

Taller de Trabajo

Certificación de competencias



LATU + LSQA, 29 de julio - 2016

Cometidos del taller

- Propuesta de trabajo conjunta entre LSQA, LATU, OIT – Cinterfor, MTSS y demás actores relevantes para la orientación, diagnóstico, formación, capacitación, implementación y **certificación de competencias**.
- Lograr el consenso por parte de los empresarios, los trabajadores y el Estado respecto a la validez y utilidad de estos procesos.
- Público objetivo:
 - » Organismos públicos
 - » Organismos privados
 - » Personas físicas
 - » Centros y entidades de capacitación

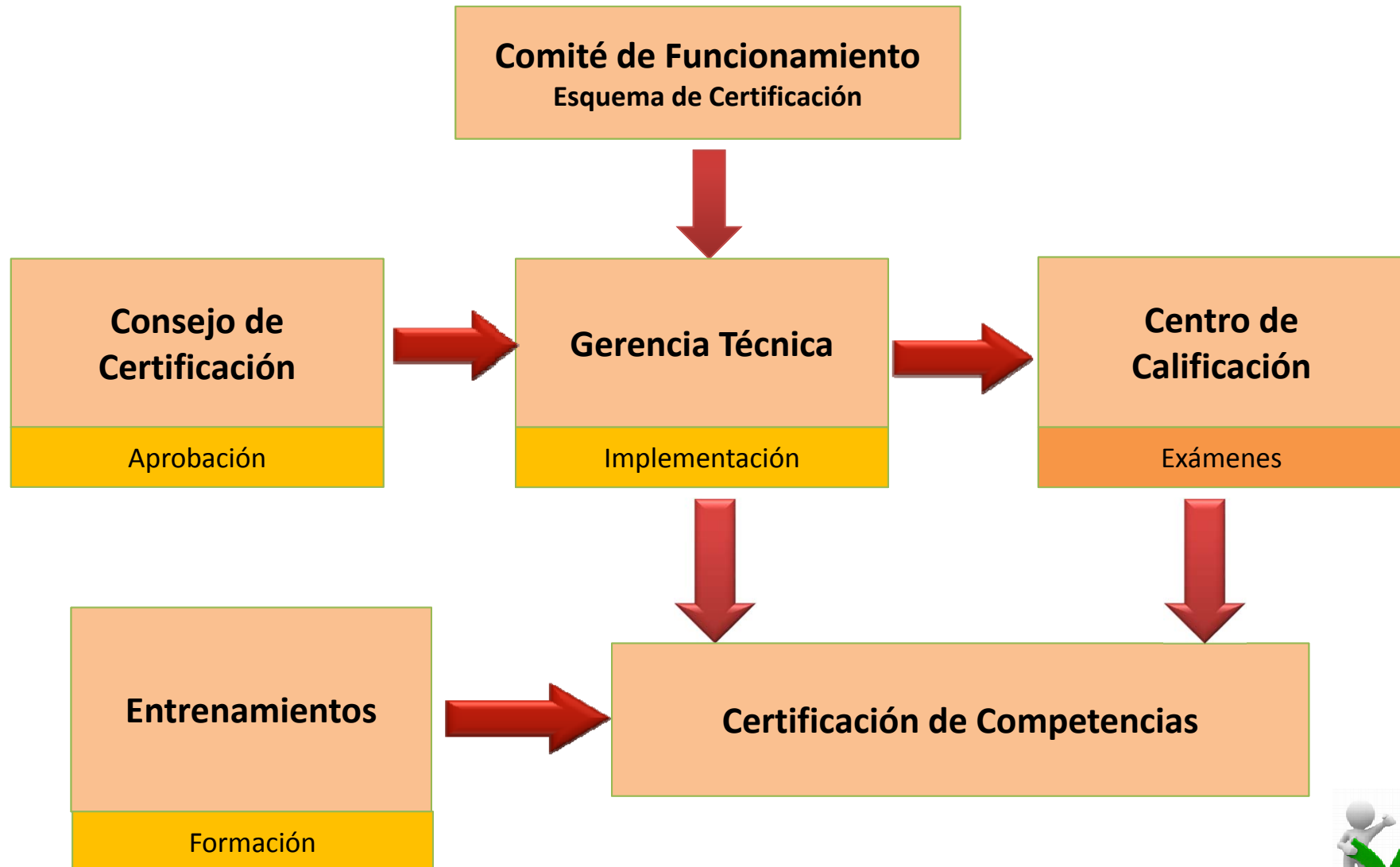


Certificación de competencias

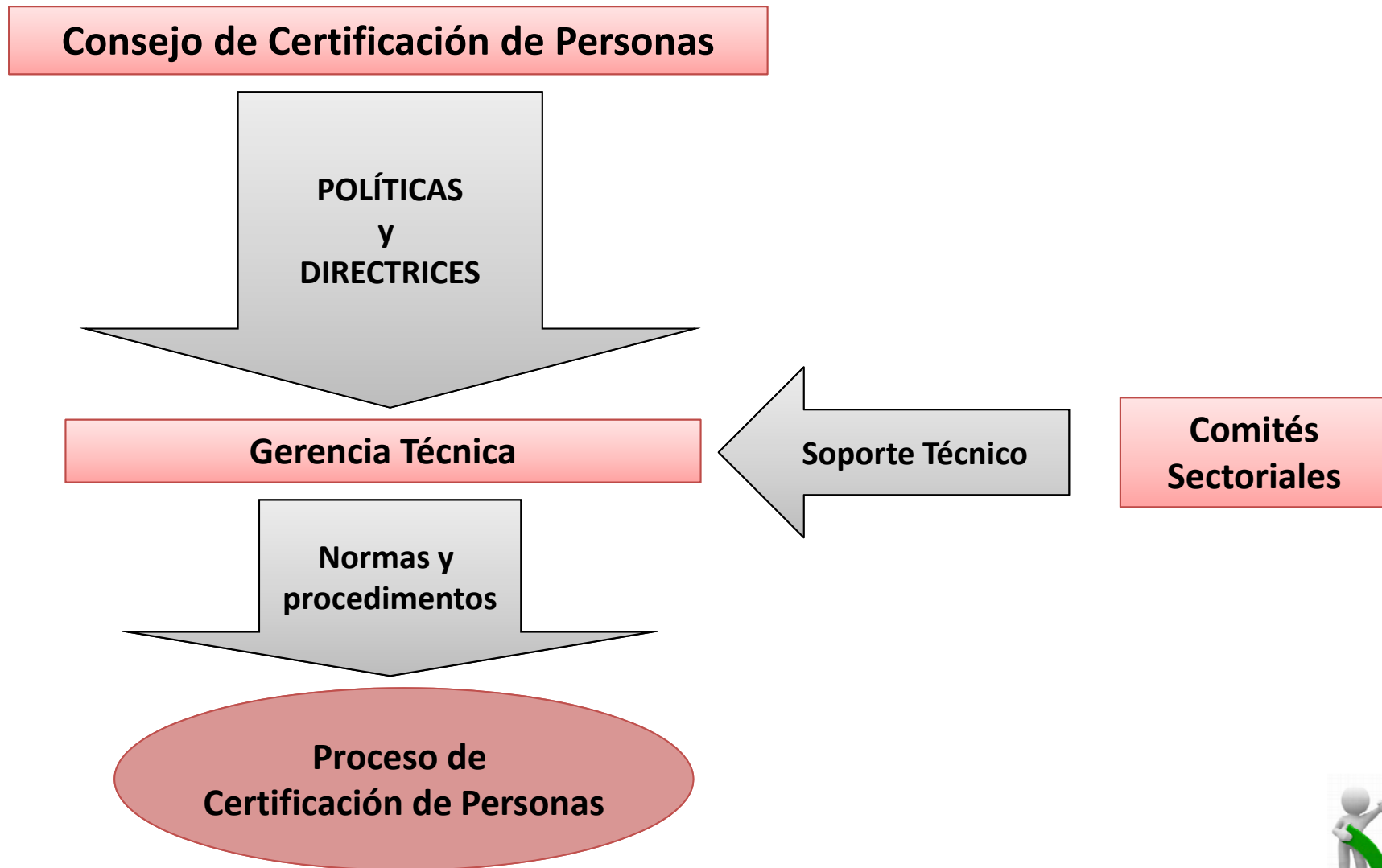
- El desarrollo de esquemas de certificación de personas, en respuesta a la cada vez mayor velocidad de innovación tecnológica y creciente especialización del personal, podría contrarrestar las diferencias de educación y formación y, por lo tanto, facilitar el mercado de trabajo global. Sin embargo, podrían ser necesarias alternativas distintas de la certificación para cargos en los servicios públicos y las operaciones oficiales o gubernamentales (ISO 17024:2012).



Estructura del esquema



Estructura SINACC IS / END



Requisitos del sistema

- Garantizar transparencia
 - Definición del proceso interno compartido por los actores del sistema de gestión de certificación de las competencias
 - Acreditación ISO 17024:2012
- Independencia
 - Tercerización de las auditorias
- Garantías
 - Análisis de los requisitos de ISO 17024:2012
 - Licitación de organismos de acreditación/certificación)



Transparencia del sistema

Garantizada por:

- El blindaje del sistema por su estructura
- Complementariedad institucional
- Contraposición de intereses
- Cumplimiento con los requisitos de la norma de referencia
- Normalización y certificaciones de proveedores (centros y entidades de capacitación)



Estrategia de INEFOP

- Dentro de los lineamientos estratégicos para el quinquenio 2015/2020 se ha establecido:
 - a) A la Directriz Estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2015 - 2020: “Cultura del Trabajo para el Desarrollo”, realizando aportes a la campaña general de difusión tendiente a **incrementar las competencias**, capacidades y habilidades de trabajadores y futuros trabajadores.
 - b) Al estímulo de la culminación de los ciclos educativos de los trabajadores.
 - c) A la **mejora de la competitividad como clave para el proceso de desarrollo del país**.
 - d) La participación y promoción de un **sistema de certificación de perfiles profesionales por competencias laborales con anclaje sectorial**.



Estrategia de INEFOP

- Cometidos de INEFOP según la ley N° 18.406 de 24 de octubre de 2008:
 - F) Diseñar y gestionar programas de formación profesional para desempleados, personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas.
 - **G) Promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales.**
 - **H) Promover** la formación continua y **la normalización de competencias** en el marco de la negociación colectiva y financiar las propuestas que, originadas en convenios colectivos, se consideren viables y se contemplen en el presupuesto anual.



Actores involucrados

Mediante la discusión grupal se propone la identificación de actores participantes en un esquema de certificación de competencias y sus cometidos.


Se propone que los ya identificados expongan el alcance su participación identificando sus fortalezas y debilidades para con el esquema de certificación de competencias.

Objetivo:

Poder identificar posibles **sinergias** entre las organizaciones y **áreas de mejora** para el desarrollo del esquema.



Actores identificados

- 
- MTSS
 - INEFOP
 - UTU
 - OIT - CINTERFOR
 - LSQA
 - LATU



Actores a incorporar

- **SECTORES DE ACTIVIDAD**

- EMPRESAS

- SINDICATOS

- **CENTROS Y ENTIDADES DE CAPACITACIÓN**

- COCAP

- OTROS

- **UNIVERSIDAD**

- **OTROS GRUPOS DE INTERÉS**



Pasos a seguir

- Cronograma de actividades
- Objetivos de trabajo conjunto
- Definición de roles y objetivos específicos de los diferentes actores
- Priorización de sectores de implementación
- Acuerdos





¡Muchas gracias!