

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

**Documento resumen de la intervención en el Congreso
Internacional “Calidad de la Formación y nuevos retos de la
Certificación de Competencias”**

Mariam G. Zgaib Aburad

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

ÍNDICE

1. CONTEXTO

2. ¿POR QUÉ SURGEN LOS SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN?

- ISO 17024:2013 y la Evaluación de la Conformidad.

3. PANORAMA DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA

- INFORME NACIONAL DE COMPETITIVIDAD-INC 2013-2014

4. CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA: CASO COLOMBIANO

- **Diseño Institucional-Evolución**
- CONPES 2945:1997 “Lineamientos para la conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”
- CONPES 81:2006 “Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia”
- CONPES 3674:2010 “Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación del capital humano”
- 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”

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. REFERENCIAS

1. CONTEXTO

Hacia los años 70 se fortalecieron las teorías de A. Maslow¹, famoso por la creación de la teoría “jerarquía de necesidades humanas”, en donde la satisfacción de las básicas daban lugar a la satisfacción de las necesidades más altas, que A. Maslow llamó *actualización y autorrealización*.

De igual forma, otros grandes estudiosos como R. Blake y J.Mouton², desarrollaron la teoría de los diferentes tipos de liderazgo, fundamentada en la necesidad de alimentar las actitudes de los trabajadores y su comportamiento, el entusiasmo por la innovación y el aprendizaje como resultado del trabajo con otros, dado que éstos conducían a un desempeño eficiente.

Básicamente, 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, puesto que desde la revolución industrial, los industriales tenían posicionado el concepto de productividad elaborado por F.Taylor (tiempo + tecnología + número de personas= mayor productividad). La crisis de la aplicación de la teoría de la administración científica, entre otras razones, se dio porque 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.

En este contexto y desde finales del siglo XX, se viene dando la revolución del conocimiento, y es así como el concepto de trabajo es hoy considerado como el aporte del hombre para alcanzar los objetivos de la organización³, contribuyendo al proceso productivo con su conocimiento, experiencia, habilidad y capacidad para identificar y resolver problemas que lleguen a afectar la productividad de la empresa.

Finalmente, fue por la década de los años 70, que David McClelland⁴, desarrollo la teoría de las necesidades de logro, de poder, de afiliación, y 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.

Pero solo hacia los años 80, cuando ocurren las grandes transformaciones económicas, es que el concepto de competencia se asienta y asegura en los mercados de trabajo. Por esa misma década, el Reino Unido realizó un riguroso análisis de los programas de formación y de la relación de éstos con el mercado laboral, ésta fue la base para que impulsara la creación de un sistema integral que competencias, pionero en el mundo.

¹ Psicólogo estadounidense, desarrolló la teoría de la pirámide de las necesidades humanas (1908-1970)

² Psicólogo y matemático, respectivamente, desarrollaron estudios del comportamiento humano y del desarrollo organizacional

³ Drucker, Peter. La sociedad post capitalista. Editorial Norma, 1994

⁴ Psicólogo estadounidense

2. SURGIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN

Los sistemas de certificación de la competencias, surgen generalmente en los países, con el propósito fundamental de conectar las necesidades del mundo laboral con los sistemas formativos, e independiente de quien impulse su conformación y su naturaleza, de su estructura, de los sistemas que lo conforman, de los actores que participan en su desarrollo, del marco jurídico que posean, de quién lo financia, han acogido tres niveles para su organización.

Esos tres niveles son: el político, el ejecutivo y el operativo⁵: en el político generalmente está el estado con participación tripartita y como órgano rector del sistema fija la política; en el ejecutivo se encuentran las organizaciones sectoriales representando la producción y los servicios, con responsabilidad por organizar las diferentes acciones de los procesos del sistema, y por último en el nivel operativo se encuentran las entidades que operan los diferentes procesos del sistema, en su organización están los organismos que elaboran las normas, acreditan a los evaluadores y certificadores, y a los oferentes de formación, entre otros. El consenso para diseñar y aplicar las diferentes metodologías, se dan en este nivel.

Un sistema de certificación de competencias, cumple objetivos como:

- Oportunidad de rescatar para el trabajo y la formación permanente y continua, a la población marginada de los procesos formales de educación y capacitación.
- Mejorar la calidad de la oferta de formación y capacitación, facilitar la organización y coherencia del sistema general de educación, y asegurar su articulación y pertinencia con los requerimientos del sector productivo y del país.
- Contribuir a que los proveedores de formación modernicen y diversifiquen la oferta con programas flexibles, modulares y temporalmente viables, y sus contenidos estén directamente relacionados con la realidad social y laboral.
- Proteger a la sociedad del uso incorrecto de tecnologías y direccionar las ocupaciones de prácticas deshonestas, que tienen un alto costo social⁶.
- Implementar buenas prácticas para disminuir el riesgo del trabajador.
- Eliminar la asimetría de información, por calidad en la prestación de un servicio⁷.

⁵“Experiencia de organización de sistemas nacionales de formación y certificación de competencia laboral”, OIT-CINTERFOR

⁶ Fox, Carolyn y Foster, Susan. The costs and benefits of occupational regulation - EEUU, 1990.

⁷ Ídem

Por lo que respecta a ISO, ésta introduce en sus desarrollos la Norma Técnica 17024 “EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD. REQUISITOS GENERALES PARA LOS ORGANISMOS QUE REALIZAN CERTIFICACIÓN DE PERSONAS”. Traducida por doce países de habla hispana, entre ellos Colombia y Perú⁸, -representados por los organismos nacionales de normalización y por representantes del sector empresarial-, esta norma requiere que la organización que se acredite opere bajo un sistema de calidad para garantizar la gestión de la certificación de personas y demostrar de manera consistente que las personas certificadas son competentes frente a normas o reglamentos aplicables. Veamos:

ISO 17024:2013 Y LA EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD⁹

Los países vienen implementando sistemas de normalización y certificación de competencias bajo esquemas propios, pero ISO 17024 “Requisitos Generales para los Organismos que realizan Certificación de Personas” es quien aporta los principios y requisitos internacionalmente acogidos, fundamentales para el diseño y operación de un organismo interesado en certificar personas.

ISO 17024, proporciona confianza en las certificaciones de competencia expedidas, cuando provienen de un organismo acreditado. Cuando esta ISO 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.

Los Organismos Acreditadores firman entre países, Acuerdos de Reconocimiento Mutuo- MLA, que permiten que los organismos acreditados sean reconocidos por la Red de Organismos de Acreditación de todo el mundo, y por tanto los productos y servicios que lleguen a prestarse en otros mercados con certificados emitidos por entidades acreditadas, ven reducidos de manera significativa los obstáculos existentes.

Los acuerdos de reconocimiento mutuo, promueven la confianza y aceptación de la información proporcionada por organismos certificadores acreditados, y se gestionan dentro de organizaciones internacionales de acreditadores, como lo es por ejemplo la IAF- International Accreditation Forum, que integra a organismos de acreditación de entidades de certificación de todo el mundo.

3. PANORAMA DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA

Colombia no estuvo al margen de las consecuencias de la globalización y también requirió cambios en la estructura del mercado de trabajo, en la organización del sistema productivo y en la generación de perfiles específicos capacitados para las nuevas formas de trabajo.

⁸ Los países restantes son: Estados Unidos, Argentina, Chile, Bolivia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, México y Uruguay.

⁹ Cumplimiento de una persona, un servicio, frente a un documento normativo.



Colombia cuenta con 45 millones de habitantes (2005) y 1.004 municipios ¹⁰	
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

INFORME NACIONAL DE COMPETITIVIDAD 2013-2014

El Informe Nacional de Competitividad 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). En el pilar de Educación Superior y Formación para el Trabajo, ocupó el puesto 60 entre 148 países (Foro Económico Mundial –WEF). (Ver Cuadro N°1).

Pero según el Anuario de Competitividad Mundial, del Instituto de Management Development (IMD), en el pilar de educación, Colombia ocupa el puesto 58 entre 60 países¹¹.

PUESTOS OCUPADOS POR PAÍSES LATINOAMERICANOS - Pilar de Educación Superior y Formación para el Trabajo-

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

Cuadro N° 1 Fuente: INC: 2013-2014

¹⁰ Web del DANE-Departamento Administrativo Nacional de Estadística

¹¹ INC: Incluye indicadores de gastos públicos, cobertura, calidad y pertinencia.

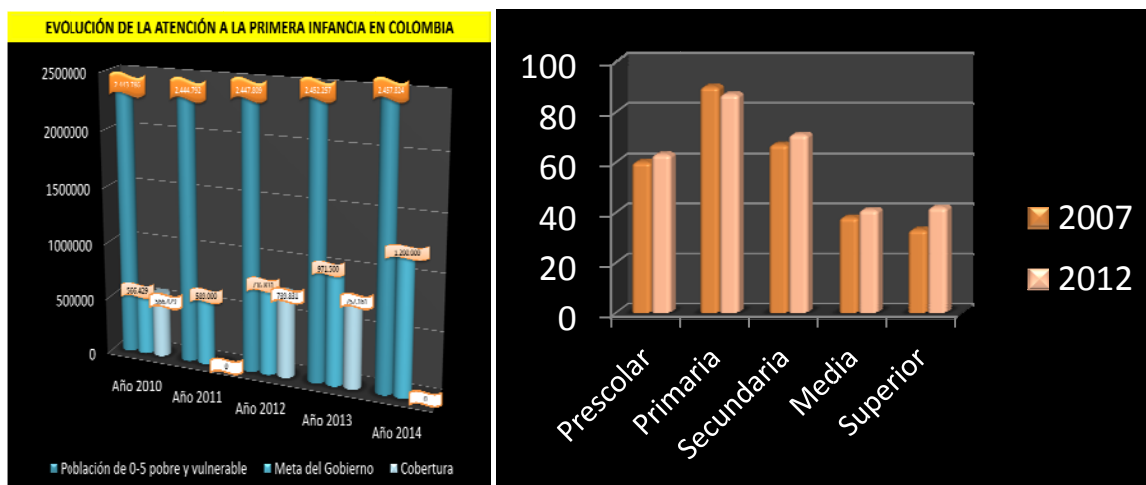
Mucho ha avanzado Colombia en el desarrollo de programas y estrategias para atender aspectos clave del sistema educativo como lo son Cobertura, Calidad y Pertinencia, pero aún quedan retos por cumplir.

El Informe Nacional de Competitividad 2013-2014 hace un balance del cumplimiento de indicadores y de políticas públicas para mejorar estos tres aspectos:

COBERTURA: Cuando la población de un país se educa, se impulsa la movilidad social y se disminuye la desigualdad.

Preocupa la baja cobertura en educación preescolar, media y superior en Colombia. 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, y si bien los datos estadísticos señalan que se pasó de 560.000 niños en el 2010 a 750.000 niños en el 2013, desalienta que en Preescolar solo 1 de cada 3 niños entre 5-6 años está matriculado y en la educación media sólo 4 de cada 10 adolescentes entre 15-17 años se encuentran matriculados. (Ver Gráficas N° 1 y 2)

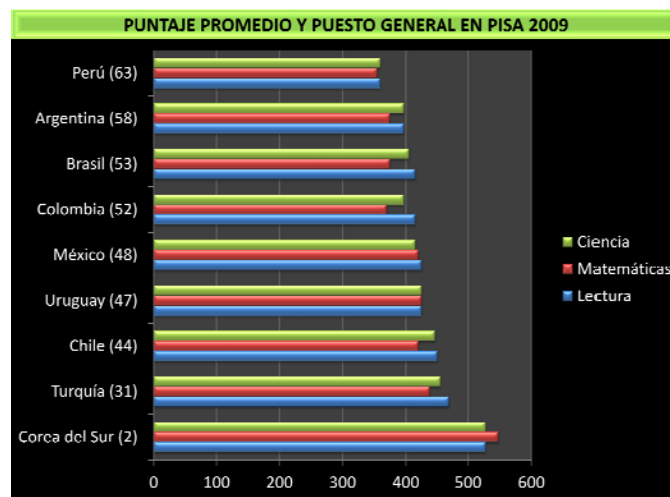
Es importante resaltar que ha aumentado la cobertura en la Educación Superior y que el país se está acercando a la meta del gobierno, pero el informe nacional expone, que aún alcanzando la meta, Colombia continuará rezagada en el contexto latinoamericano, situándose detrás de países como Argentina (71%), Cuba (115%), Chile (59%), Uruguay (63%).



Gráficas N°1 y 2 Fuente: INC 2013-2014

CALIDAD: Los siguientes campos, entre otros, asociados a la calidad de la formación, son estudiados en el INC:

- Pruebas PISA¹²2009 y PIRLS¹³ 2011, (con resultados preocupantes). (Ver Gráfica N°3)
- En 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 mil de estudiantes) no acceden a instituciones con garantía de calidad en su formación.
- La competencia del docente, define la calidad de la formación.
- Calidad de los jóvenes que ingresan a las carreras para ser docentes.



Gráfica N°3 Fuente: INC 2013-2014

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

El Plan de Desarrollo Nacional 2011-2014 dispuso: Competencias básicas y ciudadanas, y competencias específicas. Las primeras abarcan: Aritmética, comunicación, en tecnologías y participación ciudadana, y las segundas las específicas comprenden las competencias profesionales y las laborales, que hacen referencia al desempeño en funciones específicas.

Existe en todos los niveles de educación, una gran brecha en el desarrollo de competencias básicas. Y en cuanto a las específicas, unas son las que requiere el país y los empleadores, y otras las que se desarrollan en procesos formativos.

En el cuadro siguiente (N°2) se identifican algunas de las recomendaciones contempladas en el INC hechas con base en el análisis realizado por el Consejo Privado de Competitividad-CPC, para cerrar las brechas existentes a pesar de los adelantos que ha hecho el país en el campo educativo:

¹² PISA: Prueba internacional de competencias en lectura-ciencias y matemáticas a estudiantes de 15 años

¹³ PIRLS: Mide competencias en lectura a estudiantes de 9-10 años (4° primaria)

Recomendación	Lo mínimo a realizar antes de Agosto de 2014	Responsable
Implementar el CONPES de Gestión del Recurso Humano, que se oriente hacia la creación del Marco Nacional de Cualificaciones	Garantizar que la estrategia quede en una instancia supra-Ministerial, con definición de gerencia y presupuesto	CIGERH ¹⁴
Incentivar la competencia al SENA para motivar una mayor calidad en la formación en TyT	Crear un fondo para financiar formación de TyT donde compitan IES públicas y privadas y el SENA	Min Educación-Icetex (Mediano plazo)
Mejorar la calidad del RRHH que ingresa a la carrera docente	Campaña masiva de comunicación: Cambiar la percepción de la carrera docente	Min Educación (Corto plazo)
Fortalecer la calidad de los programas de la formación de docentes	Identificar y retirar del mercado programas de baja calidad con los que se están formando los futuros docentes del país	Min Educación-Conaces
Implementar la evaluación de desempeño a todos los docentes de planteles oficiales del país	Garantizar un mismo Estatuto para los docentes que obligue a la Evaluación del Desempeño para el ingreso, permanencia y ascenso	Min Educación
Utilizar el sistema general de regalías para ampliar los programas de atención a la primera infancia	Todos los departamentos y municipios deben presentar proyectos de primera infancia ante los OCAD	Alcaldías y Gobernaciones (Mediano plazo)
Diseñar e implementar una política de Tic en educación	El programa Computadores para Educar debe ser responsabilidad del Min Educación	Min Educación

Cuadro N°2 Fuente: INC y CPC

4. CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA: CASO COLOMBIANO

- **DISEÑO INSTITUCIONAL-EVOLUCIÓN**

Colombia cuenta con un sistema de competencias implantado por el SENA, a raíz de las recomendaciones del CONPES¹⁵ 2945 de 1997 “Lineamientos para la conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”, que actualmente se encuentra en transformación con base en la facultad que le fue otorgada al Ministerio del Trabajo¹⁶ de fijar la política y de crear un sistema de certificación de competencias que responda a las demandas del sector productivo, social, gubernamental y la clase trabajadora.

Con el CONPES se dio origen el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en donde los sectores productivo y de formación, auspiciados por el gobierno y a través del SENA tenían como propósito mejorar la calidad del recurso humano tanto en su desempeño como en la calidad y pertinencia de su formación.

¹⁴ Comisión Interinstitucional para la Gestión del Recurso Humano

¹⁵ Consejo Nacional de Política Económica y Social, Departamento Nacional de Planeación

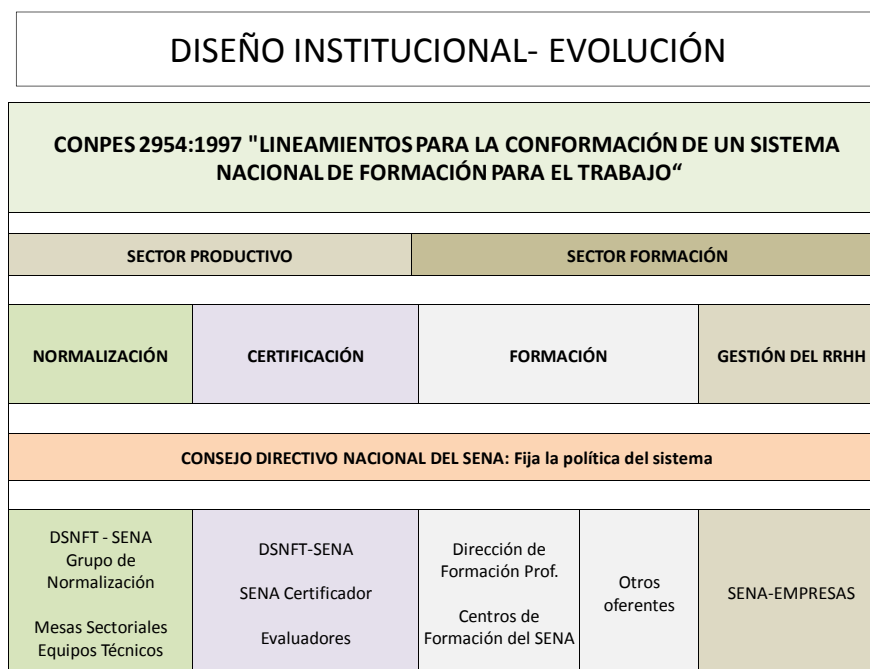
¹⁶ Decreto 4108:2011 “Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo”

El Consejo Directivo Nacional del SENA fue facultado para fijar la política del sistema de competencias, concebido como una estructura articuladora de las entidades oferentes de educación técnica, tecnológica y formación para el trabajo, para “elevar y unificar la calidad de la formación” y mejorar la calificación de los trabajadores mediante alianzas entre los sectores productivo, educativo y gubernamental¹⁷. Los subsistemas propuestos para ser desarrollados eran el de normalización, certificación, formación y gestión del recurso humano.

La primera acción que desarrolló el SENA, atendiendo a lo recomendado en el CONPES, fue convocar a los tres sectores en torno a las denominadas Mesas Sectoriales, para que contribuyeran a definir políticas para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores; estas Mesas han operado a través de equipos técnicos de expertos que tienen como responsabilidad la elaboración de los productos propios del Sistema.

A continuación se aprecia en la Gráfica N°4, el diseño del sistema de competencias liderado por el SENA, los tres niveles de organización político, ejecutivo y operador, los componentes que lo integran: normalización, certificación, formación y gestión del recurso humano.

CONPES 2945:1997
“Lineamientos para la conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”



Gráfica N° 4 Fuente:JIO

17 CONPES SOCIAL 2945:1997 “Lineamientos para la conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”.

Si bien el SENA, logró con muy alto reconocimiento el encargo que le fue asignado, los resultados de las recientes evaluaciones¹⁸, ordenadas por el gobierno a los diferentes desarrollos que la entidad había obtenido en esa materia, demandaron, entre otras razones, que el Ministerio del Trabajo, formulase las políticas e implementase iniciativas y lineamientos, para transformar y rediseñar el sistema de certificación de competencias existente.

Nueve años después surge el CONPES 81:2006 “Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”, en donde se estableció que la política sería dictada en conjunto por los Ministerios de Trabajo y de Educación, con base en las propuestas hechas por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, y que dichos Ministerios tendrían la responsabilidad de trabajar coordinadamente en la definición de políticas, criterios y lineamientos para regular la formación del recurso humano.

Así, el Consejo Directivo Nacional del Servicio de Aprendizaje SENA, actuaría como órgano consultivo de dichos lineamientos, y el SENA realizará la normalización de competencias laborales, a través de la estrategia de las Mesas Sectoriales. Los componentes que lo conformarían serían los cuatro ya anunciados en el CONPES anterior pero sumándose uno nuevo: el de *pertinencia*. (Ver Gráfica N° 5).

CONPES 81:2006
“Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia”

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

Gráfica N° 5 Fuente:JIO

En el marco de este CONPES y desde el SENA, se diseña el Programa Colombia Certifica, cuyo objetivo general era promover en los trabajadores el aprendizaje permanente a lo largo de la vida,

¹⁸ “Evaluación para evidenciar, analizar y documentar la importancia y pertinencia del proceso de evaluación y certificación de las competencias laborales”, Departamento Nacional de Planeación-DNP, Bogotá D.C. 2012, realizada por S.E.I.

para mejorar su productividad y generar mayores posibilidades de empleabilidad. Si bien en esta etapa se dio apertura al mercado de organismos certificadores acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación-ONAC, se mantuvo el monopolio y gratuidad del servicio de certificación de competencias ofrecido desde el SENA.

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

Este documento de política económica y social, con visión de país, se propuso desarrollar la estrategia para gestionar el recurso humano (Gráfica N° 6), proporcionar información de calidad sobre demanda y oferta laboral, conectar a los sectores educativo y productivo, e impulsar la certificación de las competencias laborales, como elemento fundamental en la gestión del recurso humano para repotenciarlo y encaminarlo en 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

Gráfica N°6 Fuente:JIO

Finalmente con el CONPES 3674, el reto para el país se complejiza dado que el sistema de competencias a rediseñar, queda en cabeza de una Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano” integrada por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Departamento Nacional de Planeación-DNP, Colciencias, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y el SENA, quien con sus lineamientos y políticas debe fomentar la gestión del recurso humano, desarrollar el marco nacional de cualificaciones, fomentar la oferta de formación con base en competencias y desarrollar el sistema de información del mercado laboral, fundamentalmente.

Es muy importante que el CONPES de Gestión del Recurso Humano 3674, se desarrolle totalmente, pues es la política clave que tiene el país para cerrar las brechas existentes entre educación y recurso humano.

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”

El Decreto 4108, responsabiliza al Ministerio del Trabajo para “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”. A su vez, el área Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, deberá proponer la

conformación de un sistema de certificación de competencias, así como los lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores, y la política que permita su reconocimiento y validez internacional.

Actualmente el Ministerio del Trabajo tiene un contrato¹⁹ con el ICONTEC-Instituto Colombiano de Normas Técnica y Certificación, para la elaboración de normas de calidad y documentos normativos para la formación de la fuerza de trabajo en Colombia. Estos documentos y normas tienen como propósito orientar la calidad de la formación en la empresa y la oferta de formación complementaria que existe en el país. Otro objetivo de dicho contrato es la capacitación que hará ICONTEC a un equipo humano del Ministerio del Trabajo, en el procedimiento de normalización, así mismo asesorar y acompañar al Ministerio en la formulación del plan de acción de normalización de competencias.

En el marco general expuesto se puede identificar que el sistema de competencias de Colombia, se encuentra en etapa de transformación dado que la responsabilidad delegada al SENA de dictar la política y ejercer su dirección, así como diseñarlo e implementarlo, hoy se encuentra en cabeza del Ministerio del Trabajo a partir del Decreto 4108:2011.

Para cumplir con el nuevo reto, le corresponde al Ministerio del Trabajo preparar la respuesta y la normatividad necesaria para el diseño, desarrollo e implementación del sistema de certificación de competencias, en el marco del Sistema Nacional de Calidad del país, donde el Organismo Nacional de Acreditación-ONAC y el Organismo Nacional de Normalización-ICONTEC, juegan un papel protagónico.

Por último cabe señalar que el CONPES 3446:2006, “Lineamientos para una política nacional de la calidad”, estableció la implementación de un Sistema Nacional de la Calidad-SNC, coordinado y con reconocimiento internacional. Plantea que existen seis actividades que conforman el Sistema, siendo dos de ellas la normalización y otra la acreditación²⁰, e induce al fortalecimiento del Organismo Nacional de Normalización-ICONTEC y del Organismo Nacional de Acreditación-ONAC,

¹⁹ Contrato 227 de Enero de 2014

²⁰ Las otras cuatro (4) actividades son: la expedición de Reglamentos Técnicos, la Designación, la Evaluación de la Conformidad y la Metrología.

existentes en el país, lo que contribuiría a incrementar la competitividad de las empresas colombianas y a mejorar las actividades de regulación, control y vigilancia que realiza el Estado.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Generales:

- 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.
- 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.
- Se debe contar con un Marco Nacional de Cualificaciones-MNC, que básicamente conecte a los sectores productivo y educativo, facilite la movilidad estudiantil en el sistema educativo y promueva el aprendizaje permanente de las personas a lo largo de la vida.
- 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
- Es fundamental contar con el diseño e implementación de 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.
- 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.
- Cristalizar acuerdos entre los países de la región para el reconocimiento sistemático de la certificación de la competencia, que permita migrar y movilidad laboral.

Para el caso de Colombia:

- 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).
- Expedir normatividad necesaria para el diseño, desarrollo e implementación del sistema de competencias, en el marco del SNC del país.

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

6. REFERENCIAS

- Araneda, Hernán. Hacia un Sistema de Aprendizaje a lo Largo de la Vida: Oportunidad del Sistema de Certificación de Competencias Laborales. Chile, 2004.
- CONPES SOCIAL 2945:1997, “Lineamientos para la conformación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”. DNP, Diario Oficial: Bogotá D.C.
- CONPES SOCIAL 81:2006 “Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia”. DNP, Diario Oficial: Bogotá D.C.
- CONPES 3446:2006 “Lineamientos para una política nacional de la calidad”. DNP, Diario Oficial: Bogotá D.C.
- CONPES 3674:2010 “Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano-(SFCH)”. Diario Oficial: Bogotá D.C.
- Decreto 2269:1993, designó al Instituto Colombiano de Normas Técnicas-ICONTEC, como el Organismo Nacional de Normalización. Diario Oficial: Bogotá D.C., Colombia.
- Decreto 933:2003, faculta al SENA para que regule, diseñe, normalice y certifique competencias laborales.
- 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”. Departamento Administrativo de la Función Pública. Diario Oficial: Bogotá D.C.
- Decreto 0865:2013, “Designación del Organismo Nacional de Acreditación de Colombia-ONAC”. Diario Oficial: Bogotá D.C.
- Departamento Nacional de Planeación-DNP, Unión Temporal Econometría. S.E.I. “Evaluación para evidenciar, analizar y documentar la importancia y pertinencia del proceso de evaluación y certificación de las competencias laborales”, Bogotá D.C. 2012
- Drucker, Peter. La sociedad post capitalista. Editorial Norma, Colombia, 1994.
- Educación Básica y Media en Colombia.
http://menweb.mineducacion.gov.co/seguimiento/estadisticas/principal.php?seccion=2&id_categoria=2&consulta=mat_sector&nivel=2&dpto=&mun=&ins=&sede

- Educación Superior en Colombia.
<http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212350.html>
- Fox, Carolyn y Foster, Susan. The costs and benefits of occupational regulation—EEUU, 1990.
- Gallego Franco, Mery. Gestión humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Revista Universidad EAFIT, Colombia, 2000.
- González Ávila, L. Evaluación Ejecutiva: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT. Departamento Nacional de Planeación-DNP, Bogotá D.C. 2008
- ISO 17024:2013 “Requisitos Generales para los Organismos que realizan Certificación de Personas”.
- Informe Nacional de Competitividad de Educación-INC, 2013-2014
- Mertens, Leonard. Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos.
<http://www.ejournal.unam.mx/rca/195/RCA19508.pdf>
- Organismo Nacional de Normalización en Colombia <http://www.icontec.org/>
- Organismo Nacional de Acreditación en Colombia <http://www.onac.org.co>
- Orozco, José. Zgaib, Mariam y otro. “Propuesta de un sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral para Colombia”. Bogotá, 2001.
- Vargas Zúñiga, Fernando. Certificación y reconocimiento del aprendizaje: viejos problemas, nuevos desafíos. Consultor del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR/OIT 2005).