



Certificación de Competencias

Sistemas Nacionales de Normalización y Certificación de Competencias

Certificación



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social



CERTIFICACION DE COMPETENCIAS

Certificación de Competencias

Sistemas Nacionales de Normalización y Certificación de Competencias

*Documento elaborado en el marco de la transferencia del Programa
de Certificación de Competencias Laborales*

Certificación



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social



CERTIFICACION DE COMPETENCIAS

INSTITUCIONALIDAD DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

¿Qué es la certificación de competencias?

“Es el reconocimiento público-sectorial, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador o trabajadora, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo”. (M. Irigoín y F. Vargas: “Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud”. OPS. Cinterfor.

Para realizar este reconocimiento es necesario contar con:

1. Normas de competencia laboral validadas. Implica el reconocimiento por parte de actores representativos de la producción y el trabajo, de las unidades y elementos de competencia descritos a partir de entrevistas realizadas a trabajadores, supervisores, jefes de producción, gerentes, delegados, dueños de empresas, etc. La validación sectorial de un relevamiento técnico es una de las funciones que desarrolla el Organismo Certificador.

2. Procedimientos e Instrumentos de Evaluación. Indican los pasos a seguir en la selección, formación y certificación de evaluadores, así como las acciones a realizar por los evaluadores certificados en términos de registro y envío de información para proceder a la certificación de trabajadores.

Instituciones de evaluación reconocidas. Son las entidades responsables de ejecutar las acciones de evaluación que cumplen con los parámetros de calidad establecidos por el Organismo Certificador. Es función del Organismo Certificador reconocer la formación, evaluación y certificación de los evaluadores.

“La certificación es un proceso tendiente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como tales calificaciones fueron adquiridas”. (Cinterfor/OIT)

La certificación de competencias establece el principio de equidad al evaluar saberes profesionales sin establecer distinciones sobre la modalidad de desarrollo de los mismos. El reconocimiento de las competencias desarrolladas en los trabajadores sobre la base de normas de competencia posibilita extender certificaciones con significado de empleo en los ámbitos productivos a nivel nacional y establecer una unidad de intercambio (la competencia profesional) identificable y compatible a nivel de los mercados de trabajo nacionales e internacionales.

En tanto la evaluación de competencias laborales da cuenta de los procesos técnicos de demostración del nivel de competencia alcanzado por el postulante, la certificación se vincula con las cuestiones institucionales y políticas de la misma. En tal sentido, precisa su reconocimiento sectorial, ya que es este reconocimiento el que le otorga validez, legitimidad y transparencia a la certificación.

¿Cuáles son las características del certificado de competencia laboral?

La entrega de certificados de competencia laboral es la culminación del proceso de reconocimiento formal de las competencias del trabajador por parte del Organismo Certificador.

El certificado es un crédito al saber profesional que posee el trabajador otorgado por las organizaciones representativas del sector. Es este reconocimiento sectorial, basado en una norma validada, lo que le otorga peso al certificado en términos de empleo y empleabilidad.

Por referirse a funciones productivas reales, los certificados reconocen los desempeños vinculados a unidades de competencias. Es decir, en una primera instancia de evaluación se pueden reconocer algunas de las unidades de la ocupación, sin abarcar la totalidad del rol.

El trabajador puede acumular certificados de sucesivas unidades de competencia en las que haya demostrado dominio y de este modo, incrementar sus posibilidades de promoción y movilidad laboral.

Las competencias certificadas tienen una validez a término y deberán ser revalidadas por los trabajadores, no necesariamente a partir de su tránsito por un proceso formativo, sino que podrá revalidar los saberes que ha actualizado en la propia situación de trabajo.

El certificado refleja:

- Las competencias demostradas por las personas en su contexto socio-productivo y que se corresponden a las exigidas en las normas de competencia del rol.
- Lo aprendido por los trabajadores en diversos contextos durante su historia socio-laboral.

El certificado debe presentar las siguientes características:

- Tener significado: refiere a estándares reconocidos por los representantes de la producción y el trabajo del sector.
- Tener validez: estar expedido en un marco institu-

cional legítimo. El Organismo Certificador es la institución responsable de garantizar la calidad y transparencia de los certificados emitidos.

- Estar actualizado: su vigencia se fija en el tiempo.
- Ser transparente: manifestar en forma clara y precisa las competencias demostradas por las personas en el proceso de evaluación y su adecuación a las normas validadas.

La certificación significa:

- Para las personas:
 - mejorar las oportunidades de movilidad en su carrera laboral;
 - garantizar su inversión en capacitación;
 - representar un elemento con significado en su status personal.
- Para las empresas:
 - valorar la competencia laboral de las personas a reclutar;
 - valorizar los resultados de su inversión en capacitación;
 - iniciar procesos vinculados a la gestión del conocimiento.
- Para el Estado:
 - contar con información actualizada y precisa sobre las competencias existentes y requeridas en el sector para orientar sus políticas de empleo, competitividad y formación profesional.

¿Qué es un Organismo Certificador?

El Organismo de Certificación es una entidad de tercera parte conformada por representantes de la producción y el trabajo del sector que se constituye en conformidad con los lineamientos propuestos por la Unidad Técnica de Certificación de Competencias.

La institución tiene bajo su responsabilidad la validación de las normas de competencia laboral, la certificación de los trabajadores y el aseguramiento de la calidad del proceso de selección, evaluación y certificación de los evaluadores. Por ser un organismo de tercera parte no tiene a su cargo la implementación de acciones de formación y evaluación.

Esta entidad contribuye activamente a elevar la competitividad-calidad del sector a partir del reconocimiento de los saberes profesionales de las personas que en él se desempeñan.

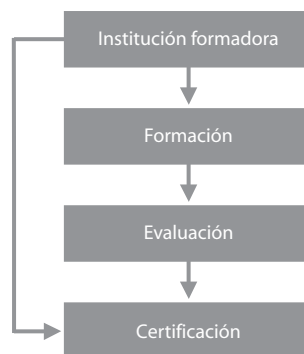
¿Cuáles son las funciones del Organismo Certificador?

- Difundir a nivel nacional e internacional los desarrollos del sector referidos a los procesos de normalización, formación, evaluación y certificación de competencias laborales.
- Desarrollar y/o actualizar las normas de competencia, para adecuar a los cambios socio-productivos del sector los procesos de formación y evaluación.
- Reconocer las instituciones de evaluación en base a estándares de calidad por él definidos.
- Asegurar la calidad del proceso de evaluación en todas sus fases: la selección de los candidatos, la generación de instrumentos y los procedimientos, la formación y la certificación de evaluadores.
- Administrar el registro de evaluadores certificados, de postulantes para la certificación y el de trabajadores certificados.
- Certificar las competencias de los trabajadores.

¿Cuáles son los modelos de organismos certificadores?

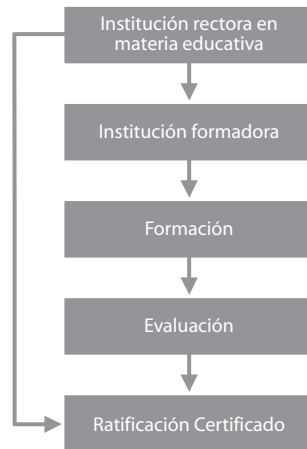
Existen tres modelos de certificación que pueden diferenciarse:

- **Certificación de primera parte:** se configura cuando los certificados son otorgados al finalizar los procesos de formación por las instituciones que la brindaron. Estos certificados dan cuenta del aprendizaje académico del asistente. En algunos casos puede tratarse sólo de certificados de asistencia.



- **Certificación de segunda parte:** además del establecimiento que emite y otorga el certificado, interviene una segunda parte, usualmente la autoridad pública en materia educativa.

Esta autoridad ha conferido al establecimiento educativo la facultad de otorgar el certificado y se reserva para sí mantener o suprimir dicha facultad de acuerdo con los procedimientos de verificación que lleve a cabo. Su papel se ve reflejado tradicionalmente en la firma del certificado, sin la cual éste carece de validez.



Estos dos modelos de certificación se vinculan estrechamente al reconocimiento de los saberes aprendidos mediante procesos formativos formales. En lo referido a la certificación de competencias laborales, creemos que el modelo que más se adecua es la certificación de tercera parte.

- **Certificación de tercera parte:** el certificado es otorgado por un organismo especializado reconocido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que está integrado por los representantes de la producción y el trabajo del sector.



Esta modalidad de la certificación de competencias permite reconocer funciones especializadas:

- **Función de certificación:** a cargo de organismos certificadores especializados, acreditados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- **Función de evaluación:** a cargo de instituciones de evaluación que verifican la competencia laboral del postulante tomando como referencia la norma de competencia.
- **Función de formación:** a cargo de instituciones especializadas en procesos de formación, que otorgan certificados que reconocen la asistencia y/o aprobación de cursos.

¿Qué es una Institución de Evaluación?

Persona física u organización pública o privada autorizada por el Organismo Certificador para realizar en su nombre y por designación, las actividades de diseño de instrumentos, recolección de evidencias y evaluación de competencia en conformidad con las normas de competencia laboral establecidas por el Organismo Certificador.

¿Cómo se certifican las Instituciones de Evaluación?

Los Organismos Certificadores son los responsables por la acreditación y la verificación de la calidad de los procedimientos de evaluación. Dichos procedimientos requieren estar registrados ante la Unidad Técnica de Certificación de Competencias.

¿Qué es el Registro de Competencias Laborales?

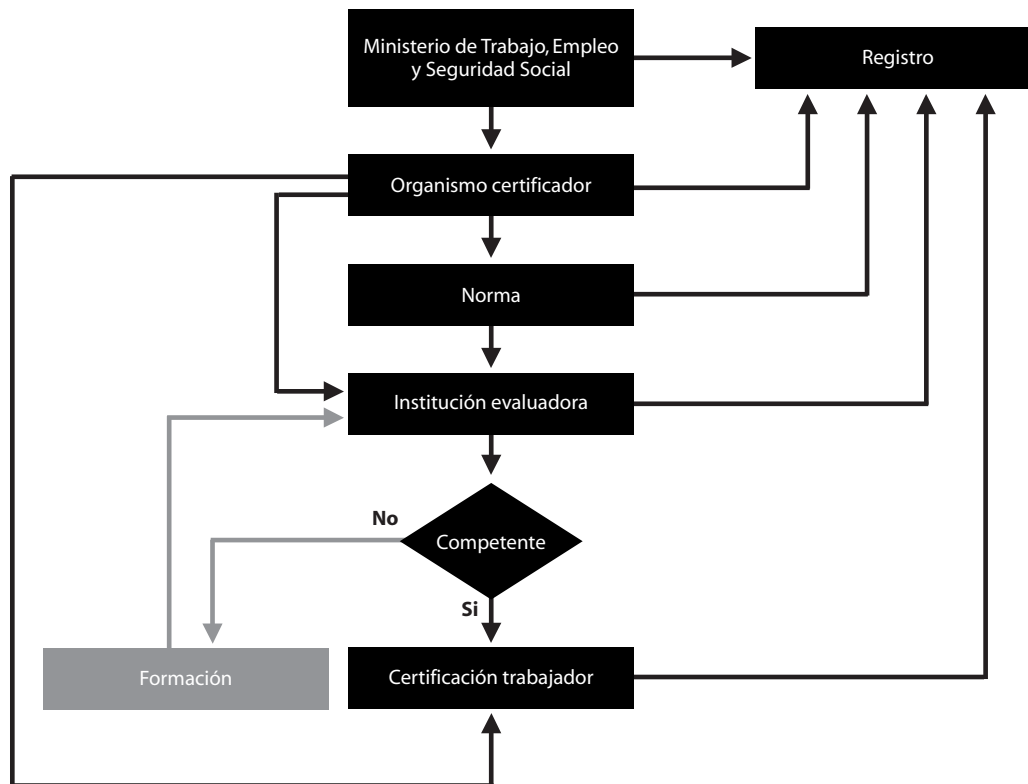
El Registro de Competencias Laborales es un procedimiento que contribuye a transparentar y dar visibilidad a las calificaciones reconocidas a los trabajadores como resultado de su participación en un proceso de evaluación y certificación.

Este sistema público de información posibilita la divulgación de información precisa y oportuna acerca de la demanda y el diagnóstico de las competencias de los sectores a los representantes de la producción y el trabajo, a los servicios de empleo, a la institución de formación profesional y a la sociedad en su conjunto.

¿Cuáles son las funciones del Registro de Competencias Laborales?

- Orientar las políticas de empleo y de formación profesional.

Certificación de tercera parte



- Establecer un punto de referencia en las cuestiones relativas a la Normalización, Evaluación, Certificación y Formación de Competencias Laborales.
- Establecer un servicio público de información relativo a normas de competencia, los organismos certificadores e instituciones de evaluación conformados al interior de cada sector de actividad.
- Facilitar el reconocimiento las experiencias previas adquiridas por los trabajadores, divulgando los Certificados de Competencia Laboral otorgados por los Organismos Certificadores conformados en cada sector de actividad.
- Contribuir a la compatibilización de la información y a su divulgación en el ámbito internacional (MERCOSUR).
- Establecer los enlaces oportunos con organismos e instituciones nacionales e internacionales que ofrecen información vinculada con la temática.

¿Qué es un Sistema de Certificación de Competencias?

Es el desarrollo de un entramado organizacional formalmente establecido en cada sector de actividad, que cuenta con organismos especializados y lleva a cabo el ciclo de identificación, estandariza-

ción, formación y evaluación de las competencias de los trabajadores.

El desarrollo de este entramado institucional permitirá:

- Disponer de información pertinente sobre la demanda actual y potencial de las competencias del sector (Registro de Normas de Competencia).
- Disponer de un diagnóstico eficaz sobre el desarrollo de las competencias de los trabajadores del sector (Registro de Trabajadores Certificados).
- Diseñar una oferta formativa adecuada a distintos tipos de destinatarios y de acuerdo a los estándares de calidad que se promueven en las Normas de Competencia Laboral. (Ejemplos: actualización de competencias de los trabajadores activos; formación de ciudadanos que intenten iniciar su trayectoria laboral; desarrollo de competencias aún no certificadas). (Registro de Instituciones de Formación).
- Contribuir a generar mecanismos de orientación profesional (Registro de Mapas Ocupacionales y Funcionales).
- Contar con mecanismos de reconocimiento válidos y confiables (Registro de Instituciones, Instrumentos y Procedimientos de Evaluación).

