



INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN,  
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA  
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

**CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS  
LABORALES Y PROFESIONALES EN EL  
ÁMBITO DE ACCIÓN DEL IPEBA:**

**ESTADO DEL ARTE EN CUATRO PAÍSES DE  
AMÉRICA DEL SUR**

**JULIO 2009**

La certificación de competencias laborales y profesionales dentro del ámbito de competencia del IPEBA: Estado del arte *en cuatro países de América del Sur*. (Documento de trabajo) Lima julio 2009.

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción	Pg
I. Aspectos preliminares.....	5
II. Análisis de los sistemas de los cuatro países seleccionados.....	8
2.1. Argentina.....	8
2.2. Brasil.....	10
2.3. Colombia.....	16
2.4. Chile.....	17
III. Reflexiones en torno a los evaluadores.....	20
IV. MERCOSUR y certificación: Avances globales de la certificación.....	21
V. La certificación de competencias en el Perú: Avances.....	22
VI. Conclusiones.....	27
Bibliografía .....	29
Anexo 1: Cuadro comparativo de los sistemas de certificación de los cuatro países seleccionados.....	32
Anexo 2: Coordinaciones para el estado del arte en el ámbito local.....	42

## Introducción

La certificación de competencias surgió en los países desarrollados, desde los años 60, como parte de un proceso de búsqueda de estrategias orientadas a mitigar la ineficiencia de los sistemas educativos que no proveían a la población, la formación requerida para su inserción eficaz en el mundo del trabajo. La literatura consultada, destaca cómo parte del proceso antes mencionado, tuvo su correlato en el mundo de la educación, con surgimiento de nuevos enfoques y estrategias de enseñanza-aprendizaje que van desde el conductismo hasta la formación por competencias<sup>1</sup> En Latinoamérica y el Caribe la certificación de competencias, surge como preocupación de los países, aproximadamente en 1975, evidencia de ello la encontramos en el Proyecto de CINTERFOR sobre certificación de calificaciones ocupacionales que sintetizó una metodología a partir de dicha iniciativa.<sup>2</sup>

De acuerdo al glosario de la Organización Internacional del Trabajo OIT, la competencia es la **“Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo”**. Dicha capacidad productiva no resulta solo de la instrucción, sino, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional, por lo que se define y mide en términos de desempeño real y se demuestra en determinado contexto de trabajo. Se asocian a este concepto; la formación por competencias, la evaluación por competencias y la **certificación de competencias**.

En el mismo glosario de términos señalada en el párrafo anterior, se define la certificación de competencias como el **Procedimiento por el cual se verifica la conformidad del desempeño de una persona con una norma de competencia**. Para el reconocimiento o certificación de competencias se requiere una norma de competencia la que a su vez es definida como **“un conjunto padronizado de elementos de competencia, resultante de la negociación entre las diversas partes involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo de una ocupación o profesión**. La norma de competencia, **describe los conocimientos, las habilidades y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Las normas están asociadas a atributos generales que facilitan el desempeño, atributos específicos para tratar situaciones posibles y**

---

<sup>1</sup> Vossio, Raimundo “Certificación y Normalización de Competencias: Orígenes, conceptos y prácticas. Boletín CINTERFOR 152 pag. 51- 73

<sup>2</sup> Mertens, L (1996). Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Pag 10

***comportamiento y conocimientos relacionados con las tareas. Existen normas de reconocimiento nacional (..) y, mínimas, (..).Las normas de carácter nacional son más igualitarias y sirven para evitar la separación y posibilitar la transitabilidad. Las normas mínimas permiten una preparación inicial, facilitando la transición de la escuela al mercado o a la movilidad de trabajadores”***

En este contexto, la certificación de competencias puede ser calificada como un proceso complejo, altamente técnico, que debe contribuir a que los sistemas educativos de los países satisfagan las necesidades del mercado laboral. Es dentro de esta conceptualización del proceso que se ha desarrollado el presente trabajo.

## I. Aspectos preliminares

Existe abundante literatura vinculada a la certificación de competencias. Sin embargo, por razones de confiabilidad y pertinencia<sup>3</sup>, para efectos de esta investigación se han privilegiado como fuentes de información; la web del CINTERFOR, la Biblioteca Digital de la OEI y, los espacios virtuales de las entidades oficiales de los diversos países que vienen desarrollando experiencias de certificación tales como; los Ministerios de Trabajo o de educación, el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial de Brasil (SENAC), entre otros. Es en base a la información recopilada que se ha identificado los conceptos, objetivos, modelos, avances, fortalezas y debilidades vinculadas a la certificación de competencias desarrollada en varias partes del mundo, desde sus inicios y hasta nuestros días.

Según Alexim y Lopes<sup>4</sup>, la certificación de competencias se ha desarrollado en base a tres vertientes : Una primera **vertiente producción** que fue la que se dio en sus inicios, y que fue sustentada por las empresas de mayor tamaño que buscaban fundamentalmente, identificar y certificar competencias con la finalidad de mejorar la productividad. La evolución de esta vertiente tiende a buscar políticas de inclusión social para reducir las críticas que la sindicaban como mecanismo de exclusión por la posición de algunos empresarios que consideraban que la empresa solo debe buscar mayor productividad siendo obligación del Estado aplicar políticas de inclusión<sup>5</sup>. Una segunda **vertiente educativa** que persigue la finalidad de recuperar competencias tácitas para ingreso, conclusión, egreso o reingreso al proceso educativo y busca además el reconocimiento de esas competencias en el mercado de trabajo. Esta vertiente, tiende a buscar la creación de un sistema nacional por lo que su desarrollo es lento y complicado. Finalmente, la **vertiente mercado de trabajo** que tiene como motivación central el reconocimiento formal de competencias adquiridas y acumuladas en la experiencia del trabajo con la finalidad de organizar y valorar el mercado de trabajo. La importancia de identificar las vertientes es apreciar el desarrollo y logros de cada una de ellas para encontrar espacios de enriquecimiento recíproco. Recientemente, educación y trabajo buscan el diálogo generando expectativas para un sistema común integrado por las dos últimas vertientes notoriamente asociadas.

---

3 Mario Bunge en una reciente entrevista concedida en la Universidad de Murcia indicó que *“hay exceso de información, lo contrario de lo que existía en mi tiempo: entonces había carencia, pero ahora hay demasiada. La única manera de gestionar ese gran flujo de información es construir filtros críticos, volverse escéptico, evaluar, seleccionar toda la información que se recibe”*. Entrevista disponible en : <https://www.um.es/campusdigital/entrevistas/entrevista%20Mario%20Bunge.htm>

4 Alexim; Joao Carlos y Lopes Carmen “A Certificação Profissional Revisitada” Boletín SENAC 293. Disponible en FUENTE: <http://www.senac.br/BTS/293/boltec293a.htm> pag. 3

5 Los actuales organismos de certificación , ligados a asociaciones profesionales buscan formas de reducir los eventuales efectos de exclusión

Sobre este último aspecto, es interesante destacar que el análisis histórico de los avances de la certificación de competencias revela que políticamente esté ha sido más atractivo para los países en la medida en que se haya agudizado la crisis entre el sistema educativo, en términos de no responder a las demandas del sector productivo<sup>6</sup>. Esto no hace más que evidenciar que, la certificación de competencias, constituye un medio de complementación de los dos sectores antes mencionados: Educación y Trabajo.

Asimismo, luego de haber reflexionado sobre esta clasificación presentada por Alexim, resulta interesante analizar las características de los sistemas de certificación de competencias, que se vienen aplicando en algunos países de Europa (Cuadro 1), tras lo cual, podríamos asociar al Sistema de Alemania con la vertiente producción, al sistema de Francia con la vertiente educativa, en tanto que en el caso de España e Inglaterra encontramos una mixtura de la primera y la segunda vertiente. Esta última posición, parece ser, la actual tendencia mundial.

La búsqueda de información realizada, también arrojó como resultado la constatación de que existe una gran cantidad de países que ya cuenta con experiencias de certificación de competencias sectoriales e incluso con sistemas nacionales de certificación de competencias consolidados oficialmente a través de normas legales. En este contexto, se tomó la decisión de circunscribir el estudio a los cuatro países más importantes de América del Sur (Argentina, Brasil, Colombia y Chile). Ello toda vez que la cercanía geográfica así como la afinidad cultural con por lo menos tres de éstos, los convierte en buenos referentes para la construcción de un sistema de certificación de competencias para el caso peruano.

---

<sup>6</sup> En lo que se refiere a los aspectos políticos, el tema cobró mayor importancia en aquellos países que están atravesando una crisis en sus sistemas tradicionales de educación y formación profesional. Ellos justifican las reformas con el argumento de estar atendiendo una demanda urgente del sector productivo, lo que es verdad solo en una mínima proporción. En otros países donde la educación está funcionando bien, el problema no ha sido considerado todavía políticamente relevante. Un tercer grupo de países tomó en préstamo un tema que se tornó candente para aquellos países que deseaban salir de la crisis educacional. (Vossio, Raimundo Ob. Cit pag. 70)

## CUADRO 1

### CARACTERÍSTICAS DE SISTEMAS DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS EN LOS PAÍSES DE EUROPA

#### Rasgos institucionales de la certificación en Europa

RASGO	ALEMANIA	FRANCIA	ESPAÑA	INGLATERRA
Características principales	Formación alternativa empresa-centro (formación dual). Responsabilidad de la formación a cargo de la empresa	Educación y FP reguladas por el Ministerio de Educación. Reconocimiento de aprendizajes previos para adultos. Varios programas de certificación en empresas	Tres subsistemas de formación: <i>Reglada</i> , en el ciclo educativo; <i>Ocupacional</i> , para desempleados y, <i>Continua</i> , para trabajadores	Un marco nacional con niveles y áreas de competencia, regulado por una Autoridad Nacional, en lo educativo y lo laboral
Regulador	Instituto Federal para la FP BIBB	Ministerio de Educación	Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)	Autoridad de Currículo y Cualificaciones (QCA)
Estandares	Nacionales, fijados por el BIBB	Referenciales nacionales fijados por el Ministerio de Educación	Perfiles ocupacionales establecidos y reglados mediante Real Decreto	Establecidos con el liderazgo de las cámaras empresariales
Fortalezas	Práctica laboral. Empresa lidera la formación. Estándares nacionales con autoridad única.	Regulación de alta confiabilidad por ser pública y nacional. Educación y FP integradas	Referentes nacionales y focalizados en diferentes clientes. FP integrada al sistema educativo	Un marco nacional comprensivo e integrador. Educación y FP integradas
Aspectos críticos	Se cuestiona la eficiencia del sistema dual por su estrecho foco en una sola práctica	Criticas de los empleadores a la baja aplicabilidad de los diplomas por prevalecer contenidos académicos	Necesidad de una mayor coordinación entre los sistemas de formación inicial, continua y ocupacional	En el afán de describir objetivamente se llegó a un exceso de calificaciones y descripciones
Antecedentes históricos	Primeras reglas para la formación industrial en 1925 Sistema dual: 1964	1ª escuela de artes y oficios: 1803. Creación del CAP: 1919	Institutos técnicos establecidos: 1925 Primeros certificados en mitad de los 70. Ley general de educación fines de los noventa	Iniciativas privadas para la capacitación: 1878 (City and Guilds) Normas de competencia al final de los ochenta.

Fuentes: Construcción propia con base en: QCA, *Report of the Independent Review of the UK National Occupational Standards Programme*, 2001. CEDEFOP, *Certification and legibility of competences*, 2001. Fretwell, David, *A Framework for defining and assessing occupational and training standards in developing countries*, 2001.

Tomado de: Seminario Interamericano Tripartito sobre Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente Rio de Janeiro, Brasil, 15 – 17 Mayo, 2002

## II. Análisis de los sistemas de los cuatro países seleccionados

En el anexo 1 se ha colocado un cuadro comparativo de los sistemas de certificación de competencias de los países seleccionados. Los factores analizados fueron:

1. Objetivos de los sistemas
2. Conformación de los entes rectores
3. Metodología de normalización
4. Sectores abordados
5. Grado de avance
6. Actores y funciones del proceso de certificación
7. Entidades certificadoras y
8. Ente que registra a las certificadoras

En base a dicho cuadro y otros documentos adicionales, todos de fuente oficial, se ha construido el estado del arte.

### 2.1. Argentina

El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales en Argentina tiene sus inicios en el año 2001 como una reacción a la preocupación de los empresarios Argentinos por la pérdida de productividad de sus trabajadores. Fueron los sectores metalúrgico, gráfico, de mantenimiento de automotores y de pastelería artesanal, los que presentaron proyecto al BID y lograron el cofinanciamiento de las acciones de normalización, formación y certificación que se diseñaran desde la perspectiva innovadora de las competencias laborales

Como es obvio, la iniciativa gubernamental surgió en el sector del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y es por eso que desde el año 2004 es la Unidad Técnica de Certificación de Competencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que lidera el Programa.

Los objetivos del Programa consignados en sus documentos oficiales parecen encuadrarlo en la vertiente producción pues están descritos como; ***Conocer profundamente las características que adopta, en la actualidad, el trabajo en las principales ocupaciones críticas de cada sector de actividad y así poder formar o actualizar las formaciones de los trabajadores y/o a evaluarlos y certificarlos en sus competencias laborales.*** Adicionalmente, las características del ente rector (la Unidad Técnica en Certificación de Competencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), así como la

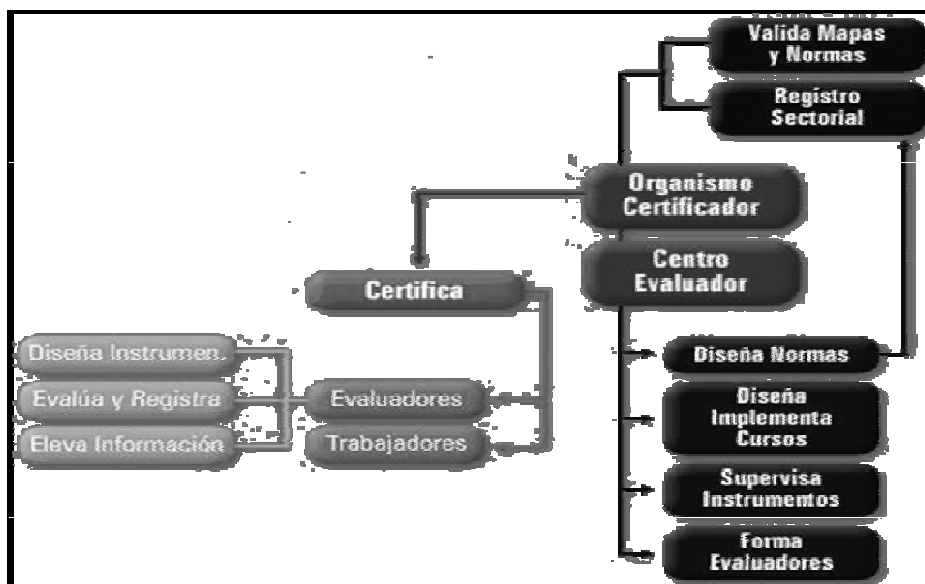


conformación del grupo de informantes establecida por la metodología de normalización aprobada por el ente rector, no evidencian una conexión oficial con el sistema educativo. Si bien entre los objetivos implícitos del sistema también está la actualización curricular de las instituciones educativas, en base a las normas de competencia laboral aprobadas, la falta de presencia oficial del sector educación en el ente rector, nos revela el énfasis sectorial de la política.

Un aspecto distintivo del sistema de certificación argentino es el proceso de certificación de tercera parte que ha adoptado. En dicho sistema se ha encomendado a diferentes actores las funciones de normalización, evaluación y certificación. Los actores son 3 y sus funciones son las siguientes:

- El primero es la Unidad Técnica de Certificación de Competencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el mismo que aprueba la metodología para la elaboración de las normas de competencia, los instrumentos de evaluación, y del propio proceso de evaluación y registra a los organismos certificadores y las normas de competencia.
- El segundo actor es el organismo certificador el cual elabora los mapas funcionales y ocupacionales, las normas de competencia laboral de acuerdo a la metodología aprobada por el ente rector, presenta los mapas y las normas para su aprobación por el ente rector, evalúan a los entes evaluadores y los supervisan y certifican las competencias de los evaluados y
- Finalmente están los entes evaluadores que elaboran los instrumentos de evaluación y los aplican.

## Diagrama de certificación de competencias en Argentina



Fuente: . Programa de formación de competencias laborales (Argentina)

<http://www.trabajo.gov.ar/competencialaboral/>

Esta metodología de certificación de tercera parte tiene como ventaja la imparcialidad de los actores y la transparencia de los procesos, sin embargo la propia literatura especializada reconoce que es posible mantener dicha imparcialidad y transparencia, dentro de una misma entidad, a través de la organización interna

La metodología utilizada para la normalización es el análisis funcional y el referente para la certificación es la Norma de Competencial laboral (NCL)

## 2.2. Brasil

En el Brasil, luego de una serie de experiencias sectoriales aisladas vinculadas con la certificación profesional, entre las que destacaban las lideradas por el Ministerio de Salud y el de Trabajo y Empleo, en el año 1999, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), recibió el encargo para que, conjuntamente con los demás órganos federales de las áreas pertinentes, incluido el Consejo Nacional de Educación, organizará un sistema nacional de certificación profesional basado en competencias. El mandato establecía la necesaria participación en el referido sistema de los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de la comunidad educativa. En dicho encargo se establecía que el Consejo Nacional de Educación, a propuesta del Ministerio de la Educación, sería el encargado de emitir las normas para la acreditación de instituciones para el fin específico de certificación profesional (Resolución CNE/CEB 4/99).

El MEC, al término del año 2002, presentó al INMETRO una propuesta de Organización de un sistema nacional de certificación profesional basada en competencias, para apreciación y recomendaciones, no contemplando la certificación para continuidad de estudios. Después de los ajustes y negociaciones correspondió al INMETRO acreditar los organismos de certificación de personas y la Asociación Brasileira de Normas Técnicas proceder a la elaboración de los perfiles profesionales basado en competencias.

Por otro lado, desde el año 2003, el Ministerio del Trabajo y Empleo viene desarrollando esfuerzos en conjunto con diversos agentes gubernamentales y sociales, con la finalidad de estructurar institucionalmente la certificación profesional como una función del Sistema Público de Empleo, en articulación con el Sistema Nacional de Educación y el Sistema Brasileiro de Evaluación de la Conformidad (marco dentro del cual funciona el INMETRO).

Los debates ocurridos, durante la realización de todos los eventos de articulación gubernamental en 2003, condujeron al diagnóstico de que la superposición de competencias y la dispersión de atribuciones entre órganos gubernamentales constituyen un factor crítico para el desarrollo institucional de la certificación profesional. Se constató una creciente demanda, a partir da segunda mitad de la década de los 90, de la certificación profesional, particularmente asociada a las entidades de riesgo, y su fortalecimiento en cuanto a nicho de mercado, expresado por el crecimiento del número de entidades de certificación.

En este sentido, se identificó la necesidad de crear y fortalecer mecanismos institucionales capaces de articular los diferentes marcos regulatorios sectoriales existentes de forma sistémica, participativa e inclusiva. Los trabajos desarrollados por el grupo Interministerial durante el bienio 2003-2004 viabilizaron la construcción de un escenario de concertación institucional entre los Ministerios involucrados, formalizado por la creación de la Comisión Interministerial de Certificación profesional, por medio de la Portería<sup>7</sup> Interministerial nº 24, de 20 de diciembre de 2004<sup>8</sup>, la misma que tenía por finalidad proponer una reglamentación de la polémica materia de manera más global y articulada buscando un modelo de certificación menos excluyente y que tuviese una orientación marcadamente inclusiva.

En este contexto, el Ministerio del Trabajo y Empleo inició en octubre de 2004 la implementación de dos experiencias piloto de certificación profesional, en los

---

<sup>7</sup> Documento oficial suscrito por el Ministro en nombre del Jefe de Estado

<sup>8</sup> La Comisión Interministerial está integrada por Ministerio de Trabajo y Empleo, Ministerio de Educación, Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior, Ministerio de Salud, Ministerio de Turismo, Consejo Nacional de Educación y el Consejo Nacional de Trabajo

sectores de metal-mecánica y construcción civil. Para lo que constituyó un Grupo de Acompañamiento de Experiencias Piloto de Certificación Profesional, compuesto por representantes sindicales y empresariales y por los Ministerios de Educación, contando con la Organización Internacional del Trabajo – OIT, o Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos – DIEESE y el Sistema Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI, y el INMETRO como observadores. La finalidad del Grupo de Acompañamiento es formatear y monitorear de modo tripartito la implementación de las experiencias piloto, con la finalidad de subsidiar la estructuración de la certificación profesional en el Sistema Público de Empleo y los trabajos de la Comisión Interministerial de Certificación Profesional.

En el año 2005 la Comisión Interministerial dio a conocer una propuesta de norma para la creación del Sistema Nacional de Certificación profesional. Dicha propuesta se encuentra en proceso de socialización y se presenta en el Diagrama 3.

El objetivo establecido por la Comisión para el Sistema es Promover el aprendizaje permanente y la mejoría constante de la calificación del/a trabajador/a brasileiro/a; el acceso, permanencia y progresión en el mundo del trabajo; la participación activa de representantes de empresas, sindicatos, entidades gubernamentales, educativas, y certificadoras; la adecuada articulación entre los diferentes órganos gubernamentales relacionados con la certificación profesional; y la adecuada integración con el Sistema Público de Empleo y los Sistemas de Educación Nacional

El ente rector (Comisión Nacional de Certificación Profesional– CNCP) del Sistema tiene una marcada conformación multisectorial pues está integrada por:

- a) Un/a representante de los siguientes Ministerios:
  - Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior;
  - Ministerio de Educación;
  - Ministerio de la Salud.
  - Ministerio del Trabajo y Empleo;
  - Ministerio de Turismo;
- b) Un/a representante del Consejo Nacional de Educación
- c) un/a representante del Consejo Nacional do Trabalho
- d) un/a representante del Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador
- e) cinco representantes de entidades nacionales de representación de los trabajadores; y
- f) cinco representantes de entidades nacionales de representación de los empleadores

En base a sus características consideramos que este sistema corresponde a la

vertiente mercado laboral.

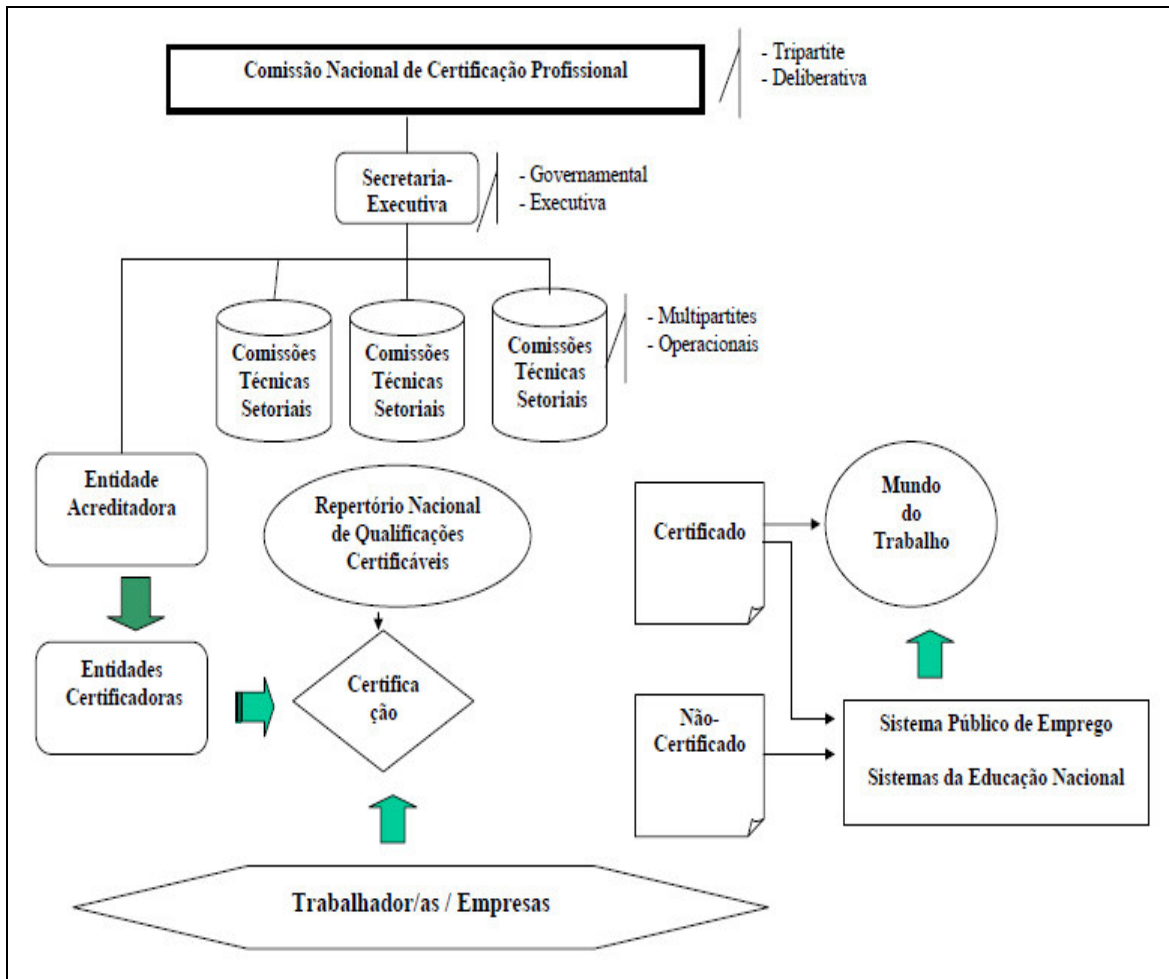
El modelo de certificación aplicado por el Sistema separa las funciones de regulación del sistema; la elaboración de perfiles e itinerarios formativos; y la evaluación y certificación, en tres actores distintos:

- La Comisión (CNCP) que formula y evalúa la Política Nacional de Certificación Profesional; establece el Registro Nacional de cualificaciones Certificables, luego de una amplia consulta pública; Instituye Comisiones Técnicas Sectoriales, de carácter multisectorial, garantizando el equilibrio de intereses; define mecanismos de consulta pública y participación social; establece criterios y mecanismos de acreditación de instituciones certificadoras, considerando las normas adoptadas por el Sistema Brasileiro de Evaluación de conformidad, por los Sistemas de Educación Nacional y por el Sistema Público de Empleo, entre otros sectores; y define estrategias y fuentes de financiamiento del Sistema.
- Las Comisiones Técnicas Sectoriales que elaboran, actualizan y renuevan el Registro Nacional de Cualificaciones certificables, por medio de la descripción del perfil profesional de las cualificaciones o áreas ocupacionales y de la definición de los correspondientes itinerarios formativos.
- Las entidades certificadoras que implementan procesos de identificación, evaluación y validación de los conocimientos, saberes, competencias, habilidades y aptitudes profesionales del/a trabajador/a, desarrollados en proceso de aprendizaje formal o informal, establecen padrones y procedimientos metodológicos para la certificación profesional de acuerdo con los parámetros establecidos por el Registro Nacional de Cualificaciones Certificables

Las Comisiones Técnicas Sectoriales poseen una composición multisectorial, incluyendo representantes gubernamentales de acuerdo a ley, representantes de empresas, sindicatos, Profesionales y de entidades educativas y entidades de certificación profesional.

La metodología utilizada enfatiza la opción del enfoque por competencias pero no establece como ninguna metodología de normalización específica ni la necesidad de contar con la Norma de Competencial laboral (NCL)

## DIAGRAMA DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACION DE BRASIL (PROPUESTA)



### El caso de SENAI

En el Brasil se ha dado una significativa cantidad de esfuerzos sectoriales aislados en relación a la certificación de competencias siendo el más significativo el del PROFAE correspondiente al Sector Salud. Sin embargo, hemos considerado que por su amplitud temática resulta conveniente revisar el caso del SENAI, el mismo que tiene presencia y prestigio a nivel nacional en los sectores de la industria y los servicios, del Brasil.

El Sistema de Certificación de Personas del SENAI (Servicio nacional de Aprendizaje Industrial) fue creado en el año 2000 con la intención de reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y competencias del trabajador.

El Sistema nació dentro del marco del Instituto Nacional de Metrología, Normalización y calidad Industrial (**INMETRO**)

El objetivo del Sistema es ofrecer a la sociedad y a la industria el perfeccionamiento de la calificación de los trabajadores para el desarrollo económico y social del País. El ente rector es el Consejo Directivo del SENAI conformado por El presidente de la Confederación nacional de la Industria, Los presidentes de los consejos regionales, en la calidad de presidentes de las federaciones industriales representando a las categorías económicas de la industria. Un representante de las categorías económicas de transportes, de las comunicaciones y de la pesca designado por el órgano sindical de grado superior de mayor jerarquía y antigüedad en el ámbito nacional El director del Departamento nacional del SENAI, El director de la dirección de enseñanza industria del Ministerio de educación y cultura, Un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión social

El modelo utilizado por SENAI separa las funciones de identificación de perfiles profesionales y competencias y la evaluación con fines de certificación, en dos entidades:

Comité Técnico Sectorial encargado de contribuir para la identificación e actualización permanente de las competencias profesionales dos trabajadores, mediante la descripción de perfiles profesionales

- Órgano de certificador que cumple sus funciones de acuerdo a las reglas del INMETRO:

El Comité Integrado por un representante do Departamento Regional do SENAI; un gerente de la Unidad de Enseñanza del SENAI; •Un especialistas da área tecnológica en estudio, do SENAI; •Dos especialistas en Educación Profesional do SENAI; •Tres representantes de empresas da área técnica del sector tecnológico en estudio; •Un especialista del medio académico del sector tecnológico en estudio; •Un técnico representante de Sindicato Patronal, •Un técnico representante del Sindicato de Trabajadores, un técnico representante de asociaciones de referencia técnica do segmento (si lo hubiera); y •Un técnico representante de órganos del poder público ligado a la áreas de Trabajo, Industria, Educación o Ciencia y Tecnología.”

El SENAI está autorizado por el INMETRO para funcionar como certificadora y utiliza las normas ISO para certificar competencias pero también puede normalizar de acuerdo al enfoque de competencias.

## 2.3. Colombia

La entidad más representativa en el tema de certificación de competencias en Colombia es el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) que desde 1998 incorporó a sus actividades la normalización de competencias como estrategia para vincular la formación con las necesidades de la industria. Es por esta vasta experiencia con un ganado prestigio social que en el año 2003 el gobierno le encomienda al SENA, la regulación, diseño, normalización y certificación de las competencias laborales, siendo su Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el área que tiene la competencia para **“Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de formación para el trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de Normalización, y Evaluación y Certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente”** (artículo 19 del Decreto 933).

Los objetivos del Sistema de certificación encomendado al SENA contemplan el enlace entre la educación y el trabajo así como la formación y la gestión del talento humano. Consideramos que esta visión integradora de las dos vertientes de la certificación que no solo se evidencia en sus objetivos sino además en la conformación de su ente rector, el mismo que está conformado por los Ministerios de la Protección Social, Industria, Comercio y Turismo, y Educación Nacional, y delegados de la ANDI, Fenalco, SAC, Acopi, Colciencias, Conferencia Episcopal, Confederaciones de Trabajadores y de las Organizaciones Campesinas.

El proceso de certificación de competencias colombiano contempla la separación de los procesos de normalización de los de evaluación y certificación. Distribuyéndoles en solo dos actores.

- El SENA quien aprueba las normas de competencia laboral colombianas elaboradas a través de una mesa sectorial y reglamentar los procesos de normalización, y de evaluación y certificación
- Los Organismos Certificadores que realizan los procesos de evaluación, a través de evaluadores que ellos mismos reconocen, y certifican las competencias de los trabajadores

Es importante destacar que la Mesa sectorial es por definición el *Escenario de concertación, consulta y trabajo con el Sector Productivo (Empresas, Gremios y Trabajadores), el Sector educativo y el Sector Gobierno para el mejoramiento de la cualificación del talento humano en Colombia. El SENA utilizará este escenario para asegurar pertinencia y calidad de los servicios del SENA. (Fuente Glosario SENA).*

Consideramos que el modelo de certificación de competencias del SENA; se adscribe tanto a la vertiente educacional como a la de mercado de trabajo, ello a



causa de su notoria intersectorialidad, y su expresa conexión con el mundo educativo a través de su programa de integración con la educación media<sup>9</sup>.

La metodología utilizada para la normalización es el análisis funcional y el referente para la certificación es la Norma de Competencial laboral (NCL)

## 2.4. Chile

El Proyecto Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales fue creado en el año 2008 mediante ley del Congreso No. 20267. Sin embargo sus antecedentes los encontramos en el año 1999 cuando por iniciativa impulsada por Fundación Chile, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE, y el Programa ChileCalifica, contando con el apoyo de diversos Ministerios, gremios empresariales, trabajadores y Organizaciones Sindicales, se desarrollaron numerosas experiencias demostrativas en que se ha aplicado el enfoque de competencias a los ámbitos de la evaluación y certificación de trabajadores, el mejoramiento de la oferta de formación y capacitación para el trabajo, la modernización de los sistemas de intermediación laboral, y, la gestión de recursos humanos en empresas.

De acuerdo a declaraciones oficiales, *El Sistema custodia la transferibilidad de la certificación que contribuye a la movilidad laboral de los trabajadores, mediante certificaciones de competencias laborales basadas en un marco metodológico común aceptado por los distintos sectores productivos*<sup>10</sup>. En función a esta declaración podríamos considerar que el sistema chileno de certificación de competencias se adscribe a la **vertiente mercado de trabajo** (en la que el centro es la movilidad del trabajador). Sin embargo dada la conformación de su ente rector consideramos que tiene una cierta orientación a la vertiente educativa, aunque no definitiva dada las características del modelo de certificación que veremos más adelante.

El ente rector del sistema es la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

---

<sup>9</sup> Son un conjunto de acciones orientadas por el SENA, en alianza con el Ministerio de Educación Nacional, Secretarías de Educación, Instituciones Educativas (IE), sector productivo, entidades territoriales y otros actores, para desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los aprendices/estudiantes desde 9º grado. como una primera fase de su formación técnica y tecnológica en los programas de formación del SENA, apoyadas en las TICs. Para ello, las IE deberán integrar a su Proyecto Educativo Institucional (PEI) los programas y las competencias a desarrollar en los aprendices/estudiantes. Fuente web del SENA

<sup>10</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile "historia de la Ley 20.267". Chile junio 2008. Pag 9

(la Comisión) y está integrado por:

- Un miembro designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.
- Un miembro designado por el Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.
- Un miembro designado por el Ministro de Educación.
- Tres miembros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país entre los representantes de los sectores productivos participantes del Sistema.
- Tres miembros designados por las centrales de trabajadores de mayor representatividad del país

El modelo de certificación aplicado por el Sistema separa las funciones de regulación del sistema, la normalización, y la evaluación y certificación, en tres actores distintos:

- La Comisión que aprueba las Normas de Competencia laboral, acredita y supervisa a los centros de evaluación y certificación y acredita también a los evaluadores que serán contratados por los centros. También lleva los registros de normas, centros, evaluadores y personas certificadas.
- Los organismos sectoriales de certificación que elaboran las normas de competencia incluyendo los lineamientos metodológicos y estrategias para su determinación. También las actualizan, periódicamente
- Los centros de evaluación y certificación que evalúan y certifican competencias de acuerdo a las normas y metodologías aprobadas por la Comisión.

Los organismos sectoriales deberán estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, del sector productivo y de los trabajadores, y funcionarán con el apoyo metodológico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión. La ausencia de entidades educativas en esta conformación ratifica su identificación con la vertiente mercado de trabajo. Otro aspecto relevante es la mayor autonomía que tiene el organismo sectorial, respecto de la Comisión pues no la integra directamente como sí ocurre en el caso colombiano.

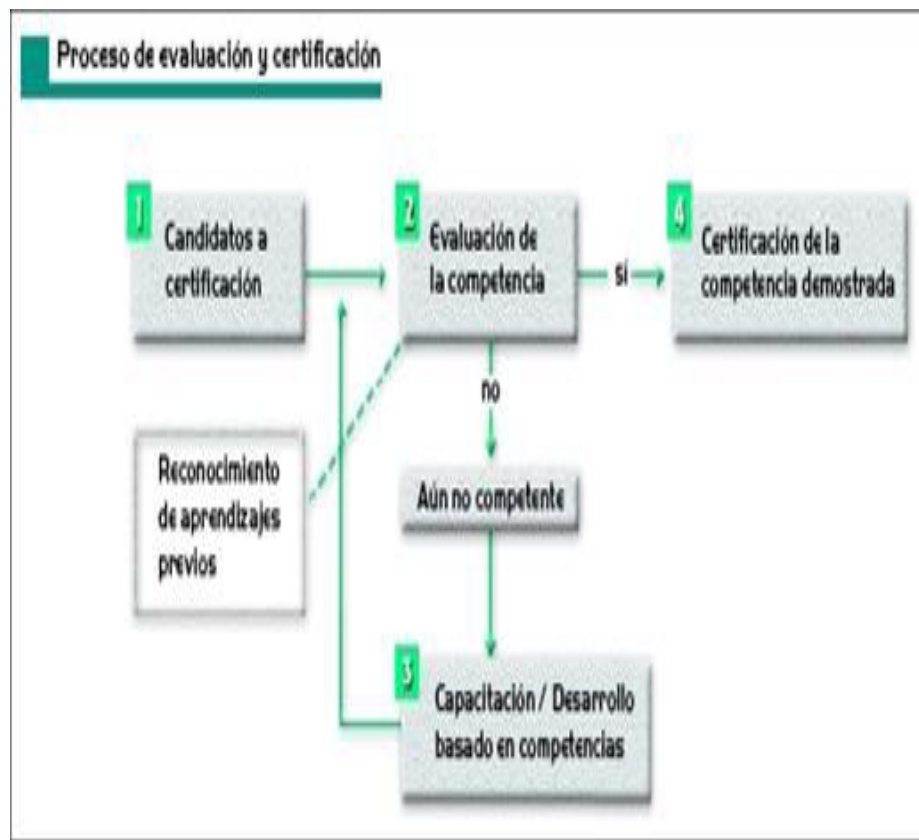
Un aspecto distintivo del Sistema de certificación de competencias de Chile, lo hemos encontrado en la gran cantidad de competencias transversales identificadas y que han sido denominadas competencias para la empleabilidad. Al respecto transcribimos el concepto: *Hay ciertas competencias que contribuyen decisivamente a la empleabilidad de los individuos y que pueden hacer la diferencia fundamental para enfrentar con éxito las distintas etapas de la vida*

laboral. Hay destrezas y habilidades transversales en distintos ámbitos de la vida y contextos laborales que adquieren cada vez mayor importancia, como por ejemplo la habilidad para comunicarse efectivamente de manera oral y escrita, la habilidad para trabajar en equipo y, el dominio de programas computacionales a nivel básico, entre otros.

En este contexto, el Sistema Chileno nos ofrece una serie de indicadores que permiten evaluar competencias tales como “iniciativa y emprendimiento; trabajo en equipo, o efectividad personal”, los cuáles son considerados como parte de las competencias para la empleabilidad. Cabe precisar que el término empleabilidad también es utilizado en el caso de Colombia y Argentina pero con una connotación más vinculada a la capacidad del individuo de actualizar sus competencias laborales.

### Diagrama de certificación de competencias en Chile

Fuente: [www.competenciaslaborales.cl](http://www.competenciaslaborales.cl)



La metodología utilizada para la normalización es el análisis funcional y el análisis ocupacional y el referente para la certificación es la Unidad de Competencial laboral (UCL)

### III. Reflexiones acerca de los evaluadores

Como bien indica Mertens<sup>11</sup>, la piedra angular de todo el sistema de certificación es el evaluador. Es este personaje el que tiene la responsabilidad de emitir juicio respecto a la competencia del solicitante de la certificación. La separación de funciones de los diferentes modelos analizados, nos advierten que en algunos casos es una instancia distinta al evaluador la que regula la evaluación o inclusive los instrumentos de evaluación a utilizar como es el caso de Argentina, en otros casos se dan pautas generales pero es el propio evaluador el que debe elaborar sus instrumentos de evaluación (Chile, Colombia, Brasil). Esto convierte al evaluador en un pilar importantísimo para la credibilidad y sostenibilidad del sistema de certificación. Mientras que la norma es la conexión entre la formación y la efectividad del mercado de trabajo, la evaluación es la conexión entre la norma y la realidad.

Los evaluadores requieren una serie de habilidades que a su vez tienen que ser certificadas periódicamente, en algunos casos por los propios organismos certificadores (Argentina, Colombia y Brasil) y en otros por el ente rector del sistema de certificación (Chile). Los evaluadores constituyen el único contacto directo entre el sistema y los solicitantes de la certificación, por tanto son ellos los portadores de las intenciones del sistema y una herramienta vital para la transmisión de dichos objetivos e intenciones a la población certificada y certificable.

Se ha podido encontrar, solamente, las normas de competencias de los evaluadores de Argentina y Chile. En ambos casos se aprecian muchas similitudes en cuanto a las exigencias operativas, y en líneas generales recogen las funciones de los evaluadores destacados en la literatura y que son<sup>12</sup>:

- i) Evaluación del desempeño del candidato;
- ii) Evaluación al candidato utilizando diferentes fuentes de evidencia;
- iii) Verificación interna del proceso de evaluación;
- iv) Verificación externa del proceso de evaluación;
- v) Aconseja y apoya a los candidatos a identificar logros previos

---

<sup>11</sup> Mertens, L. Ob.cit. Pag. 111

<sup>12</sup> Ibidem pag 97

La literatura revisada, refiere que el evaluador debe contar con habilidades para usar diferentes métodos de evaluación que no significa establecer una prueba de habilidades u organizar un examen, sino más bien al despliegue de una serie de acciones creativas que articulan sus conocimientos con la finalidad de reconocer de manera efectiva y contundente la competencia de la persona evaluada así como las debilidades y potencialidades del evaluado con la finalidad de promover su mejora, evitando la exclusión.

Según Mertens<sup>13</sup>, los métodos de evaluación más frecuentemente usados, para las competencias son:

- a. Observación del rendimiento.
- b. Pruebas de habilidades.
- c. Ejercicios de simulación.
- d. Realización de un proyecto o tarea.
- e. Preguntas orales.
- f. Examen escrito.

Los tipos de evidencias usados en la evaluación de competencias son:

- a. De rendimiento.
- b. De conocimiento.
- c. Directa.
- d. Indirecta.
- e. De apoyo.
- f. Complementario.
- g. Histórica. .

Adicionalmente, si bien en los casos estudiados no se han encontrado códigos de ética especialmente creados para los evaluadores, sí hemos encontrado documentos de esta naturaleza en el caso de la certificación de competencias profesionales de nivel universitario. Aspecto que creemos debería ser considerado en todos los casos.

#### **IV. MERCOSUR y certificación: Avances globales de la certificación.**

La certificación de competencias fue incorporada como línea de estudio en el MERCOSUR (Subgrupo de Trabajo N° 10, «Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social»), desde 1995, año en el que se acordó, entre otras actividades, la de implementar un sistema de certificación que reconozca las competencias de hombres y mujeres, en el marco de la cooperación entre los

---

<sup>13</sup> Cfr. Ibidem pag 88

países miembros. Asimismo, se acordó continuar con las actividades tendientes a implantar un sistema común de instituciones de formación y cursos de calificación y recalificación laboral.

En 1997, los representantes de Brasil y Argentina presentan sus propuestas. Argentina propone un acuerdo marco en el que se realicen experiencias pilotos sectoriales. En el mismo año, meses después, se aprueba la realización de una experiencia piloto de corte descriptivo, en dos sectores de actividad, sobre la metodología de certificación.

Al respecto, si bien los primeros esfuerzos de certificación de competencias, se han dado como iniciativas de los Ministerios de Trabajo de los países miembros, ya desde fines de la década de los noventa, existe consenso en que estos procesos deben ser participantes indispensables son los Ministerios de Trabajo y Educación. Como evidencia de este nuevo paradigma podemos citar el acuerdo suscrito por los representantes del Ministerio de Trabajo de los países miembros del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay y Chile, como país invitado), de incorporar en sus sistemas de certificación de competencias la participación activa del sector educación (Seminario sobre Competencias laborales en el Mercosur<sup>14</sup> realizado en setiembre de 1999), así como las Conclusiones de la I Conferencia Iberoamericana de Educación que enfatizan la importancia de realizar prácticas intersectoriales para el desarrollo de la educación para el trabajo<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> En las conclusiones del Seminario de Competencias laborales en el MERCOSUR (comisión de trabajo SGT 10) se destacó un nuevo criterio : El sistema o red de Certificación debe articularse con el sistema educativo para permitir –entre otras cosas– el aumento de los niveles de escolaridad y la formación continua de los trabajadores. (OIT-CINTERFOR “Formación profesional en la integración regional” Montevideo 2000 pag. 363)

<sup>15</sup> Nos referimos al documento que recoge los resultados de la I Conferencia Iberoamericana de Educación celebrada en La Habana en el año 1998 que a la letra dice: I PROMEDLAC 2001 que a la letra dice: La educación para el trabajo y el empleo es asunto que rebasa los ámbitos competenciales de un Ministerio o departamento e incluso, de la administración pública en general. Cualquier política que actúe en ese sentido se verá abocada a minimizar su eficacia, reducir su implantación social, entrar en conflicto con el sistema productivo y seguramente, llevará al fracaso. Por lo anterior, es imprescindible que estas políticas educativas sean diseñadas, planificadas y ejecutadas por los diferentes ministerios más directamente implicados (Educación, Trabajo, Agricultura e Industria, fundamentalmente) con la concurrencia siempre, de las diferentes organizaciones e interlocutores sociales más representativos en cada caso (sindicatos, empresarios, asociaciones de campesinos, ONG, etc.)

<sup>16</sup> Aclaramos que esto no implica trasgresión legal alguna ya que nuestra Constitución establece que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que esta no prohíbe, por lo que todo avance en materia de certificación de competencias en nuestro país, aún sin base legal expresa, es válido.

## **V. La Certificación de Competencias en el Perú: Avances**

Para el estudio local, la búsqueda de información se ha realizado en dos ámbitos; uno normativo y otro fáctico (análisis de experiencias), habiéndose detectado sectores con base legal antigua vinculada a la certificación que han tenido escaso avance, en tanto que otros sectores han avanzado aún sin contar con una atribución legal evidente<sup>16</sup>.

Con la finalidad de construir este estado del arte nacional, en base a documentos oficiales y fuentes citables, se procedió a oficiar a todos los sectores (Ministerios) para recabar información de primera fuente, habiendo observado un bajo nivel de respuesta. Adicionalmente, una vez identificadas, a través de fuentes de información extraoficial, algunas entidades que tenían experiencias asociadas a la certificación, se procedió a oficiar a dichas instituciones, solicitándoles documentación citable que describa sus procesos y resultados. En Anexo 2 se presenta un cuadro con los resultados de dichas coordinaciones

En base a la información recopilada se ha elaborado un cuadro que consigna la relación de sectores que se consideran relevantes respecto a la certificación de competencias en el ámbito del IPEBA, ya sea por contar con facultades legales para realizarla o por tener experiencia declarada, en materia de certificación de competencias:

**Cuadro 2**  
**Relación de sectores con experiencias o facultades vinculadas con la certificación de competencias**

SECTOR	BASE LEGAL	ATRIBUCIÓN	OBSERVACIONES
<b>Indecopi</b>	Reglamento de Normas Técnicas	Certificación de personas con normas ISO a través de entidades certificadoras	Se ha comentado de una experiencia en relación a la instalación de gas domiciliario con la intervención de OSINERGMIN pero no se han obtenido documentación oficial que respalden estas afirmaciones  Fuente; Funcionarios del INDECOPI. No
<b>Industria</b>	No se ha encontrado la norma	Certificación de soldadores	El SENATI ofrece la capacitación y/o Certificación de Soldadores mediante las siguientes modalidades : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso directo a la prueba de certificación</li> <li>• Acceso a la prueba previo diagnóstico</li> <li>• Curso de Capacitación</li> </ul> Fuente Página web del SENATI
<b>Mincetur</b>	Ley del artesano	Certificar competencias de los artesanos	Tiene la facultad legal de certificar las competencias desde el año 2009. Aún no se ha implementado el ejercicio de la función, pero si se han desarrollado pilotos de formación de artesanos <sup>16</sup> .  Fuente: Oficial ver anexo 2.
<b>Mincetur</b>	No se ha encontrado la norma	Sector turismo y hotelería	En el año 2004 se realizó el Análisis Funcional del sector Hotelero y Turístico nacional con el apoyo del BID. Se identificaron 4 áreas y se identificaron las funciones claves de cada una, pero no se han encontrado evidencias oficiales de que se haya llegado a la certificación de competencias. Ya en el año 2008 se han publicado manuales de buenas prácticas para 3 de las cuatro áreas identificadas en el Análisis funcional pero hasta el momento no hay evidencia de haber llegado a certificación alguna. Adicionalmente se han desarrollado pilotos para incorporar turismo y comercio exterior en la currícula escolar. Fuente; Oficial (ver anexo 2) y Publicaciones del MINCETUR.

<sup>16</sup> Los responsables de la función se han acercado al IPEBA a solicitar el apoyo en el tema.



<b>Minería</b>	Resolución Directoral N° 097-2006- MEM/DGM.	Certificación en seguridad minera	<p>El proceso de certificación permite verificar que la persona cuenta con la capacidad física y conocimientos necesarios para ingresar a una instalación minera sin poner en riesgo su propia vida o la vida de las otras personas que se encuentran en la instalación.</p> <p>El programa lo ha creado el ISEM - INSTITUTO DE SEGURIDAD MINERA</p> <p>Fuente la página web del ISEM. Documentos remitidos por el ISEM (ver anexo 2).</p>
<b>Salud</b>	Ley del Ministerio de Salud 27657 Art. 3	Es función del Ministerio de Salud en el Sistema Nacional de Salud: h) El análisis y la regulación técnica de la prestación de los servicios de salud, acreditación de establecimientos, certificación y recertificación del ejercicio de los profesionales de salud.	<p>Esta función fue ejecutada por el IDREH hasta 2006. No se tiene noticias actuales sobre el avance en la materia. (art. 35 reglamento de la Ley DS 013-2002)</p> <p>La metodología utilizada por el IDREH para identificar las competencias fue el análisis funcional</p> <p>Fuente: Funcionarios del IDREH. No oficial.</p>
<b>SINEACE</b>	Ley 28740	Certificación de competencias profesionales y laborales	<p>El SINEACE contempla la certificación desde una óptica multisectorial y teniendo en cuenta las características propias de cada etapa del sistema educativo, por esa razón su Directorio tiene una conformación multisectorial y cuenta con tres órganos operadores uno para la educación básica y Técnico productiva (IPEBA), otro para la educación superior no universitaria (CONEACES) y otro para la educación superior universitaria (CONEAU).</p> <p>Complementariamente para mantener la unidad y articulación del sistema educativo se han conformado una comisión de certificación integrada por representantes de los tres órganos operadores. El IPEBA está implementando una Mesa Técnica de Evaluación con fines de Certificación integrada por representantes de entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil</p>
<b>Trabajo</b>	Decreto de Urgencia 021- 2009 Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo	Certificar competencias	<p>Se han realizado acciones en los siguientes campos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Confecciones que se trunco por problemas de relación empleador –trabajador.</li> <li>2.- Agroindustria</li> <li>3.- Empleadas domésticas (en marcha)</li> </ol> <p>Fuente; Funcionarios del MINTRA. No oficial.</p>

<b>Vivienda y Construcción</b>	Ley 21673 (art. 4 d)  Decreto legislativo 141 art- 7 d)  Estatuto aprobado por D:S 032-2001-MTC. art 3	Calificar y <u>certificar</u> los niveles de capacitación alcanzados por los trabajadores de la actividad de la construcción.	La entidad encargada normalizar y certificar es el SENCICO pero de su web se desprende que las normas que han emitido son solo para procesos de construcción  A la fecha, cuenta con 9 ocupaciones registradas en el MINTRA y 943 trabajadores certificados.  Fuente: Oficial ver anexo 2
--------------------------------	--	---	---

En cuanto a las metodologías utilizadas, extraoficialmente podemos decir que no en todos los casos se ha utilizado una norma de competencias como referente para la certificación. En el caso de Minería, la certificación se obtiene, a partir de un examen de conocimientos y en el caso del Indecopi se utilizan una serie de indicadores de calidad más vinculados con requisitos de formación que con competencias predeterminadas.

Con la finalidad de profundizar el análisis de la certificación de competencias en el mercado local sería necesario insistir en las coordinaciones interinstitucionales, hasta llegar a obtener información oficial y citable sobre el tema.

## CONCLUSIONES

1. La certificación de competencias es una figura que surge en los países desarrollados aproximadamente en los años 60, como parte de un proceso de búsqueda de estrategias para mitigar la ineficiencia de los sistemas educativos que no lograban satisfacer las necesidades del mercado de trabajo. En Latinoamérica y el Caribe surge aproximadamente a mediados de los años 70.
2. La certificación de competencias implica la verificación de que el desempeño de una persona coincide con lo esperado por la sociedad, de acuerdo a una norma de competencia previamente elaborada de manera consensuada por los diferentes actores sociales.
3. La certificación de competencias se ha desarrollado en base a tres vertientes una vinculada a las grandes empresas (vertiente producción), otra vinculada a las posibilidades de ingreso, egreso y reingreso de las personas al sistema educativo (vertiente educativa) y otra vinculada al reconocimiento de las competencias adquiridas en el mercado de trabajo (vertiente mercado laboral). La importancia de identificar las tres vertientes es apreciar el desarrollo y logros de cada una de ellas para encontrar espacios de enriquecimiento recíproco.
4. Los objetivos de los sistemas revisados evidencian una evolución de los sistemas que iniciaron sus actividades en la vertiente producción, naturalmente liderada por el sector trabajo, hacia la vertiente educativa o de mercado de trabajo, ambas en una concepción declaradamente multisectorial, coliderada por el sector educación. Ello aparece como una tendencia internacional según se ha podido apreciar en las decisiones tomadas sobre este tema en el ámbito del MERCOSUR a mediados de los noventas.
5. La metodología mayoritariamente utilizada es el análisis funcional y se tiene como referente una norma o unidad de competencia laboral. Sin embargo se aprecia el caso de Brasil en el que no existe una metodología definida aunque si una opción expresa por el enfoque por competencias.
6. En relación a los modelos de certificación y la distribución de las funciones (regulación, evaluación y certificación) se observa que en todos los casos la función de regulación del sistema siempre está encomendada al ente rector, en tanto que las funciones de evaluación y certificación, en algunos casos han sido encomendadas a entes distintos y en otros casos a uno solo.
7. En relación a los evaluadores existe relativo consenso (de los dos países

revisados y la literatura) en relación a las funciones que debe cumplir en el sistema que van desde la evaluación del desempeño del candidato, recopilación de evidencias de competencia; verificación interna y externa del proceso de evaluación y orientación para la identificación de fortalezas y debilidades del postulante.

8. En el ámbito local se han identificado avances sectoriales en relación a la certificación de competencias pero se debe profundizar el estudio para identificar las bases para la construcción de un sistema nacional en el marco de la coordinación intersectorial.

## BIBLIOGRAFÍA

Alexim; Joao Carlos y Lopes Carmen "A Certificação Profissional Revisitada" Boletín SENAC 293. Disponible en FUENTE: <http://www.senac.br/BTS/293/boltec293a.htm>

Alves de Souza. María Regina "Sistema de Certificação Profissional Por Competência: Um Modelo Em Construção Para O Brasil. Niterói 2006

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile "historia de la Ley 20.267". Chile junio 2008

*Doval, Fabiana " Formación profesional y competencias laborales en el MERCOSUR desde las perspectiva institucional: Trabajo de la SGT 11 y SGT 10 en OIT-CINTERFOR "Formación profesional en la integración regional" Montevideo 2000 pags. 181 -202*

*Ferreira, María del Carmen "La formación profesional en el Mercosur" Montevideo: CINTERFOR, 2003 189p. (Trazos de la Formación, 17*

*Guzman, Virginia. Irigoín, María "Módulos de Formación para la empleabilidad y la ciudadanía Montevideo: Cinterfor, 2000, Disponible en ; [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mod\\_form/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mod_form/index.htm)*

*Mertens, L (1996). Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Disponible en <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/pdf/mertens.pdf>*

*Oscar Ermida Uriarte, Hugo Barretto Ghione "Formación profesional en la integración regional" CINTERFOR OIT 2000.*

*Organización Internacional del trabajo "Certificación de Competencias Profesionales :/ Glosario de términos técnicos" 1998*

*Sepúlveda V, Leandro. El Concepto de Competencias Laborales en Educación. Notas para un Ejercicio Crítico Revista Digital UMBRAL 2000 - Nº8 enero 2002*

Vargas, Fernando "La gestión de la calidad en la formación profesional: El uso de estándares y sus diferentes aplicaciones" CINTERFOR disponible en:  
[http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/rct/36rct/doc\\_ref/doc2/v.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/rct/36rct/doc_ref/doc2/v.htm)

Vargas, Fernando "Certificación y reconocimiento del aprendizaje: viejos problemas, nuevos desafíos" Boletín técnico SENAC No. 311  
<http://www.senac.br/BTS/311/boltec311b.htm>

Vargas Zuñiga, Fernando "40 preguntas sobre competencia laboral" .  
Montevideo: Cinterfor, 2004 135 p.

Vossio, Raimundo Brígido "Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas" Boletín CINTEFOR No. 152

## **ENLACES**

1.- OBSERVATORIO LABORAL Y OCUPACIONAL COLOMBIANO"

<http://observatorio.sena.edu.co/snft.html>

(Normas de competencias aprobadas por el SENA)

2.- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (Colombia)

<http://www.sena.edu.co/portal>

3.- Proyecto Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

<http://www.competenciaslaboraleschile.cl>

4.- unidad técnica de certificación de competencias argentina

<http://www.trabajo.gov.ar/calidad/certificacion>

5.- Programa de formación de competencias laborales (argentina)

<http://www.trabajo.gov.ar/competencialaboral/>

6.- Sistema Certificación de personas – SENAI (Brasil)

<http://www.senai.br/certificacao/> \*

7.- INMETRO

<http://www.inmetro.gov.br> \*

8.- Proyecto TUNING (America latina)

<http://tuning.unideusto.org/tuningal/>

9.- CINTERFOR

<http://www.cinterfor.org.uy>

10.- Biblioteca digital de la OEI

<http://www.oei.es/bibliotecadigital.htm>

# ***ANEXOS***

**ANEXO 1**

**Cuadro comparativo de los sistemas de certificación de competencias aplicados en Chile, Argentina, Colombia y Brasil**

<b>PAÍS</b>	<b>CHILE</b>	<b>ARGENTINA</b>	<b>COLOMBIA</b>	<b>BRASIL</b>	
<b>Nombre del Sistema</b>	Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales	Sistema de certificación de la competencia laboral	Propuesta MEC Sistema Nacional de Certificación Profesional – SNCP (por encargo legal del Gobierno año 2005)	Sistema SENAI de Certificación de personas
<b>Año de inicio Base legal</b>	1999 Formalizado por Ley en 2008 Ley 20267	2001 No tiene Ley propia aún se sustenta en las facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	1998 Como Sistema Nacional desde el año 2003 mediante Decreto 933 (art 19) y el Decreto 249 art. 3 inciso 20 (2004)	2004 Está a nivel de propuesta de Ley, pero tiene como respaldo la creación de la Comisión Interministerial mediante Portaria 24 de diciembre 2004	2000 Normas del INMETRO El SENAI funciona como una certificadora acreditada por el INMETRO (par del INDECOPI en el Perú)
<b>Ente rector</b>	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Unidad Técnica de Certificación de Competencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (desde el 2004),	Consejo Directivo Nacional del SENA quien está conformado por :  los Ministerios de la Protección Social, Industria, Comercio y	Comisión Nacional de Certificación Profesional – CNCP  Integrada por: a) Un/a representante de los siguientes Ministerios:	Consejo Directivo del SENAI conformado por :  a) El presidente de la Confederación nacional de la Industria b) Los presidentes de los consejos regionales, en



PAÍS ITEM	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	BRASIL	
	<p>Integrado por:</p> <p>a) Un miembro designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>b) Un miembro designado por el Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.</p> <p>c) Un miembro designado por el Ministro de Educación.</p> <p>d) Tres miembros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país entre los representantes de los sectores productivos participantes del Sistema.</p> <p>e) Tres miembros designados por las centrales de trabajadores de mayor representatividad del país.</p>		<p>Turismo, y Educación Nacional, y delegados de la ANDI, Fenalco, SAC, Acopi, Colciencias, Conferencia Episcopal, Confederaciones de Trabajadores y de las Organizaciones Campesinas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerio do Desarrollo, Industria e Comercio Exterior;</li> <li>• Ministerio da Educación;</li> <li>• Ministerio de la Salud.</li> <li>• Ministerio del Trabajo e Empleo;</li> <li>• Ministerio do Turismo;</li> </ul> <p>b) Un/a representante do Consejo Nacional de Educación</p> <p>c) un/a representante do Consejo Nacional do Trabajo</p> <p>d) un/a representante do Consejo Deliberativo do Fundo de Amparo al Trabajador</p> <p>e) cinco representantes de entidades nacionales de representación dos trabajadores; e</p> <p>f) cinco representantes de entidades nacionales de representación de los empleadores</p>	<p>la calidad de presidentes de las federaciones industriales representando a las categorías económicas de la industria.</p> <p>c) Un representante de las categorías económicas de transportes, de las comunicaciones y de la pesca designado por el órgano sindical de grado superior de mayor jerarquía y antigüedad en el ámbito nacional</p> <p>d) El director del Departamento nacional del SENAI</p> <p>e) El director de la dirección de enseñanza industria del Ministerio de educación y cultura</p> <p>f) Un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión social</p>
<b>Objetivo</b>	Instalar el enfoque de competencias laborales	Conocer profundamente las características que adopta,	Organizar, estructurar y operar procesos para	Promover el: a aprendizaje	Reconocer formalmente los conocimientos,

PAÍS ITEM	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	BRASIL	
	<p>en la gestión de los recursos humanos, contribuyendo al desarrollo general del país, a partir del mejoramiento de la competitividad de su capital humano</p> <p>Por otro lado, proporcionar información que facilite a los trabajadores, mejorar su empleabilidad; a los organismos formadores y capacitadores, mejorar la oferta de los cursos de capacitación laboral, y; a las empresas, mejorar la calidad de su servicio y la competitividad de sus empleados.</p>	<p>en la actualidad, el trabajo en las principales ocupaciones críticas de cada sector de actividad y así poder formar o actualizar las formaciones de los trabajadores y/o a evaluarlos y certificarlos en sus competencias laborales</p>	<p>establecer, en concertación con los sectores productivo y educativo y el Gobierno, normas de competencia laboral colombiana, que faciliten la operación de procesos de evaluación, certificación, formación y gestión del talento humano.</p>	<p>permanente y la mejoría constante da calificación del/a trabajador/a brasileiro/a;• el acceso, permanencia y progresión en el mundo del trabajo; • la participación activa de representantes de empresas, sindicatos, entidades gubernamentales, educativas, y certificadoras; • la adecuada articulación entre los diferentes órganos gubernamentales relacionados con la certificación profesional; y la adecuada integración con el Sistema Público de Empleo y los Sistemas da Educación Nacional.</p>	<p>habilidades y competencias del trabajador.</p> <p>Ofrecer a la sociedad y a la industria el perfeccionamiento de la calificación de los trabajadores para el desarrollo económico y social del País.</p>
<b>Metodología de normalización</b>	<p>Para la identificación de competencias funcionales, tanto técnicas como de gestión, se pueden aplicar las técnicas de ANÁLISIS FUNCIONAL y análisis ocupacional de tareas (DACUM)</p>	<p>Metodología de la identificación de las competencias laborales (ANÁLISIS FUNCIONAL)</p> <p>El producto final es Norma de Competencia laboral</p>	<p>ANÁLISIS FUNCIONAL</p> <p>El producto final es Norma de Competencia laboral</p>	<p>Enfoque de competencias</p> <p>Se refiere a perfiles profesionales y áreas ocupacionales. Reconoce la certificación de personas en base a la ISO 17024-2004</p>	<p>Enfoque de competencias pero también normas tipo ISO</p>

<b>PAÍS</b>	<b>CHILE</b>	<b>ARGENTINA</b>	<b>COLOMBIA</b>	<b>BRASIL</b>	
<b>ITEM</b>	El producto final es Unidad de competencia laboral (UCL)				
<b>Grado de avances</b>	<p>Al 2006 se han desarrollado diversas experiencias demostrativas en los sectores productivos, certificando a más de 15000 trabajadores.</p> <p>En el año 2006 se ha iniciado una Proyecto con el objetivo de definir y validar las competencias claves de los evaluadores e implementar una experiencia de evaluación para evaluadores de cuatro sectores productivos, lo que servirá como insumo para sentar las bases metodológicas de este relevante componente en un sistema de certificación</p>	<p>Resultados 2004-2008</p> <p>15.000 trabajadores evaluados 12.000 trabajadores certificados 180 normas de competencia laboral 30 sectores de actividad 21 Organismos de Certificación Sectorial</p>	Más de 250 000 trabajadores certificados a la fecha (feb. 2009)	<p>Desde el año 2004 el MT y E viene desarrollando distintos pilotos para fortalecer los trabajos del propio Ministerio y de la Comisión</p> <p>El primer piloto fue en metal-mecánica y construcción civil. Se ha encontrado evidencias de que se han continuado las experiencias con joyería, maestro de obras, asistente de producción mecánica y preparadores y operadores de máquinas</p>	<p>No se han encontrado cifras oficiales asociadas al SENAI</p> <p>En Brasil existen varias experiencias sectoriales de certificación siendo la más importante la del sector salud que por notas periodísticas del sector (oficiales) se sabe que solo en el 2004 se certificaron más de 70000 técnicos de enfermería a través del PROFAE.</p>
<b>Sectores en los que hay estándares aprobados</b>	<p>Acuícola pesquero Agroindustria Agrícola Alimentos Construcción Gas/ electricidad Informática Logística Metalmeccánico</p>	<p>Automotriz Calzado Construcciones Contact Center Estaciones De Servicio Frigorífico Frutícola-Hortícola- Olivícola Gráfico</p>	<p>Aeronáutica Agroindustria del banano Agua potable y saneamiento básico Archivos y bibliotecas Artesanías Asistencia administrativa Avícola Cacao</p>	No se ha encontrado información oficial sobre resultados totales.	<p>Alimentos y Bebidas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Automatización</li> <li>•Caucho</li> <li>•Construcción Civil</li> <li>•Cuero y Calzados</li> <li>•Educación</li> <li>•Electrónica</li> <li>•Energía</li> <li>•Gas</li> </ul>

PAÍS ITEM	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	BRASIL
	Minería Pecuario Turismo Vitivinícola  Competencias De empleabilidad (transversales) 8 competencias identificadas y estandarizadas	Hortícola Indumentaria Lanero Madera Sector Mantenimiento Del Automotor Metalmecánico Metalúrgico Naval Pastelero Petróleo Rural Software Vitivinícola Teletrabajo Turismo	Cadena cuero, calzado y marroquinería Cadena de la guadua Cadena fibras, textiles y confecciones Cadena forestal, madera, muebles y productos de madera Café Caucho Construcción Consultoría empresarial Deporte, recreación y actividad física Diseño industrial Fique Floricultura Frutas y hortalizas Gas Industria de la comunicación gráfica Industria del azúcar y los bio combustibles Industria Petroquímica Joyería Logística Mantenimiento Mercadeo Metalmecánica Minería Música Palma de aceite y oleaginosas Panificación y repostería Pesca Plásticos, sintéticos y caucho	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gemología e Joyería</li> <li>•Gestión</li> <li>•Gráfica e Editorial</li> <li>•Informática</li> <li>•Madera y Mueblería</li> <li>•Medio Ambiente</li> <li>•Metalmecánica</li> <li>•Minería</li> <li>•Minerales no Metálicos</li> <li>•Papel e Celulosa</li> <li>•Plástico</li> <li>•Química</li> <li>•Refrigeración</li> <li>•Salud e Seguridad en el Trabajo</li> <li>•Soldadura</li> <li>•Telecomunicación</li> <li>•Textil e Vestuario</li> <li>•Transportes</li> <li>•Turismo</li> </ul>

PAÍS ITEM	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	BRASIL	
			Procesamiento de alimentos Producción agrícola Producción agropecuaria ecológica Producción de bebidas Pecuaria Química Recursos humanos Refinación de petróleo gas y derivados Sector educativo Sector eléctrico Seguridad y vigilancia Servicio a la salud Servicios personales Soldadura Tabaco Telecomunicaciones Teleinformática Transporte Transporte acuático Transporte férreo Turismo  Son más de 2500 NCL.		
<b>Proceso para la certificación (actores y funciones)</b>	<p>1.- <u>La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social)</u></p> <p>a) Aprueba las NCL</p>	<p>1.- <u>UTeCC del MTEySS (Ministerio de Trabajo)</u></p> <p>a) Registra, acredita y supervisa a los Organismos Certificadores (OC)</p> <p>b) Aprueba la metodología para la normalización de competencias,</p>	<p>1.- <u>El SENA</u></p> <p>a) Aprobar las normas de competencia laboral colombianas* y</p> <p>b) reglamentar los procesos de normalización, y de evaluación y certificación</p>	<p>1.- <u>CNCP</u></p> <p>a) Formular e evaluar la Política Nacional de Certificación Profesional;</p> <p>b) Establecer o Registro Nacional de Cualificaciones Certificables, luego de una amplia consulta pública;</p>	<p>1.- <u>Comité Técnico Sectorial</u></p> <p>Integrado por</p> <p>“Un representante do Departamento Regional do SENAI;</p> <p>•Un gerente da Unidad de Enseñanza del SENAI;</p> <p>•Un especialistas da área</p>

PAÍS ITEM	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	BRASIL
	<p>presentadas por los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales.</p> <p>b) Acredita y Supervisa a los Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (centros)</p> <p>c) Acredita a los evaluadores que serán contratados por los centros</p> <p>d) Registrar las NCL, los organismos certificadores, los evaluadores hábiles y las personas certificadas</p> <p><b><u>2.- Organismos sectoriales de certificación</u></b></p> <p>a) Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, en cuanto a su desarrollo y</p>	<p>elaboración de instrumentos de evaluación y el proceso de evaluación.</p> <p>c) Registra (REGICE)y difunde a los OC, las normas de competencias que las OC desarrollan, a los evaluadores que las OC proponen, a las personas certificadas.</p> <p><b><u>2.- Los Organismos Certificadores (OC)</u></b></p> <p>a) Elaboran los mapas ocupacionales y funcionales y NCL (de acuerdo a la metodología aprobada por el . MTEySS</p> <p>b) Presentan los mapas y NCL para la aprobación y registro.</p> <p>c) Evalúan a las Instituciones de Evaluación y las supervisan.</p> <p>d) Certifican las competencias de acuerdo a los resultados de la evaluación.</p> <p><b>Tienen que ser PJ</b></p> <p><b><u>3.- Instituciones de Evaluación (I de E).</u></b></p>	<p>* La Mesa Sectorial y el SENA elaboraron el documento propuesto de norma de competencia laboral, que se publica para someterlo a un proceso de consulta pública, por el término de un mes</p> <p><b><u>2.- Organismos Certificadores</u></b></p> <p>a) Realizar los procesos de certificación</p> <p>b) Promover la certificación de las personas en funciones productivas frente a normas de competencia laboral,</p> <p>c) Operar el proceso de evaluación,</p> <p>d) Reconocer a los evaluadores y a los auditores,</p> <p>e) Certificar al trabajador competente y orientar al trabajador todavía no competente, en el desarrollo y adquisición de la habilidad y destrezas</p> <p><b>Pueden ser PJ</b></p>	<p>c) Instituir Comisiones Técnicas Sectoriales, de carácter multisectorial, garantizando el equilibrio de intereses;</p> <p>d) Definir mecanismos de consulta pública e participación social;</p> <p>e) Establecer criterios e mecanismos de acreditación de instituciones certificadoras, considerando as normas adoptadas por el Sistema Brasileiro de Evaluación de conformidad, pelos Sistemas da Educación Nacional e pelo Sistema Público de Empleo, entre otros sectores; e</p> <p>f) Definir estrategias e fuentes de financiamiento do SNC</p> <p><b>2.- Comisiones Técnicas Sectoriales</b></p> <p>Elaborar, actualizar e renovar el Registro Nacional de Cualificaciones</p> <p>tecnológica en estudio, do SENAI;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Dos especialistas en Educación Profesional do SENAI;</li> <li>•Tres representantes de empresas da área técnica del sector tecnológico en estudio;</li> <li>•Un especialista del medio académico del sector tecnológico en estudio;</li> <li>•Un técnico representante do Sindicato Patronal</li> <li>•Un técnico representante del Sindicato de Trabajadores</li> <li>•Un técnico representante de asociaciones de referencia técnica do segmento (si lo hubiera); y</li> <li>•Un técnico representante de órganos del poder público ligado a la áreas de Trabajo, Industria, Educación o Ciencia y Tecnología.”</li> </ul> <p><b>Su función es:</b> contribuir para la identificación e actualización permanente de las competencias profesionales dos trabajadores, mediante la descripción de perfiles profesionales</p>

PAÍS ITEM	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	BRASIL	
	<p>lineamientos metodológicos comunes que den consistencia al sistema, y</p> <p>b) Generar y actualizar Unidades de Competencias Laborales, así como proponer a la Comisión su adquisición.</p> <p><b>Los organismos sectoriales deberán estar compuestos, al menos, por representantes de:</b></p> <p>Administración Central del <b>Estado</b>, del <b>sector productivo</b> y de los <b>trabajadores</b>, y funcionarán con el apoyo metodológico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva.</p> <p><b>3.- <u>Los organismos certificadores Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (centros)</u></b></p> <p>a) Aplicar los procedimientos y</p>	<p>Desarrollan los instrumentos de evaluación y los aplican.</p> <p><b>Pueden ser PJ o PN.</b></p>	<p><b>públicas o privadas.</b></p>	<p>certificables, por medio de la descripción del perfil profesional de las cualificaciones o áreas ocupacionales y de la definición de los correspondientes itinerarios formativos.</p> <p>Las Comisiones Técnicas Sectoriales poseen una composición multisectorial, incluyendo representantes gubernamentales de acuerdo a ley, representantes de empresas, sindicatos, Profesionales y de entidades educativas e entidades de certificación profesional.</p> <p>3.- Entidades certificadoras</p> <p>Implementan procesos de identificación, evaluación y validación de los conocimientos, saberes, competencias, habilidades e aptitudes</p>	<p>2.- Órgano de certificador (se rige por las reglas del INMETRO)</p> <p><b>Son PJ</b></p>

PAÍS ITEM	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	BRASIL	
	<p>metodologías validadas por la Comisión, en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.</p> <p>b) Aplicar las unidades de competencias laborales acreditadas por la Comisión, en los procesos de evaluación y certificación.</p> <p>c) Mantener las evidencias del proceso de evaluación de las competencias laborales de las personas, por los períodos determinados.</p> <p><b>Deben ser PJ.</b></p>			<p>profesionales del/a trabajador/a, desarrollados en proceso de aprendizaje formal o informal.</p> <p>Establecen padrones y procedimientos metodológicos para la certificación profesional de acuerdo con los parámetros establecidos por el Registro Nacional de Cualificaciones Certificables <b>(Existe consenso en que se rijan por las reglas del INMETRO)</b></p> <p><b>Son PJ públicas o privadas.</b></p>	



PAÍS ITEM	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	BRASIL	
<b>Entidades Certificadoras (ejemplos)</b>	CNC, Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo <ul style="list-style-type: none"> <li>• CONSETUR, Consejo Nacional de Turismo</li> <li>• <u>Hotelga</u>, Asociación de Exportadores de Chile</li> <li>Cámara Chilena de la Construcción Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federación de Industriales de la Provincia de Santa Fe y Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario</li> <li>• Federación Argentina de la Industria Gráfica</li> <li>• Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros –</li> <li>• Cámara de Confiterías de la República Argentina</li> </ul> <p><b>Entes evaluadores:</b>  Taller Ocupacional José Censabella  Fundación Gutenberg  Escuela Profesional de Pastelería Artesanal (FATPCHPyA</p>	<p>Son 148 centros autorizados tales como:</p> <p>Centro del calzado y manufactura del cuero.</p> <p>Centro de servicio de salud de Medellín etc.</p>	No definido	<p>SENAI</p> <p>A través de sus departamentos o de instituciones educativas con as que firma convenio (todos deben ser organismos certificadores acreditados por el INMETRO de acuerdo con la norma ABNT NBR ISO/IEC 17024, de 2004”),</p>
<b>Ente que registra certificadoras</b>	<i>La comisión</i>	El MTEySS registra y acredita a Organismos de Certificación presentados por los actores del mundo del trabajo, registra evaluadores y registra los trabajadores evaluados y certificados por los Organismos de Certificación sectorial.	SENA	No definido pero recomendado INMETRO (en la socialización)	INMETRO (PAR DEL INDECOPI)

## ANEXO 2

### COORDINACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO DEL ARTE EN EL AMBITO LOCAL

#### RELACION DE OFICIOS REMITIDOS A LOS DIVERSOS SECTORES PARA IDENTIFICAR ACTIVIDADES REALIZADAS EN RELACION A LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Sector	Oficio	Fecha de recepción	Respuesta	Detalle
Mujer y desarrollo social	052-2009-IPEBA-P	27-04-2009	PENDIENTE	
Energía y Minas	057-2009-IPEBA-P	24-04-2009	PENDIENTE	Pero si contestó el Instituto de Seguridad Minera (ISEM) a otra comunicación. Se considera innecesario insistir en este sector
Ambiente	058-2009-IPEBA-P	24-04-2009	PENDIENTE	
Comercio exterior	060-2009-IPEBA-P	17-04-2009	Oficio 565-2009/MINCETUR/SG (7/07/2009) Oficio 338-2009-MINCETUR/VMT (18/06/2009)	<p><u>Actividades certificables:</u> El Viceministerio de Turismo ha desarrollado un Programa de Oficios –Turísticos – Artesanales en la Región Lambayeque que tiene por finalidad desarrollar <b>competencias laborales en artesanía</b> (estudiantes de educación secundaria). Se capacitaron 280 personas.</p> <p><u>Otras actividades:</u> Adicionalmente se desarrollo otro programa (Turismo educativo) que ha logrado la inclusión del turismo como tema transversal en el marco de la diversificación curricular. En la misma línea, la Dirección nacional de Desarrollo de comercio exterior ha desarrollado otro Programa para la inclusión del curso de comercio exterior en la currícula de educación secundaria (CEXES).</p>
Vivienda y Construcción	062-2009-IPEBA-P	24-04-2009	PENDIENTE	Pero sí contestó SENCICO a otra comunicación. Se considera innecesario insistir en este sector.

Nota: Está pendiente el envío de Oficios a los demás Ministerios.

**ANEXO 2**  
**COORDINACIONES PARA EL ESTADO DEL ARTE EN EL ÁMBITO LOCAL (continuación)**

RELACION DE OFICIOS ENVIADOS A LAS INSTITUCIONES O ENTIDADES CON ACTIVIDADES DE CERTIFICACIÓN IDENTIFICADAS

Entidad	Oficio	Fecha de recepción	Respuesta	Detalle
Dirección Nacional de Promoción y Empleo	114-2009-IPEBA-P	10-06-2009	Oficio 595-2009-MTPE/3 (21/07/2009)	Se informa que de acuerdo a su Ley Orgánica es el MINTRA la institución encargada de centralizar la información sobre normalización y certificación de competencias por lo que solicitan al IPEBA, el envío de la documentación del IPEBA y solicitan reuniones de coordinación. Se contestó el oficio reiterando el pedido y la necesidad de abordar el tema intersectorialmente.
SENCICO	115-2009-IPEBA-P	11-06-2009	Oficio 160-2009-VIVIENDA/SENCICO-02.00 (13/07/2009)	SENCICO tiene 9 ocupaciones inscritas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo que ha dado lugar a 943 trabajadores en ocupaciones del sector construcción. Manifestaron su interés de seguir colaborando con nosotros. Remitieron información oficial.
SENATI	116-2009-IPEBA-P	11-06-2009	Pendiente	
ISEM	117-2009-IPEBA-P	11-06-2009	Carta 058-ISEM-2009 (11/06/2009)	El ISEM realiza una "acreditación a trabajadores" en materia de seguridad minera, la certificación es en Inducción General de seguridad y Salud Ocupacional y se puede dar en categoría de mina a tajo abierto o mina subterránea. Va dirigido a toda clase de trabajadores mineros. Remitieron Material de capacitación. Está pendiente la definición del segmento de trabajadores a los que van dirigidos los entrenamientos y las certificaciones para identificar si sus acciones encuadran con el ámbito de competencia del IPEBA (se envió un correo electrónico con la consulta).

