



SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

ENFOQUE COLOMBIANO

Bogotá, D.C. Noviembre de 2003



TABLA DE CONTENIDO

Presentación	5
1. CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y TECNOLÓGICO	7
1.1 Internacional	7
1.2 Nacional	8
2. EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	9
2.1 Marco conceptual del SNFT	9
2.2 Marco jurídico del SNFT	11
2.3 Misión del SNFT	11
2.4 Objetivos	11
2.5 Principios en que se fundamenta el SNFT	12
2.6 Características del SNFT	12
3. SISTEMAS QUE INTEGRAN EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO- SNFT	13
3.1 Sistema de Normalización	13
3.2 Sistema de Evaluación y Certificación	14
3.3 Sistema de Formación	15
4. ESTRUCTURA GENERAL OPERATIVA DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO-SNFT	17
4.1 Consejo Directivo Nacional	17
4.2 Organismo Normalizador	18
4.3 Mesas Sectoriales	18
4.4 Organismo Acreditador	19
4.5 Organismos Certificadores	19
4.6 Evaluadores	19
4.7 Oferentes de Formación	19
5. BENEFICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	20
6. PRODUCTOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	21
7. CONVENCIONES Y TÉRMINOS	22
7.1 Términos	22
7.2 Convenciones	25
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26



PRESENTACIÓN

La globalización de la economía aunada a las innovaciones científicas y tecnológicas ha generado no sólo relaciones distintas en la producción y distribución de bienes y servicios, sino nuevas exigencias a las empresas que aspiran a participar en el mercado internacional cada día más competitivo.

Estos cambios han transformado el mercado laboral con relación a la organización, naturaleza, forma de trabajo, estructuras y contenido de las ocupaciones y como consecuencia el perfil del trabajador.

Para lograr una mayor participación en la dinámica económica mundial se debe trabajar en torno a factores de competitividad como la innovación, la segmentación de mercados, la adquisición y adaptación de tecnología y la articulación de las cadenas productivas.

La educación es para el país el principal factor de competitividad y las exigencias que se presentan al sector productivo, le generan nuevas y mayores demandas al sistema educativo, para que el nuevo talento humano comprenda, apropie y aplique conocimientos, desarrolle habilidades, aptitudes y destrezas, y actitudes, valores y comportamientos requeridos para las condiciones propias de desarrollo económico y social y las realidades del mercado internacional.

Ante esta situación, el Estado consciente de su responsabilidad con la educación y la formación laboral del talento humano colombiano, en cumplimiento de la Constitución Nacional (Artículos 54 y 67), le asignó al SENA, entidad pública adscrita al Ministerio de la Protección Social, encargada de ofrecer y ejecutar formación profesional integral, la responsabilidad de liderar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, mediante Acuerdo 1120 de 1996.

Posteriormente en 1997, el gobierno nacional a través del Departamento Nacional de Planeación, manifestó en el Documento 2945 del Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES, la responsabilidad que tiene el SENA de liderar la constitución de un sistema que articule toda la oferta del país, pública y privada, de los niveles técnico, tecnológico y de formación profesional, para coordinarla, regularla y potenciarla y contribuir al mejoramiento del nivel de cualificación del talento humano.

Y en forma reciente, el Decreto 933 del 11 de abril de 2003 “Por medio del cual se reglamente el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones”, en el Artículo 19, establece: “**Certificación de competencias laborales.** El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales.”

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, al articular en forma efectiva la oferta educativa, de carácter técnico, tecnológico y de formación profesional, desde los niveles básicos y medios hasta los más especializados, contribuye a superar las limitaciones de calidad y pertinencia y hace congruente la oferta de formación con las necesidades del sector productivo, teniendo como base y punto de partida la normalización de las competencias laborales de los trabajadores.

Se trata entonces, de lograr una formación mucho más integrada al trabajo productivo, que garantice mediante la formación, y la evaluación y certificación, las competencias laborales de las personas, en un marco de desarrollo humano y tecnológico sostenible.

Este documento está dirigido a todas las partes interesadas en hacer parte del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y presenta los elementos conceptuales que le dan identidad, su organización y los sistemas que lo conforman, sus productos y beneficios.

1.0

CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y TECNOLÓGICO**1.1 INTERNACIONAL**

La globalización de las relaciones económicas, la revolución tecnológica, los cambios en los modelos de gestión, el desarrollo de las telecomunicaciones, son auténticos desafíos a la capacidad de innovación, creatividad e imaginación de los responsables del desarrollo de un país.

Los países abrieron sus economías al comercio mundial mediante el establecimiento de marcos arancelarios comunes, supresión de obstáculos aduaneros y estímulos tributarios a las inversiones, permitiendo que las empresas incursionen todos los mercados internacionales. En estas condiciones, de aparente libre competencia y de ausencia de ventajas comparativas, es imperativo para las empresas, mejorar y sostener su productividad y competitividad.

Los avances de la ciencia se materializan en nuevos desarrollos tecnológicos con aplicaciones muy concretas que revolucionan en forma permanente la mayoría de procesos productivos. Los equipos, las máquinas, las herramientas, los dispositivos de inspección y control de última generación, incorporan e integran masivamente aplicaciones tecnológicas relacionadas con la automatización, la microelectrónica, la robótica, el rayo láser, el control numérico, el diseño asistido por computadora, los comandos hidráulicos y neumáticos, la telemática, la aeronáutica y la biotecnología.

En muchos países la incorporación de estos avances tecnológicos ha estado desarticulada de cambios en el desempeño y actitudes de trabajadores y empresarios, quienes siguen teniendo una concepción y práctica laboral poco pertinente para colocar las empresas en condiciones de competencia.

Por otra parte, la gestión en las empresas y organizaciones evoluciona lentamente, con algunas excepciones, como respuesta a la exposición a un medio más exigente, más competitivo, más informado, más tecnificado, pero a la vez, más turbulento e incierto.

Enfoques administrativos como el de la calidad total, el justo a tiempo, la gerencia del servicio, la planeación estratégica, el mejoramiento continuo, la gestión por principios, el outsourcing, el benchmarking, son herramientas de uso limitado en la dirección empresarial pública y privada.

En ese contexto surge como factor clave la preparación del talento humano: Formación, entrenamiento, capacitación, que permitan la preparación de nuevos perfiles a través el desa-

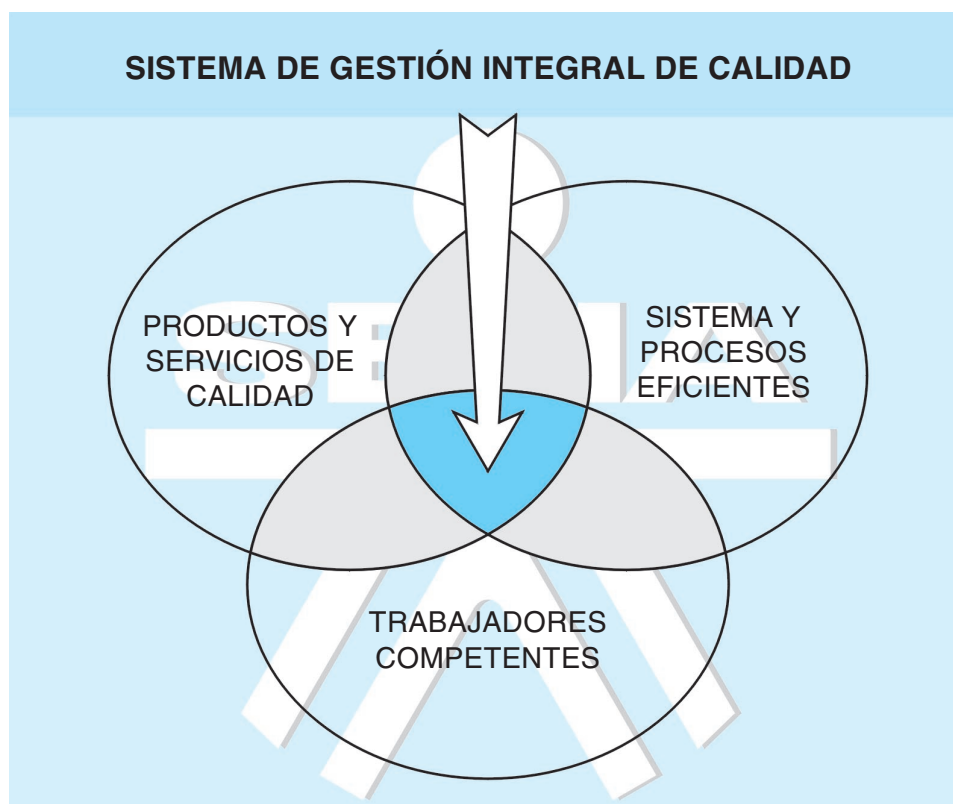
rollo permanente y continuo de los trabajadores. En consecuencia, el rol de éstos en todos los niveles, debe cambiar y el talento humano se convertirá en factor estratégico de competitividad.

Permanecer con éxito en estos complejos escenarios internacionales e integrarse en las corrientes mundiales del comercio, exige de las organizaciones productivas y de los países, un compromiso total con la calidad: De los bienes y servicios que se producen, de los procesos y sistemas de gestión que se implementen, y del talento humano que gestiona procesos y sistemas para generar bienes y servicios de calidad.

1.2 NACIONAL

Colombia entró a la globalización en forma generalizada en la década de los noventa, en el contexto de la Constitución Nacional de 1991, que incorpora la educación y la formación como un derecho fundamental, y de una compleja situación social generalizada; la apertura total de la economía ha generado un impacto negativo en términos de producción, generación de riqueza, empleo y consumo interno.

Los conflictos sociales se han agudizado como consecuencia del mayor desempleo, del incremento de la confrontación armada con la presencia de múltiples actores y como resultado de todo ello, de mayores niveles de pobreza en el país.



2.0

EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

2.1 MARCO CONCEPTUAL

En Colombia opera un sistema organizado para la certificación de la calidad tanto para productos y servicios, como para procesos y sistemas de gestión. Para el talento humano, elemento fundamental de competitividad, en las actuales condiciones de mercado, no se había diseñado ni operado procesos sistémicos que permitan su evaluación y certificación objetiva, y faciliten y orienten formación permanente que contribuya a su mejoramiento continuo.

La necesidad imperante ha sido entonces, la creación de un sistema que oriente procesos para la satisfacción de esas necesidades, vinculando a todos los actores del desarrollo económico y social: empresarios, trabajadores, instituciones de educación formal y de formación para el trabajo, y entidades del Estado.

Considerar algunos aspectos generales sobre el tema, antes de entrar a conceptualizar sobre qué es el Sistema, permite analizar cómo los países desarrollados han estado a la vanguardia de solucionar la deficiente relación y articulación entre la educación y el trabajo, que se ha venido reflejando en:

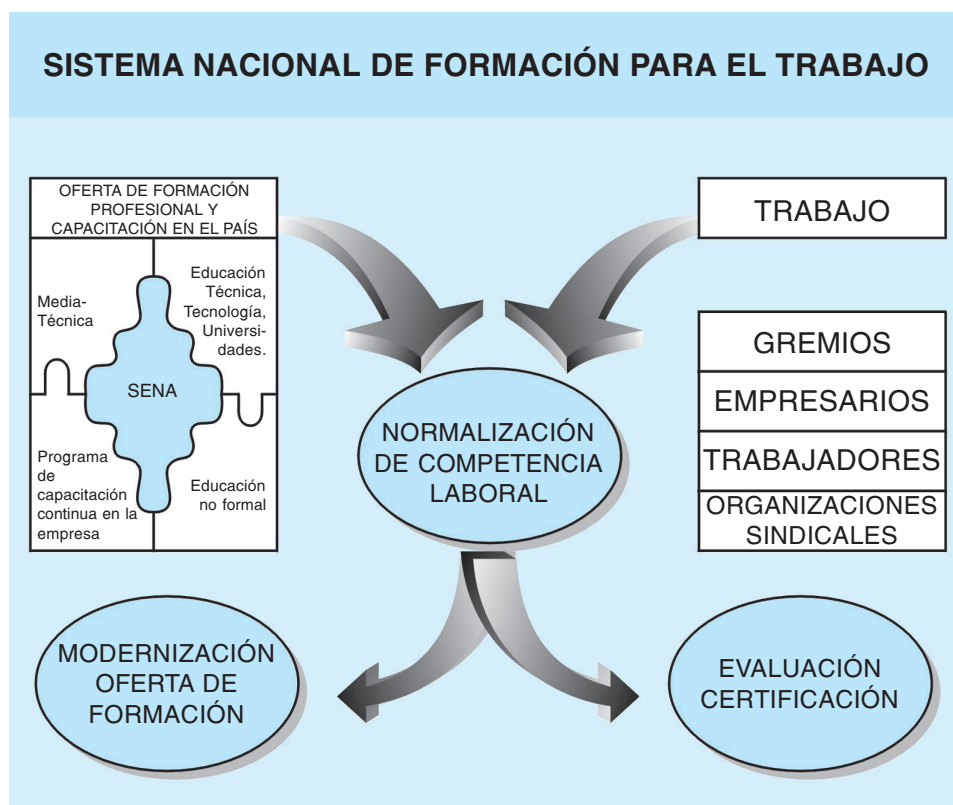
- ♦ Respuestas poco pertinentes del sistema educativo formal y de formación profesional a las demandas de los sistemas productivo, económico y social.
- ♦ No equivalencia y reconocimiento entre los planes de formación técnica y del sistema educativo formal, que faciliten la transferencia y movilidad entre los dos sistemas.
- ♦ Baja pertinencia de la oferta educativa que si bien en muchos casos ha sido adecuada a las necesidades del momento de su formulación, no se moderniza y pierde vigencia.
- ♦ Cambios radicales en las formas de producción y gestión, como resultado del desarrollo de nuevos medios de comunicación, especialmente los relacionados con la telemática y las telecomunicaciones, no impactaron en la misma proporción el campo educativo y de formación profesional, en especial en sus estrategias pedagógicas y didácticas, lo que agudizó la brecha entre educación, formación, trabajo y sociedad.

Actualmente el país cuenta con múltiples entidades de formación profesional, con el SENA como líder, que prestan servicios de formación y capacitación en forma independiente, diseñan sus programas desde ópticas distintas, sus instrumentos y procedimientos de evaluación obedecen a parámetros diversos, frecuentemente aislados de las realidades del sector productivo. Sus modelos, basados en la mayoría de los casos, en la transferencia de conocimientos, no corresponden con las necesidades del mundo del tra-

bajo, que exige un nivel de conocimientos, habilidades y destrezas, y un conjunto de actitudes y comportamientos básicos en el mundo globalizado: Trabajo en equipo, liderazgo, innovación, valores y principios corporativos.

Los conocimientos transferidos básicamente son herramientas para la comprensión del mundo de la producción y del trabajo, pero en ningún momento, constituyen fórmulas únicas aplicables a las situaciones que cotidianamente enfrenta el trabajador en los procesos productivos.

En este contexto, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, se define entonces como una estructura funcional que articula e integra gremios, empresas, centros de educación y desarrollo tecnológico, instituciones educativas técnicas, tecnológicas y de formación profesional, y al estado con el fin de definir e implementar políticas, directrices y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país y el aprendizaje permanente.



Para la estructuración del sistema se adoptó el enfoque sistémico, donde los sistemas de normalización, formación, y evaluación y certificación interactúan dinámicamente, se complementan y refuerzan, generando sinergias organizativas y operativas importantes. Tiene el sistema carácter nacional, altamente participativo, donde sus procesos se van desarrollando mediante la sistematización crítica de la experiencia acumulada.

2.2 MARCO JURÍDICO

La Constitución Nacional de Colombia, en sus artículos 54 y 67, señala la responsabilidad del Estado por la educación y la capacitación de los ciudadanos para su desarrollo integral. La Ley 119 de 1994, mediante la cual se reestructura el SENA, establece que “El Servicio Nacional de Aprendizaje, está encargado de cumplir la función que corresponde al estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”.

En concordancia con esta Misión, se expidió el decreto 1120 de 1996 por parte del Ministerio de la Protección Social, que señala para el SENA, la responsabilidad de liderar en el país, la creación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y lo faculta para proponer políticas y trazar directrices a nivel nacional, sobre la formación profesional para el trabajo, de modo que se garantice la calidad, pertinencia, eficacia y cobertura requeridas para promover la educación permanente a través de la cadena de formación.

El Gobierno Nacional, mediante el Documento CONPES 2945 de 1997, estableció la necesidad de: «Conformar un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, liderado por el SENA, con las entidades que ofrecen educación técnica, tecnológica y formación profesional en el país, para elevar el nivel de calificación y competencia de la fuerza laboral, mediante alianzas entre estas entidades y los sectores productivo y gubernamental». Así mismo señala el documento, la necesidad de «Modernizar la formación profesional de la entidad para incrementar la pertinencia, cobertura y calidad de sus programas».

De otra parte, el Decreto 933 del 11 de abril de 2003 “Por medio del cual se reglamente el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones”, en el Artículo 19, estableció: “**Certificación de competencias laborales.** El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales.”

2.3 MISIÓN

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo tiene como misión promover el mejoramiento de la calidad del desempeño de los recursos humanos, garantizando mediante procesos de normalización, formación, y evaluación y certificación de competencias laborales, el desarrollo y consolidación de sistemas de educación y formación articulados y coordinados, requeridos por el mercado de trabajo.

2.4 OBJETIVOS

2.4.1 General

Promover la calidad del desempeño de los recursos humanos definiendo las prioridades de mejoramiento para contribuir a su desarrollo personal y a la productividad y competitividad del país.

2.4.2 Específicos

- ♦ Desarrollar procesos de normalización, formación, y evaluación y certificación del desempeño laboral de los trabajadores colombianos para elevar su competencia laboral mediante el mejoramiento continuo y permanente a lo largo de la vida.
- ♦ Fortalecer la articulación sistemática de la oferta educativa, para facilitar la homologación, reconocimiento de aprendizajes previos, y formación continua de los trabajadores con base en normas de competencia laboral.
- ♦ Ampliar y cualificar la articulación entre el mundo del trabajo y el sector educativo para elevar la pertinencia, oportunidad, flexibilidad y calidad de la educación y formación.

2.5 PRINCIPIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

- ♦ **Principio de la Equidad** en el acceso a la formación permanente de los trabajadores vinculados y aquellos que aspiran vincularse al mundo laboral, reconociendo que aprenden no sólo mediante procesos educativos formales, sino por diferentes estrategias.
- ♦ **Principio de la Transparencia** al implementar mecanismos de aseguramiento de calidad, mediante procesos de auditoría, que determinan si las actividades y los resultados del sistema han permitido alcanzar los objetivos.
- ♦ **Principio de la Participación Voluntaria** porque al sistema pueden vincularse los trabajadores, empresarios, gremios e instituciones educativas y del gobierno, para la generación de políticas y toma de decisiones consensuadas entre los diferentes actores.

2.6 CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

- ♦ **Autorregulado** mediante estándares de calidad del desempeño de las personas que permiten que las entidades educativas y las empresas cuenten con referentes para el mejoramiento continuo del capital humano y la competitividad empresarial.
- ♦ **Abierto** por cuanto a sus procesos pueden acceder personas vinculadas o en proceso de vincularse al mercado laboral, sin distinción de género, edad, condición social, o nivel educativo.

3.0

SISTEMAS QUE INTEGRAN EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO- SNFT

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo está conformado por tres sistemas interrelacionados e integrados:

- ♦ Normalización de competencias laborales.
- ♦ Evaluación y Certificación de competencias laborales.
- ♦ Formación con base en competencias laborales.

**3.1 Sistema de Normalización de Competencias Laborales**

El soporte fundamental del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo es el sistema de normalización de competencias laborales; su objetivo es organizar, estructurar y operar procesos de normalización, con el propósito de establecer, desarrollar y actualizar, en concertación con el sector productivo, educativo y el gobierno, Normas de Competencia Laboral Colombianas, que faciliten la ejecución de procesos de formación, y evaluación y certificación de los recursos humanos.

En este contexto se entiende por competencia laboral la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

Las normas de competencia laboral, construidas sobre indicadores de resultados de desempeño, asociados a actividades laborales concretas -funciones productivas-, establecen los requisitos ciertos, objetivos e incuestionables para asegurar que quien los cumple es competente.

Constituyen una expectativa de desempeño en el trabajo y alude a resultados que se esperan del trabajador y por tanto, son el lenguaje común para la comunicación y el entendimiento entre la oferta laboral (trabajadores), los agentes que los emplean (las empresas), y las entidades encargadas de su formación (las entidades educativas).

La identificación y definición de las normas nacionales de competencia y sus niveles demandan además de la participación sistemática de empresarios, trabajadores, organizaciones profesionales, sector educativo y gobierno, esfuerzos metodológicos importantes, de los cuales ya hay importantes avances dentro del Sistema.

Este sistema opera mediante dos instancias básicas:

- ♦ **Organismo Normalizador**, cuya función central es la aprobación de Normas de Competencia Laboral Colombianas. Para Colombia como ya se describió, el Organismo Normalizador de Competencias Laborales es el SENA.
- ♦ **Mesas Sectoriales**, instancias de concertación nacional donde se proponen políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación y un marco nacional de calificaciones que facilitan el aprendizaje permanente y la empleabilidad mediante procesos de normalización, formación, y evaluación y certificación de competencias laborales.

3.2 Sistema de Evaluación y Certificación de competencias laborales

Este sistema tiene como objetivo organizar, estructurar y operar procesos de evaluación y certificación de la competencia en las personas, con base en estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

Los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, contribuyen a asegurar la calidad de la formación y facilitan el reconocimiento social de las competencias de las personas, sin importar cómo y dónde fueron adquiridas, facilitando su vinculación, permanencia y promoción en el trabajo.

Este sistema requiere para su organización y operación de:

- ♦ **El Organismo Acreditador** de entidades certificadoras de personal; para Colombia la Superintendencia de Industria y Comercio-SIC, es la responsable de acreditar organismos certificadores de personal.

- ♦ **Organismos Certificadores** acreditados para certificar personal.
- ♦ **Evaluadores** calificados y reconocidos por los organismos certificadores.

3.3 Sistema de Formación con base en competencias laborales

La necesidad de acercar los mundos educativo y productivo, reordenar la oferta educativa, armonizar los papeles del Estado, la escuela y la empresa, alternar mejor la teoría y la práctica; incorporar en los diferentes procesos las competencias laborales como síntesis de lo que la persona es, sabe y hace, además de la exigencia de tener una visión integradora de su dimensión personal, social y productiva, entre otras, es la razón de ser del sistema de formación.

Su objetivo, es articular a los proveedores de educación técnica, tecnológica y formación profesional en el país, para modernizar y mejorar sus programas, de acuerdo con las necesidades y demandas del sector productivo, garantizando mayor cobertura, pertinencia, flexibilidad y servicios de calidad que contribuyan a la competitividad nacional, atendiendo las siguientes características:

- ♦ **Pertinencia:** Garantizar la articulación entre la formación y capacitación que se imparte con base en las necesidades y demandas del sector productivo.
- ♦ **Flexibilidad:** Facilitar el acceso de las personas a la formación y capacitación, reconociendo su heterogeneidad y los aprendizajes adquiridos de diversas maneras, mediante diseños modulares basados en normas nacionales de competencia laboral, estrategias, ambientes y nuevos métodos de aprendizaje.
- ♦ **Continuidad:** Facilitar el aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida.

El diseño, desarrollo y modernización de los programas, por parte de las diferentes entidades de formación con base en normas de competencia laboral colombianas facilitan los procesos de homologación y reconocimiento de aprendizajes previos y asegura la pertinencia de la oferta, garantizando el concurso del talento humano con la competencia requerida en las nuevas condiciones internacionales de competitividad.

Es también objetivo de este sistema, diseñar herramientas y mecanismos de homologación y equivalencia entre los planes de formación basada en competencias laborales y los planes de estudio del sistema educativo formal, para facilitar la transferencia y movilidad entre los dos sistemas y allanar los procesos de formación continua.

El SENA inició su proceso de implementación del enfoque de formación por competencias, con el desarrollo de metodologías para el diseño y desarrollo de estructuras curriculares y formación de docentes, la documentación de los procesos de administración educativa, y el inicio de experiencias piloto de ejecución de la respuesta.

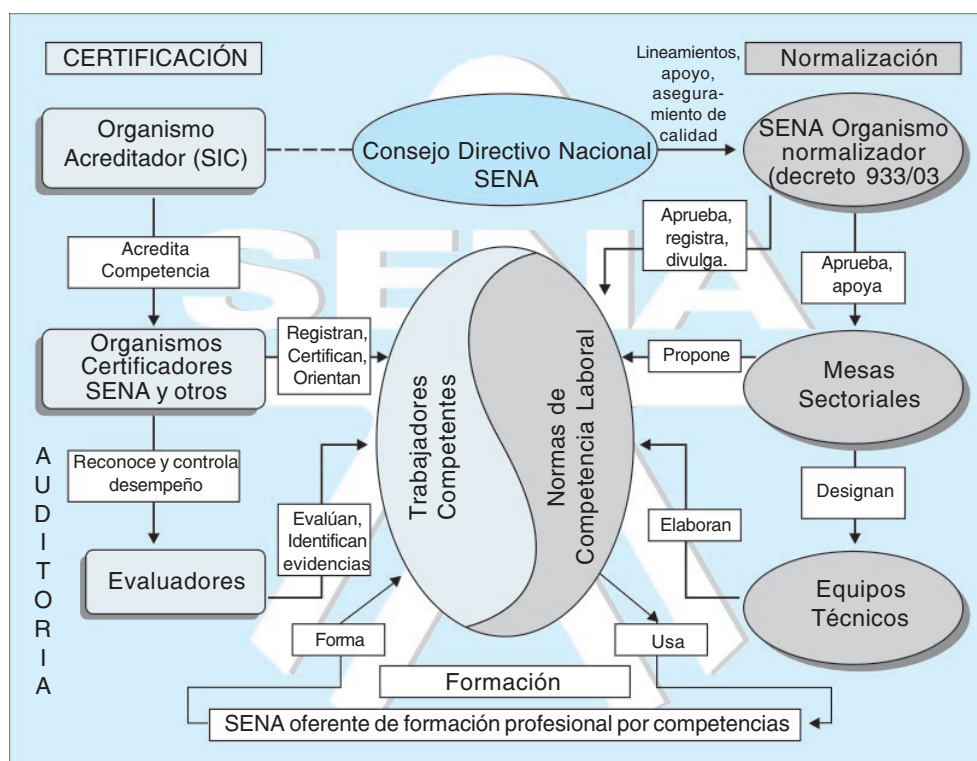
Igualmente viene impulsando la adopción del enfoque entre los integrantes de las Redes Departamentales de Formación para el Trabajo y las organizaciones productivas, fundamentalmente mediante la transferencia de las metodologías y los servicios de normalización, formación y evaluación y certificación.

El enfoque de formación por competencias, recoge los principios de la formación profesional integral y se establece dentro del marco doctrinario de la entidad, definido en el Estatuto de la Formación como el “...proceso educativo teórico – práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo. El mundo del trabajo se refiere a la actividad productiva en el ámbito laboral y a la construcción de la dimensión personal y social”.

4.0

ESTRUCTURA GENERAL OPERATIVA DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO-SNFT

Para su organización, administración y operación, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo requiere la interacción sistémica de los sistemas de normalización, formación, y evaluación y certificación, soportado en procesos de aseguramiento de calidad como se aprecia en la siguiente ilustración:



4.1 Consejo Directivo Nacional – CDN

Instancia máxima de direccionamiento estratégico en el que concurren, entre otros, el gobierno, a través de los Ministerios de la Protección Social, Educación, y de Comercio, Industria y Turismo; los empleadores, representados por gremios y empresarios; los trabajadores, representados por organizaciones sindicales; el sector educativo, mediante agremiaciones de los oferentes de formación técnica, tecnológica y de formación profesional así como de la educación superior universitaria.

Para este contexto sus funciones claves son la definición de políticas, de lineamientos y de estrategias para el funcionamiento del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el establecimiento de esquemas para la financiación de cada uno de sus subsistemas.

4.2 Organismo Normalizador – ON

El SENA mediante Acuerdo 933 del 11 de abril de 2003, es el Organismo encargado de asegurar la unidad técnica y metodológica en el proceso de elaboración de normas de competencia laboral; entre sus funciones centrales están: Promocionar y apoyo a la operación de las Mesas Sectoriales; garantizar la adecuada participación de los representantes del sector productivo; Investigar, adaptar, divulgar y transferir metodologías para la elaboración y aprobación de normas de competencia laboral colombianas.

4.3 Mesas Sectoriales - MS

Instancias de concertación nacional donde se proponen políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación y un marco nacional de calificaciones que facilitan el aprendizaje permanente y la empleabilidad mediante procesos de normalización, formación, y evaluación y certificación de competencias laborales.

Las Mesas Sectoriales operan mediante Equipos Técnicos, conformados por expertos de la subárea de análisis, con conocimiento, experiencia y dominio de los procesos productivos,



formas de organización del trabajo y de las ocupaciones y funciones de los trabajadores del área tratada.

Como resultado del trabajo de las Mesas Sectoriales y de sus Equipos Técnicos se obtienen fundamentalmente los siguientes productos: Estudio de Caracterización Ocupacional, Mapa Funcional, Normas de Competencia Laboral y Titulaciones para cada Subárea de Desempeño.

4.4 Organismo Acreditador de certificadores de personal – OA

Instancia investida de autoridad por el Estado, para acreditar mediante acto formal y a nivel nacional, que un organismo de certificación es idóneo para operar como certificador de la competencia laboral de los trabajadores.

Para Colombia, como ya se enunció anteriormente, es la Superintendencia de Industria y Comercio- SIC, organismo adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

4.5 Organismos Certificadores – OC

Organismos que poseen y demuestran competencia técnica, estructura organizacional y personal competente para realizar procesos de certificación de personal y que han sido acreditados por la Superintendencia de Industria y Comercio.

Los organismos certificadores aseguran por escrito que una persona cumple con los requisitos de una norma o Titulación de competencia laboral colombiana, y que es competente para el desempeño laboral, de conformidad con los procedimientos establecidos.

4.6 Evaluadores – E

Son personas jurídicas o naturales, reconocidas por un organismo certificador para adelantar procesos de evaluación del desempeño, con base en normas de competencia laboral colombianas. Para el evaluador no son relevantes las condiciones y la forma de cómo el candidato obtuvo su competencia, pero sí que lo evidencie en su actividad laboral.

4.7 Oferentes de Formación – OF

Comprende el universo de entidades que imparten capacitación y formación técnica, tecnológica y de formación profesional, encargadas de la preparación y calificación de los recursos humanos, con base en las normas de competencia laboral establecidas por el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo a través del Organismo Normalizador.

5.0

BENEFICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO - SNFT

Los beneficios del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo los reciben los empresarios, los oferentes de educación y formación profesional, los trabajadores y el gobierno.

5.1 Para los empresarios y las organizaciones productivas

- ♦ Disponer de oferta de talento humano acorde con sus necesidades
- ♦ Contar con mejores alternativas para el mejoramiento de sus procesos de gestión de talento humano (Selección, ingreso, capacitación, promoción y desarrollo)
- ♦ Disponer de herramientas y oferta profesional para el diseño y ejecución de planes de entrenamiento, capacitación y formación pertinentes, optimizando recursos humanos, financieros y tecnológicos.

5.2 Para los oferentes de educación técnica y formación profesional

- ♦ Permiten la efectiva articulación de sus programas de formación con las demandas de empresarios, organizaciones y trabajadores, minimizando la distancia entre formación y trabajo.
- ♦ Facilita los procesos de homologación de programas.
- ♦ Permite el reconocimiento de aprendizajes previos optimizando el proceso formativo.
- ♦ Dinamiza la cadena de formación.
- ♦ Promueve la calidad de los docentes.

5.3 Para los trabajadores

- ♦ Permite el reconocimiento social de su competencia laboral, independiente de cómo fue adquirida.
- ♦ Amplia las posibilidades de inserción, movilidad laboral y de mejoramiento continuo.
- ♦ Facilita el acceso a la formación, pertinente para su desarrollo laboral y personal.

5.4 Para el Gobierno

- ♦ Disponer de referentes técnicos de carácter nacional idóneos para la formulación de políticas de calidad para el sistema educativo, para la gestión del talento humano y para la cooperación técnica.

6.0

PRODUCTOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo genera productos en cada uno de los sistemas que lo integran, los cuales se convierten en insumos para procesos subsiguientes.

En forma esquemática se presentan en el cuadro siguiente los insumos, procesos y productos fundamentales del Sistema.

INSUMOS, PROCESOS Y PRODUCTOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO – SNFT

INSUMOS / REQUERIMIENTOS	PROCESOS	PRODUCTOS / RESULTADOS
Necesidades identificadas de capacitación del sector, subsector, área o cadena productiva	Normalización	- Mapa Funcional - Normas y Titulaciones de Competencia Laboral Colombianas - Catálogo de Titulaciones Laborales - Información del mercado laboral
- Normas de Competencia Laboral Colombianas - Instrumentos de evaluación - Evaluadores formados y certificados - Catálogo de Certificaciones Laborales	Evaluación y Certificación	- Información sobre necesidades de formación - Talento humano competente - Talento humano certificado
- Titulaciones de Competencia Laboral - Diseño y desarrollo de planes de evaluación, formación y certificación - Docentes capacitados - Recursos pedagógicos - Ambientes educativos adaptados - Procedimientos administrativos ajustados - Prácticas laborales, pasantías - Información sobre necesidades de formación - Información sobre la oferta educativa - Información sobre docentes	Formación	- Talento humano formado por competencias - Información de oferta educativa basada en NCL - Planes de evaluación, formación y certificación - Docentes formados y certificados - Bancos de recursos pedagógicos - Procedimientos administrativos documentados - Pertinencia, racionalización y eficiencia en la oferta de formación basada en normas de competencia laboral

7.0

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y SIGLAS**7.1 TÉRMINOS**

- ♦ **ANÁLISIS FUNCIONAL:** Método mediante el cual se identifica el propósito clave de una subárea de desempeño, como punto de partida para enunciar y correlacionar sus funciones hasta llegar a especificar las contribuciones individuales; este método facilita la elaboración de normas de competencia laboral.
- ♦ **ÁREA DE DESEMPEÑO:** Sector de actividad productiva delimitado por la misma naturaleza de trabajo donde, por tanto, el conjunto de funciones que desarrollan sus trabajadores tienen como propósito común producir bienes o servicios de similar especie. La Clasificación Nacional de Ocupaciones de Colombia tiene 10 áreas de desempeño (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral – SENA 2003)
- ♦ **ÁREA OBJETO DE ANÁLISIS:** Subárea de desempeño o campo ocupacional sobre la cual se realiza un estudio para identificar características, propósito clave, funciones, normas de competencia y titulaciones, con participación de trabajadores y empresarios, como base para el desarrollo de procesos de capacitación, reconocimiento de competencias, gestión de personal y modernización empresarial.
- ♦ **ÁREA OCUPACIONAL:** Agrupación de funciones laborales relacionadas que, ejecutadas en conjunto, conduce al logro de un objetivo de producción y que requiere un determinado nivel de cualificación para el desempeño laboral.
- ♦ **CAMPO OCUPACIONAL:** Conjunto de ocupaciones homogéneas en cuanto a los sistemas, procedimientos y recursos que emplean las personas en el desempeño laboral.
- ♦ **EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL:** Proceso por medio del cual un organismo debidamente acreditado reconoce y certifica que una persona ha demostrado ser competente para desempeñar una función laboral determinada, con base en una norma de competencia laboral colombiana. El proceso se centra en los resultados, sobre los cuales el evaluador emite juicios de “competente” o “aún no competente”.
- ♦ **CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES :** Organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, atendiendo a dos criterios: El área de desempeño y el nivel de competencia.
- ♦ **COMPETENCIA:** Son los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico (Revisión de

la Recomendación sobre Desarrollo de los Recursos Humanos 1975 No. 150 Primera Discusión, Ginebra 2003)

- ♦ **COMPETENCIA:** Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes (ISO 9000:2000)
- ♦ **COMPETENCIA LABORAL:** Capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas, en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral – SENA 2003)
- ♦ **COMPETITIVIDAD:** Capacidad de una nación, empresa, institución u organización para participar y permanecer en el mercado con rentabilidad atractiva y, al mismo tiempo, incrementar los niveles de bienestar de sus habitantes, socios o colaboradores.
- ♦ **CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN ESENCIALES:** Teorías, principios, conceptos e información relevante que sustenta y se aplica en el desempeño competente (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral – SENA 2003)
- ♦ **CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL:** Función laboral que puede desarrollar una sola persona para obtener un resultado final o intermedio en la elaboración de un bien o en la prestación de un servicio.
- ♦ **CRITERIOS DE DESEMPEÑO:** Resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo, con los requisitos de calidad especificados para lograr el desempeño competente. (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral – SENA 2003)
- ♦ **ELEMENTO DE COMPETENCIA LABORAL:** Descripción de lo que una persona debe ser capaz de hacer en el desempeño de una función productiva, expresada mediante los criterios de desempeño, el rango de aplicación, los conocimientos y comprensiones esenciales y las evidencias requeridas. (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral – SENA 2003)
- ♦ **EQUIPOS TÉCNICOS:** Grupos de trabajo conformados por personal experto de las empresas (empresarios, trabajadores, supervisores, profesionales) y eventualmente clientes o proveedores, todos ellos con experiencia e interés en las funciones motivo de análisis. La función principal del equipo es describir las competencias laborales, con la asesoría de un experto metodológico en la aplicación del análisis funcional.
- ♦ **EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL:** Proceso por medio del cual se recoge de una persona, evidencias de desempeño, de producto y de conocimiento con el fin de determinar si es competente o aún no para desempeñar una función laboral. (Metodología para Evaluar y Certificar competencias laborales – SENA 2003)

- ♦ **EVIDENCIAS:** Pruebas claras y manifiestas de los conocimientos , habilidades, destrezas y actitudes que una persona posee y que determinan su competencia. (Metodología para Evaluar y Certificar competencias laborales – SENA 2003)
- ♦ **EVIDENCIAS REQUERIDAS:** Pruebas necesarias y suficientes definidas en una norma de competencia laboral colombiana, que debe presentar una persona para ser evaluado y juzgado su desempeño.
- ♦ **FORMACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL:** Enfoque que tiene como propósito central formar personas con conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes relevantes y pertinentes al desempeño laboral. Se sustenta en procesos de aprendizaje y evaluación, orientados a la obtención de resultados observables del desempeño.
- ♦ **FUNCIÓN LABORAL:** Conjunto de actividades laborales, necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de una subárea objeto de análisis.
- ♦ **MAPA FUNCIONAL:** Expresión gráfica que representa el propósito clave de un área objeto de análisis y se ordenan y correlacionan las funciones necesarias para lograr dicho propósito.
- ♦ **MESA SECTORIAL:** Instancia de concertación nacional donde se proponen políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación y un marco nacional de calificaciones que facilitan el aprendizaje permanente y la empleabilidad mediante procesos de normalización, formación, y evaluación y certificación del las competencias laborales.
- ♦ **MOVILIDAD LABORAL:** Adaptación del trabajador a nuevas normas de funcionamiento relacionadas con los cambios tecnológicos y organizacionales.
- ♦ **NIVEL DE CUALIFICACIÓN:** Grado de competencia requerido en las funciones de una ocupación, obtenido como combinación de factores que determinan la complejidad, el grado de autonomía y responsabilidad y las exigencias de conocimientos propios del desempeño idóneo de esas funciones.
- ♦ **NORMA DE COMPETENCIA LABORAL:** Estándar reconocido por trabajadores y empresarios, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia. (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral – SENA 2003)
- ♦ **OCUPACIÓN:** Conjunto de puestos de trabajo, con funciones productivas afines, cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que requiere el sistema productivo.

- ♦ **PRODUCTIVIDAD:** Rendimiento de una unidad de trabajo (empresa, departamento, trabajador, hora de trabajo), como medida de la elaboración de bienes o la prestación de servicios.
- ♦ **RANGO DE APLICACIÓN:** Descripción de los diferentes escenarios, elementos y condiciones variables, donde la persona debe ser capaz de demostrar dominio sobre el elemento de competencia (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral – SENA 2003)
- ♦ **SUB-ÁREA DE DESEMPEÑO:** Subconjunto de un área de desempeño donde las funciones que desarrollan los trabajadores tienen como propósito común producir un grupo homogéneo de bienes o servicios.
- ♦ **TITULACIÓN:** Conjunto de normas de competencia laboral que describe los desempeños competentes en un Campo Ocupacional o en una Ocupación.
- ♦ **TRANSFERIBILIDAD:** Propiedad de la competencia laboral que permite a la persona desempeñarse en contextos técnicos y laborales diferentes.

7.2 CONVENCIONES

Las siguientes convenciones son usadas frecuentemente en el contexto del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo:

- ♦ CDN: Consejo Directivo Nacional
- ♦ CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social
- ♦ DNP: Departamento Nacional de Planeación
- ♦ ET: equipo Técnico
- ♦ MS: Mesa Sectorial
- ♦ NCLC: Norma de Competencia Laboral Colombiana
- ♦ OC: Organismo Certificador
- ♦ OA: Organismo Acreditador
- ♦ ON: Organismo Normalizador
- ♦ SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje
- ♦ SIC: Superintendencia de Industria y Comercio
- ♦ SNFT: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
- ♦ TL: Titulación Laboral

8.0

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ♦ ARGÜELLES, Antonio. Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencia. Limusa Noriega Editores. s.f. Ciudad de México. México
- ♦ CONOCER, Competencia Laboral. Normalización, Certificación, Educación y Capacitación. Antología de Lecturas, Tomo 2, México
- ♦ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, Documentos CONPES 2778 de 1995 y 2945 de 1997. Bogotá
- ♦ CINTERFOR, OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Formación Profesional Productividad y Trabajo Decente. Boletín Técnico Interamericano de Formación profesional Número 153, 2002. Montevideo, Uruguay.
- ♦ MERTENS, Leonard. Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Reimpresión. Bogotá, 1999
- ♦ MERTENS, Leonard. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP). Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid, 1998
- ♦ OIT, Revisión de la Recomendación sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975 (No.150) Conclusiones Propuestas- OIT , Ginebra 2003
- ♦ PNUD. Educación. La agenda del siglo XXI. Hacia un desarrollo humano. Director Hernando Gómez Buendía, PNUD.TM Editores Colombia, 1998
- ♦ SENA, Dirección General. Hacia la competitividad del talento humano. Memorias evento internacional. Bogotá, 1997
- ♦ SENA, Dirección General, División de Estudios Ocupacionales, “Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral” Bogotá, 2003
- ♦ SENA, Estatuto de la Formación Profesional Integral , Bogotá, 1997
- ♦ SENA, “Ponencia sobre el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”, presentado en el Seminario Internacional sobre Formación y Certificación con Base en Competencias Laborales. Medellín, Octubre 2001.
- ♦ SENA, “Metodología para Evaluar y Certificar competencias laborales”, Dirección Sistema Nacional de Formación Profesional Bogotá, Noviembre 2003.

Este libro se terminó de imprimir
en los Talleres de Nuevas Ediciones Ltda.
Bogotá, D.C. - Colombia
2004

