CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL DESARROLLO

SEMINARIO NACIONAL 2019
Y II ENCUENTRO DEL
NODO PERÚ

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS, UNA POLÍTICA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN EL MARCO DE LA COMPETITIVIDAD

Rosa A. Carvallo Gajardo
Consultores Formo Internacional S.C., México

Sineace

11 de octubre de 2019

CONTENIDO

1. Certificación de competencia como política publica
2. Evaluación de Competencias/Certificación de competencias
3. Modalidades de certificación para la inserción laboral y la progresión académica
4. El mercado de la certificación de competencias
5. Lecciones aprendidas.

ANTECEDENTES

1. Las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público, que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico con la participación de la sociedad civil:

Se caracterizan por: **1)** atender **objetivos de interés** o beneficio **público**; y **2)** ser **resultado** de un **proceso de diagnóstico que identifica** determinado problema público y las alternativas de solución.

CERTIFICACIÓN

- Reconocer el aprendizaje sin importar donde se haya adquirido
- Mejorar la calidad educativa vinculando la formación con el trabajo
- Generar una herramienta que de garantía a las personas y empleadores (públicos y privados) sobre la calidad de las competencias que se poseen
- Dotar a las personas de una herramienta que les permita movilidad en los mercados laborales. Certificado/portafolios de evidencias.
- Establecer un sistema de formación regido por la demanda, pertinente, eficiente y rentable
- Asegurar la calidad del desempeño por medio de la evaluación sistemática y permanente
- Contar con un sistema de información confiable. NORMALIZACIÓN

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN COMO POLÍTICA PÚBLICA

NORMA DE COMPETENCIA → **BIEN PÚBLICO**

Sistemas de Gestión

Contenido del trabajo | **Organización del trabajo** | **Valores a aplicar en el trabajo y la vida** | **Marco de actuación social**

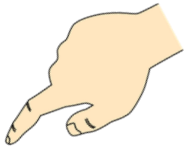
Sistema de Calidad en el Desempeño: Normas de Competencia (NOS) Criterios de desempeño organizacionales

Sistemas de Calidad en los procesos: Normas ISO, EFQM; Green Globe

Sistema Cultural del Contexto Escala de valores sociales Nociones Ideologías Comportamientos hábitos

Sistema jurídico/ administrativos Ley General de Turismo Reglamento de la Ley General de Turismo

¿CÓMO HACEMOS?



Establecemos las relaciones y articulaciones entre sistemas

Necesidades del aparato productivo

Las Normas de Competencia proporcionan información para elaborar RESULTADOS DE APRENDIZAJE

FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Los demás sistemas proporcionan los sustentos para el logro de los resultados de aprendizaje

Necesidades del entorno social

LA FORMACIÓN Y LA EVALUACIÓN SON LOS ESPACIOS DE ARTICULACIÓN DE TODOS LOS SISTEMAS

1. CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA COMO POLÍTICA PÚBLICA

Antecedente:

La certificación de las competencias tomó fuerza cuando las instituciones de formación advirtieron la necesidad de acreditar las capacidades para el trabajo que las personas desarrollaban a través de su experiencia laboral, así como dar a los sistemas de intermediación laboral mejores herramientas para facilitar la inserción de los candidatos o aprendices en el mercado laboral.

¿Qué es la Certificación?

Inicialmente

"un proceso tendiente a reconocer formalmente las cualificaciones laborales de los trabajadores, independientemente de la forma como tales cualificaciones fueron adquiridas".

Agudelo, Santiago, *Certificación Ocupacional. Manual didáctico*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1993.

Actualmente

- La certificación es un proceso que, mediante la evaluación, permite registrar el nivel de competencia que posee una persona .

- El ***certificado*** de Competencia es el documento, con características generales y formato único, mediante el cual el Sistema de Certificación de Competencia reconoce formalmente la competencia demostrada por el candidato (aprendiz). Reconoce la capacidad de aplicar el conocimiento en el hacer.

- La certificación es el reconocimiento público de la competencia, y, por ende, se requiere evidenciar su validez, legitimidad, actualización y transparencia.

CERTIFICACIÓN: POLÍTICA PÚBLICA

Estrategia de desarrollo basada en el capital humano nacional en el marco de la competitividad

SISTEMA DISEÑO Y OPERACIÓN NACIONAL (instancia reguladora)

Da respuesta a necesidades de las organizaciones públicas y privadas, de producción y servicios y a la población en su conjunto

Gestión del Capital Humano

Evaluación de competencias

Diseño de la Formación

El papel de la certificación

La certificación es una forma de garantizar la calidad y de expresar el nivel de competencia alcanzado por las personas

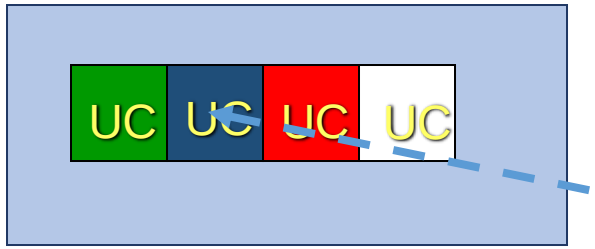
- *Para las personas, la certificación puede representar la garantía para su inversión en capacitación, mejorar las oportunidades de movilidad en su ruta de aprendizaje y laboral*
- *Para las empresas, es una forma de valorar la competencia de las personas que podría reclutar o los resultados de su inversión en capacitación*

Abrir posibilidades de reconocimiento internacional a las competencias de las personas (Ej. APEC, Marcos Regionales de Cualificaciones)

Anexo No. 2: MAPEO DE NORMAS DE COMPETENCIA / PERFILES DE PUESTOS

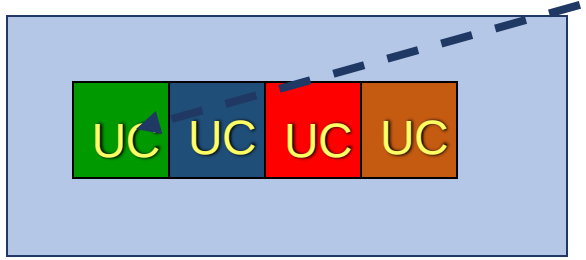
Código	Norma de Competencia	Bartender	Cocinero	Coordinador de Eventos	Recepcionista	Ama de Llaves	Agente de viajes
Communications and marketing							
THCMM17001	Comunicarse de manera efectiva con colegas y clientes	X	X	X	X	X	X
THCMM17002	Trabajar en equipo de manera efectiva	X	X	X	X	X	X
THCMM17003	Coordinar e implementar actividades de marketing			X			
THCMM17004	Negociar y administrar patrocinios			X			
THCMM17005	Utilizar el idioma inglés en un nivel operacional básico	X	X	X	X	X	X
Customer service and sales							
THCSS17001	Vender productos y servicios				X		X
THCSS17002	Proporcionar servicios de calidad al cliente	X		X	X		X
THCSS17003	Responder ante situaciones de estres del cliente			X	X	X	
Finance							
THFIN17001	Llevar a cabo transacciones financieras	X		X	X		X
THFIN17002	Llevar a cabo operaciones dentro de un presupuesto			X			
THFIN17003	Realizar funciones de auditoría nocturna				X		
Hospitality							
THHOS17001	Priorizar y completar actividades rutinarias de trabajo					X	
THHOS17002	Locales comerciales limpios					X	
THHOS17003	Operar y mantener el equipo y el entorno de la barra	X					
THHOS17004	Limpiar y mantener el equipo y el ambiente de la cocina		X				
THHOS17005	Recibir y almacenar las materias primas	X	X			X	
THHOS17006	Recomendar bebidas a los clientes	X					
THHOS17007	Preparar y servir bebidas	X					
THHOS17008	Operar y monitorear sistemas de dispensación y refrigeración de bebidas	X					
THHOS17009	Utilizar equipos y herramientas de cocina para preparar alimentos		X				
THHOS17010	Preparar comidas usando métodos comerciales de cocina		X				
THHOS17011	Mantener la calidad de los alimentos		X				
THHOS17012	Planear los menús e identificar los costos		X				
THHOS17013	Preparar la comida de acuerdo con los requisitos dietéticos del cliente		X				
THHOS17014	Servir comida en bufés		X				
THHOS17015	Preparar habitaciones					X	
THHOS17016	Realizar deberes de limpieza					X	

FORMACIÓN Y DESARROLLO

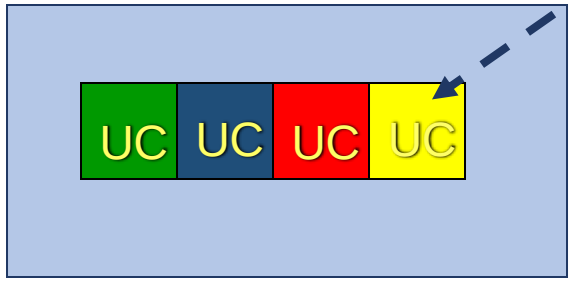


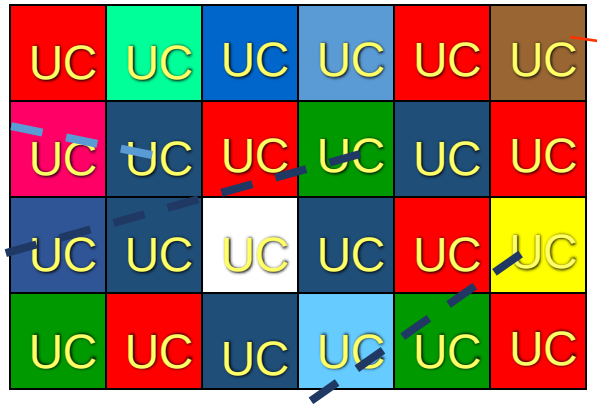
GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



DESCRIPTIVO DE PUESTO
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
ESTRUCTURAS SALARIALES

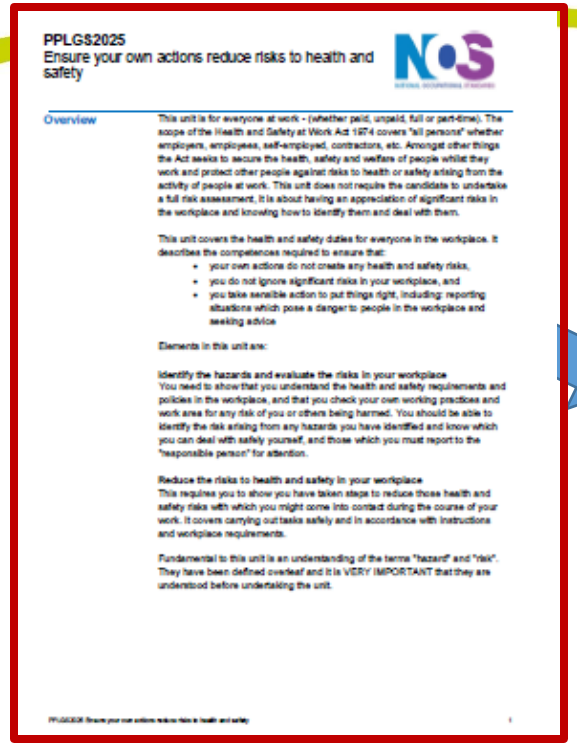




GENÉRICA
TÉCNICA

ESTRUCTURA DE CUALIFICACIONES

ARTICULACIÓN DE SISTEMAS DE CALIDAD: PROCESOS, PRODUCTOS Y DESEMPEÑO



PPLGS2025
Ensure your own actions reduce risks to health and safety

Overview

This unit is for everyone at work - (whether paid, unpaid, full or part-time). The scope of the Health and Safety at Work Act 1974 covers "all persons" whether employers, employees, self-employed, contractors, etc. Amongst other things the Act seeks to secure the health, safety and welfare of people whilst they work and protect other people against risks to health or safety arising from the activity of people at work. This unit does not require the candidate to undertake a full risk assessment. It is about having an appreciation of significant risks in the workplace and knowing how to identify them and deal with them.

This unit covers the health and safety duties for everyone in the workplace. It describes the competences required to ensure that:

- your own actions do not create any health and safety risks,
- you do not ignore significant risks in your workplace, and
- you take sensible action to put things right, including: reporting situations which pose a danger to people in the workplace and seeking advice

Elements in this unit are:

Identify the hazards and evaluate the risks in your workplace
You need to show that you understand the health and safety requirements and policies in the workplace, and that you check your own working practices and work area for any risk of you or others being harmed. You should be able to identify the risk arising from any hazards you have identified and know which you can deal with safely yourself, and those which you must report to the "responsible person" for attention.

Reduce the risks to health and safety in your workplace
This requires you to show you have taken steps to reduce those health and safety risks with which you might come into contact during the course of your work. It covers carrying out tasks safely and in accordance with instructions and workplace requirements.

Fundamental to this unit is an understanding of the terms "hazard" and "risk". They have been defined overleaf and it is VERY IMPORTANT that they are understood before undertaking the unit.

FUNCIONES CRÍTICAS DE LOS PROCESOS DEL SECTOR

FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIA
CASO PILOTO: SECTOR AGROEXPORTACIÓN

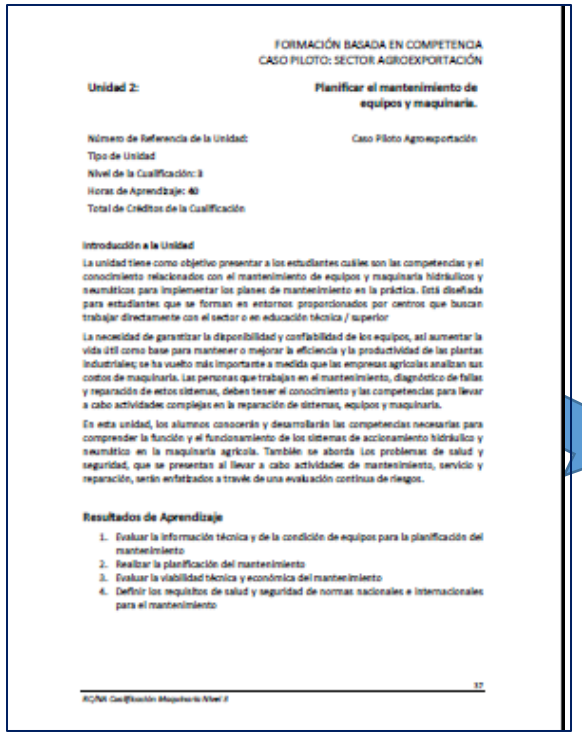
Cualificación: MAQUINARIA

Especificaciones
Programa de Formación
(Cualificación) de
MAQUINARIA Nivel 3

Fecha de emisión[1]:

[1] Esta Cualificación fue diseñada conjuntamente con el sector productivo en la tercera etapa del Caso Piloto, 2018

PROGRAMA EDUCATIVO O CUALIFICACIÓN



FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIA
CASO PILOTO: SECTOR AGROEXPORTACIÓN

Unidad 2: **Planificar el mantenimiento de equipos y maquinaria.**

Número de Referencia de la Unidad: Caso Piloto Agroexportación
Tipo de Unidad
Nivel de la Cualificación: 3
Horas de Aprendizaje: 40
Total de Créditos de la Cualificación

Introducción a la Unidad

La unidad tiene como objetivo presentar a los estudiantes cuáles son las competencias y el conocimiento relacionados con el mantenimiento de equipos y maquinaria hidráulicos y neumáticos para implementar los planes de mantenimiento en la práctica. Está diseñada para estudiantes que se forman en entornos proporcionados por centros que buscan trabajar directamente con el sector o en educación técnica / superior

La necesidad de garantizar la disponibilidad y confiabilidad de los equipos, así aumentar la vida útil como base para mantener o mejorar la eficiencia y la productividad de las plantas industriales; se ha vuelto más importante a medida que las empresas agrícolas analizan sus costos de maquinaria. Las personas que trabajan en el mantenimiento, diagnóstico de fallas y reparación de estos sistemas, deben tener el conocimiento y las competencias para llevar a cabo actividades complejas en la reparación de sistemas, equipos y maquinaria.

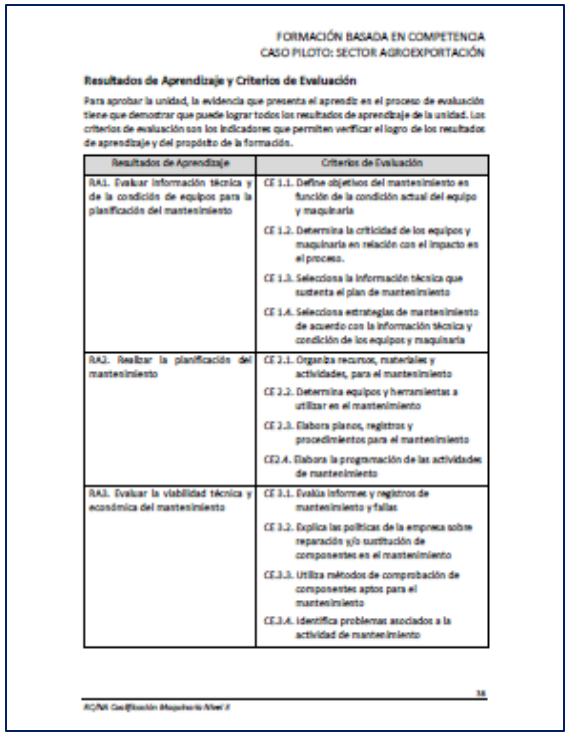
En esta unidad, los alumnos conocerán y desarrollarán las competencias necesarias para comprender la función y el funcionamiento de los sistemas de accionamiento hidráulico y neumático en la maquinaria agrícola. También se aborda Los problemas de salud y seguridad, que se presentan al llevar a cabo actividades de mantenimiento, servicio y reparación, serán enfatizados a través de una evaluación continua de riesgos.

Resultados de Aprendizaje

1. Evaluar la información técnica y de la condición de equipos para la planificación del mantenimiento
2. Realizar la planificación del mantenimiento
3. Evaluar la viabilidad técnica y económica del mantenimiento
4. Definir los requisitos de salud y seguridad de normas nacionales e internacionales para el mantenimiento

37
RQNA Cualificación Maquinaria Nivel 3

UNIDADES DE APRENDIZAJE O MÓDULOS



FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIA
CASO PILOTO: SECTOR AGROEXPORTACIÓN

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Para aprobar la unidad, la evidencia que presenta el aprendiz es el proceso de evaluación tiene que demostrar que puede lograr todos los resultados de aprendizaje de la unidad. Los criterios de evaluación son los indicadores que permiten verificar el logro de los resultados de aprendizaje y del propósito de la formación.

Resultados de Aprendizaje	Criterios de Evaluación
RA1. Evaluar información técnica y de la condición de equipos para la planificación del mantenimiento	CE 1.1. Define objetivos del mantenimiento en función de la condición actual del equipo y maquinaria CE 1.2. Determina la criticidad de los equipos y maquinaria en relación con el impacto en el proceso. CE 1.3. Selecciona la información técnica que sustenta el plan de mantenimiento CE 1.4. Selecciona estrategias de mantenimiento de acuerdo con la información técnica y condición de los equipos y maquinaria
RA2. Realizar la planificación del mantenimiento	CE 2.1. Organiza recursos, materiales y actividades, para el mantenimiento CE 2.2. Determina equipos y herramientas a utilizar en el mantenimiento CE 2.3. Elabora planos, registros y procedimientos para el mantenimiento CE2.4. Elabora la programación de las actividades de mantenimiento
RA3. Evaluar la viabilidad técnica y económica del mantenimiento	CE 3.1. Evalúa informes y registros de mantenimiento y fallas CE 3.2. Explica las políticas de la empresa sobre reparación y/o sustitución de componentes en el mantenimiento CE 3.3. Utiliza métodos de comprobación de componentes aptos para el mantenimiento CE 3.4. Identifica problemas asociados a la actividad de mantenimiento

38
RQNA Cualificación Maquinaria Nivel 3

Resultados de Aprendizaje y criterios de evaluación

Plan de Evaluación

Plan de Evaluación

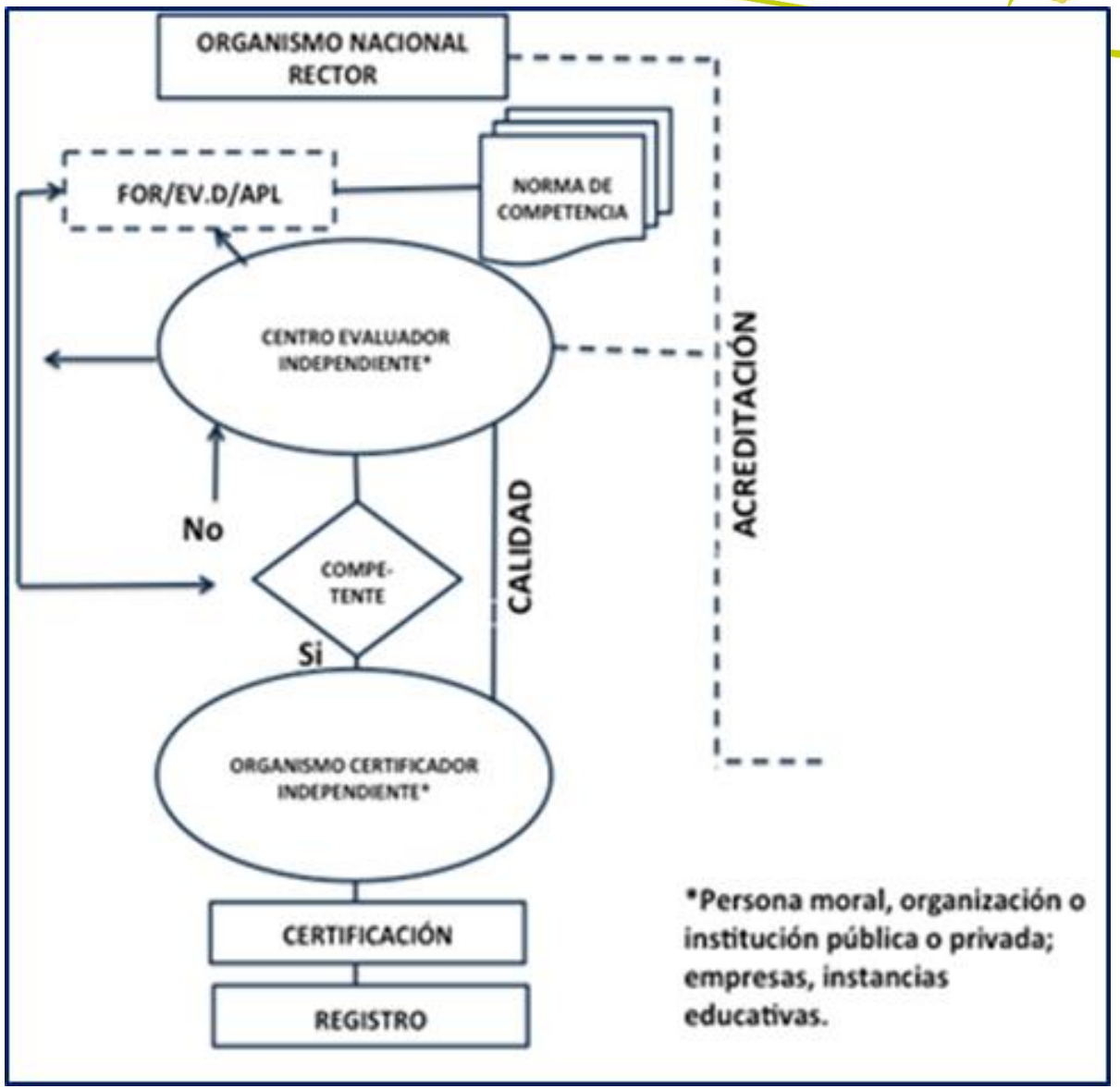
CERTIFICACIONES DE COMPETENCIAS

Gestión de Capital Humano

- DESCRIPTIVO DE PUESTO
- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
- PLANES DE DESARROLLO
- RUTAS DE APRENDIZAJE
- RUTAS OCUPACIONALES

Descriptivos de Puesto

Rutas de Aprendizaje


ORGANISMO NACIONAL RECTOR
FOR/EV.D/APL
NORMA DE COMPETENCIA
CENTRO EVALUADOR INDEPENDIENTE*
ACREDITACIÓN
CALIDAD
No
COMPE-TENTE
Si
ORGANISMO CERTIFICADOR INDEPENDIENTE*
CERTIFICACIÓN
REGISTRO
*Persona moral, organización o institución pública o privada; empresas, instancias educativas.

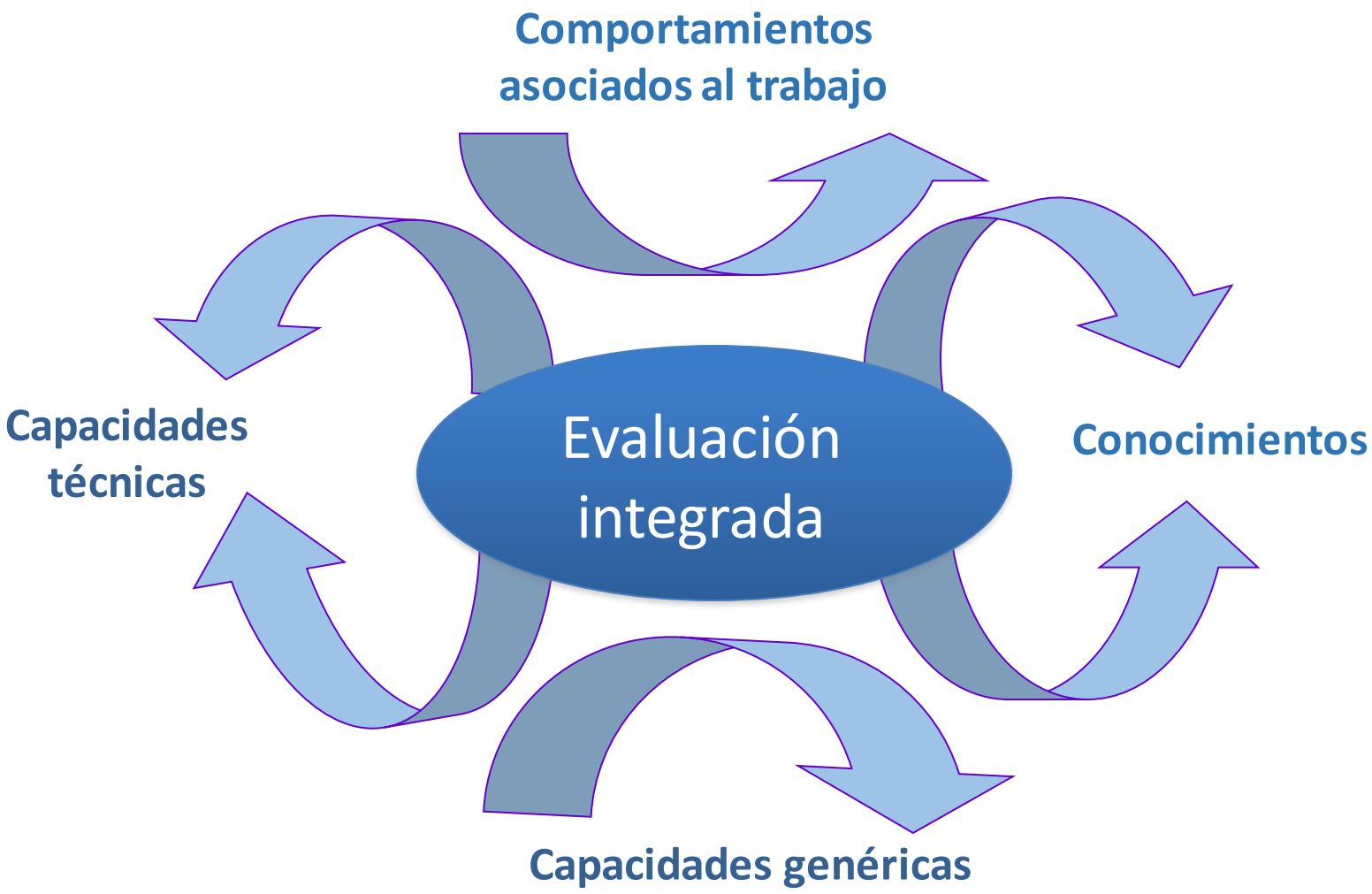
2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS/CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Es un proceso cualitativo de verificación de la aplicación del aprendizaje en el desempeño, en situación de trabajo o en situación de aprendizaje. Se evalúa por evidencias y siempre se considera a la persona y su circunstancia (contextualizada)

SE ESTANDARIZA EL MÉTODO Y PROCESO DE EVALUACIÓN Y SE CONTEXTUALIZAN LOS INSTRUMENTOS Y SU CONTENIDO

Las evidencias se organizan en un Portafolios de Evidencias que construye el evaluado con apoyo del formador/evaluador

Características de los nuevos enfoques de evaluación



Tipos de Evidencia

Directa: son las que genera la persona (resultados tangibles o intangibles: de aprendizaje, desempeño o producto)

Indirecta: se refieren a lo que otros dicen u opinan acerca del desempeño de una persona: históricas

Complementaria: aquellas que se relacionan con los conocimientos que sustentan el desempeño de la persona. Se recaban para confirmar la competencia: de conocimientos

Evidencia: es el registro observable, mesurable y tangible del resultado del hacer

3. MODALIDADES DE CERTIFICACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y LA PROGRESIÓN ACADÉMICA

Evaluación por evidencias:
Se evalúa la capacidad de aplicar el conocimiento en el HACER, se infiere la competencia

TIPOS DE EVALUACIÓN POR EVIDENCIAS

Evaluación por medio de Normas de Competencia → **Evaluación de Aprendizajes Previos (APL) (Desempeño)**

NORMAS CALIFICACIONES → **Programa de Formación (Unidades de aprendizaje) Programas de Formación** → **Evaluación por medio de la Formación**

Relación con la titulación y acreditación

Características de la evidencia

- **Validez**
- **Confiabilidad**
- **Imparcialidad**
- **Autenticidad**
- **Suficiencia**
- **Actualidad**
- **Costo accesible**

Se organizan en un Portafolios de evidencias.

Diseño del Proceso de Evaluación

¿Cuándo es conveniente evaluar el proceso?

¿Cuándo se debe evaluar el producto?

¿Se deben evaluar ambos?

¿Cuándo y por qué evalúo conocimiento?

¿QUÉ VOY A EVALUAR?

- *Duración*
- *Complejidad*
- *Resultados a lograr*

4. EL MERCADO DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

- Jóvenes
- Personas desempleadas
- Personas que quieren actualizarse
- Personas en situación de trabajo

CERTIFICADO

LEGITIMIDAD

Mercado laboral

De la industria/sector

Del sector educativo

Nuevas ocupaciones/ Nuevas Competencias

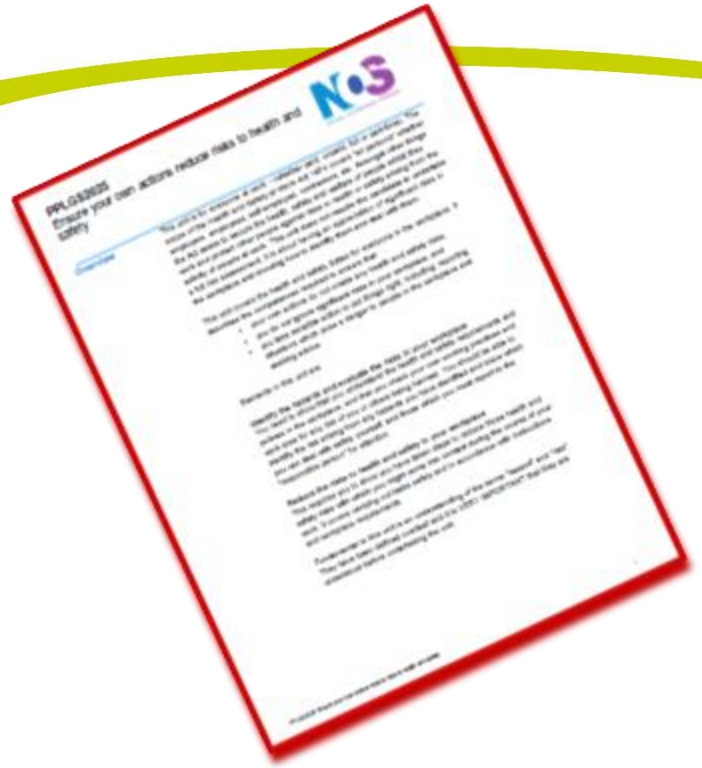
Verificadores Internos: Aseguramiento de la Calidad

Verificadores externos: Aseguramiento de la Calidad

Evaluadores: Diseñadores y aplicadores de instrumentos de evaluación por sector

Formadores /evaluadores: Imparte formación y aplica evaluación

Actores que llevan a cabo el proceso de evaluación /certificación



Transversalidad y Transferibilidad de la Certificación

- Entre sectores productivos y de servicios, públicos y/o privados
- Entre instancias educativas para progresión académica y construcción de rutas de aprendizaje
- Entre estructuras ocupacionales

Como Política Pública

1. El sistema debe ser Nacional, integrando las necesidades de las regiones del país; con una única metodología para la Normalización, evaluación y certificación.
2. Debe tener una alta participación de los empleadores (públicos y privados)
3. Contar con un sistema de Aseguramiento de la Calidad (Normalización, evaluación, certificación y formación)
4. Tener como eje las estrategias nacionales que apoya a partir de una consolidada coordinación interinstitucional
5. Considerar que todas las funciones se normalizan, solo los aspectos críticos de los procesos de producción y de servicios
6. El sistema se organiza en Consejos Sectoriales de Competencia, considerando los sectores críticos de la economía y gestión nacional.

Caso Ingles

Área:	Subáreas
Ingeniería Aeronáutica	Mantenimiento de Aeronaves Operaciones aeronáuticas Operaciones e Ingeniería de Mantenimien
Construcción	Construcción y Medio Ambiente Edificación y construcción Mantenimiento de Edificios Calefacción y ventilación Aire acondicionado y Refrigeración Arquitectura Urbanística Supervisión de Obra
Agricultura, Horticultura y Salud Animal	Agricultura Salud Animal Arboricultura y Silvicultura Apicultura Operación de motosierras y máquinas forestales Tierra y medioambiente

Caso México

Área de Competencia	Subárea de Competencia
Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal	Agricultura Ganadería Pesca acuacultura Forestal y empaques Producción biotecnológica Caza
Extracción y beneficio	Exploración Extracción Refinación y Beneficio Provisión, energía y agua
Construcción	Planeación y supervisión Edificación Acabado Instalación y mantenimiento
Desarrollo y Extensión del Conocimiento	Educación y Capacitación Ciencias biológicas y ecología Física química Matemáticas Ciencias sociales

5. LECCIONES APRENDIDAS.

De acuerdo a su aplicación como Sistema

- Los sistemas de Cualificaciones/certificación/competencias, permiten sistematizar el trabajo y a través de ello, contar con información actualizada para mejorar calidad de la educación.
- Fomenta la vinculación pública/privada para impulsar estrategias de desarrollo nacionales.
- Promueven cambios estructurales respecto a la organización del trabajo y los sistemas con que interactúan
- Da oportunidades a las personas de reconocer sus competencias y tener movilidad en el mercado laboral, así como progresión académica (Relación con el MNC)
- Proporciona certeza a los sectores productivos respecto a las competencias que posee el capital humano
- Proporciona certeza a las personas respecto a los espacios laborales a los que puede tener acceso

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL DESARROLLO

SEMINARIO NACIONAL 2019
Y II ENCUENTRO DEL
NODO PERÚ

GRACIAS!!!!!

Sineace

www.sineace.gob.pe
Av. República de Panamá N° 3659 - 3663 - San Isidro, Lima
(511) 6371122 - 6371123
/SINEACEOFICIAL
@SineacePeru
Sineace
Sineace CalidadEducativa