

SEMINARIO



Certificación de competencias laborales. Un desafío para Uruguay

Fernando Vargas

Montevideo, Noviembre 26 de 2013



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

CONTENIDOS:

- OIT, desarrollo de RRHH y certificación
- Concepto de Certificación de competencias
- Algunas experiencias de certificación en América Latina
- Desafíos en la certificación y la formación a lo largo de la vida

**USTED TOCA
PIANO?
DEMUESTRE
AQUÍ SU
TALENTO**

VOCE TOCA PIANO ?
MOSTRE SEU TALENTO
AQUI !

**LOS
LIMITES
DE LA
AUTO-
EVALUACION**

profesional

CLIENTE AMIGO, SÓ USE
ESTE PIANO SE VOCÊ REALMENTE
TOCAR PIANO OU ESTIVER
CURSANDO UMA
ESCOLA DE MÚSICA.

OBRIGADO

**CLIENTE AMIGO:
SOLO USE ESTE
PIANO SI USTED
REALMENTE TOCA
PIANO O HA
CURSADOUNA
ESCUELA DE
MUSICA.**



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

Red de Instituciones de Formación Profesional



www.oitcinterfor.org

Gestión del conocimiento en la formación profesional



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

Una definición de certificación:

- “reconocimiento formal de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores independientemente de la forma como hayan sido adquiridas”

OIT/Cinterfor, 1980.



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

COMPETENCIAS EN LA OIT:

- **Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos. 2004.**
- **Agenda Hemisférica 2006 – 2015**
- **Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, CIT 2008**
- **Estrategia de formación – solicitud del G20**



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

RECOMENDACIÓN (195) SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS:

Aprendizaje Permanente: engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones

Competencias: abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico



RECOMENDACIÓN (195) SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

- “Deberían adoptarse 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.”



RECOMENDACIÓN (195) SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.

El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas.

Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores emigrantes.

DIFERENTES EXPECTATIVAS ANTE LA CERTIFICACION

GOBIERNOS

Equidad
Empleo
Transparencia
F. Permanente

INSTITUCIONES DE FORMACION

Currículos
Pertinencia
Atención a demanda



CERTIFICADO

SINDICATOS

Capacitación
Negociación
Compensación

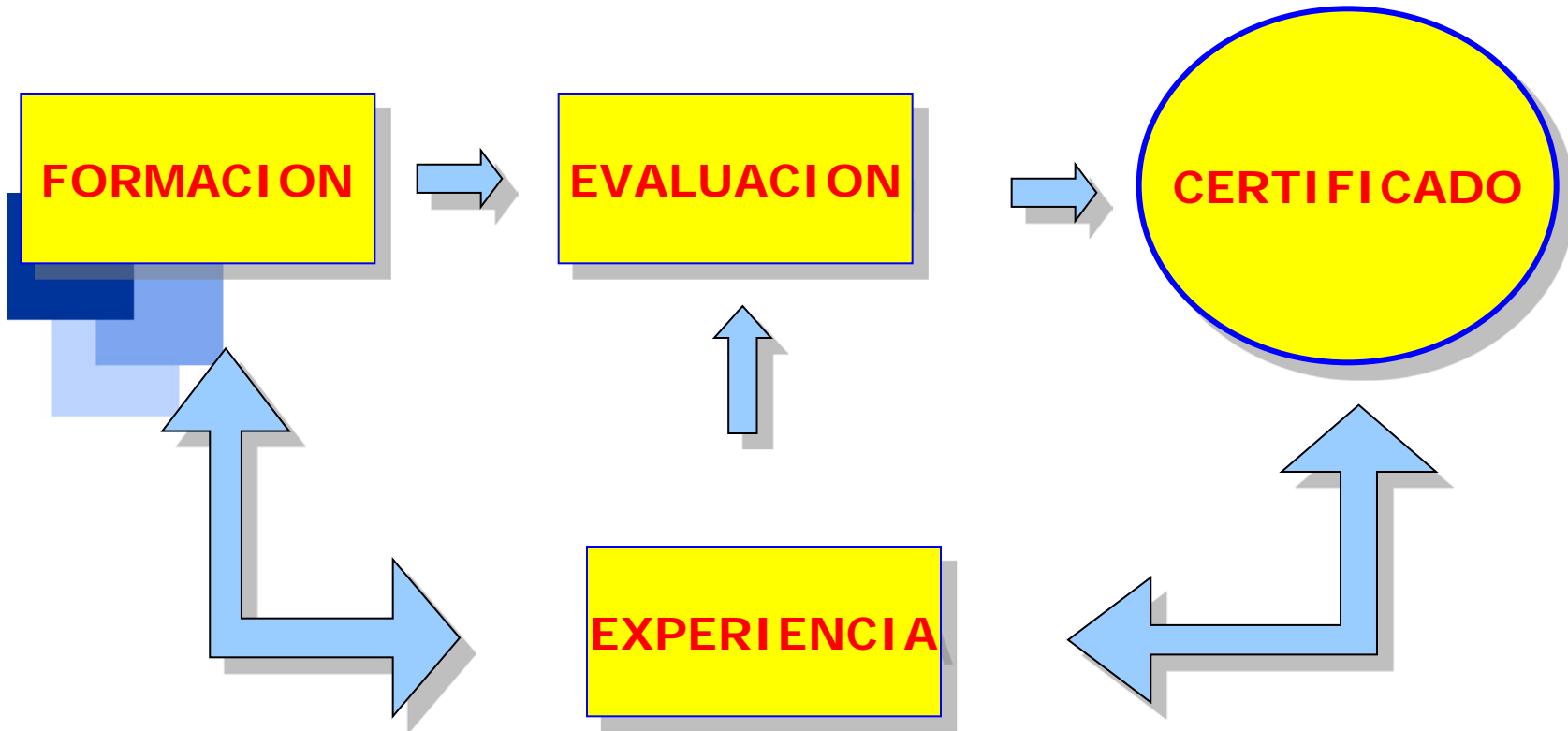
EMPRESARIOS

Productividad
Competitividad
Gestión RRHH



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

CERTIFICACION Y VALORACION DE LA EXPERIENCIA:



www.oitcinterfor.org

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

Certificación consistente con la formación profesional

¿Qué está sucediendo en América Latina y el Caribe?

- A nivel país:
 - Organismos tripartitos nacionales
 - Experiencias sectoriales
 - Instituciones de formación profesional
 - Empresas
- Certificaciones y Marcos regionales.



**SISTEMA SENAI
DE CERTIFICAÇÃO
DE PESSOAS**

CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL É INCLUSÃO SOCIAL

**CNI
SENAI**



**LA CERTIFICACION PROFESIONAL ES UN
PROCESO DE RECONOCIMIENTO FORMAL DE
LAS COMPETENCIAS DE UNA PERSONA.**

**ES LA CONSTATAION DE SU CUALIFICACION,
NECESARIA PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL
EN UN DETERMINADO CAMPO DE ACTIVIDAD.**



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR



Comisión Sistema Nacional
de Certificación de Competencias Laborales

- Organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio (2008), que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Su misión es aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación alineados con las demandas del mercado del trabajo y propiciando su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias.
- Promover el enfoque de competencias en la educación formal de nivel medio y superior, en programas de innovación y fomento productivo, en la gestión de personas a nivel de empresas, en programas sociales y sistemas de intermediación laboral, en un esquema de formación permanente.



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR



Comisión Sistema Nacional
de Certificación de Competencias Laborales

- Los procesos de evaluación y certificación permiten conocer el nivel de competencia de las personas respecto de un mínimo satisfactorio predefinido por un estándar. Dichas normas se denominan Unidades de Competencia Laborales (UCL), las que están asociados a perfiles ocupacionales, representativos de diferentes sectores productivos del país.
- La evaluación de competencias laborales, permite a las personas cerrar o disminuir brechas de capital humano detectadas durante el proceso y orientar ofertas de capacitación más pertinentes.
- La certificación, permite a las personas un reconocimiento explícito de su saber hacer, de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, independientemente de cómo las hayan adquirido.

Directorio ChileValora

Comisión tripartita
compuesta por 9
integrantes: Tres
representantes de los
trabajadores, tres
representantes de los
empleadores y tres del
sector público (Ministros
de Educación, Trabajo y
Economía).

Alfonso Swett

Presidente

Juan Araya

Director

Bernardo Echeverría

Director

Victor Ulloa

Vicepresidente

Rossana Zurita

Directora

Pablo Monje

Director

Juan Bennett

Director – Representante Ministro del
Trabajo

José Ramón Correa

Director – Representante Ministro de
Economía

Alejandro Weinstein

Director – Representante Ministro de
Educación



Representantes
Empleadores

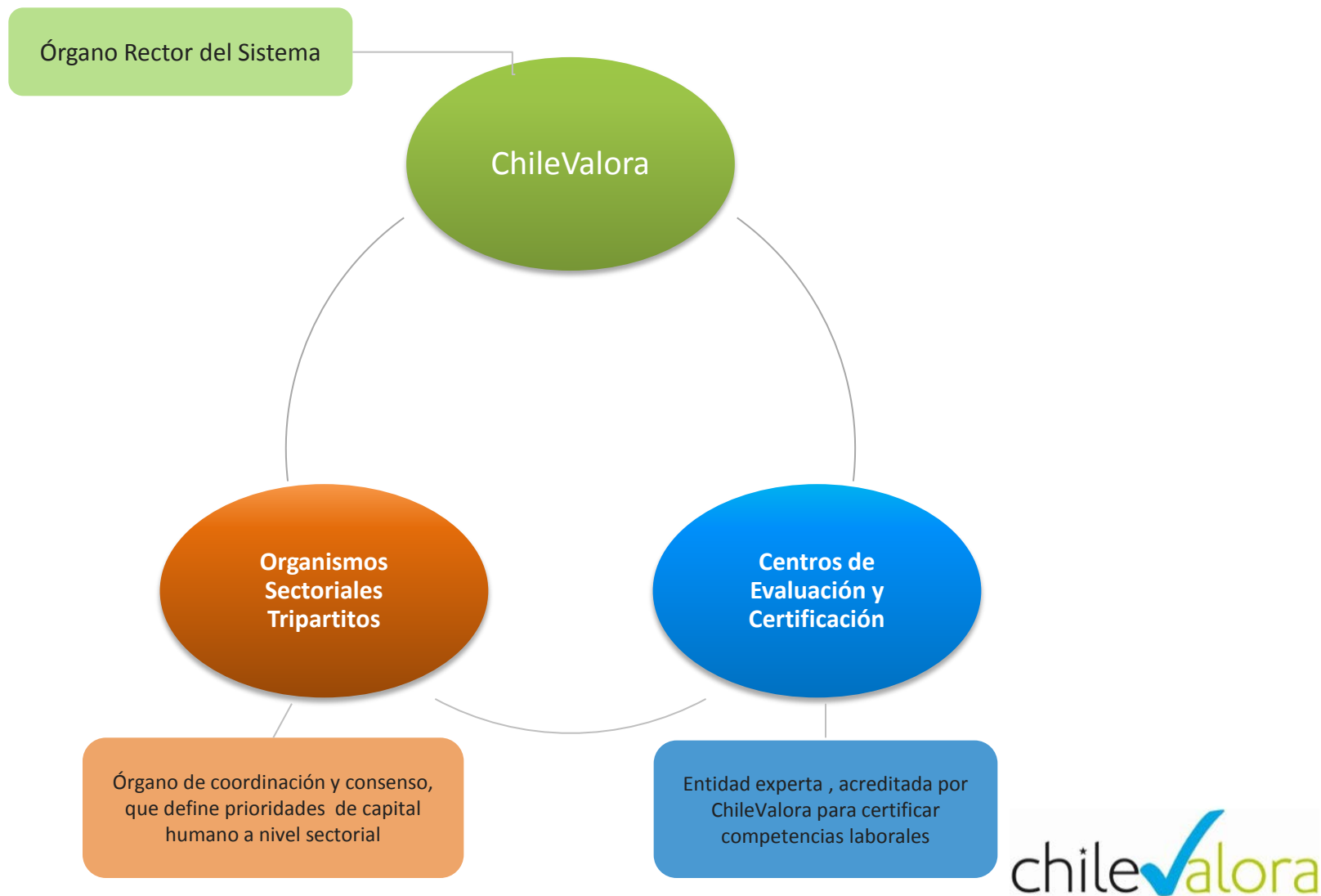


Representantes
Trabajadores



Representantes
Sector Público

Actores del Sistema de Competencias Laborales



ChileValora: un eslabón de un Sistema de Formación Permanente





Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

CERTIFICACION EN COSTA RICA:



- **Reconoce los conocimientos y habilidades alcanzados por la persona independientemente de la forma en que estos han sido adquiridos.**
- **El participante debe realizar pruebas relacionadas con el oficio o figura profesional en que se desea certificar.**
- **Reconocimiento oficial de las cualificaciones profesionales que posee una persona (conocimientos, habilidades y actitudes), independientemente de la forma como fueron adquiridas, ya sea mediante la participación en acciones sistemáticas de formación profesional, o como resultado del ejercicio de una profesión sin capacitación previa.**

- El SENA le ofrece a su empresa la posibilidad de darle el reconocimiento social a su talento humano que de forma empírica desarrolla un oficio u ocupación. Y a su vez le garantiza a su empresa contar con el Recurso Humano calificado para el desempeño de su labor. – Productividad.
- Es un proceso voluntario y concertado entre el Organismo Certificador (SENA) y el Candidato en el que debe demostrar su desempeño en las funciones que realiza en su contexto laboral, cumpliendo con las Normas de Competencia Laboral.

- La Normalización es el proceso que facilita la estandarización de funciones productivas a través de la caracterización del sector, la descripción de sus funciones productivas, la definición de perfiles ocupacionales y la determinación de resultados y requisitos de calidad del desempeño.



Organización
Internacional
del Trabajo

Las Actividades y Productos del Proceso de Normalización de Competencias Laborales

Actividades

Productos

Elaboración del Estudio de Caracterización Sectorial

Describir las características y tendencias del Sector o subsector en el que se analiza los entornos: Ocupacional, Económico, Tecnológico, Educativo, Organizacional y Ambiental

Estudio de caracterización

Elaboración del Análisis Funcional

Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. (OIT, Cinterfor, Competencias laborales). Se basa en el Modelo Funcional

Mapa funcional

Definición de Perfil Ocupacional

Describe el conjunto de competencias laborales para una ocupación definida por el Observatorio Laboral Colombiano.

Perfil funcional

Elaboración de Competencias Laborales

Normas de competencia
laboral



Las competencias de las personas son los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales, es decir, aquello que las hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral.

La certificación de competencias es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan, sin importar como los hayan adquirido, con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia.

Un Estándar de Competencia es un documento oficial aplicable en toda la República Mexicana que sirve de referencia para evaluar y certificar la competencia de las personas.



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

Competencias

- Si eres un trabajador seguramente ya cuentas con varios conocimientos, habilidades y destrezas que han permitido insertarte en el mercado laboral.

Estándar de Competencia

- Documento que describe la mejor práctica para realizar la actividad que desempeñas.

Certificación

- Proceso a través del cual se evalúan tus competencias con base en un Estándar de Competencia y que al final del mismo reconocerá tu desempeño como trabajador por medio de un certificado.



conocer

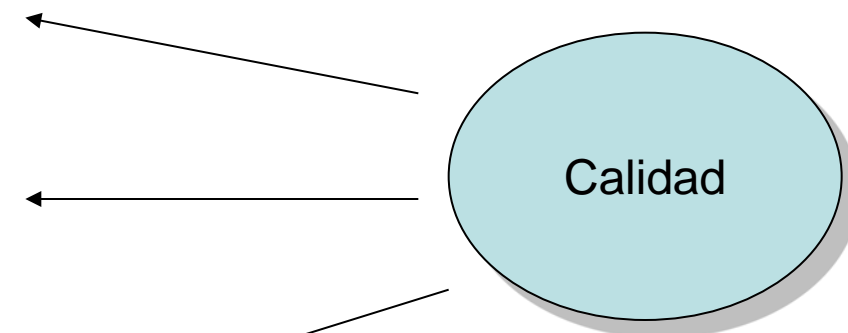
conocimiento • competitividad • crecimiento



Registro Nacional de
Estándares de
Competencia

Registro Nacional de
Personas con
Competencias
Certificadas

Registro Nacional de
Cursos de
Capacitación Basados
en Estándares de
Competencia



www.oitcinterfor.org



Gestión del conocimiento en la formación profesional

El CONOCER es una entidad paraestatal del gobierno federal mexicano, sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con participación tripartita.

El CONOCER es una entidad paraestatal del Gobierno Federal de México, con un órgano de gobierno de alta relevancia y con participación tripartita





Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

OTRAS EXPERIENCIAS IMPULSADAS POR:

Ministerios de Educación o Trabajo:

Argentina: Sistema Nacional de Formación Continua

Bolivia: ME Sistema plurinacional de certificación

Perú: Valora Perú. MT

Instituciones de Formación Profesional:

República Dominicana: INFOTEP.

El Salvador: INSAFORP

Guatemala: INTECAP

Nicaragua: INATEC

Panamá: INADEH



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

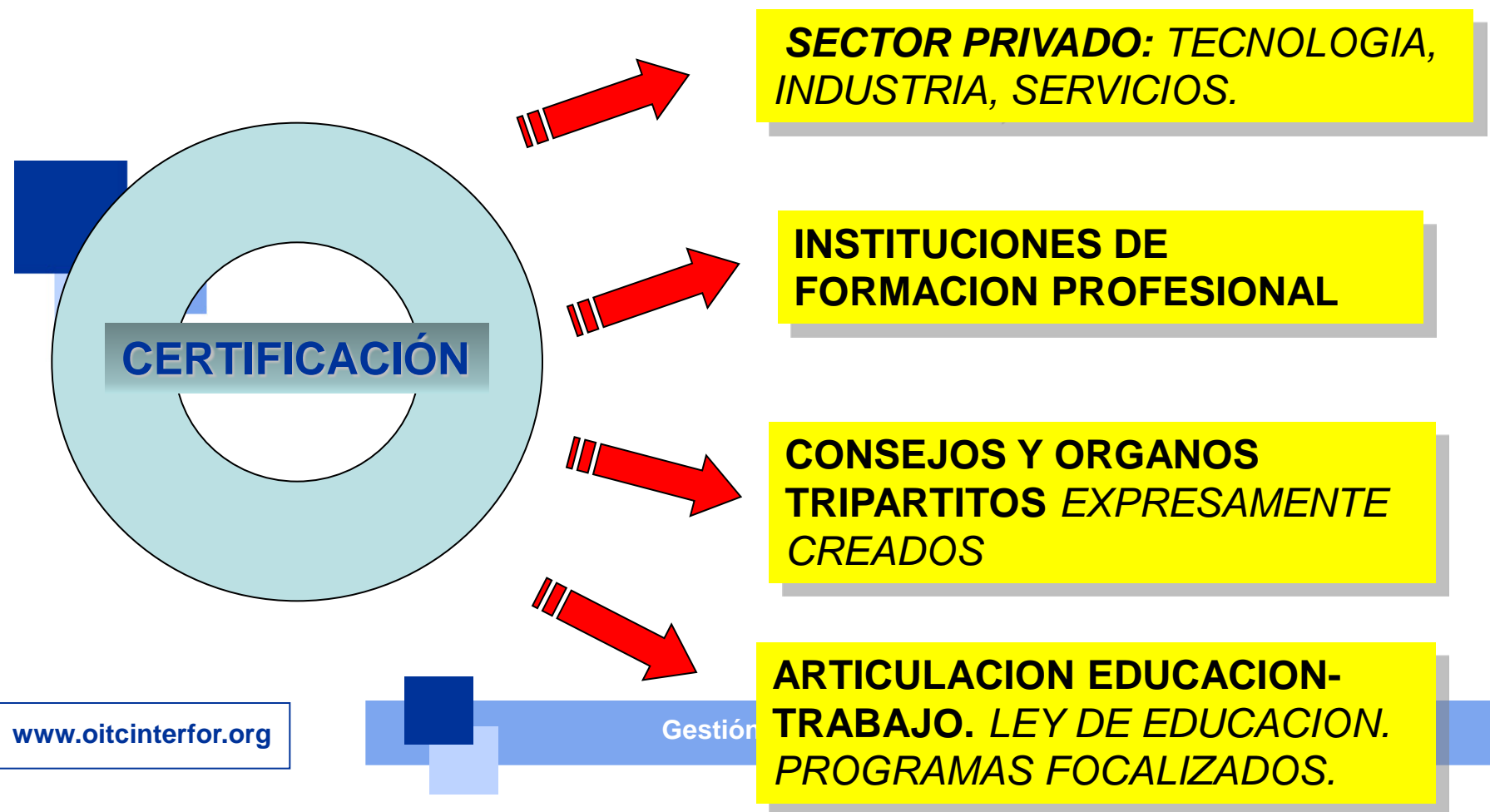
Experiencias regionales:

- Caribe Inglés: MRC y certificaciones regionales.
- Red Centroamericana de Instituciones de Formación: estándares regionales para capacitación, construcción y turismo.
- Homologación de perfiles y programas en Construcción. (Ar, Br, Pe, Uy)



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

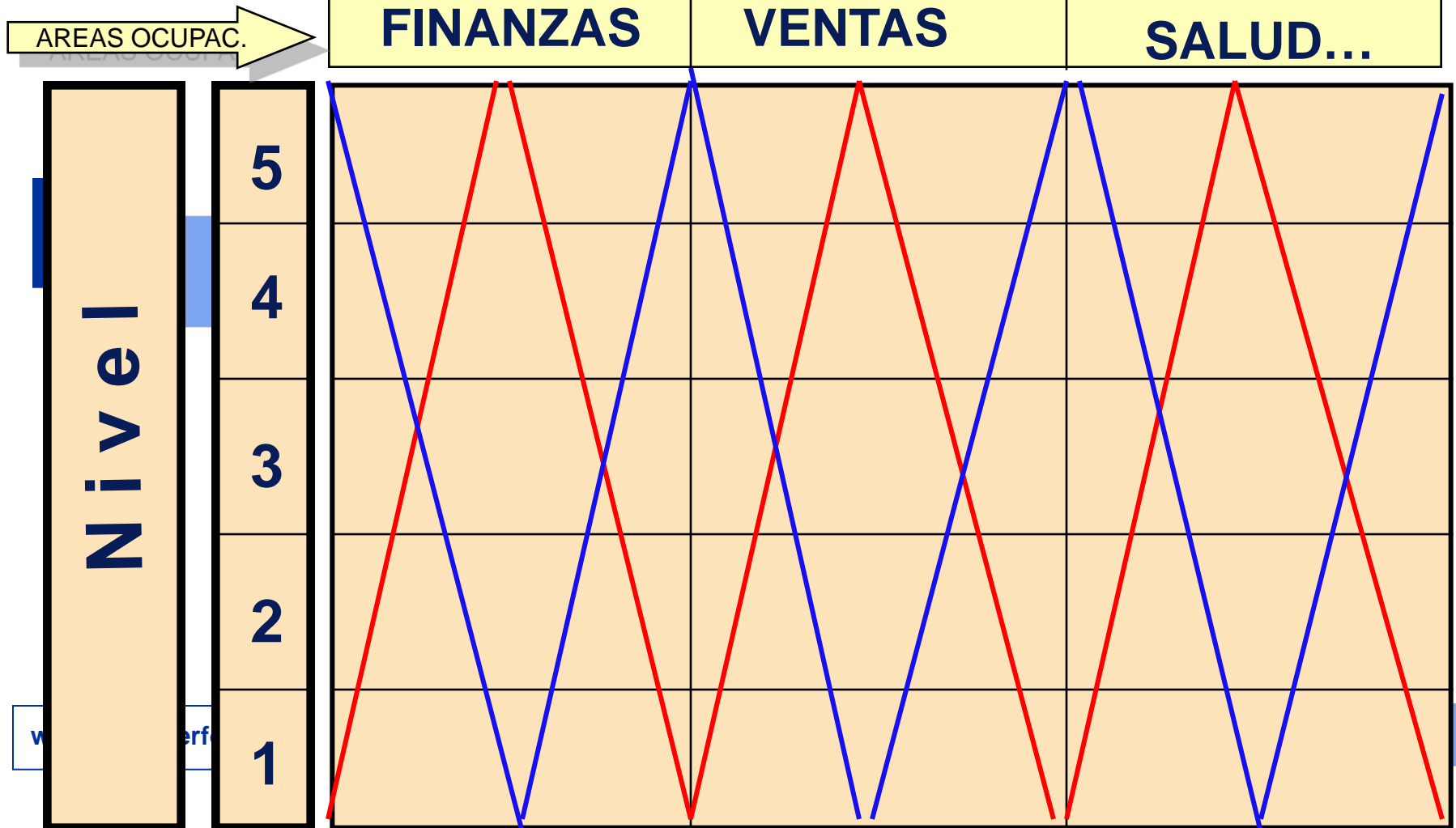
DIFERENTES TIPOS Y CONCEPTOS DE CERTIFICACION:





ESQUEMA SIMPLIFICADO DE UN MARCO NACIONAL DE COMPETENCIAS

Variedad. Complejidad. Autonomía. Aplic. Ppios.
Rutina. Predecibilidad. Supervisión recibida.



CERTIFICACION DE COMPETENCIAS ALGUNOS DESAFIOS:

- **Articulación** de los esfuerzos públicos y privados.
- Promoción y efectiva **participación** de las empresas y trabajadores.
- Perfeccionamiento mecanismos (formación, evaluación)
- Una **estructura nacional** de calificaciones
- Propiciar la creación de una cultura de **formación a lo largo de la vida** (articulación educación y trabajo).
- **Capacitación** de docentes y técnicos (evaluadores).
- Arreglo institucional y **marco legal** que garantice **sostenibilidad**.



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR



¡FIN!



www.oitcinterfor.org

Gestión del conocimiento en la formación profesional