

**“SURGIMIENTO DE SISTEMAS DE
CERTIFICACIÓN”
-EXPERIENCIA COLOMBIANA-**

Mariam Zgaib Aburad

**Octubre 30 y 31 de 2014
Lima, Perú**

PARTE 1

CONTEXTO

Cambió la forma de trabajar...

- El proceso de transformación económica, social y tecnológica, ocasionado por la Revolución Industrial (segunda mitad del siglo XVIII en Gran Bretaña), modificó la forma de trabajar: Por primera vez los trabajadores se agruparon en torno a un elemento o producto

- Crisis:
Quienes diseñaban y planificaban estaban lejos de las personas, y como solución a esta brecha se dieron las prescripciones, pero quienes prescribían se hallaban lejos de la realidad de los procesos

TEORÍAS AÑOS 70

A. Maslow con su teoría “jerarquía de necesidades humanas”, en donde la satisfacción de las básicas daban lugar a la satisfacción de la necesidades más altas, que él llamó actualización y autorrealización

R. Blake y J.Mouton, desarrollaron la teoría de “tipos de liderazgo”, fundamentada en la necesidad de alimentar las actitudes de los trabajadores y su comportamiento, que como resultado del trabajo con otros, conducían al desempeño eficiente

David McClelland referenció el concepto de competencia al hacer un estudio sobre cómo mejorar la selección de personal y cómo identificar las variables que podrían predecir su desempeño laboral

Estos científicos se preocuparon porque se reconociera el papel fundamental que tienen el **conocimiento y la experiencia** que posee el trabajador, en el trabajo productivo

CRISIS:

Frente a estos eventos: el sector productivo identificó que sus trabajadores requerían mayor preparación y contrastó que lo que necesitaban sus empresas no estaba en el mercado

NUEVO CONCEPTO DEL TRABAJO

- Desde finales del siglo XX, se viene dando la revolución del conocimiento
- El concepto del trabajo es considerado como el aporte del hombre para alcanzar los objetivos de la organización (Drucker,P., 1994)

Pero solo hacia los años 80,
cuando ocurren las grandes
transformaciones económicas, es
que el concepto de **competencia**
se afirma en los mercados de
trabajo

PARTE 2

¿POR QUÉ SURGEN LOS SISTEMAS DE
CERTIFICACIÓN?

LOS SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN

**OBEDECEN A LA NECESIDAD DE
CONECTAR LOS REQUERIMIENTOS
DEL MUNDO LABORAL CON LOS
SISTEMAS FORMATIVOS**

LOS SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN

Independiente de quién impulse su conformación y naturaleza, de su estructura, de los sistemas que lo conforman, de los actores que participan en su desarrollo, del marco jurídico que establezcan, de quién lo financia, si ha institucionalizado incentivos o no...

ORGANIZACIÓN

Han acogidos tres niveles*:

EL POLÍTICO	Participación tripartita. El Estado como órgano rector del sistema fija la política
EL EJECUTIVO	Organizaciones sectoriales representando la producción y los servicios. Responsables de organizar las diferentes acciones de los procesos del sistema
EL OPERATIVO	Entidades que operan los diferentes procesos del sistema. Consenso para diseñar y aplicar las diferentes metodologías

*OIT/CINTEFOR "Experiencia de organización de sistemas nacionales de (...) y certificación de competencias"

ISO 17024:2013

“Requisitos Generales para los Organismos que realizan Certificación de Personas”

ISO 17024, proporciona confianza en las certificaciones expedidas.

Cuando la ISO 17024 se implementa, el principal propósito es promover el buen clima laboral en las organizaciones y comunicar a la sociedad que el personal certificado posee y demuestra competencia

ISO 17024

Requiere que la organización que se acredite opere bajo un sistema de calidad para garantizar la gestión de la certificación de personal y demostrar de manera consistente que las personas certificadas son competentes frente a normas o reglamentos aplicables

(Países participantes y traductores: Perú, Colombia, Estados Unidos, Argentina, Chile, Bolivia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, México y Uruguay).

PARTE 3

PANORAMA DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA



Colombia cuenta con 45 millones de habitantes (2005) y 1.004 municipios *	
2 regiones desarrolladas económica y socialmente:	Nororiental y Central (ésta última aporta el 73% del PIB)
3 regiones con alta disminución en su desarrollo:	Amazonía, Orinoquía y Pacífica
El 13.6% del total de habitantes del país son:	Etnias ubicadas en las zonas menos desarrolladas
El 75% de la población ocupa:	Las cabeceras municipales
Cerca de 11.5 millones:	Ocupan las zonas no urbanas
Con el agravante de que el 53% del total de la población que vive en zona rural:	Adolece de la satisfacción de sus necesidades básicas

* Web del DANE-Departamento Administrativo Nacional de Estadística

INFORME NACIONAL DE COMPETITIVIDAD-INC 2013-2014

- Da cuenta de la brecha existente entre la Agenda de Competitividad del país y la no respuesta del sistema educativo:
- En el pilar de Educación Primaria y Salud, el país ocupó el puesto 98 (perdió 13 posiciones pues en el INC 2012-2013 había ocupado el puesto 85 entre 144 países)



LATINOAMÉRICA- Pilar de Educación Superior y Formación para el Trabajo

País	Puesto que ocupó entre 148 países
Costa Rica	33
Chile	38
Argentina	49
Colombia	60
Brasil	72
México	85
Perú	86

INC 2013-2014

El INC, revisa el cumplimiento de indicadores y de las políticas públicas para mejorar tres aspectos clave del sistema educativo:

Cobertura

Calidad

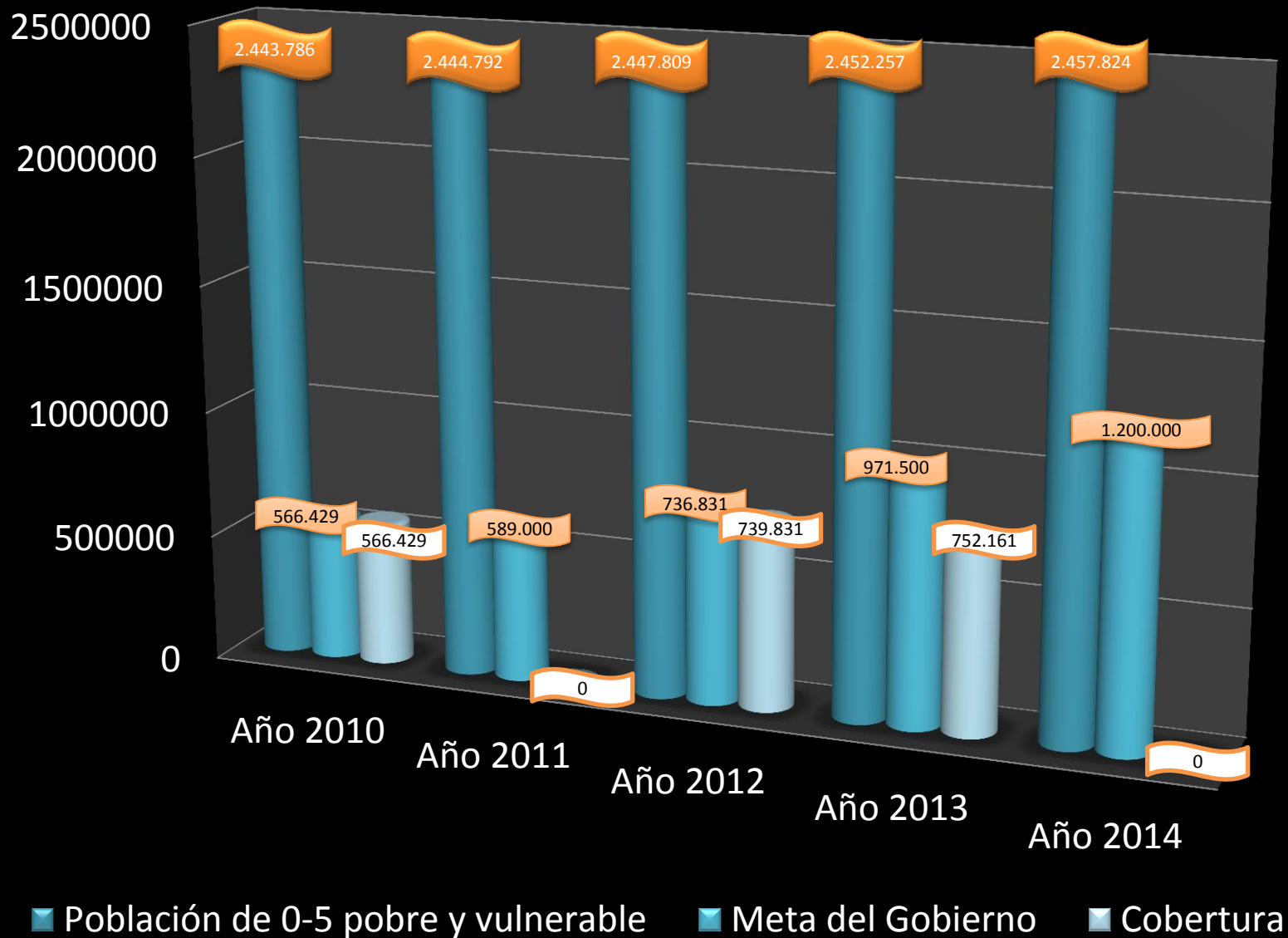
Pertinencia

1. COBERTURA: Acceder a la educación impulsa la movilidad social y disminuya la desigualdad

- Invertir en la primera infancia es fundamental para el desarrollo de un país
- Preocupa la baja cobertura en educación preescolar, media y superior
- Para la primera infancia la meta del gobierno es de 1.200.000 niños, sobre un total de 2.500.000 menores de 5 años, población pobre y vulnerable*:
 - 560.000 niños en el 2010
 - 750.000 niños en el 2013

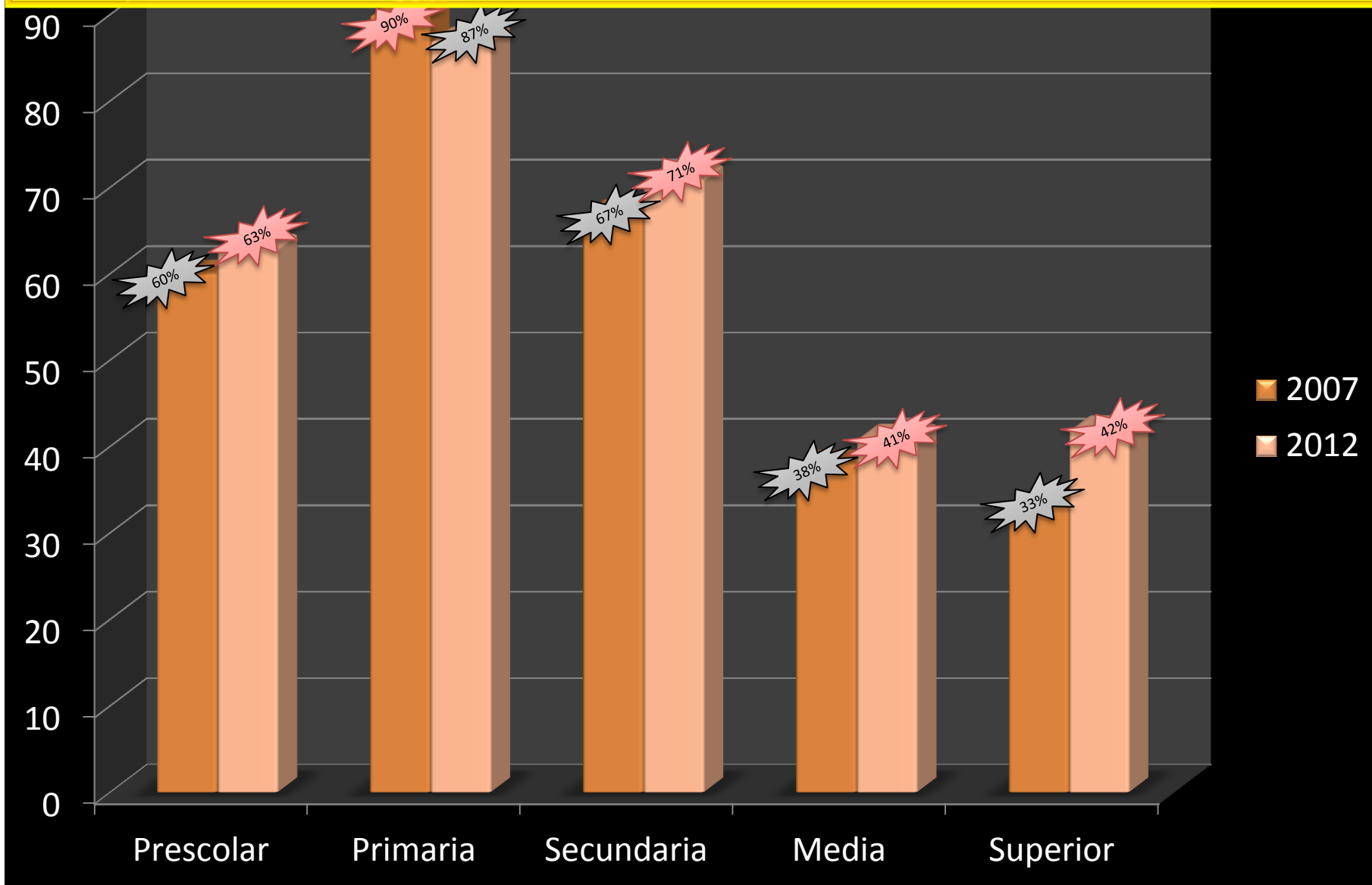
(*Ver gráfica)

EVOLUCIÓN DE LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA EN COLOMBIA



- Si bien aumentó la cobertura en todos los niveles (excepto la primaria):
- **En Preescolar:** Solo 1 de cada 3 niños entre 5-6 años está matriculado
- **En Educación media:** Solo 4 de cada 10 adolescentes entre 15-17 años están matriculados
- **En Educación superior:** La cobertura aumentó y se acerca a la meta del gobierno. Pero aún si la alcanzara, Colombia continuará rezagada en el contexto latinoamericano, situándose detrás de países como Argentina(71%), Cuba(115%), Chile(59%), Uruguay(63%)

COBERTURA NETA EDUCACIÓN POR NIVELES

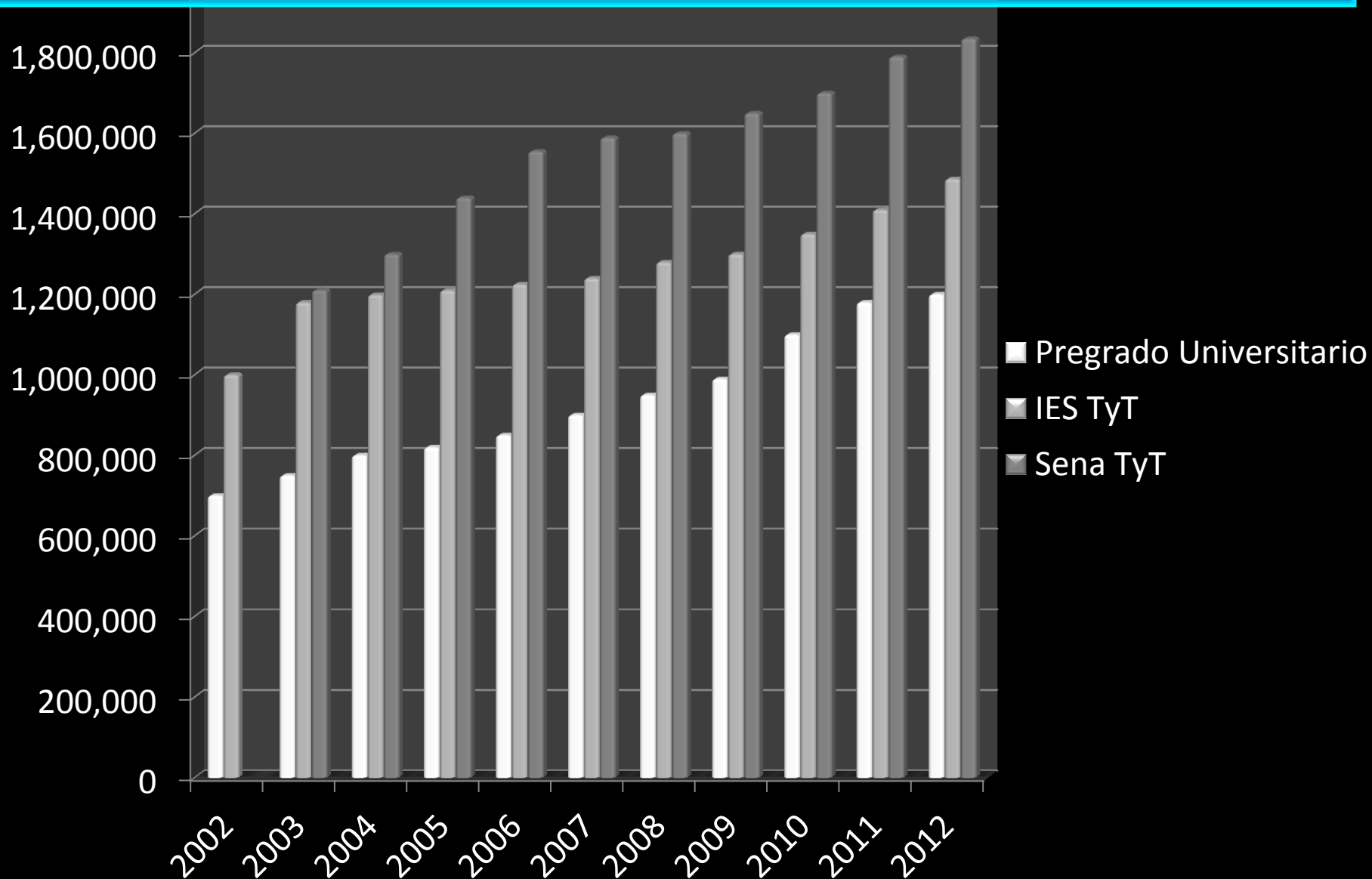


Fuente: INC 2013-2014

E. Superior: Cobertura bruta calculada sobre total de matrícula de la población entre 17-21 años.

Fuente: Min Educación

MATRICULA DE EDUCACIÓN SUPERIOR POR NIVEL DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA



El aumento de la cobertura se debe al crecimiento exorbitante en la matrícula del SENA (600% en 9 años) frente a un incremento de la matrícula universitaria y demás entidades con programas de TyT, del 50% en los últimos 10 años

“La oferta del SENA ha reducido la brecha entre la matrícula universitaria y la de TyT, pero se ha hecho en perjuicio de garantías mínimas de calidad en la formación”*

2. CALIDAD: Consistencia entre el proyecto político general vigente en la sociedad, y el proyecto educativo que opera. Este ajuste, define la existencia de “calidad”*

- Pruebas PISA*2009 y PIRLS** 2011, dan resultados desalentadores.
- En cuanto la Educación Superior:

El 10% de las IES (28) están acreditadas en calidad y sólo ellas concentran el 20% del total de la matrícula, es decir que el 80% restantes (1.5 mll de estudiantes) no acceden a instituciones con garantía de calidad en su formación

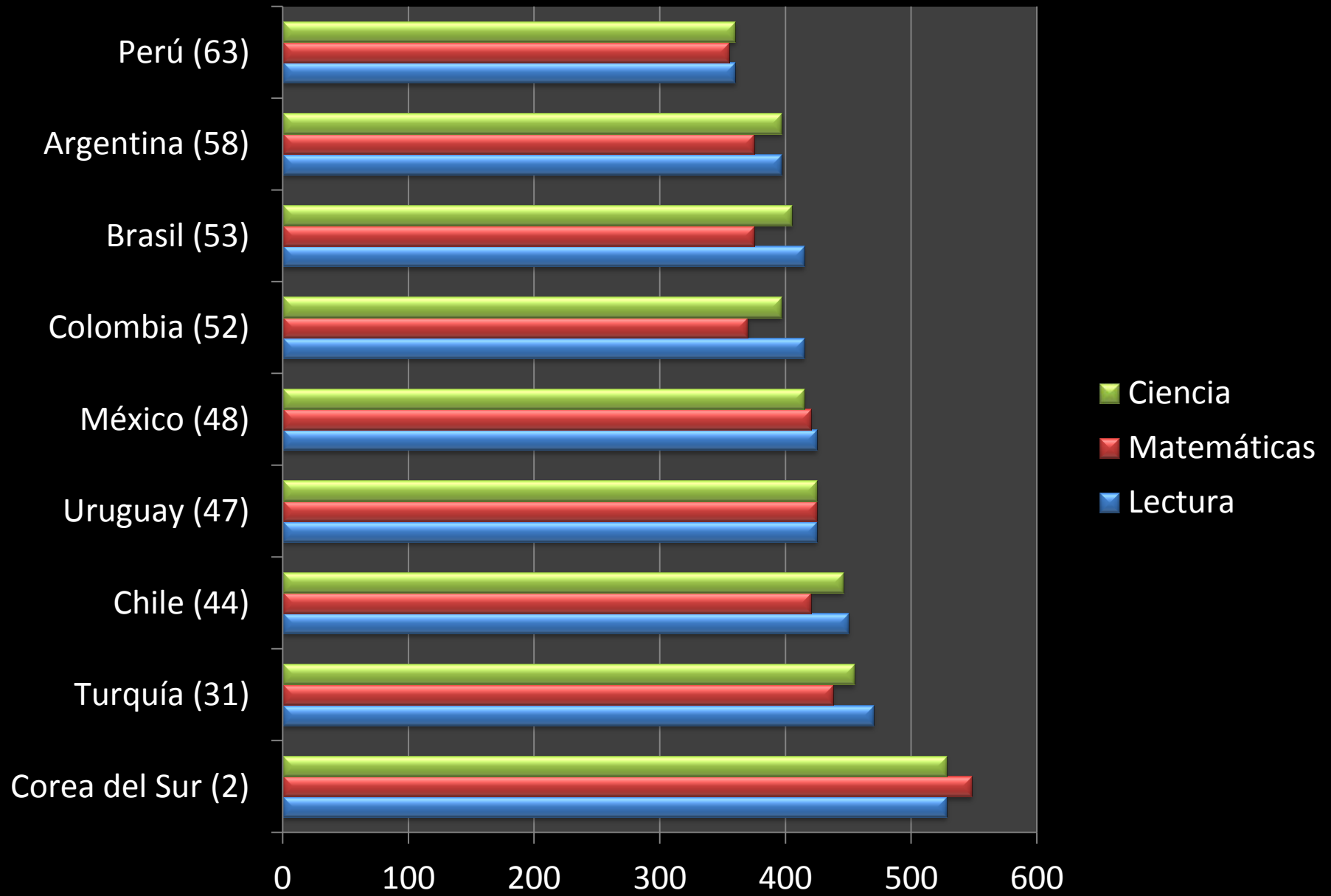
- La calidad del docente
- Calidad de los jóvenes que ingresan a las carreras para ser docentes

* Aguerrondo Inés, Calidad Educativa, OEI

*PISA: Prueba intern. de competencias en lectura-ciencias y matemáticas a estudiantes de 15 años

** PIRLS: Mide competencias en lectura a estudiantes de 9-10 años (4° primaria)

PUNTAJE PROMEDIO Y PUESTO GENERAL EN PISA 2009



3. PERTINENCIA: Desarrollo de competencias necesarias para la vida en un contexto determinado

Plan de desarrollo 2011-2014 dispuso:

- Competencias básicas y ciudadanas, y las específicas
- Las primeras abarcan: Aritmética, comunicación, en tecnologías y participación ciudadana
- Las específicas: Profesionales y las laborales, hacen referencia al desempeño en funciones específicas

- Existe una gran brecha en todos los niveles de educación, en el desarrollo de competencias básicas.
- Y en cuanto a las específicas, unas son las que el país y los empleadores requieren, y otras las que desarrolla el recurso humano en los procesos formativos.

PARTE 4

CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA: CASO COLOMBIANO

DISEÑO INSTITUCIONAL- EVOLUCIÓN

CONPES 2954:1997 "LINEAMIENTOS PARA LA CONFORMACIÓN DE UN SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO"

SECTOR PRODUCTIVO		SECTOR FORMACIÓN		
NORMALIZACIÓN	CERTIFICACIÓN	FORMACIÓN	GESTIÓN DEL RRHH	
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SENA: Fija la política del sistema				
DSNFT - SENA Grupo de Normalización Mesas Sectoriales Equipos Técnicos	DSNFT-SENA SENA Certificador Evaluadores	Dirección de Formación Prof. Centros de Formación del SENA	Otros oferentes	SENA-EMPRESAS

DISEÑO INSTITUCIONAL- EVOLUCIÓN

CONPES 81:2006 "CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN COLOMBIA"

SECTOR PRODUCTIVO

SECTOR FORMACIÓN

NORMALIZACIÓN

CERTIFICACIÓN

FORMACIÓN

GESTIÓN DEL
RRHH

PERTINENCIA

MIN TRABAJO-MIN EDUCACIÓN: Fija la política del sistema

DSNFT - SENA
Grupo de
Normalización

Mesas Sectoriales
Equipos Técnicos

COLOMBIA
CERTIFICA

ONAC

Mercado
Organismos
Certificadores

Evaluadores

Dirección de
Formación Prof.

Centros de
Formación del
SENA

Otros
oferentes

SENA-EMPRESAS

Servicio Público
de Empleo

CONPES DE FORMACIÓN

CONPES 3674:2010,
“LINEAMIENTOS DE
POLÍTICA PARA EL
FORTALECIMIENTO DEL
SISTEMA DE
FORMACIÓN DEL
CAPITAL HUMANO”

Documento de política económica y social, con visión de país:

Desarrollar la estrategia para gestionar el recurso humano, proporcionar información de calidad sobre demanda y oferta laboral, conectar a los sectores educativo y productivo, e impulsar la certificación de las competencias como estrategia para el aprendizaje permanente

CONPES 3674:2010 "Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación del capital humano-SFCH"

SECTOR PRODUCTIVO			SECTOR FORMACIÓN		
Marco Nal de Cualificaciones NCL-CON	Sistema de Informac del Mercado Laboral y tendencias de demanda de RRHH	Fomento al modelo de Gestión por competencias del RRHH	Fomento al modelo de formación por competencias	Sistema de Certificación de Competencias Laborales-SICECOL	Sistema de Formación del capital humano

COMISIÓN INTERSECTORIAL PARA LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO-CIGERH

Min Trabajo- Min Educación-Min Comercio- DAFP- SENA - DANE	Min Trabajo-Min Educación-DNP	Min Trabajo- Min Comercio-Colciencias	Min Educación-SENA - Colciencias	ONAC	Sist. Calidad Formación Trabajo	Sist. Calidad Educación Superior
--	-------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	------	---------------------------------	----------------------------------

SENA - Mesas Sectoriales Otro(s) normalizador(es) ICONTEC	Agencia Pública Empleo-SENA Otros operadores de Empleo y Proveedores de Información	Empresas – Departamento de RRHH	Instituciones de Formación para el Trabajo Otros oferentes	SENA -Certificador Evaluadores Otros certificadores (Mercado libre ISO 17024) Evaluadores	SENA IFTDH (Inst Formac. Trabajo y Desarrollo Humano)	Instituciones Educación Superior
--	--	---------------------------------	---	---	--	----------------------------------

El Decreto 4108:2011, responsabilizó al Ministerio del Trabajo, de fijar la política del sistema de competencias y de crear un sistema de certificación que le reconozca a las personas las habilidades y destrezas que poseen, con alcance nacional e internacionalmente, sin que afecte cómo fueron adquiridas

¿EN QUÉ SE DEBE FUNDAMENTAR LA
CREACIÓN O REDISEÑO DEL NUEVO
SISTEMA DE COMPETENCIAS EN
COLOMBIA?

Ley 1450:2010

“Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014: Prosperidad para todos”

Necesidad de mejoramiento de la **calidad de la educación** y el desarrollo de **competencias laborales**, como instrumentos para potenciar la productividad, reducir la pobreza y alcanzar la prosperidad.

FUNDAMENTOS

CONPES 3674:2010: "Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano”

Fomentar la certificación de las competencias laboral adquiridas en procesos formativos o por experiencia laboral, con reconocimiento nacional e internacional

CONPES 3446/2006: “Lineamientos de política para una política nacional de calidad-SNC”

Fomentar la normalización y la acreditación de organismos certificadores



FUNDAMENTOS

Decreto 4108:2011, “Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el sector administrativo del trabajo”

“Formular y coordinar (...) las políticas, estrategias, planes y programas del Sistema de Formación del Capital Humano- y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del país”.



PARTE 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El gobierno de un país, fundamentalmente en cabeza de los Ministerios de Educación y del Trabajo, debe:

Coordinar y articular entre sí:

la formulación de políticas sostenibles,
firmes y estables,

independiente de los cambios gubernamentales,

en donde todos los actores sociales,

particularmente los empleadores,

se vean comprometidos e involucrados

en el sistema de certificación de competencias

2. Conviene la ejecución de actividades conjuntas y acuerdos inter-Ministeriales e inter-Institucionales, frente a la unidad técnica de cada uno de los subsistemas y procesos, que integran el sistema de competencias

3. Cristalizar acuerdos entre los países de la región para el reconocimiento sistemático de la certificación de la competencia, que permita migrar y la movilidad laboral

4. La institucionalidad de un sistema de certificación debería:

Soportarse en organismos acreditados cuyos procesos estén enmarcados en sistemas de la calidad, reconocidos nacional e internacionalmente

5. Es fundamental contar con:

Un Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional, cuyas acciones se encaminen a facilitar la vinculación al sistema de competencias y al sistema formativo

6. Se debe apoyar y orientar a los proveedores de formación para que modernicen su oferta adecuándola a las necesidades de las empresas, no amarrada a los años de escolaridad sino a la capacidad de las personas de vincularse al mercado laboral

PARA COLOMBIA

1. Cumplir la delegación hecha al Ministerio del Trabajo de formular la política para el desarrollo de la competencia de los trabajadores y la conformación de un sistema de certificación de competencias laborales (Decreto 4108:2011)
2. Expedir normatividad necesaria para el diseño, desarrollo e implementación del sistema de competencias, en el marco del SNC del país

PARA COLOMBIA

3. Cumplimiento por parte de entidades que están certificando, de surtir el proceso de acreditación ante la autoridad nacional competente ONAC (Decreto 0865:2013)
4. Promover el mercado libre de Organismos Certificadores de personas, cumpliendo los requisitos de la ISO/IEC 17024

Parte 6

REFERENCIAS

La Bibliografía y cibergrafía, fuentes de apoyo para la construcción de esta presentación, se pueden consultar en el documento en word resumen de esta presentación.

MARIAM ZGAIB ABURAD

zgaib7@gmail.com

Skype: mariam.zgaib

Teléfono fijo (57)(1)8068109

Móvil (57) 318-6801643

Bogotá D.C., Colombia