criterios de desempeño, condiciones de ejecución, requisitos profesionales, etcétera.
- Revisar periódicamente las pruebas existentes, utilizando el criterio técnico de los Núcleos Tecnológicos, para definir cuáles ameritan revisión, modificación o eliminación.
- Realizar campañas divulgativas del servicio, por medio de correo electrónico, visitas a empresas, radio, prensa y otros medios de comunicación.

Bibliografía

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Sistema de Gestión de calidad (2015). Procedimientos e instrucciones del servicio de certificación del INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Ley orgánica del INA N° 6868.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Reglamento a la Ley orgánica del INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Unidad de certificación (2008). Manual de certificación del INA.

Anexos

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Unidad de Certificación

FR UC 23
Edición 03
(23/09/2014)

- El incumplimiento de lo que estipula el Reglamento Autónomo de Servicios, conlleva la tramitación ante el Centro Ejecutor.
- Cuando exista una persona con necesidades educativas especiales bríndele el apoyo respectivo e informe a la Unidad de Certificación para realizar las adecuaciones correspondientes para la aplicación de la prueba escrita. (eliminar la última frase si no tiene prueba escrita).

2. Desglose del Proceso de la Certificación

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	TIEMPO PREVISTO	
		Individual	Grupal (# personas)

3. Objetivos de la prueba práctica

4. Objetivos de la prueba escrita u oral

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Unidad de Certificación

FR UC 24
Edición 03
(23/09/2014)

Plan de evaluación para la persona participante

(Especificar el nombre de la Prueba)

Fecha: _____

El objetivo de este documento es informarle sobre las actividades requeridas para reconocerle oficialmente conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Esto se realiza mediante la aplicación de pruebas escritas-orales-prácticas. (Excluir el nombre de las pruebas que no se utilizan)

1. Aspectos Generales

- ~~Presente~~ Presente al realizar la prueba escrita la cédula u otro documento de identidad vigente. Para este efecto es necesario participar en las sesiones de capacitación técnica. (excluir este texto, si no tiene prueba escrita).
- Realice una justificación escrita ante la persona docente en caso de ausentarse a la evaluación. Dos ausencias injustificadas, implica la suspensión de la certificación. En caso de requerir el Servicio nuevamente, tiene que esperar un periodo de tres meses como mínimo para realizar el trámite en el INA más cercano para su inscripción.
- En caso de apelación de una prueba, se plantea en forma escrita ante la Unidad de Certificación en un plazo no mayor a cinco días hábiles después de conocer los resultados. La Unidad de Certificación le da respuesta en un periodo no mayor a diez días hábiles.
- La prueba práctica se le aplica preferiblemente en el lugar de trabajo, para lo cual requiere contar con las condiciones óptimas para la ejecución del proceso, espacio físico equipo, herramientas, mobiliario y materiales. (sustituir por otros requerimientos en caso que la prueba lo requiera). Si no está laborando facilite un lugar que cumpla con lo definido anteriormente para la evaluación.
- En caso que existan inconsistencias en el proceso, se le aplica lo estipulado en el Reglamento de Participantes en Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Comuníquese a la persona docente cuando se le dificulta leer, escribir, comprender textos entre otros, con el fin de brindarle apoyo.
- Firme el documento FR GR.51 "Información de la persona participante para el Servicio de Certificación".

2. Proceso de Evaluación

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO PREVISTO	FECHA PREVISTA

3. Retiro del Certificado o Título

Retire el certificado o título en la sede del INA _____ y consultar al teléfono _____.

7

La certificación de competencias en
El Salvador. INSAFORP

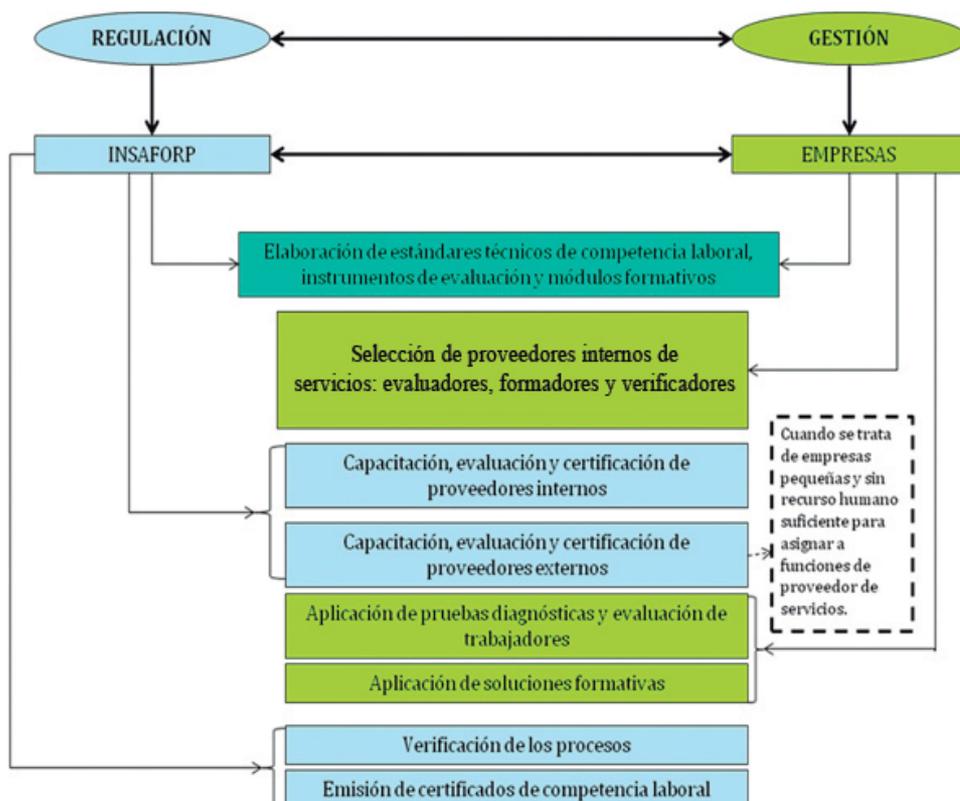
7. La certificación de competencias en El Salvador. INSAFORP

7.1 Marco legal, políticas públicas que apoyan la certificación y descripción del Sistema de Certificación

El marco legal bajo el cual el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) desarrolla los procesos de certificación de competencias se encuentra en las siguientes leyes:

- a) Constitución de la República de El Salvador: De conformidad con lo establecido por el artículo 40.º de la Constitución de la República: “Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos. La ley regulará los alcances, extensión y forma en que el sistema debe ser puesto en vigor”.
- B) Ley de Formación Profesional: En su artículo 6.º, incisos d) y e), establece como atribuciones del INSAFORP: “d) Dictar normas y evaluar y aprobar los programas de formación profesional, tanto en el ámbito público como en el privado. e) Otorgar y autorizar certificación ocupacional a las personas capacitadas dentro del sistema, con base en normas y procedimientos previamente definidos.”
- c) Reglamento de la Ley de Formación Profesional: En su artículo 5.º señala como atribución del INSAFORP: “Establecer los lineamientos y métodos que el sistema ha de adoptar para llevar a cabo la formación integral del trabajador, los procedimientos de calificación del mismo y la planificación del desarrollo de las actividades que signifiquen mayor efectividad en los resultados esperados”.

7.1.1 Funciones del sistema y responsabilidades institucionales



El interés de las empresas para certificar a sus trabajadores se ha implementado por medio de la Asociación Salvadoreña de la Industria del Plástico (ASIPLASTIC), que reconoce los certificados emitidos y da el aval respectivo.

7.1.2 Sistemas públicos y privados de normas de competencia laboral

En El Salvador existe el Organismo Salvadoreño de Acreditación (OSA) que promueve el tema de acreditación de productos y servicios, y la certificación de recursos humanos.

7.1.3 Relación de las normas con un marco de cualificaciones

Está en proceso de construcción en el marco del Proyecto FOMILENIO 2.

7.1.4 Fuentes de financiamiento

El financiamiento de este modelo de certificación es proporcionado por fondos del INSAFORP, las empresas participantes y ASIPLASTIC.

7.2 Descripción del proceso para la certificación

7.2.1 Divulgación y reclutamiento de candidatos

¿Cómo se divulga el sistema?

La divulgación del modelo de certificación es una función principal de ASIPLASTIC, con sus asociados, y para esta actividad cuenta con materiales y estrategias recomendados por el INSAFORP.

¿Cómo y quién asesora y guía a los candidatos? Roles de las instituciones e innovaciones.

Los evaluadores orientan a los candidatos durante todo el proceso y recopilan el portafolio de evidencia, fuente de la certificación de competencias. Para ello, cuentan con el apoyo del personal de Recursos Humanos de las empresas donde laboran.

7.2.2 Proceso de evaluación de los candidatos.

¿Cómo se realiza, quiénes intervienen y cómo interactúan? Innovaciones en el proceso.

El INSAFORP recibe las solicitudes de las empresas, para que los trabajadores inicien el proceso de evaluación que los conducirá a la certificación.

En su mayoría, los evaluadores pertenecen a la empresa solicitante, y poseen la certificación como evaluadores emitida por el INSAFORP.

El INSAFORP contrata a los evaluadores por un monto entre los setenta y los cien dólares por trabajador evaluado; las evaluaciones se realizan en los horarios normales de trabajo de las empresas.

Los evaluadores contratados por el INSAFORP presentan un cronograma que describe las actividades a realizar, para que el verificador del INSAFORP pueda comprobar que fueron realizadas.

7.2.3 Procedimiento e instancias para el aseguramiento de la calidad ¿Cómo se realiza?

Un verificador del INSAFORP comprueba los productos que entrega el evaluador de competencias laborales, en el llamado portafolio de evidencias del candidato. Este producto debe de contar con todos los estándares exigidos, a fin de pagar la prestación de servicios de evaluación. El verificador también realiza visitas a las instalaciones de las empresas, de acuerdo a lo señalado en el cronograma de evaluación, para constatar la existencia del proceso.

El personal de Recursos Humanos de la empresa también apoya en esta actividad de verificación, puesto que las actividades de evaluación se realizan al interior de la empresa e implican el uso de tiempo y recursos.

7.2.4 Resultados obtenidos

Desde el año 2008, los empresarios y los trabajadores de la industria del plástico han hecho grandes esfuerzos para implementar el modelo de certificación de competencia laboral de los operarios de dicha industria. Se destacan los siguientes logros:

- 4 normas técnicas de competencia laboral (extrusión, flexografía, soplado e inyección)
- instrumentos de evaluación para cada uno de los cuatro procesos normados
- 400 portafolios de evidencias
- un módulo que contiene 3 competencias transversales (entorno de la industria del plástico, actitud en el trabajo y comunicación efectiva)
- 4 módulos formativos de competencias específicas, uno para cada uno de los 4 procesos ya mencionados
- 4 carreras de aprendizaje para cada uno de los procesos
- sistematización de la experiencia
- 154 trabajadores certificados en el proceso de extrusión de película tubular de polietileno
- 29 trabajadores certificados en la obtención de productos plásticos mediante el proceso de moldeo por soplado
- 29 trabajadores certificados en el proceso de impresión flexográfica en diversos tipos de sustratos y películas plásticas
- 42 trabajadores certificados en obtención de productos plásticos mediante el proceso de moldeo por inyección
- 29 trabajadores evaluadores certificados
- 18 trabajadores formadores certificados
- las carreras vinculadas a los procesos de extrusión e inyección, implementadas en el año 2014, y las carreras relacionadas con los procesos de inyección y flexografía propuestas para implementar en 2015

7.3 Algunas conclusiones y desafíos del sistema de certificación

7.3.1 Avances en el tiempo

En El Salvador, se han implementado otros modelos de certificación con el apoyo del INSAFORP:

1. El modelo de los electricistas con apoyo de la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET) y de dos universidades privadas que evalúan a los electricistas con estándares definidos por el INSAFORP.
2. El modelo de los instructores y los facilitadores de la formación profesional, con apoyo del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, Italia.
3. El modelo vinculado a las instituciones de formación profesional de la región, con las que se ha trabajado de manera conjunta en la certificación de competencias clave para implementar modelos de certificación.
4. El modelo que describe este documento, implementado en la industria del plástico.

La implementación de las cuatro carreras en la industria del plástico constituyó un impulso significativo en el tema de sostener el modelo a lo largo del tiempo.

7.3.2 Integración en un sistema de formación a lo largo de la vida

Actualmente en El Salvador se está realizando un estudio vinculado al sistema de cualificaciones, a solicitud del proyecto del FOMILENIO. En el corto plazo se tendrá una propuesta a partir de la consulta realizada.

7.3.3 Participación de los actores clave

La participación de los trabajadores, empresarios y ente rector en el modelo de la industria del plástico ha permitido que este modelo se sostenga a lo largo del tiempo. Se ha procurado la articulación de los aspectos de nuevos empleos, las competencias laborales y la formación de los jóvenes en estas áreas tan especializadas.

7.3.4 Sostenibilidad

Técnica

La implementación de las cuatro carreras permite cerrar el círculo iniciado con la certificación de trabajadores con experiencia previa. Nuevos crecimientos estarán en función de la demanda existente, sin desconocer otros procesos de interés en la industria del plástico, que se explorarán.

Financiera

Para el INSAFORP, este proyecto de certificación de competencias laborales es un proyecto piloto que cuenta con el total apoyo en las áreas que le compete. De hecho, las empresas están asumiendo sus costos respectivos. Esta dinámica se sostendrá hasta que deje de ser un modelo experimental y se haga un análisis de su impacto y su crecimiento, proyectado al menos para los próximos diez años.

Gestión del recurso humano

En el marco del presente modelo de certificación, una buena práctica realizada por el INSAFORP consiste en incluir al personal de las impresas de la industria del plástico, en el programa de gestión de recursos humanos por competencia. Esto ayuda a tener la misma visión y poder comunicar conceptos clave sin generar confusiones. Se continuará ejecutando esta buena práctica, las veces que sea necesario.

7.3.5 Integración con otros sistemas públicos y privados

Se está avanzando en esta línea y, en corto tiempo, se espera poner en común los resultados obtenidos.

Bibliografía

Ley de Formación Profesional

Política de Formación Profesional

Materiales de circulación interna vinculados a la industria del plástico

Sistematización del modelo de certificación. Material de circulación interna

8

La certificación de competencias en
México. CONOCER

8. La certificación de competencias en México. CONOCER

8.1 Marco legal, políticas públicas que apoyen la certificación y descripción del Sistema de Certificación

En México el Sistema de Certificación (SdC), se denomina Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) que junto con el Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL), conforman el Sistema Nacional de Competencias (SNC), el cual es coordinado y regulado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). El marco legal de la Certificación de Competencias Laborales está referido en la siguiente normatividad: a) Ley General de Educación (LGE), b) Ley Federal del Trabajo (LFT), c) Contrato del Fideicomiso que crea el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, como una Entidad Paraestatal Federal y d) Reglas generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias (SNC).

La creación del CONOCER se fundamenta en el artículo 45 de la Ley General de Educación, mismo que a continuación se transcribe: La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados. La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas -intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

En el año 1995 se estableció un fideicomiso de carácter privado que dio origen al Consejo de Normalización y Certificación y en el 2005 se firmó el contrato de Fideicomiso que crea el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, como una Entidad Paraestatal Federal constituida por el Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL) y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL).

En la cláusula quinta del contrato del Fideicomiso se establece que el objeto del CONOCER es: Auxiliar al Ejecutivo Federal en las atribuciones que la Ley General de Educación establece, a fin de impartir formación para el trabajo, misma que procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados, para lo cual realizará las siguientes actividades:

- a) Proyectar, organizar y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL), establecido en los términos de la Ley General de Educación, mediante la definición de normas técnicas de competencia laboral, y
- b) Proyectar, organizar y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), establecido en los términos de la Ley General de Educación, en virtud del cual se acredite, conforme al régimen de certificación que al efecto establezca la Secretaría de Educación Pública, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, el cumplimiento de las normas técnicas del SNCL.

En las Reglas generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias (SNC), en el artículo dos se establecen los siguientes propósitos generales del SNC:

- I. Contribuir a elevar el nivel de productividad y competitividad de la economía nacional, mediante la promoción e implantación del modelo de gestión por competencias en los sectores productivo, social y público del país.
- II. Promover el fortalecimiento de la calidad de la fuerza laboral y empresarial del país a través de la formación para el trabajo con base en competencias. Y con ello, contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad de las empresas.
- III. Fomentar la mejora continua en la gestión de las organizaciones, a través del modelo de gestión por competencias.
- IV. Otorgar un reconocimiento oficial a las competencias que posee una persona, independientemente de la forma como las haya adquirido.
- V. Promover la movilidad y empleabilidad dentro del mercado laboral, de personas con competencias certificadas.
- VI. Cooperar a la vinculación sistemática de los sectores productivo, social y público del país con la comunidad educativa nacional, a través del modelo de gestión por competencias.
- VII. Generar información para los sectores de los trabajadores, empresarial, social, académico y público sobre el estado del modelo de gestión por competencias a nivel nacional.
- VIII. Producir información para todos los participantes del mercado laboral, sobre las personas con competencias laborales certificadas.

La coordinación entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para llevar a cabo la formación y capacitación, así como la evaluación y certificación de competencias laborales de los trabajadores, se establece en los artículos 3, 153, 537 y 539 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a continuación se enuncian:

Artículo 3. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo,

la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

En los Artículos 153-A, C, D, H y K de la LFT, se indican entre otros los siguientes lineamientos:

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

El adiestramiento tendrá por objeto: mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir entre otros los requisitos siguientes: deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrá el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.

El Comité Nacional de Productividad tendrá la facultad de proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una forma determinada.

Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá entre otros los siguientes objetivos: Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral. Formular y actualizar permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes.

Artículo 539: De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden entre otras las siguientes actividades: En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:

- a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos; y

- b) Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

Las Políticas de Formación y Empleo en México, se establecen fundamentalmente en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2014 a través de las metas nacionales: México con Educación de Calidad, Prospero, Incluyente, en Paz y con responsabilidad Global y en los objetivos y estrategias de los Programa Sectoriales de Educación y del Trabajo y Previsión Social, ambos para el periodo 2013-2014.

Con relación a la Política de Formación, en el objetivo dos del Programa Sectorial de Educación (PSE), se establece: "Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México". También se señala que el Sistema Nacional de Competencias tiene como propósito; Elevar la competitividad económica, el progreso social y el desarrollo educativo de México. Es organizado, coordinado y promovido por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Así mismo se indica que entre las funciones del Sistema Nacional de Competencias se incluye el reconocimiento y la certificación de competencias de las personas (estudiantes y trabajadores) que son evaluadas de conformidad con los estándares de competencias. El certificado es un documento reconocido por la autoridad educativa y por el sector productivo que facilita la inserción en el mercado de trabajo y el desarrollo laboral de las personas.

La Política de Formación para el trabajo, se basa en las siguientes estrategias y líneas de acción, relacionadas con el objetivo dos del Programa Sectorial de Educación:

Estrategia: Fortalecer la pertinencia de la capacitación para el trabajo, la educación media superior y la educación superior para responder a los requerimientos del país, sus líneas de acción son:

- Fortalecer la cooperación educación-empresa para favorecer la actualización de planes y programas de estudio, la empleabilidad de los jóvenes y la innovación.
- Realizar periódicamente estudios, diagnósticos y prospectivas del mercado laboral para orientar la oferta educativa.
- Desarrollar metodologías para medir el alcance de la vinculación de los planteles educativos con el sector productivo.
- Impulsar la formación dual y otros esquemas que permitan la acreditación parcial de estudios en las empresas.
- Impulsar el reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo o de forma autodidacta en el sistema educativo nacional.
- Establecer sistemas de equivalencias de créditos entre la formación para el trabajo y la educación formal.

Estrategia: Orientar y asegurar la calidad de los aprendizajes para fortalecer la formación integral en la educación media superior, con las siguientes líneas de acción:

- Vincular el aprendizaje de los estudiantes al desarrollo de competencias que exige el perfil de egreso del tipo medio superior.
- Definir niveles de desempeño de las competencias para la vida y el trabajo en todos los grados, niveles y modalidades de la educación media superior
- Promover la certificación de competencias relevantes que desarrollan los jóvenes en el tipo medio superior.

En cuanto a la Política Laboral, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, considera cuatro ejes. A continuación se describen algunos lineamientos, referidos a dos ejes relacionados con el empleo y la capacitación en el trabajo

- I. Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva.

La dinámica del mercado laboral es resultado de la interacción de factores tan diversos como el crecimiento económico, la composición de la población, la pertinencia y calidad educativa, la paz social, la estabilidad macroeconómica, el marco legal y el ambiente de negocios, entre otros.

Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), revela que el 42% de los empresarios consultados en México declararon no encontrar al personal con las competencias que requieren para ocupar sus vacantes, pese a que existen más de 2.6 millones de buscadores de trabajo (60.5% hombres y 39.5% mujeres), de los cuales, alrededor de 546 mil (52.1% hombres y 47.9% mujeres) son jóvenes de entre 20 y 29 años de edad con escolaridad media superior y superior.

Por ello, aumentar la empleabilidad y coordinar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, procurar el equilibrio de los factores de la producción y promover la productividad de las empresas con beneficios compartidos, son elementos fundamentales en la construcción de un mercado interno de trabajo sólido y competitivo que ofrezca más y mejores puestos de trabajo, salarios remuneradores, acceso a la seguridad social y capacitación de calidad para los trabajadores, a efecto de mejorar sus expectativas y permitirles desarrollar su máximo potencial.

- II. Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es importante resaltar que tan sólo 35% de la población económicamente activa (16.3 millones de personas, 60% hombres y 40% mujeres) tomó algún curso de capacitación relacionado con el trabajo, principalmente en las áreas de servicios, administración, contabilidad, producción, comercialización, tecnologías de la información y de la comunicación, seguridad y desarrollo personal. Este dato representa un reto de política pública laboral y en el programa sectorial se establecen líneas de acción para ampliar dicho porcentaje con calidad y pertinencia. Este problema no es exclusivo de nuestro país en el mundo se ha llegado a considerar que, en las siguientes décadas, la producción requerirá competencias que sólo posee actualmente el 22% de la fuerza de trabajo.

En este contexto, la STPS fomenta la capacitación, a fin de permitir a los buscadores de empleo aumentar sus posibilidades en encontrar un trabajo digno; ofrece servicios de vinculación laboral que reducen el desempleo friccional; promueve la productividad y certificación de competencias laborales, así como la asistencia técnico-legal en materia de productividad para identificar oportunidades de mejora en los centros de trabajo. Por otra parte, las estructuras educativa y laboral no han evolucionado para responder a los nuevos requerimientos de las empresas para contar con capital humano altamente calificado, capaz de aprender continuamente, y adaptarse al entorno. Asimismo, no se proporcionan a los trabajadores las competencias que les permitan no sólo atender las necesidades del sector productivo, sino mantenerse empleados y en condiciones de trabajo decente.

Lo anterior implica establecer vínculos formales y eficientes entre los sectores productivo y educativo para articular orgánicamente las políticas de educación y capacitación, de inclusión laboral y empleo, de mejoramiento de la empleabilidad y la productividad, con el programa sectorial se atiende y enfoca a combatir esta problemática.

8.1.1 Funciones del Sistema y responsabilidades institucionales

El Sistema Nacional de Competencias (SNC), es coordinado y regulado por el CONOCER y está conformado por el Sistema de Normalización de Competencias Laboral (SNCL) y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL). A continuación se indican los roles de los principales actores sociales que participan en el SNC:

Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL)

El SNCL, tiene como propósito fomentar y apoyar la elaboración de Estándares de Competencias o Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL). Éstas describen las competencias que un individuo debe aplicar en situaciones concretas de trabajo para resolver problemas en situaciones contingentes, así como responder a los cambios tecnológicos.

El CONOCER promueve la organización y operación de los Comités de Normalización, donde están representados activamente los trabajadores, empresarios e instituciones educativas. Su tarea central radica en la identificación de funciones susceptibles de ser estandarizadas al interior de los procesos de producción y en la definición de los estándares o Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) para cada una de ellas.

Los Estándares de Competencias (EC) o Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), se definen en relación con funciones productivas y no con puestos de trabajo, debido al gran dinamismo tecnológico, los puestos surgen y desaparecen a gran velocidad, o cambian los requerimientos para desempeñar correctamente cierta ocupación; por ejemplo, lo que hace hoy una secretaria se parece poco a lo que hacía unos años atrás, y puede diferir sustancialmente de lo que hace otra persona con el mismo puesto en otro centro de trabajo. Por el contrario, una misma función laboral, como puede ser el uso de un procesador de textos, puede tener aplicación en muy diversas ocupaciones. En principio, las funciones laborales son más estables en el tiempo y tienen mayor campo de aplicación que los puestos de trabajo.

La característica de transferibilidad de las normas, aunada a su consistencia y homogeneidad estructural, sustenta la idea de desarrollar un Sistema Nacional de Competencias referidas a los Estándares de Competencias (EC) o Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) y no a un conjunto de normas aisladas. Esta concepción constituye el fundamento para la transformación de la oferta educativa en un sistema coherente y flexible que permita el libre tránsito entre opciones de formación y la alternancia entre educación y trabajo.

Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL)

El SCCL establece mecanismos para la evaluación y certificación de competencias (conocimientos, habilidades, y actitudes) de las personas, con base en un EC o una NTCL, e independientemente de la forma y lugar en que hayan sido adquiridas.

Desde los inicios del SNC, se consideró que la certificación debería ser voluntaria, para contribuir al funcionamiento de los mercados de trabajo, también se consideró que se debería desarrollar una oferta de formación y capacitación idónea para y en el trabajo respectivamente.

La certificación de competencias la realizan terceros especialistas, en su inicio fueron los organismos certificadores y más reciente se incorporaron las entidades de certificación y evaluación, que están acreditadas para ofrecer cursos, evaluar y certificar competencias laborales, pero para evitar conflictos de intereses las personas que evalúan y la que certifican deben ser personas distintas, en este sentido la inter-independencia de los actores involucrados garantiza la credibilidad de los mecanismos y procesos que conforman la evaluación y certificación de competencias.

Para evitar distorsiones en la emisión de los certificados en el mercado laboral y desorientar a los sectores productivos, la certificación tiene validez nacional y con un formato que emite solo el CONOCER (Anexo A).

El CONOCER tiene entre sus funciones el reconocimiento y la certificación de competencias de las personas evaluadas de conformidad con Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), también denominadas "Estándares de Competencia" (EC). Esta certificación es reconocida por la autoridad educativa y por el sector productivo, con la finalidad de facilitar la incorporación al mercado de trabajo y mejorar la empleabilidad de las personas. En este sentido, se cuenta con mecanismos que coadyuvan al modelo de vinculación entre los sectores empresarial, gubernamental y educativo, conocido como triple hélice del desarrollo económico y social: Empresa-Gobierno-Educación. Cuando esta interacción se establece de manera adecuada, se mejora el bienestar de la población mediante el aumento de la productividad de las personas y la competitividad de las empresas, basada en la formación y capacitación, así como en la generación, innovación, y difusión del conocimiento científico y tecnológico.

A continuación se indican las ventajas de la certificación de competencias agrupadas en trabajadores, empresarios y gobierno:

Trabajadores:

- Constituir por una parte una garantía de calidad de la formación recibida y por otra que la inversión en dicha formación sea reconocida y valorada.

- Adquirir capital intelectual.
- Poder transferir competencias a distintos campos laborales.
- Aumentar la seguridad en el empleo y el nivel de ingresos.
- Tener acceso al reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.
- Combinar la formación y el trabajo a lo largo de la vida.

Empresarios:

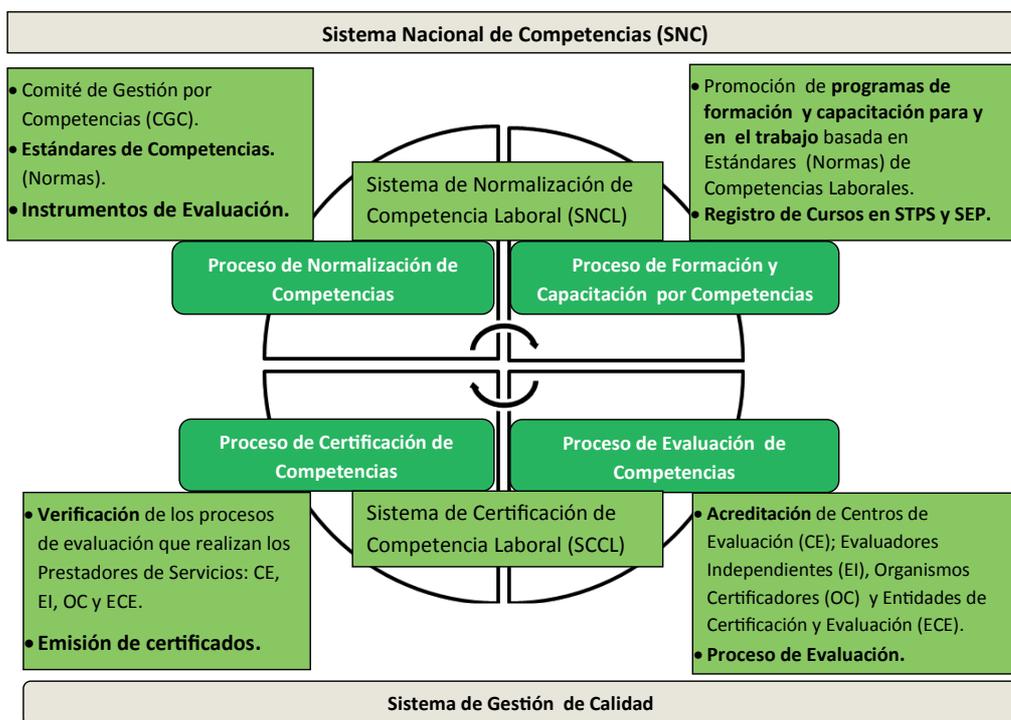
- Disponer de un medio de información y orientación que facilite la comunicación con los trabajadores.
- Contar con trabajadores calificados y con información precisa sobre sus competencias.
- Aprovechar mejor los recursos humanos disponibles.
- Facilitar los procesos de contratación, capacitación y desarrollo de personal.
- Mejorar la productividad y competitividad.

Gobierno:

- Contribuir a garantizar el mantenimiento de una calidad más o menos homogénea de la formación, en tiempo y espacio, entre diferentes instituciones.
- Permitir el acceso a otra etapa de formación como la formación técnica superior o la enseñanza universitaria, así como el paso de una institución a otra.
- Facilitar la incorporación de los egresados del sistema educativo al mercado de trabajo.

8.1.2 Sistemas públicos (y/o privados) de normas de competencias.

En el siguiente diagrama se muestran los componentes y elementos del Sistema Nacional de Competencias de México, cabe destacar que el SNCL, se integra por los procesos de Normalización de Competencias y de Formación y Capacitación para y en el trabajo en base a normas de competencias; y el SCCL se conforma por los procesos de Evaluación de Competencias y Certificación de Competencias



8.1.3 Relación de las normas con un marco de calificaciones

En el Sistema Nacional de Competencias, el término calificaciones se considera equivalente al de competencias. Por lo tanto la relación de las normas con el marco de calificaciones o de competencias, se expresa en la Matriz de Normalización y Certificación de Competencias (MNCC). En las filas de la MNCC, se indican los sectores productivos (Actualmente son 27) que participan en los procesos de normalización y certificación de las funciones productivas requeridas para mejorar la productividad y competitividad, detectando las competencias (calificaciones) requeridas para realizar dichas funciones en forma idónea y de calidad. En las columnas se registran para cada uno de los cinco niveles de competencias, el número de Comités de Gestión por Competencias (Antes Comités de Normalización), Estándares o Normas, Prestadores de Servicios y Certificados emitidos.

Bajo este esquema es posible reconocer niveles progresivos y rangos de transferibilidad de las competencias normalizadas, además, facilita la identificación de rutas para el tránsito de una función productiva a otra y la progresión ascendente en la escala de las competencias laborales. En el anexo B, se indica la matriz de normalización y certificación con datos correspondientes al periodo 2007-2014.

8.1.4 Instituciones que realizan la certificación de competencias

Las instituciones que realizan la certificación de competencias, son acreditadas por el CONOCER, las cuales integran una Red de Prestadores de servicios conformada por Organismos Certificadores (OC), Entidades de Certificación y Evaluación (ECE), Centros de Evaluación (CE), y Evaluadores independientes (EI). En dicha red participan instituciones de educación media superior y superior tanto públicas como privadas, así como organizaciones de los sectores empresarial y social. En el Anexo C, se muestran resultados de la red en el periodo 2007-2014.

8.1.5 Fuentes de financiamiento, público y privado

El financiamiento de la certificación es público y privado; en su gran mayoría es privado, ya que las personas que buscan la certificación para calificar en una función productiva pagan el costo de la formación, evaluación y certificación. En el caso de los trabajadores que buscan la certificación o las empresas que establecen sus programas de capacitación y certificación, para mejorar la productividad y competitividad en reciben un subsidio del Gobierno Federal a través del Programa de Apoyo a la Productividad (PAP) que coordina la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el programa está orientado a trabajadores que perciben menos de diez salarios mínimos. También se tiene un programa de apoyo a los desempleados a través del Servicio Nacional del empleo de la STPS.

En cuanto a los procesos de elaboración de estándares, instrumentos de evaluación y cursos de formación o capacitación, los sectores productores de bienes y servicios aportan recursos para su elaboración; y el CONOCER proporciona metodologías y asesoría técnica para llevar a cabo dichos procesos.

La coordinación, regulación y promoción del Sistema Nacional de Competencias, es financiada por el Gobierno Federal y por los recursos que genera el CONOCER, provenientes de la acreditación de prestadores de servicios, y derechos por el uso de estándares y la emisión de certificados de competencias.

8.2 Descripción del proceso seguido para la certificación

8.2.1 Información, divulgación y reclutamiento de candidatos

El Sistema Nacional de Competencias se divulga a través de la página electrónica del CONOCER y en reuniones, congresos seminarios que organizan los diversos sectores productivos privados y públicos, y a través de promocionales y materiales impresos. La Información, divulgación y reclutamiento de candidatos se lleva a cabo a través de la red de prestadores de servicios. Hace dos años se inició una innovación a través de un Sistema Integral de Información en línea para mejorar la operación de los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias. En el presente año se llevara a cabo un plan piloto para mejorar la evaluación de competencias en línea. En la siguiente gráfica se indican los elementos fundamentales del proceso general seguido para la certificación:



- a) Comités de Gestión por Competencias son los grupos de empresarios, trabajadores y educadores que se reúnen para definir la agenda de capital humano para el desarrollo de la productividad y la competitividad de los sectores que representan, Los CGC integran grupos técnicos de expertos, con la finalidad de elaborar los Estándares de Competencias (EC) o NTCL y los correspondientes Instrumentos de Evaluación de Competencias (IEC); así como asesorar a diferentes actores en el diseño y elaboración de cursos de formación y capacitación alineados a los EC y promover la certificación de competencias de los trabajadores y buscadores de empleo.
- b) Los Estándares de Competencia (EC), son documentos oficiales aplicables en toda la República Mexicana que sirven como referentes para capacitar, evaluar y certificar las competencias de las personas, describiendo en términos de resultados los conocimientos, habilidades y actitudes referidas en el Artículo 45 de la Ley General de Educación, que requieren las personas para realizar actividades en el mercado de trabajo con un alto nivel de desempeño. Los EC y los Instrumentos de Evaluación de Competencias (IEC) son desarrollados por Grupos Técnicos de Expertos designados por los CGC. El contenido de los EC refiere las competencias de las personas adquiridas a lo largo de la vida, con base en su educación, formación y capacitación en el trabajo y experiencia personal.
- c) La formación y capacitación basada en Estándares de Competencias (EC), se fundamenta en los siguientes lineamientos. Referidos al Artículo 34 de las Reglas Generales del CONOCER:
- Promover e incentivar que la formación para el trabajo, y la capacitación laboral que se lleve a cabo en los sectores productivo, social y público del país, se realice con base en EC.
 - Impulsar, de manera coordinada con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que los cursos y talleres que dicha Secretaría impulsa y autoriza, sean con base en EC.
 - Fomentar que los niveles de gobierno Federal, Estatal y Municipal, implementen una formación para el trabajo, así como una capacitación laboral de servidores públicos, con base en EC.
 - Concertar con instancias públicas, privadas y sociales, la transformación de su oferta de formación para el trabajo, así como de capacitación laboral con base en EC, y
 - Mantener actualizado el Registro Nacional de Cursos de Capacitación (RENAC), basados en EC.
- d) Los Prestadores de Servicios (PS), conforman una estructura nacional con atribuciones para la formación, capacitación, evaluación y certificación de competencias de las personas, forman parte del SNC, y tienen el compromiso de ofrecer excelencia en la operación y en el servicio a usuarios. Existen cuatro tipos de PS: Organismos Certificadores (OC), Entidades de certificación y Evaluación (ECE), Centros de Evaluación (CE) y Evaluadores Independientes (EI). La diferencia entre ellos se

refiere tanto a su naturaleza institucional como a las funciones que el CONOCER les autoriza, a continuación se describen sus características principales:

Los OC, son organizaciones públicas o privadas, creadas ex profeso para certificar competencias son acreditadas por CONOCER para implementar la cadena de valor bajo el principio de “tercería de parte”, por lo que su función se centra en la certificación de competencias, auxiliándose de CE de naturaleza legal independiente al OC pero acreditados por estos para capacitar y evaluar la competencia de las personas.

Los ECE, son organizaciones públicas o privadas, de alto prestigio nacional o internacional, que por su amplia infraestructura y personal calificado, son acreditadas por el CONOCER para implementar de manera directa toda la cadena de valor: capacitación-evaluación-certificación de acuerdo con la normatividad aplicable, así como por personas físicas diferentes en cada una de las etapas.

Los CE, son organizaciones públicas o privadas autorizadas por CONOCER, y acreditadas por una ECE u OC, para capacitar y evaluar las competencias de las personas con base en EC.

Los EI, son personas físicas autorizadas por CONOCER y acreditadas por una ECE u OC para evaluar las competencias de las personas con base en Estándares o Normas de Competencias.

El Certificado de Competencias es el documento expedido por el CONOCER con validez oficial en toda la República Mexicana, por medio del cual se reconoce la competencia laboral de las personas, de acuerdo a lo establecido en un Estándar o Norma inscrito en el RENE. Su elaboración y emisión es atribución exclusiva del CONOCER.

8.2.2 Proceso de evaluación de los candidatos

En el Artículo 45 de las Reglas Generales del CONOCER se define la Evaluación de Competencias como El proceso mediante el cual se recogen y analizan las evidencias de la competencia laboral de la persona, con relación a la realización de una función Individual, referida en un Estándar de Competencia inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, con el propósito de determinar si la persona es competente o todavía no, en dicha función Individual.

La evaluación de los candidatos se realiza a través de las Entidades de Certificación y Evaluación (ECE), Centros de Evaluación (CE), y Evaluadores independientes (EI). Los organismos certificadores seleccionan a los centros de evaluación y evaluadores independientes para llevar a cabo las evaluaciones en base a los instrumentos que forman parte de los estándares de competencia. Las entidades de certificación y evaluación, están acreditadas para formar, capacitar, evaluar y certificar candidatos, conservando el principio de tercería, de manera que las personas que evalúan sean diferentes a las que verifican las evidencias derivadas de la evaluación que tiene como propósito certificar las competencias referidas a un estándar. Con la finalidad de mejorar el servicio a los usuarios del SNC y asegurar la calidad de los procesos de evaluación y certificación, se estableció el Sistema Integral de Información como un proceso de mejora e innovación que permite verificar en línea la calidad de la información de todos los actores que intervienen en los procesos de evaluación y certificación de competencias.

8.2.3 Procedimientos e instancias para el aseguramiento de la calidad

El CONOCER tiene un Modelo de Excelencia en la Operación y Servicio a Usuarios que aplica a los Prestadores de Servicios (ECE, OC, CE y EI), a continuación se indica su funcionamiento:

Los Organismos Certificadores (OC) y las Entidades de Certificación y Evaluación (ECE), son auditados periódicamente para verificar el cumplimiento de la calidad de los procesos de evaluación y certificación; por otra parte los OC y las ECE verifican que los Centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes realicen sus actividades de acuerdo a lo establecido en las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias; finalmente el CONOCER supervisa los procesos y procedimientos y emite el certificado de Competencia.

En México la certificación de competencias se define como “el reconocimiento oficial de la competencia demostrada por una persona, independientemente de la forma en que la haya adquirido, en un proceso de evaluación realizado con base en un Estándar de Competencia inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia. Asimismo, la certificación de competencias tiene como criterios rectores:

- Libre Acceso: Toda persona que desee certificar sus competencias tendrá derecho a hacerlo, sin más condiciones que las derivadas de la o las competencias a certificar.
- Excelencia en el Servicio: Garantizar que los procedimientos aplicados para la certificación de competencias se realicen de conformidad a los lineamientos técnicos, metodológicos y administrativos establecidos para tal fin por el CONOCER.
- Transparencia: Toda persona que quiera certificar su competencia, puede conocer tanto el contenido del Estándar de Competencia de su interés, como los lineamientos técnicos, metodológicos y administrativos establecidos para tal fin por el CONOCER.
- Imparcialidad: En la certificación de competencias no se favorece ningún interés particular, por lo que se implementan mecanismos para identificar, analizar y documentar los posibles conflictos de intereses que puedan surgir, y
- Objetividad: En todos los casos los procesos de capacitación, evaluación y certificación con base en un EC, deben realizarse por personas físicas diferentes.

8.2.4 Resultados, efectos e impactos del sistema de certificación

En el periodo 2007-2014, se han constituido 169 Comités de Gestión por competencias, y se han elaborado 460 estándares de Competencias y sus instrumentos de evaluación; por otra parte se han acreditado 191 prestadores de servicios que representan 6,000 puntos de evaluación y certificación a nivel nacional, y se han emitido 487,465 certificados de competencias en 27 sectores productores de bienes y servicios privados, sociales y públicos. En el anexo C, se muestra información estadística del Sistema Nacional de Competencias, sobre la elaboración de estándares de competencias, certificaciones por nivel de competencias, sectores con mayor certificación, prestadores de servicios por sector y emisión de certificados acumulados en el periodo 2007-2014. Los estándares o normas, personas certificadas y cursos de formación y capacitación, se incorporan en el Registro Nacional de

Estándares de Competencia (RENEC), Registro Nacional de Personas Certificadas (RENPEC), y Registro Nacional de Cursos (RENAC) respectivamente. Se han realizado evaluaciones del Sistema Nacional de Competencias en cuanto a su operación y regulación; sin embargo sobre los impactos y mejora salarial; recientemente el CONOCER, inició un estudio en este sentido.

8.3 Algunas conclusiones y desafíos del Sistema de Certificación

8.3.1 Avance en tiempo

En el punto anterior se indicaron los avances más significativos en el periodo 2007-2014. A continuación se indican los retos y desafíos en el mediano plazo:

- a) Planear y ejecutar proyectos que integran la normalización, los cursos de formación y capacitación en y para el trabajo, la evaluación y certificación de competencias en coordinación con sectores estratégicos y prioritarios. En la operación de estos proyectos se utilizarán las herramientas de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), como el Sistema Integral de Información y el registro de información en línea, derivada de los procesos de evaluación y certificación.
- b) Consolidar la participación del Sistema Nacional de Competencias en el Comité Nacional de Productividad y en los comités Estatales de Productividad.
- c) Difundir la oferta y demanda de la certificación de competencias para trabajadores, desempleados, alumnos, empleadores y público en general.
- d) Mejorar la articulación de los procesos de Normalización; Formación y Capacitación; Evaluación y Certificación de Competencias.
- e) Aumentar y mejorar la colaboración entre los sectores empresarial, laboral, educativo y gubernamental.
- f) Establecer programas de certificación en competencias para alumnos de Educación Media Superior y Superior que estén inscritos en carreras con diseños curriculares basados en competencias, en forma similar colaborar con los servicios que ofrecen los Centros de Formación para el Trabajo para la certificación de competencias.
- g) Elaborar un estudio, del mercado laboral, considerando sectores estratégicos y regiones que cubren las 32 Entidades Federativas del país y las zonas metropolitanas más importantes, a fin de elaborar un mapa sobre la demanda de personal competente que requieren los sectores productivos de bienes y servicios, así como obtener información de la oferta de formación y capacitación para y en el trabajo pública y privada.
- h) Diseñar interfaces digitales que permitan articular los sistemas de información relacionados con:
 - 1) La demanda de personal calificado en base a competencias laborales;
 - 2) La oferta de formación, capacitación, evaluación y certificación de competencias, clasificada en forma sectorial y geográfica;
 - 3) Los registros Nacionales de: Estándares, Personal Certificado, Cursos basados en los EC; el Sistema

Integral de Información y 4) Los sistemas de información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, relativos a la demanda de personal calificado y oferta de cursos de capacitación en el trabajo.

8.3.2 Integración en un esquema de formación a lo largo de la vida

A través de la matriz de Normalización y certificación de competencias, es posible reconocer niveles progresivos y rangos de transferibilidad de las competencias normalizadas, además, facilita la identificación de rutas para el tránsito de una función productiva a otra y la progresión ascendente en la escala de las competencias laborales, esta situación permite establecer una relación entre los programas de formación y capacitación para y en el trabajo y el marco de cualificaciones o competencias y sería el referente para determinar un esquema de formación a lo largo de la vida.

Para promover un esquema de formación a lo largo de la vida se establecieron dos estrategias una relacionada con la capacitación en el trabajo, orientada a la certificación de competencias de trabajadores con la finalidad de actualizar sus competencias a lo largo de su vida laboral; y otra vinculada con la formación para el trabajo, orientada a la certificación de competencias de alumnos a través de la formación profesional en la educación media superior y superior. Además bajo la modalidad de educación permanente a lo largo de la vida, ofrecer programas de formación y capacitación, orientados a la profesionalización y actualización de egresados, trabajadores y público en general.

Con relación a la primera estrategia es importante mencionar que el promedio de certificados emitidos por el CONOCER en los últimos años (2009-2013), fue de 60,495 y en el 2014 se emitieron 98,931 certificados los cuales corresponden principalmente a trabajadores. Esta tendencia se debe fundamentalmente a que el crecimiento económico del país en promedio entre 1980 y el año 2013 ha sido del 2.4 por ciento; en un periodo más reciente de 2001 a 2013, el crecimiento fue del 2.3 por ciento, destacando que en el 2014 fue de 2.1 %. Por otra parte de acuerdo al Foro Económico Mundial, la competitividad de México ha disminuido en los últimos cuatro años; en gran medida esto se debe a que la economía informal tiene una productividad muy baja y aporta tan solo el 25% del PIB con el 60% de los empleos, en contraste con la economía formal que aporta el 75% del PIB con el 40% de los empleos.

En base a este comportamiento y mientras persistan estas condiciones económicas, se estima que la demanda de certificaciones por parte de trabajadores y empresas será del orden de 100,000 certificados anuales. Es importante destacar que las grandes empresas normalmente tienen sus propios sistemas de capacitación y no están relacionados con los sistemas de normalización y certificación del CONOCER, y por otra parte las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPyMES) que en un alto porcentaje están en la economía informal, no invierten en capacitación y certificación por falta de recursos y en consecuencia la capacitación y certificación no es un asunto prioritario para este sector de la economía.

La certificación de competencias de los trabajadores y empleadores no depende solo de la oferta de certificación del SNC, sino en gran medida depende de las variables económicas mencionadas. Para poder cumplir con la meta establecida en el PSE, e inclusive rebasarla, es fundamental, por una parte establecer un programa sectorial y regional con la participación de los sectores productores de bienes y servicios, las organizaciones laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría

de Economía, la Secretaría de Educación Pública y el CONOCER con la finalidad de incorporar la normalización, la formación y la capacitación, la evaluación y certificación de competencias laborales, como parte de una política para mejorar la productividad y competitividad de los sectores productivos: por otra parte es necesario promover el desarrollo de cursos de capacitación en el trabajo, alineados a los EC, acordes a la demanda de los sectores productivos, además es fundamental, incrementar y mejorar los CGC y los EC; promover cursos de formación y capacitación para y en el trabajo; aumentar el número de PS, responsables de evaluar y certificar las competencias de las personas; así como difundir la importancia y el valor de los certificados en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y en el incremento de la productividad y competitividad de los sectores productores de bienes y servicios, tanto privados como públicos y sociales.

Con relación a la segunda estrategia, es importante establecer estándares de competencias relacionadas con los programas de formación profesional para el trabajo que forman parte de los planes y programas curriculares tanto de la Educación Media Superior como de la Educación Superior y de los Centros de Formación para el Trabajo, con la finalidad de que alumnos (en su gran mayoría jóvenes), puedan obtener certificados de competencias profesionales relacionadas con funciones productivas del mundo laboral.

Como es conocido el bono demográfico en México, demanda grandes esfuerzos e inversiones para promover la formación, capacitación y certificación de competencias laborales tanto para los que están inscritos formalmente en programas de formación en la educación media superior y superior, como a los que no la concluyeron o no la iniciaron. Según proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) de México, en los próximos diez años la población en edad de trabajar llegará a su nivel más alto (bono demográfico), lo que permitirá contar con una fuerza laboral sin precedentes que apunte la actividad económica. No obstante, esto generará una considerable presión en el mercado de trabajo, que requerirá de la creación de un mayor número de empleos formales y bien remunerados.

En este sentido la Unicef, en su Informe Anual (2011) sobre México, resalta que el llamado bono demográfico “representa una oportunidad siempre y cuando se inviertan más recursos en él”; además apunta hacia la educación, sector en el que participa en diversos proyectos para impulsar el desarrollo de los adolescentes, a quienes, junto con los jóvenes, percibe como “agentes de su propio cambio y generadores de sus proyectos de vida, con capacidades que les permitirán enfrentar con éxito los desafíos a lo largo de la vida”.

8.3.3 Participación de los actores sociales

Los actores sociales representantes de los sectores empresariales, sindicales, gubernamentales y educativos, participan con los siguientes roles:

- Normalizar competencias laborales (Conocimientos, habilidades y actitudes), relacionadas con funciones productivas de los sectores productores de bienes y servicios.
- Definir en coordinación con el CONOCER la agenda de capital humano para la productividad y competitividad de los sectores productores de bienes y servicios.

- Integrar grupos técnicos para desarrollar los estándares de competencia (NTCL) con personas expertas en las funciones que se quieren normalizar
- Elaborar Estándares de Competencias (EC) o (NTCL), estos contienen entre otros aspectos: Funciones, unidades, elementos, e instrumentos de evaluación de las competencias normalizadas.
- Diseñar los Instrumentos de evaluación
- Incorporar Estándares o Normas de competencias internacionales.
- Promover los EC como referentes en la formación y capacitación para y en trabajo y en los programas de estudio en la educación media superior y superior para mejorar su pertinencia con los requerimientos de los sectores productores de bienes y servicios.
- Realizar el proceso de evaluación de acuerdo a los instrumentos que se definen en los estándares de competencias.
- Difundir las soluciones de evaluación y certificación de competencias, a través de la Red de Prestadores de Servicios (ECE, CE, EI, OC).
- Reconocer la certificación de competencias que obtienen personas y trabajadores por la autoridad educativa federal y los sectores productivos privados, públicos y sociales.
- Supervisar el proceso de evaluación que realizan los Organismos de Certificación y las ECE para asegurar la calidad de la certificación

8.3.4 Sostenibilidad

La sostenibilidad técnica se basa por una parte en la Ley General de Educación y la Ley Federal del trabajo, así como en el Plan Nacional de Desarrollo, los Programas Sectoriales de Educación y de Trabajo y Previsión Social; y el Programa Institucional de Desarrollo 2014-2018 del CONOCER. Y por parte en la normatividad del CONOCER como Organismo Paraestatal Federal que coordina y regula el Sistema Nacional de Competencias con una cobertura sectorial y regional a nivel nacional. Financieramente depende del subsidio del gobierno Federal y de los recursos que genera el CONOCER por los servicios que ofrece. La gestión de recursos humanos depende de la adopción del modelo de gestión por competencias, que se basa en los estándares de competencias por parte de los sectores productores de bienes y servicios en sus procesos de selección, reclutamiento, promoción y permanencia del personal.

8.3.5 Integración con otros sistemas públicos y/o privados

El Sistema Nacional de Competencia se relaciona con los sectores empresarial, industrial y servicios, a través de las cámaras o asociaciones que los agrupan, así como con las principales organizaciones laborales; y en términos generales con los Sistemas de: Educación Media Superior, Educación Superior y Formación para el Trabajo, coordinados por la Secretaría de Educación Pública; el Comité Nacional de Productividad, el Servicio Nacional del Empleo, la Capacitación de Trabajadores, bajo la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Además El SNC, se vincula con el Sistema Nacional de Normas de calidad de bienes y servicios, que coordina la Secretaría de Economía; el Sistema de Certificación de

la International Standard Organization; y el Sistema de Certificación Turística, que coordina la Secretaría de Turismo. En la siguiente figura se indica la articulación del SNC con los Sistemas: Laboral, Capacitación en el Trabajo y Formación para el Trabajo:

8.3.6 Otras

A continuación se indican algunas conclusiones derivadas de los procesos de normalización y certificación de competencias en el marco de las políticas de formación y empleo enunciadas en párrafos anteriores:

1. Considerando la Ley Federal del trabajo y la Ley General de Educación, referentes a la capacitación y formación en y para el trabajo y la certificación de competencias; así como los sistemas de normalización y certificación de competencias que integran el Sistema Nacional de Competencias; el CONOCER ha establecido dos estrategias en la perspectiva de la educación a lo largo de la vida. La primera se refiere a la capacitación y la certificación de competencias laborales de los trabajadores y la segunda a la formación profesional y certificación de competencias profesionales para el trabajo de alumnos de educación media superior, educación superior y centros de formación para el trabajo.
2. Con la implementación de las dos estrategias, será posible llegar a la meta del Programa Sectorial de Educación de emitir 620,000 certificados de competencia en el año 2018 e inclusive rebasarla; así como ampliar las posibilidades de profesionalización y actualización de trabajadores, egresados y público en general a través de los programas de educación permanente o a lo largo de la vida. Para lograr la implementación de las estrategias es fundamental la participación articulada de todos los actores que intervienen en el SNC.
3. La oferta de cursos de capacitación en el trabajo y la certificación de competencias laborales de trabajadores en primera instancia es regulada por la Ley Federal del Trabajo, el Sistema Nacional del Empleo y el Comité Nacional de Productividad. En este sentido se requiere instrumentar un proyecto para certificar las competencias laborales, a través de EC desarrollados a partir de los cursos de capacitación que ofrece la STyPS y otras organizaciones de carácter privado o social.
4. La oferta de estándares de competencias y cursos alineados a los mismos es baja y no contempla la certificación de alumnos de la EMS, la ES y de Centros de Formación para el Trabajo. Por lo tanto, es prioritario incrementar la oferta de certificación de competencias profesionales a través del desarrollo de estándares de competencias a partir de los cursos o módulos orientados a la formación profesional basada en competencias y que forman parte de las carreras en diferentes niveles educativos.
5. Como parte del Proyecto de Certificación de Competencias Profesionales de la EMS, se propone desarrollar Estándares de Competencia para cada uno de los módulos de formación profesional, que forman parte del plan de estudios de las carreras del bachillerato tecnológico y del profesional técnico; dichos estándares integrarían una calificación o competencia específica para las funciones productivas de los sectores productivos de bienes o servicios. En este proyecto se propone elaborar EC para nuevas carreras o módulos asociados a los sectores estratégicos como el energético. Un resultado de este proyecto es el de generar un sistema de calificaciones en el

ámbito de la formación profesional para el trabajo en la educación media superior (EMS), que formaría parte de la estrategia de la educación permanente o a lo largo de la vida.

6. En relación a la educación superior, a través de convenios con el Tecnológico Nacional de México, Universidades Autónomas y Privadas, Universidades Tecnológicas y Universidades Politécnicas, se ha iniciado un Programa Nacional de Certificación de Competencias Profesionales para la Educación Superior. En este programa se incluirá el desarrollo de EC en base a las estructuras curriculares que contemplan un diseño basado en competencias, así como para nuevas carreras o cursos asociados a sectores estratégicos y prioritarios. Un resultado similar a la educación media superior (EMS), es el de generar un sistema de calificaciones en el ámbito de la formación profesional para el trabajo en la educación superior (ES), que formaría parte de la estrategia de la educación permanente o a lo largo de la vida.
7. Para el caso de los Centros de Formación para el Trabajo dependientes de la Secretaría de Educación Pública y los de carácter descentralizados ubicados en varias entidades federativas del país, se tiene planeado desarrollar EC asociados a sus cursos vigentes, así como de aquellos nuevos cursos, asociados a sectores estratégicos y prioritarios correspondientes a las reformas aprobadas recientemente en el país.
8. Los estándares de competencias desarrollados conformarán un Programa de Formación Continua (PROFORCON), flexible y coherente, que facilitará a los alumnos, egresados y trabajadores el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de la vida, este programa ofrecería a los sectores productores de bienes y servicios una capacitación de calidad para sus trabajadores y buscadores de empleo.
9. Con el Programa de formación Continua, se podrá atender a jóvenes y adultos que no concluyeron estudios de bachillerato o de educación superior y que no trabajan o están empleados en puestos de bajos salarios, ofreciéndoles un plan de carrera a través del PROFORCON. En el caso de la EMS los estándares de competencias se podrán integrar al Sistema Nacional de Competencias, alineadas a la especialidad de cada carrera y a las competencias que requieren los sectores productivos. En forma similar se podría establecer un Programa de Educación Continua vinculado a la Educación Superior, alineado a los estándares o normas que requieren los sectores que producen bienes y servicios tanto privados como públicos y sociales.

Bibliografía.

Guías Técnicas, para el Desarrollo de Mapas Funcionales; Integración de Grupos Técnicos; Desarrollo de Estándares de Competencias; Diseño y Elaboración de Cursos basados en EC; y Desarrollo de Instrumentos de Evaluación de Competencias. México: CONOCER.

Ley Federal del Trabajo. México: Poder Ejecutivo Federal.

Ley General de Educación. México: Poder Ejecutivo Federal.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (2013), México: Poder Ejecutivo Federal.

Programa institucional de Desarrollo del CONOCER 2014-2018. (2014), México: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

Programa Sectorial de Educación 2013-2018. (2013), México: Poder Ejecutivo Federal.

Programa Sectorial de trabajo y Previsión social 2013-2018. México: Poder Ejecutivo Federal.

Reglas Generales y Criterios para la Integración y Operación del Sistema Nacional de Competencias. (2009), México: Secretaría de Educación Pública.

En páginas web:

www.conapo.gob.mx

www.conocer.gob.mx

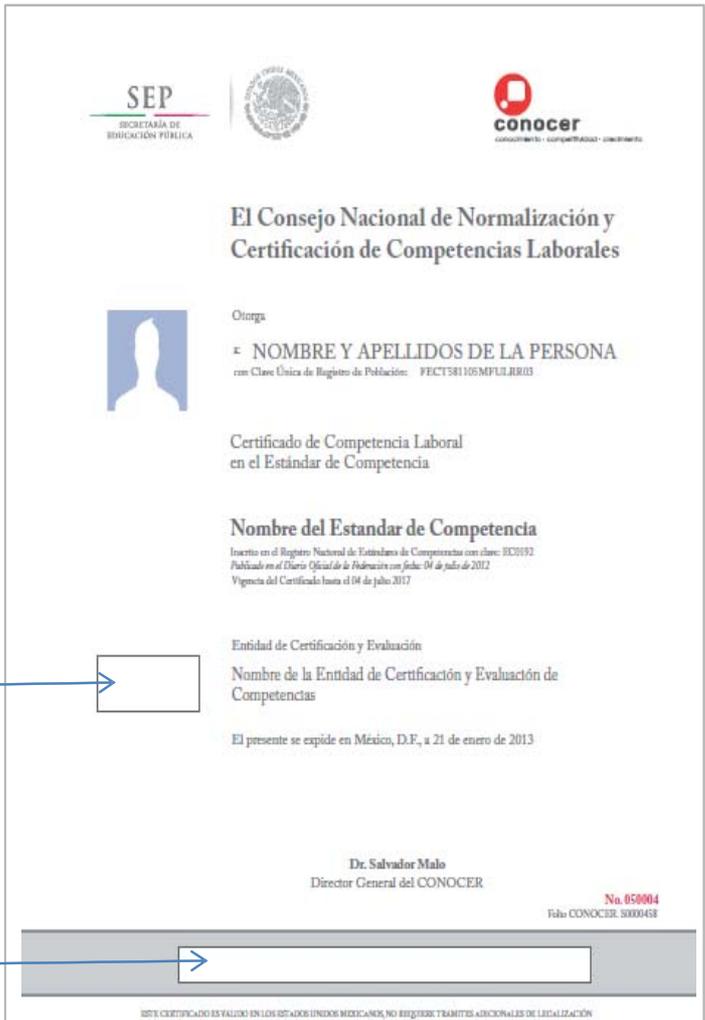
www.ocde.org

www.sep.gob.mx

www.stps.gob.mx

www.unicef.org/mexico/spanish/mx_UNICEF_ReporteAnual.pdf

Anexo A. Formato de Certificado de Competencia Laboral.



Logo de la ECE/OC responsable de la Certificación

Logo / Nombre del CGC que desarrolló el EC que se certifica

SEP SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CONOCER CONOCIMIENTO • COMPETENCIAS • CONFIANZA

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

Otorga

≠ NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA
con Clave Única de Registro de Población: FECTS81105MPULJRH3

Certificado de Competencia Laboral
en el Estándar de Competencia

Nombre del Estándar de Competencia

Inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia con clave: EC0392
Publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha: 04 de julio de 2012
Vigencia del Certificado hasta el 04 de julio 2017

Entidad de Certificación y Evaluación
Nombre de la Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias

El presente se expide en México, D.F., a 21 de enero de 2013

Dr. Salvador Malo
Director General del CONOCER

No. 050004
Folio CONOCER 500045E

ESTE CERTIFICADO ESTALIDO EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, NO REQUIERE TRÁMITES ADICIONALES DE LEGALIZACIÓN

Anexo B. Matriz de Normalización y Certificación de competencias (2007-2014).

Sector	Nivel de Competencia										Actividad por Sector		
	1		2		3		4		5		Comités	Prestadores de Servicios	
	Comités	Prestadores de Servicios	Comités	Prestadores de Servicios	Comités	Prestadores de Servicios	Comités	Prestadores de Servicios	Comités	Prestadores de Servicios			
	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	
1	Administración Pública	0	0	7	26	4	11	4	3	0	0	12	30
		0	0	10	7,282	9	696	4	162	0	0	23	8,140
2	Agrícola y Pecuario	4	6	6	6	4	10	2	2	0	0	11	15
		14	37,099	20	860	16	1,374	6	70	0	0	56	39,403
3	Agua	1	1	1	2	2	2	1	1	0	0	2	3
		1	137	10	917	5	134	1	16	0	0	17	1,204
4	Automotriz	0	0	4	3	1	1	2	3	0	0	5	5
		0	0	5	419	2	6	3	45	0	0	10	470
5	Comercio	1	0	12	12	4	16	1	1	0	0	16	23
		1	0	24	2,674	6	3,216	1	1,544	0	0	32	7,434
6	Comercio Exterior	0	0	1	0	2	2	3	4	0	0	6	5
		0	0	1	0	2	34	3	2,274	0	0	6	2,308
7	Construcción	0	0	15	27	8	13	1	0	0	0	18	30
		0	0	44	29,912	19	1,674	1	0	0	0	64	31,586
8	Cultural	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1
		0	0	1	6	1	0	0	0	0	0	2	6
9	Deportivo	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	4	4
		0	0	8	96	0	0	0	0	0	0	8	96
10	Educación y Formación de Personas	0	0	2	8	12	94	7	27	0	0	15	97
		0	0	2	1,491	22	54,128	10	15,301	0	0	34	70,920
11	Energía Eléctrica	1	1	3	5	4	2	1	0	0	0	7	7
		1	77	12	942	4	44	2	0	0	0	19	1,063
12	Financiero	0	0	5	13	3	6	2	4	0	0	9	15
		0	0	10	10,468	3	8,073	2	208	0	0	15	18,749
13	Funciones del Sistema Nacional de Competencias	0	0	1	1	2	138	0	0	0	0	2	138
		0	0	1	4	7	16,752	0	0	0	0	8	16,756
14	Laboral	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
15	Logística	0	0	7	11	1	1	0	0	0	0	7	12
		0	0	10	932	2	32	0	0	0	0	12	964

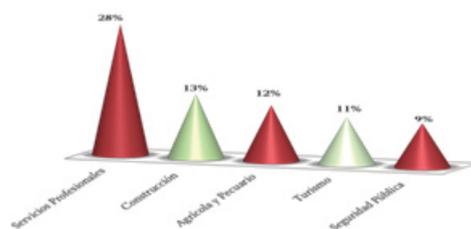
Sector	Nivel de Competencia										Actividad por Sector		
	1		2		3		4		5		Comités	Prestadores de Servicios	
	Comités	Prestadores de Servicios	Comités	Prestadores de Servicios	Comités	Prestadores de Servicios	Comités	Prestadores de Servicios	Comités	Prestadores de Servicios			
	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	Estándares	Certificados	
16	Maquilas y Manufactura	3	3	8	8	3	4	0	0	0	0	13	13
		4	1,111	8	722	3	484	0	0	0	0	15	2,317
17	Minería	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0
18	Petróleo y Gas	0	0	3	3	1	1	1	0	0	0	4	3
		0	0	5	1,826	1	292	1	0	0	0	7	2,118
19	Procesamiento de Alimentos	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	2	1
		1	0	4	77	1	0	0	0	0	0	6	77
20	Químico	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1
		0	0	2	49	1	0	0	0	0	0	3	49
21	Seguridad Pública	1	0	3	10	3	5	2	1	1	1	5	11
		1	0	19	6,762	13	1,430	10	622	1	19	44	8,833
22	Servicios Profesionales y Técnicos	3	6	36	42	14	20	15	18	6	20	55	54
		4	808	76	30,588	18	3,052	24	2,569	9	2,066	131	39,083
23	Social	0	0	8	26	7	20	2	1	0	0	12	34
		0	0	18	43,780	12	5,027	2	36	0	0	32	48,843
24	Sociedades cooperativas	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
		0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	3
25	Tecnologías de la Información	2	2	5	49	4	2	0	0	0	0	10	49
		2	31	13	138,666	7	107	0	0	0	0	22	138,804
26	Transporte	2	3	5	14	3	7	1	1	0	0	7	17
		5	191	13	20,756	3	211	2	44	0	0	23	21,202
27	Turismo	0	0	9	37	4	5	1	1	0	0	9	37
		0	0	38	26,743	8	291	1	3	0	0	47	27,037
Actividad por Nivel		17	17	124	110	77	145	45	45	7	21	169	191
		34	39,454	360	325,972	165	97,057	74	22,817	10	2,085	460	487,465

Anexo C. Estadística del Sistema Nacional de Competencias

Sectores con mayor desarrollo de estándares o normas de competencia laboral.

El CONOCER se relaciona con 27 sectores productores de bienes y servicios tanto privados como públicos y sociales. A continuación se indican los sectores en los que se han desarrollado el mayor número de Estándares de Competencias:

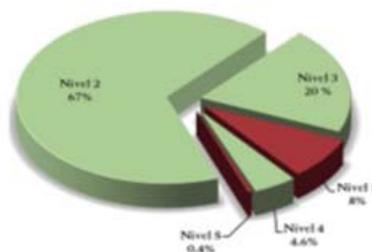
Sector	Estándares de Competencia
Servicios Profesionales	131
Construcción	64
Agrícola y Pecuario	56
Turismo	47
Seguridad Pública	44



Certificación por nivel de competencia

El Sistema Normalizado de Competencia Laboral, considera cinco niveles de competencia, el nivel uno corresponde a la función laboral individual más elemental y el cinco para la de mayor dificultad. En la definición de estos niveles se considera la complejidad de la función, desde lo más rutinario o repetitivo hasta lo menos repetitivo y variable; así como el grado de responsabilidad y autonomía en la realización de la función laboral.

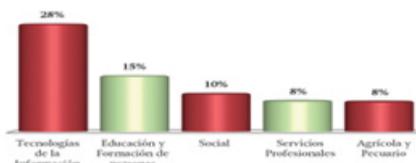
Nivel	Certificados Emitidos
1	39,474
2	332,302
3	99,001
4	23,136
5	2,109



Sectores con mayor certificación.

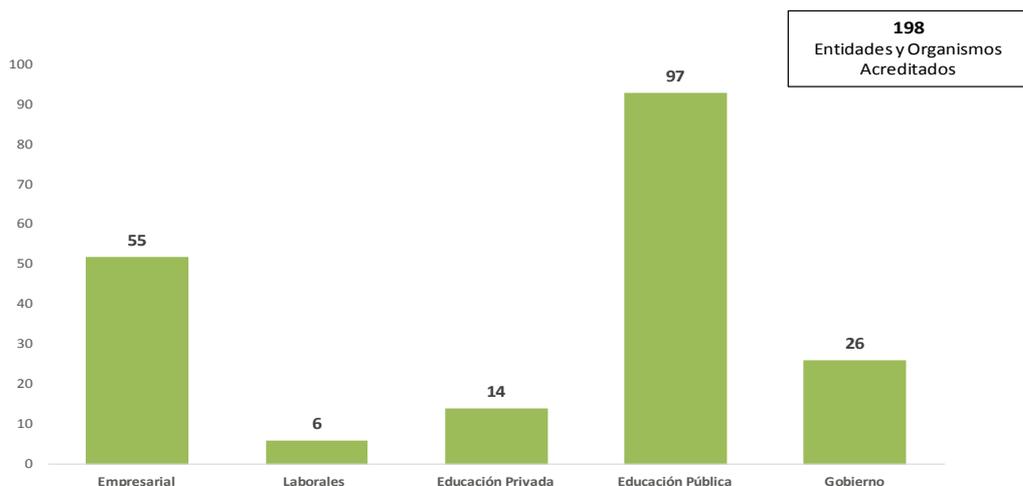
En el periodo 2006 al 28 de febrero del 2014, se han emitido 491,314 certificados de competencias, a continuación se indican los sectores con más certificaciones:

Sector	Certificados de Competencia
Tecnologías de la Información	139,151
Educación y formación de personas	72,311
Social	49,551
Servicios Profesionales	40,285
Agrícola y Pecuario	32,124



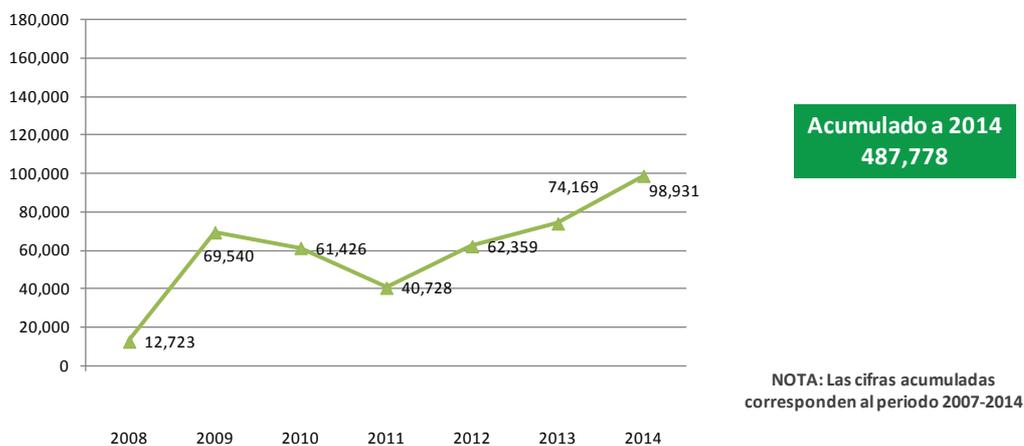
Prestadores de Servicios por sector de origen

La RED CONOCER de Prestadores de Servicios se integra por 181 ECE y 17 OC. Los 198 PS representan aproximadamente 6.000 puntos de evaluación, distribuidos a lo largo del país. A continuación se indica su distribución por sector de origen:



Emisión de Certificados de Competencia.

En el periodo 2007- 2014, el CONOCER ha emitido un total de 487,778 Certificados de Competencia. En la siguiente grafica se muestra los certificados emitidos en dicho periodo.



9

La experiencia del Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social. Uruguay

9. La experiencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Uruguay²¹

9.1 Introducción

La Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), al amparo de sus cometidos institucionales, en su planificación estratégica 2010–2015 se comprometió a diseñar un modelo de normalización y certificación de competencias laborales, así como también a promover la creación de un Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP).

En relación con la normalización y la certificación, se promovió el acercamiento a la experiencia de la región y de España, a través de visitas a otros países y de la recepción de delegaciones en el nuestro²²

En el marco del Diálogo Nacional por el Empleo, implementado durante 2011, promovido por el MTSS a través de la DINAE, se acordó la necesidad de avanzar hacia dicho Sistema, y especialmente en materia de certificación de competencias. A iniciativa de los actores sociales, se convino que el sector público comenzara a trabajar en el diseño del Sistema (SNFP) y sus dimensiones.

En 2012 se creó una comisión interinstitucional integrada por los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Educación y Cultura, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Universidad del Trabajo del Uruguay, la Universidad de la República; más adelante también se integró el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional y la Universidad Tecnológica. Esta comisión elaboró un documento de propuesta del SNFP, que, a fines del 2013, se presentó a los ministros de Trabajo y Educación, Eduardo Brenta y Ricardo Erlich, respectivamente. Ambos solicitaron la elaboración de un proyecto de ley a fin de institucionalizar el Sistema. Dicho proyecto se entregó al Dr. José Bayardi ministro de Trabajo y Seguridad Social y al Dr. Ricardo Erlich, ministro de Educación y Cultura, en setiembre de 2014.

Actualmente, ese proyecto forma parte del conjunto de proyectos de ley para ser presentados al Parlamento por el Presidente de la República, Dr. Tabaré Vázquez²³, durante los primeros meses de su gestión.

21 Este documento fue elaborado por Gabriela Rodríguez, con asistencia de Mauricio Vidal Vitello y Vera Salomón.

22 Se realizaron visitas a Chile, Argentina y España; se recibieron delegaciones de Argentina y España, en el marco de varias cooperaciones y colaboraciones técnicas como el Programa de Fortalecimiento Institucional de la DINAE financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), el Programa Eurosocietal, ART/PNUD – FAFFE – FAMSÍ, OIT/CINTERFOR, entre 2010 y 2014.

23 El Dr. Tabaré Vázquez asumió como presidente de la República el 1 de marzo de 2015.

La Dirección Nacional de Empleo fue la responsable de conducir este proceso, al tiempo que lideró la creación de grupos de trabajo interinstitucionales responsables de la concreción de experiencias demostrativas que permitieran aprendizajes conjuntos.

En el marco de las experiencias interinstitucionales, la Dirección Nacional de Empleo firmó un convenio de cooperación técnica con la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU)²⁴, con el objetivo de llevar adelante experiencias de Certificación de Competencias en dos sectores de actividad, que permitan avanzar hacia una propuesta de programa nacional de certificación. Para concretar la implementación de estas experiencias, se trabajó previamente en la elaboración del diseño metodológico, los instrumentos, las herramientas, la capacitación de asesores y evaluadores. En esta fase se contó con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, a través del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la formación profesional (OIT/Cinterfor)²⁵.

En estos momentos se están desarrollando las experiencias en el sector hotelero gastronómico y forestal maderero, con el involucramiento de las instituciones más representativas de trabajadores y empleadores de ambos sectores. El objetivo es certificar a un promedio de cincuenta personas trabajadoras en cada uno de esos sectores productivos, en el departamento de Maldonado y en el de Rivera.

La estrategia Cultura del trabajo para el desarrollo, que el MTSS promoverá durante el quinquenio 2015–2020²⁶, reafirma tanto la necesidad como la voluntad expresa de las autoridades de avanzar hacia el reconocimiento de las competencias adquiridas en la experiencia de trabajo. El reconocimiento de las competencias se concibe como una dimensión ineludible en la mejora de la calidad del empleo de los ciudadanos, así como la promoción de un desarrollo integrador, productivo, innovador y creativo.

9.2 La certificación de competencias en Uruguay

La educación constituye un derecho fundamental de las personas, reconocido como tal en la Constitución Nacional y en los tratados internacionales que Uruguay suscribe. La formación profesional también es un derecho fundamental e integra el llamado bloque de constitucionalidad, una síntesis de normas de jerarquía superior que comprende tanto aquellas directamente plasmadas en la parte dogmática de la Carta como otros derechos considerados inherentes a la personalidad humana, o propios de la concepción republicana de gobierno.

Asimismo, la Ley General de Educación en su artículo segundo establece que el derecho a la educación es un “bien público y social”, en concordancia con documentos y declaraciones de la Unesco. En paralelo, en materia de formación profesional la Recomendación N° 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Desarrollo de los Recursos Humanos (2004) ha establecido que los países deben reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente.

24 Desde el año 2008, la UTU viene avanzando en la acreditación de saberes con miras a la continuidad educativa.

25 La asistencia técnica fue brindada por Fernando Vargas, Fernando Casanova, Marcela Arellano y Ximena Iannino, entre 2013 y 2015.

26 Documento presentado por el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Mtro. Ernesto Murro, el 2 de marzo de 2015. Recuperado de www.mtss.gub.uy

Diversas instituciones nacionales —del ámbito del trabajo, de la educación, de la formación profesional— tienen entre sus cometidos la orientación o el asesoramiento para impulsar un sistema integrado y nacional de formación profesional, y especialmente en lo referido a planes de certificación de competencias de los trabajadores.

Conforme a estos lineamientos nacionales y a las recomendaciones internacionales, los avances en materia de un sistema de formación profesional se han desarrollado en los últimos años y se ven plasmados en la exposición de motivos del proyecto de ley ya mencionado, donde se reconoce que “el derecho a la educación y a la formación profesional constituye un derecho humano fundamental. El Sistema Nacional de Formación Profesional procurará asegurar el acceso de todas las personas a procesos de educación, formación y aprendizaje permanente, promoviendo el trabajo decente”²⁷

No obstante que ha sido acuñado desde hace varios años, el concepto de aprendizaje permanente implica un cambio de paradigma en la educación y la formación, para lograrlo las instituciones, los actores sociales y, por ende, los diseños de política pública han hecho aproximaciones sucesivas. La certificación de competencias forma parte de este cambio de paradigma, al reconocer el espacio de trabajo como un espacio privilegiado de aprendizaje. En este contexto, la certificación de competencias es concebida como parte de un sistema y no como un dispositivo aislado. En consecuencia, las políticas públicas que se pretende desarrollar en materia de formación profesional, se enmarcan en un paradigma sistémico que promueve acciones acumulativas, que favorece el mejor desarrollo de trayectorias laborales y que permite la continuidad educativa.

En Uruguay, los avances interinstitucionales, plasmados en documentos y en un proyecto de ley para la creación del Sistema Nacional de Formación Profesional, implican establecer un marco general de principios (como calidad, pertinencia y equidad) y garantizar, mediante instancias de diálogo, la participación de los distintos interlocutores sociales tanto en la determinación de las normas de competencia laboral y de los perfiles profesionales como en la certificación laboral.

En síntesis, el Sistema Nacional de Formación Profesional representa la decisión estratégica de reunir y potenciar los avances que, en materia de formación profesional, realizan diversos actores del mundo del trabajo y de la educación. Para ello se crea una estructura que procura articular las políticas públicas y generar espacios de participación social en ámbitos consultivos en lo relativo a la normalización y certificación de competencias laborales, con el fin de validar esos conocimientos al interior del propio sistema educativo y del mundo del trabajo, promoviendo así su vinculación con las categorías laborales.

El Sistema tiene como objetivos favorecer y potenciar el vínculo entre el mundo del trabajo y la educación, y promover su complementariedad, la continuidad educativa y el mejor desarrollo laboral de todos los habitantes de la República.

El Sistema Nacional de Formación Profesional también incluye el reconocimiento y la certificación de las competencias laborales adquiridas en diferentes ámbitos, como parte de las acciones de formación y capacitación laboral, a fin de favorecer la inclusión y el desarrollo en el país. Asimismo forma parte de los cometidos del Sistema la elaboración de un marco nacional de calificaciones con visión prospectiva.

27 Sistema Nacional de Formación Profesional. Ante proyecto ley. Versión final – noviembre 2014

En este marco se han desarrollado los avances que se describen en el capítulo siguiente, así como el diseño del plan nacional de certificación de competencias que es prioridad de este quinquenio.

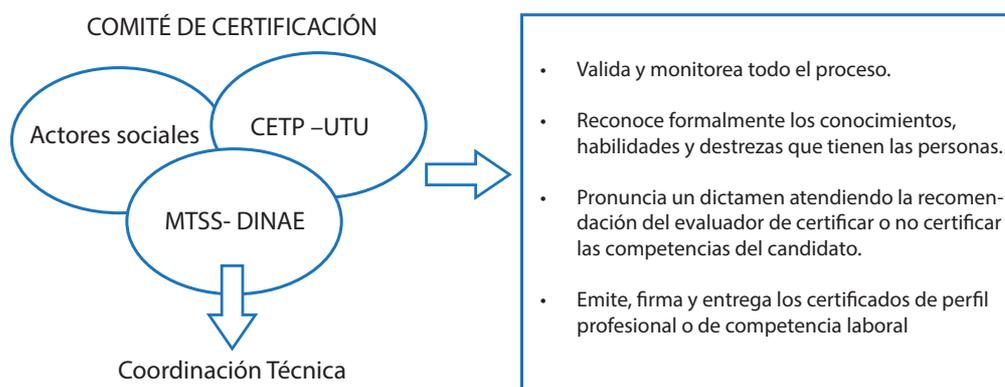
9.3 Descripción del proceso para la certificación de competencias laborales

El proceso de certificación de competencias laborales se diseña considerando la integración de representantes de los trabajadores, de los empresarios, del Estado y de actores pertenecientes al mundo de la formación profesional y de la educación, y se asigna una función bien definida a cada uno de los distintos participantes.

El proceso está dirigido a toda persona trabajadora, en actividad o no, que cumpla con los requisitos de experiencia exigidos en el desempeño del rol laboral o perfil para el cual se quiere certificar.

9.3.1 Actores que participan en el proceso de certificación

- Un Comité de Certificación que realiza el seguimiento del proceso y lo avala.
- El Centro Público de Empleo²⁸ que asesora a la persona trabajadora sobre las características de la certificación.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección Nacional de Empleo y el Consejo de Educación Técnica Profesional – Universidad del Trabajo que coordinan todo el proceso
- Un evaluador que recopila las evidencias para valorar las competencias del participante



28 El Centro Público de Empleo reúne dispositivos territoriales a través de los cuales se llevan adelante las políticas de empleo impulsadas por la Dirección Nacional de Empleo. Estos dispositivos contextualizan, en el ámbito regional/local, los servicios de orientación e intermediación laboral, formación profesional y emprendimientos productivos, desde una perspectiva de desarrollo local, que reconoce y aprovecha los recursos y las capacidades existentes en el territorio.

Las cuatro etapas del proceso de certificación



Duración aproximada: entre cinco y siete meses

9.3.2 Desarrollo de las etapas

Etapa 1: Difusión

La primera etapa del proceso es la difusión, la cual se inicia convocando a los actores sociales del territorio a participar en el proceso. Se explica a empleadores y trabajadores los beneficios de contar con una certificación de competencias laborales, asociadas a un perfil profesional. Esta etapa constituye el primer acercamiento a los potenciales candidatos a certificar sus competencias laborales en un perfil profesional determinado; es clave para el éxito del proceso, y permite que los actores conozcan los perfiles profesionales y valoren el tener una certificación. Dicha etapa es realizada por la Coordinación Técnica del proceso, en representación del Comité de Certificación, con el apoyo del Centro Público de Empleo. La divulgación se realiza a través de alianzas con actores locales, tales como cámaras empresariales, organización de trabajadores, centros comerciales, entre otros. Para este fin se diseñó un folleto de difusión.²⁹

Etapa 2: Asesoramiento

La segunda etapa del proceso es denominada asesoramiento, y busca determinar si la persona cuenta con las condiciones necesarias para el proceso de evaluación de sus competencias laborales. El objetivo es identificar quiénes están en condiciones de iniciar un proceso de certificación y quiénes aún no, ya sea porque no están en condiciones de generar evidencias que permitan evaluar sus competencias, ya sea porque no cuentan con los requisitos establecidos. Esta etapa es realizada por asesores orientadores del Centro Público de Empleo.

²⁹ Ver anexos: Folleto de difusión.

Para desempeñar la función, los asesores de los Centros Públicos de Empleo son capacitados y cuentan con un manual para orientar sus acciones y con la asistencia de la técnica. Una vez concluida esta etapa, los asesores deben realizar un informe de elegibilidad, el cual da cuenta del proceso y establece si se recomienda que la persona continúe o no con la certificación. Dicho informe se envía a la Coordinación Técnica del proceso para su revisión y luego al Comité de Certificación para su conocimiento.

Todo el proceso es registrado en la Plataforma Informática Vía Trabajo.³⁰

En esta fase, los interesados deben recopilar, con sus empleadores actuales o con los anteriores, los antecedentes solicitados a fin de demostrar la veracidad de la información.

Dadas las características de voluntariedad y confidencialidad del proceso, el hecho de que el candidato no desee contactar a su empleador o se encuentre sin trabajo no será un impedimento para continuar con el proceso de certificación.

La etapa de asesoramiento concluye con la selección de un grupo de trabajadores candidatos a la certificación, quienes estarán en condiciones de iniciar la evaluación.

Etapa 3: Evaluación

En esta etapa se evalúan las competencias; para ello, el candidato recopila y presenta las evidencias de su desempeño, guiado por un evaluador. Todo el proceso y sus evidencias quedan documentados en un portafolio de evidencias.

El evaluador es una persona habilitada y capacitada por MTSS-DINAE y CETP-UTU para desempeñar su rol, tiene una amplia trayectoria en el sector de actividad, conoce profundamente el perfil profesional a evaluar y cuenta con experiencia en coordinación de equipos y en acciones de capacitación o formación.

La evaluación se diseña a partir de la información que aportan los perfiles profesionales elaborados por trabajadores, empleadores, Ministerio de Trabajo y actores del ámbito de la Educación. Cada perfil se compone por unidades de competencias laborales. Estas, a su vez, se dividen en elementos de competencias, criterios de desempeño y campos de aplicación y conocimientos requeridos para que el trabajador desempeñe las funciones propias de una determinada ocupación.

La integración de actores de la Educación en el proceso de certificación y en la construcción del perfil profesional constituye una innovación en el sistema, considerando la experiencia de la región.

Para desarrollar la etapa de evaluación y generar evidencias de desempeño, se crean instrumentos de evaluación, diseñados para cada perfil, estandarizados y elaborados por un profesional del sector. Recogen información respecto a las competencias que se pretende evaluar.

30 Plataforma informática que permite el acceso de las personas al mercado laboral uruguayo desde cualquier lugar del mundo; incorporando nuevas herramientas que facilitan los procesos y servicios de orientación, intermediación y formación profesional. Esta plataforma facilita a las personas trabajadoras, empresas y entidades de capacitación el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, además registra intereses, solicitudes laborales y ofertas educativas.

Se considera una metodología integrada por diversas instancias evaluativas complementarias, que permiten al evaluador emitir un juicio informado sobre las evidencias de desempeño de los candidatos.

Las instancias evaluativas son las siguientes:

- Análisis de evidencias indirectas
- Autoevaluación del candidato
- Evaluación de un tercero
- Observación en situación de trabajo o en simulación
- Prueba de conocimientos

Al finalizar la evaluación, el candidato puede ser derivado a un Plan de Desarrollo o bien ser recomendado para la certificación. Si es derivado a un Plan de Desarrollo, el candidato deberá tomar acciones que le ayuden a cerrar sus brechas de competencias entre el perfil elaborado y su situación actual. Estas acciones podrán ser autoformación, capacitación y tutoría, las cuales serán acordadas y garantizadas por el proceso.

La posibilidad garantizada de la realización de un Plan de Desarrollo resulta una innovación en el sistema, considerando la experiencia en nuestro país y en la región.

Esta etapa concluye con un informe de recomendación de certificación por parte del evaluador y un portafolio de evidencias completo de cada candidato.

Etapa 4: Validación

Por último, la cuarta etapa es la validación del proceso y el dictamen final sobre la certificación de las competencias de los candidatos.

En esta etapa, el Comité de Certificación a través de la Coordinación Técnica revisa las recomendaciones del evaluador acerca de la certificación de los candidatos, según el conjunto de competencias del perfil profesional o sólo en aquellas competencias que están acompañadas de evidencia suficiente.

Dadas su conformación y su función, el Comité de Certificación constituye el aseguramiento de la calidad del proceso.

En esta etapa, la Coordinación Técnica en representación del Comité de Certificación realiza una revisión exhaustiva de los portafolios, verifica que en cada portafolio estén contenidas todas las evidencias directas e indirectas. Adicionalmente, se realiza una revisión muestral sobre un 20% de los portafolios presentados por el evaluador, para verificar la calidad de las evidencias generadas por el candidato en el proceso de evaluación.

Esta etapa concluye con una ceremonia de entrega de certificados en un evento público, que asegura reconocimiento y valoración social al proceso completo.

Resultados

En Uruguay, el proceso de certificación de competencias laborales se encuentra en una etapa de implementación inicial. Por lo tanto, todavía no se ha podido medir resultados e impactos. Sin embargo, hay ciertos resultados que se espera obtener una vez finalizado el proceso:

- Mejora de las condiciones de empleo de las personas
- Mejora de la calidad del empleo
- Profesionalización del trabajo y actualización
- Promoción de la inclusión educativa, laboral y social de las personas trabajadoras
- Generación de insumos para el diseño de acciones formativas pertinentes y de calidad
- Acercamiento de los trabajadores y de las empresas a procesos de formación continua y de aprendizaje permanente
- Orientación a los trabajadores para el reconocimiento y la mejora de sus trayectorias formativas o de desarrollo profesional
- Detección de brechas formativas
- Contribución a la mejora de la gestión de los recursos humanos en las empresas

9.4 Algunas consideraciones y desafíos

El Sistema Nacional de Formación Profesional, tal como se está concibiendo en Uruguay, comprende los medios para elaborar y aplicar las políticas nacionales sobre las calificaciones, la organización institucional, los procesos de aseguramiento de calidad, de evaluación y de normalización y certificación de competencias. En este esquema, un marco de calificaciones es un instrumento que permite el desarrollo y la clasificación de calificaciones, de acuerdo con un conjunto de criterios según los niveles de educación alcanzados y que puede tener un alcance regional, nacional o sectorial.

Todo cambio es resultado de un proceso de aprendizaje social, en un intento deliberado de ajustar los objetivos e instrumentos de una política en respuesta a la experiencia pasada y a la información nueva. Si se considera que el Sistema Nacional de Formación Profesional en el Uruguay implica una transformación del paradigma de la formación profesional, esto también conlleva un cambio en los objetivos como resultado de la adopción de un marco conceptual nuevo en torno a una política concreta.

Hoy en día, luego de los avances políticos, teóricos, prácticos y legales (desde el año 2005 en adelante), se hace necesaria una constante y orgánica interrelación entre la educación y el trabajo. Para ello, es fundamental trabajar de forma coordinada y articulada, con un proyecto que involucre las distintas instituciones existentes, para promover diversas y fluidas trayectorias de formación profesional. La educación está íntimamente vinculada a los cambios sociales, pues como formadora y transmisora del patrimonio cultural de la sociedad otorga herramientas indispensables para su incremento. Mientras

que el trabajo objetiva la capacidad creadora y productiva de las personas, contribuyendo al desarrollo socio-económico de la sociedad.

Entre los desafíos que surgen, está el lograr procesos donde la educación y el trabajo tengan una alianza que habilite aprendizajes valiosos con los cuales los ciudadanos puedan, tanto a nivel socio cultural como económico, además de promover la continuidad del proceso educativo y laboral, optimizar la calidad de la inserción en el mercado de trabajo y en la sociedad.

En este sentido, algunos desafíos planteados por el Sistema en su conjunto y, especialmente, por la certificación de competencias se relacionan con las posibilidades de continuidad educativa, porque permiten, por un lado, el reingreso al sistema educativo, por otro, la vinculación de la certificación con los procesos de negociación colectiva, a fin de promover la calidad del empleo y la actualización de las categorías laborales.

En este marco, existe externalidad positiva donde los beneficios recaen sobre la sociedad y las condiciones en el ámbito laboral, a través de la mejora en los niveles de calificación. Asimismo, repercute en la mejora salarial y en la oportunidad de continuar la formación vinculada al empleo, el reconocimiento y la certificación de competencias laborales, independientemente de cómo se han adquirido. La creación del Sistema Nacional de Formación Profesional permite al Estado maximizar los beneficios para la sociedad y regular la formación profesional.

Para construir el Sistema Nacional de Formación Profesional resulta indispensable generar un espacio colectivo y participativo de articulación y coordinación de la institucionalidad existente que permita, a través de los actores clave, mantener el tema en la agenda. Además de consensuar una estrategia de avance sectorial del sistema, que comience por aquellos sectores estratégicos para el desarrollo del país y que tenga en cuenta los criterios territoriales de desarrollo local, al momento de promover una nueva oferta formativa o adaptar la existente.

Otro desafío consiste en fortalecer el vínculo con los actores sociales, principalmente entre las organizaciones más representativas de trabajadores y de empresarios. Desde la concepción, y para el logro de los resultados esperados, es clave la incorporación de los actores sociales nacionales por sectores de actividad en la gobernanza. En este documento, no es posible plasmar aspectos que aún no han sido laudados, pues todavía se está en la fase de diseño del Programa Nacional de Certificación de Trabajadores. No obstante, a partir de las experiencias demostrativas en curso y para el cumplimiento del doble objetivo de continuidad educativa e incorporación en la negociación colectiva, hay actores clave, como el Ministerio de Trabajo, las instituciones responsables de la educación técnica y de la formación profesional, las gremiales empresariales y sindicales, que están llamados a cumplir roles diferentes y complementarios de gran envergadura.

Por último, el Sistema Nacional de Formación Profesional y el Programa Nacional de Certificación de Trabajadores requieren de un presupuesto específico, que debe provenir de las instituciones con cometidos en la materia, a fin de realizar las acciones propuestas para el logro de la política, aspecto central en el diseño.

Bibliografía

Constitución de la República Oriental del Uruguay.

Comisión Interinstitucional del Sector Público. Convenio Marco Interinstitucional para la Mejora de la formación profesional en el Uruguay. Diciembre 2013. Recuperado de http://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=eccfb264-7919-4851-81fb-e03e4d877b07&groupId=11515

Ley General de Educación No 18.437.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Nacional de Empleo. Consejo de Educación Técnico Profesional. Universidad del Trabajo del Uruguay. Convenio Cooperación Técnica. Diciembre, 2013.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo, Consejo de Educación Técnico Profesional, Universidad del Trabajo del Uruguay. Documentos de trabajo en el marco del convenio de cooperación técnica y documentos de consultoría. Marzo, 2014. Recuperado de http://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=6444bf4b-c3be-4f6a-820c-b4637a0fd728&groupId=11515

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación No 195.

Sistema Nacional de Formación Profesional. Un desafío para Uruguay. Documento de Trabajo Comisión Interinstitucional. Diciembre, 2013.

Sistema Nacional de Formación Profesional. Anteproyecto de ley. Documento de trabajo. Comisión Interinstitucional. Noviembre, 2014.

.Este libro se terminó de imprimir en
el Departamento de Publicaciones de
OIT/Cinterfor en Montevideo,
abril de 2015.
Hecho el depósito Legal
número 366.974