



SERVICIO NACIONAL
DE APRENDIZAJE

SISTEMA NACIONAL
DE FORMACION
PARA EL TRABAJO
MODELO COLOMBIANO



SISTEMA NACIONAL
DE FORMACION PARA EL TRABAJO



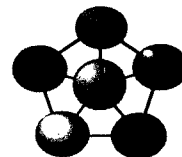
Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](#).



SERVICIO NACIONAL
DE APRENDIZAJE

DIRECCION GENERAL

DIRECCION DEL SISTEMA
NACIONAL DE FORMACION
PROFESIONAL



SISTEMA NACIONAL
DE FORMACION
PARA EL TRABAJO

SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO MODELO COLOMBIANO

Bogotá, D.C. Diciembre 2001

ÍNDICE

	Pág.
Presentación	
1. Contexto Social, Económico y Tecnológico	1
1.1 Internacional	1
1.2 Nacional	3
2. Los Sistemas de Formación para el Trabajo en el Mundo	4
2.1 Consideraciones generales	4
2.2 Orígenes de la formación basada en competencias	5
3. El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo – SNFT	8
3.1 Marco conceptual del SNFT	8
3.2 Marco jurídico del SNFT	9
3.3 Antecedentes de articulación del sistema educativo	10
3.4 Misión del SNFT	10
3.5 Objetivos del SNFT	10
3.6 Principios en que se fundamenta el SNFT	11
3.7 Características del SNFT	11
3.8 Componentes del SNFT	12
3.9 Estructura General Operativa del SNFT	16
3.10 Beneficios del SNFT	20
3.11 Productos del SNFT	21
4. Glosario de términos y siglas	22
4.1 Términos	22
4.2 Siglas	26
5. Bibliografía	27

PRESENTACIÓN

La globalización e internacionalización de la economía aunado a las innovaciones científicas y tecnológicas ha generado no sólo relaciones distintas en la producción y distribución de bienes y servicios, sino nuevas exigencias a las empresas que aspiran a participar en el mercado internacional, cada día más competitivo.

Estos cambios también han transformado el mercado laboral, con relación a la organización, naturaleza, forma de trabajo, estructuras y contenido de las ocupaciones y por tanto, el perfil del trabajador.

Para lograr una mayor participación en la dinámica económica mundial se debe trabajar en torno a factores de competitividad como la innovación, la segmentación de mercados, la adquisición y adaptación de tecnología y la articulación de las cadenas productivas.

La educación es para el país el principal factor de competitividad y las exigencias que se presentan al sector productivo, le generan nuevas y mayores demandas al sector educativo, para que el nuevo talento humano comprenda, apropie y aplique conocimientos, desarrolle habilidades, actitudes y valores requeridos para las especiales condiciones propias de nuestro proceso de desarrollo económico y social y las realidades del mercado internacional.

Ante esta situación, el Estado consciente de su responsabilidad con la educación y la formación laboral del talento humano colombiano, en cumplimiento de la Constitución Nacional (Artículos 54 y 67), a través del Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES, le asigna al SENA, como entidad pública adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, encargada de ofrecer y ejecutar formación profesional integral, la responsabilidad de liderar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, cuya función es más de promotor y facilitador, que de único oferente de formación.

Este Sistema busca articular en forma más efectiva y con mayor cobertura, las ofertas educativas, especialmente aquellas de carácter técnico, tecnológico y de formación profesional, desde los niveles básicos y medios hasta los más especializados, superar las limitaciones de calidad y pertinencia y hacer estas ofertas congruentes con la demanda del sector productivo y su desarrollo tecnológico, con base en la definición y normalización de las competencias laborales requeridas para los diversos sectores.

Se trata de lograr una formación mucho más integrada al trabajo productivo, que garantice en el presente, mediante la certificación del desempeño competente, las cualidades laborales, sin perder la capacidad de proyección de la persona, en un marco de desarrollo humano y tecnológico sostenible.

Este documento está dirigido a todos los interesados en hacer parte del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Presenta los orígenes del modelo de formación y certificación y lo que significa para el país, los elementos conceptuales que le dan identidad, cómo está organizado, los insumos, procesos y productos y en la parte final aborda los principales mecanismos operativos.

Carlos Ortiz Fernández
Director General

1. CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y TECNOLÓGICO

1.1 INTERNACIONAL

La globalización de las relaciones económicas, la revolución tecnológica, los cambios en los modelos de gestión, el desarrollo de las telecomunicaciones, han convertido al planeta en la "aldea global" y son auténticos desafíos a la capacidad de innovación, creatividad e imaginación de los responsables del futuro de la sociedad.

Los países, abrieron sus economías al comercio mundial mediante el establecimiento de marcos arancelarios comunes, supresión de obstáculos aduaneros y estímulos tributarios a las inversiones, permitiendo que las empresas incursionen todos los mercados del mundo. En estas condiciones, de aparente libre competencia y de ausencia de ventajas comparativas, es imperativo para las empresas, mejorar y sostener su productividad y competitividad.

Los avances de la ciencia se materializan en nuevos desarrollos tecnológicos con aplicaciones muy concretas, que revolucionan en forma permanente, la mayoría de procesos productivos. Los equipos, las máquinas, las herramientas, los dispositivos de inspección y control de última generación, incorporan e integran masivamente aplicaciones tecnológicas relacionadas con la automatización, la microelectrónica, la robótica, el rayo láser, el control numérico, el diseño asistido por computadora, los comandos hidráulicos y neumáticos, la telemática, la aeronáutica y la biotecnología.

En un gran número de países la incorporación de estos avances tecnológicos ha estado desarticulada de cambios en el desempeño y las actitudes de los trabajadores y los empresarios, quienes siguen teniendo una concepción y práctica laboral poco pertinente para colocar las empresas en condiciones de competencia.

Por otra parte, la gestión en las empresas y organizaciones, evoluciona lentamente, con algunas excepciones, como respuesta a la exposición a un medio más exigente, más competitivo, más informado, más tecnificado, pero a la vez, más turbulento e incierto. Enfoques administrativos como el de la calidad total, el justo a tiempo, la gerencia del servicio, la planeación estratégica, el mejoramiento continuo, la gestión por principios, el outsourcing, el benchmarking, son herramientas de uso limitado en la dirección empresarial pública y privada.

En ese contexto surge como factor clave la preparación del talento humano: Entrenamiento, capacitación, formación, mediante diferentes estrategias que permitan la preparación de nuevos trabajadores y la actualización y el desarrollo continuo de los ya vinculados. En consecuencia, el rol de los trabajadores, en todos los niveles debe cambiar y el talento humano se convertirá así, cada día en forma más clara y contundente, en factor estratégico de competitividad.

Sobrevivir en estos complejos escenarios internacionales e integrarse en las corrientes mundiales del comercio, con probabilidades de éxito, exige de las organizaciones productivas y de los países, un compromiso total con la calidad: De los bienes y servicios que se producen; de los procesos y sistemas de gestión que se implementen y del talento humano, que gestiona los procesos y sistemas para generar los bienes y servicios.



1.2 NACIONAL

Colombia entró a la globalización en forma generalizada en la década de los noventa, en el contexto de una nueva Constitución que incorpora la educación y la capacitación como un derecho fundamental, y de una situación social muy compleja. La apertura total de la economía ha generado un impacto negativo en términos de producción, generación de riqueza, empleo y consumo interno. Esta situación ha sido más grave en el sector agropecuario y para la población rural.

Los conflictos sociales se han agudizado como consecuencia del mayor desempleo, del incremento de la confrontación armada con la presencia de múltiples actores y como resultado de todo ello, de mayores niveles de pobreza en el país.

1.2.1 Formación Profesional y Técnica

Actualmente el país cuenta con múltiples entidades públicas y privadas de formación, con el SENA como líder, que prestan servicios de capacitación en forma independiente, diseñan sus programas desde ópticas distintas, sus instrumentos y procedimientos de evaluación obedecen a parámetros diversos, desarticulados entre sí y frecuentemente aislados de las realidades del sector productivo. Sus modelos, basados en la mayoría de los casos, en la transferencia de conocimientos, no corresponden con las necesidades del mundo del trabajo, que exige un nivel de conocimientos, habilidades, destrezas, así como un conjunto de actitudes y comportamientos básicos en el mundo globalizado: Trabajo en equipo, liderazgo, creatividad, innovación, identificación con valores y principios corporativos.

Los conocimientos transferidos en los diferentes eventos de capacitación, formación y educación, son básicamente herramientas para la comprensión del mundo de la producción y del trabajo, pero en ningún momento, constituyen fórmulas únicas aplicables a las situaciones que cotidianamente enfrenta el trabajador en los procesos productivos.

1.2.2 EL SENA

En lo referente a la formación profesional integral, los gremios de la producción y las empresas, expresaron al SENA, desde principios de la década de los noventa, la necesidad de nuevas estrategias y nuevas ofertas que respondieran a sus necesidades, acrecentadas como resultado de los procesos de modernización de equipos y procesos de producción.

La aplicación de la Ley 29 de 1990 y sus decretos reglamentarios (Ciencia y Tecnología) y posteriormente la Ley 344 de 1996, han permitido generar nuevas alternativas de respuestas a demandas muy especializadas o para las cuales la oferta institucional no es suficiente en el país.

1.2.3 El Sistema Nacional de Calidad

En Colombia opera un sistema organizado para la certificación de la calidad, tanto para productos y servicios, como para procesos y sistemas de gestión. Para el talento humano, elemento fundamental de competitividad, en las actuales condiciones de mercado, no se han diseñado, ni operado procesos sistémicos que permitan su evaluación y certificación objetiva y faciliten y orienten, su capacitación permanente para el logro de su mejoramiento continuo.

Se requiere entonces, la creación de un sistema que oriente procesos para la corrección de esas deficiencias, vinculando a todos los actores del desarrollo económico y social: empresarios, trabajadores, instituciones educativas y formación y entidades del Estado.

2. LOS SISTEMAS DE FORMACION PARA EL TRABAJO EN EL MUNDO

2.1 CONSIDERACIONES GENERALES

Los países desarrollados enfrentaron hace dos décadas la deficiente relación y articulación entre la educación y el trabajo, que se reflejaba en:

- Respuestas poco pertinentes de los aparatos educativos y de formación profesional a las demandas de los sistemas productivos, económicos y sociales.

- Mínimo acceso de los egresados de la formación técnica y profesional a la educación formal y, que no permitía acceso de los egresados del segundo a los niveles correspondientes del primero.
- Desactualización de muchos programas de la oferta educativa y técnica, que si bien en muchos casos fue adecuada a las necesidades del momento de su formulación, no se revisó oportunamente y perdió vigencia.
- Cambios radicales en las formas de producción y gestión, como resultado del desarrollo de nuevos medios de comunicación, especialmente los relacionados con la telemática y las telecomunicaciones, no impactaron en la misma proporción, el campo educativo y de formación profesional, en especial en sus estrategias pedagógicas y didácticas, lo que agudizó la brecha entre educación, formación, trabajo y sociedad.

2.2 ORÍGENES DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS EN EL MUNDO

A nivel mundial el surgimiento de modelos de formación y certificación del talento humano, ha respondido a iniciativas de diferentes actores, tanto sociales como de la producción o del gobierno.

Estas iniciativas han sido motivadas por diversas causas, como la necesidad de acercar los mundos educativo y productivo; reordenar la oferta educativa, armonizar el papel del Estado, de la escuela y de la empresa, alternar mejor la teoría y la práctica; incorporar en los diferentes procesos las competencias como síntesis de lo que la persona es, sabe y hace; además de la exigencia de tener una visión integradora de su dimensión personal, social y productiva, entre otras.

En el modelo del Reino Unido, el objetivo es desarrollar una fuerza laboral competente, con énfasis en la adquisición de habilidades necesarias en las áreas de trabajo. Estas habilidades son definidas por los empleadores. Las competencias se definen con base en Normas que presentan lo que se espera del trabajador, en condiciones diferentes de desempeño laboral. El análisis se centra en las funciones y en la competencia en el trabajo.

Este modelo es global, pues abarca los diferentes niveles ocupacionales y todos los oficios en dichos niveles. Así mismo, es nacional, flexible y

participativo¹ que incluye entidades gubernamentales, gremios, y el Consejo Nacional para la Calificación Profesional. Comprende 3 componentes: Institucional, que hace referencia al conjunto de entidades operativas del sistema, coordinadas por el Consejo Nacional de Cualificaciones Vocacionales (NCVQ); Técnico - Metodológico, para definir objetivos de empleos, elaboración de unidades de competencia, evaluación y verificación de competencias; Técnico - Pedagógico, con las metodologías para diseño y formación que incluye competencias básicas, genéricas y específicas².

Por su parte, el modelo Canadiense se centra en la aplicación de conocimientos, ligados a habilidades y actitudes relacionadas con una competencia determinada. Evalúa logros mediante demostración de desempeño. El modelo comprende los siguientes componentes básicos:

- ✓ Evaluación de necesidades mediante consultas con los empleadores
- ✓ Definición de normas, de criterios para evaluación y la preparación de evaluadores.
- ✓ Planificación de recursos, diseño de modelos de aprendizaje, administración educativa, docentes, instalaciones, financiamiento.
- ✓ Instrumentación de recursos, para el proceso de formación, desde la orientación, hasta la certificación
- ✓ Difusión de resultados, sobre la idoneidad del estudiante. Utilizan el Programa de Garantías, mediante el cual las entidades educativas se comprometen a corregir las eventuales deficiencias de sus egresados.

En América Latina, México es el país con un proceso global más desarrollado. Optaron por el modelo del Reino Unido, basado en funciones. Establecieron una institución mixta que normaliza y certifica, el CONOCER y otra que capacita con base en normas, el Colegio Nacional de Formación Técnica Profesional - CONALEP.

Las normas son preparadas por los Comités de Competencia, que equivalen en Colombia a las Mesas Sectoriales. Cuentan así mismo con organismos certificadores.

¹ Conalep, competencia laboral y educación basada en normas de competencia. Limusa Noriega Editores.

² SENA, Dirección General, Hacia la competitividad del Talento humano. Seminario Internacional Memorias, Bogotá 1997.

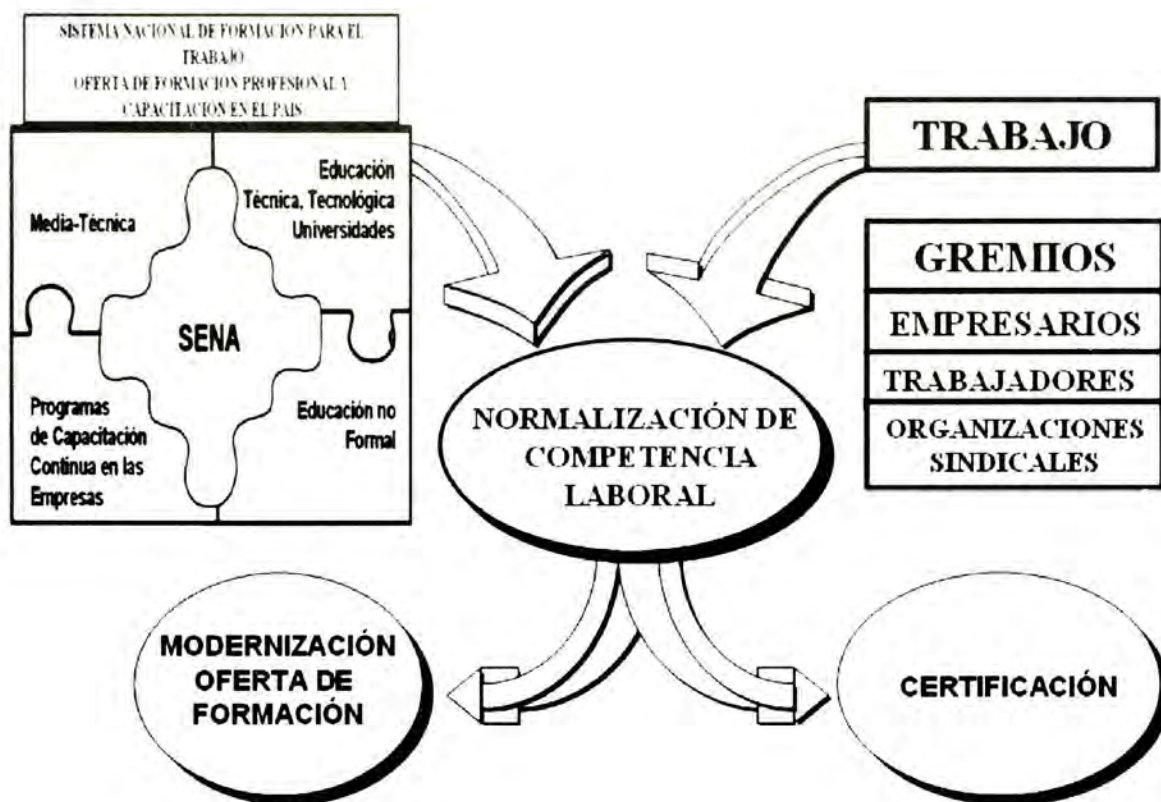
Finalmente, en España se implantó un modelo diferente, donde el fundamento está en el sector educativo, que mediante "decretos reales", define marcos referenciales con el enfoque de competencias laborales, para el diseño de los programas de capacitación y educación, que comprende cuatro componentes:

- ✓ Elaboración de normas de competencia profesional.
- ✓ Sistema de seguimiento a la evolución de las cualificaciones.
- ✓ Construcción de planes de formación.
- ✓ Certificación y reconocimiento social de las competencias profesionales.

Estos componentes se aplican en cada país de Europa, con variantes según las particularidades de los mismos. En lo referente al diseño de programas de formación, el SENA ha recibido cooperación, en especial del Grupo Cooperativo Mondragón.

3. EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PARA EL TRABAJO

3.1 MARCO CONCEPTUAL



El Sistema es una estructura funcional, que articula e integra entidades educativas técnicas, tecnológicas y de formación profesional, gremios, empresas, entes de investigación e instituciones del Estado para definir e implementar políticas y directrices a fin de mejorar el nivel de cualificación del talento humano.

En el país se analizaron las tres escuelas principales sobre las competencias laborales (Conductista, Constructivista y Funcionalista), y se definió aplicar

esta última, donde se analizan las funciones productivas de un sector, subsector, cadena u organización, a partir de la definición de su misión.

En cuanto a la estructuración del sistema se adoptó el enfoque sistémico, donde un conjunto de subsistemas, interactúan dinámicamente, se complementan y refuerzan, generando sinergias organizativas y operativas importantes. Este modelo es de carácter virtual, atemporal, nacional, altamente participativo, cuyos procesos y productos no están nunca totalmente terminados y se van desarrollando mediante la sistematización crítica de la experiencia acumulada.

3.2 MARCO JURÍDICO

La Constitución Nacional de Colombia, en sus artículos 54 y 67, señala la responsabilidad del Estado por la educación y la capacitación de los ciudadanos para su desarrollo integral. La Ley 119 de 1994, mediante la cual se reestructura el SENA, establece que "El Servicio Nacional de Aprendizaje, está encargado de cumplir la función que corresponde al estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país".

En concordancia con esta Misión, se expidió el decreto 1120 de 1996 por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que señala para el SENA, la responsabilidad de liderar en el país, la creación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y lo faculta para proponer políticas y trazar directrices a nivel nacional, sobre la formación profesional para el trabajo, de modo que se garantice la calidad, pertinencia, eficacia y cobertura requeridas y que se garantice la educación permanente a través de la cadena de formación.

El Gobierno Nacional, mediante el Documento CONPES 2945 de 1997, estableció la necesidad de: "Conformar un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, liderado por el SENA, con las entidades que ofrecen educación técnica, tecnológica y formación profesional en el país, para elevar el nivel de calificación y competencia de la fuerza laboral, mediante alianzas entre estas entidades y los sectores productivo y gubernamental". Así mismo señala la necesidad de "Modernizar la formación profesional de la entidad para incrementar la pertinencia, cobertura y calidad de sus programas".

En cumplimiento de estos mandatos, el SENA, ha trabajado durante estos últimos 4 años, en el diseño e implementación del Sistema, cuyo modelo y avances se presentaron en el Seminario Internacional sobre Formación y Certificación de Competencias Laborales, realizado entre el 24 y el 26 de octubre de 2001 en Medellín.

3.3 ANTECEDENTES DE ARTICULACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO FORMAL Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El objetivo del sistema nacional de formación para el trabajo es la articulación con los diferentes niveles de formación del país, y en consecuencia el SENA, desde 1985 desarrolló acciones conjuntas con el Ministerio de Educación Nacional orientadas a elevar la calidad de la oferta educativa en las instituciones de educación media técnica, inicialmente en aspectos de equipamiento e infraestructura y posteriormente en la cualificación de los docentes en aspectos pedagógicos y metodológicos, con resultados importantes en muchos departamentos y municipios del país, reflejados en procesos de articulación con más de 500 colegios.

3.4 MISION

Generar procesos de mejoramiento de la calidad del desempeño de los trabajadores, con base en procesos de normalización, formación y certificación, para que Colombia sea competitiva a nivel mundial.

3.5 OBJETIVOS

3.5.1 General

Mejorar la calificación y el desempeño del talento humano colombiano, mediante la aplicación de normas de competencia laboral, en los procesos de evaluación, formación y certificación, para hacer frente a los retos de la competitividad internacional.

3.5.2 Específicos

- Establecer un modelo para normalizar, evaluar y certificar el desempeño laboral, de los trabajadores colombianos para elevar su competencia y contribuir a la competitividad del país.
- Fortalecer la articulación sistemática y eficaz de la oferta educativa, para facilitar la homologación, validación y formación continua de los trabajadores con base en normas de competencia laboral.
- Ampliar y cualificar la articulación entre el mundo del trabajo y el sector educativo para elevar la pertinencia, la oportunidad y la calidad de la respuesta de capacitación y formación.

3.6 PRINCIPIOS

- **Equidad** en el acceso a la formación permanente, de los trabajadores vinculados y aquellos que aspiran vincularse al mundo laboral, reconociendo que aprenden no sólo a través de procesos educativos formales, sino mediante su propia experiencia.
- **Transparencia** al implementar mecanismos de aseguramiento de calidad, mediante procesos de auditoría, control, evaluación y certificación.
- **Participación voluntaria** porque pueden hacer parte del sistema los representantes del gobierno, los trabajadores, los empresarios, los gremios y las instituciones educativas, las decisiones son tomadas por consenso y concertadas entre todos los integrantes del Sistema.

3.7 CARACTERÍSTICAS

- **Autoregulado** mediante estándares de calidad del desempeño de las personas, que hace que tanto éstas, como las entidades educativas y las empresas busquen el mejoramiento continuo para ser más competitivos.

- **Abierto** por cuanto a sus procesos pueden acceder personas vinculadas o por vincularse al mercado laboral, sin distinción de género, edad, condición social, o nivel educativo.

3.8 COMPONENTES DEL SNFT



El Sistema está conformado por tres Componentes interrelacionados e integrados:

- ✓ Normalización de Competencias Laborales.
- ✓ Evaluación y Certificación con base en Normas de Competencia Laboral.
- ✓ Formación con base en Normas de Competencia Laboral.

3.8.1 Normalización de Competencias Laborales

El soporte fundamental del Sistema es el proceso de normalización de competencia laboral. El objetivo de este componente, es organizar, estructurar y operar un sistema nacional de normalización de la competencia laboral, con el propósito de establecer, desarrollar y actualizar, en concertación con el sector productivo, educativo y el gobierno, Normas Nacionales de Competencia Laboral, que faciliten la operación de procesos de evaluación, certificación, formación y gestión del talento humano.

Por competencia laboral se entiende el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que se requieren para el desempeño en un área ocupacional, de acuerdo con los requerimientos y estándares establecidos por el sector productivo.

Las normas de competencia laboral, construidas sobre estándares e indicadores de resultados de desempeño, asociados a aspectos concretos del campo laboral - funciones productivas -, establecen los requisitos ciertos, objetivos e incuestionables para asegurar que quien los cumple es competente.

Constituyen una expectativa de desempeño en el trabajo y alude a resultados y a productos que se esperan del trabajador y por tanto, son el lenguaje común para la comunicación y el entendimiento entre la oferta laboral (trabajadores), los agentes que los ocupan o los emplean (las empresas), y las entidades encargadas de su formación (las entidades educativas).

La identificación y definición de las normas nacionales de competencia y sus niveles demandan además de la participación sistemática de empresarios, trabajadores, organizaciones profesionales, sector educativo y gobierno, esfuerzos metodológicos importantes, de los cuales ya hay importantes avances desarrollados por el SENA, que serán detallados más adelante.

Este Componente opera mediante dos instancias básicas:

- **Organismo Normalizador**, cuya función central es la acreditación de las Normas Nacionales de Competencia Laboral.

- **Mesas Sectoriales**, instancias de concertación y operación, que elaboran, verifican y validan, mediante **equipos técnicos de especialistas**, las normas de competencia laboral.

3.8.2 Evaluación y Certificación con Base en Normas de Competencia Laboral

El objetivo de este componente es organizar, estructurar y operar un sistema para evaluar y certificar la competencia en las personas, de acuerdo con normas de competencia laboral. Los procesos de certificación de competencia laboral, contribuyen a asegurar la calidad de la formación y facilitan el reconocimiento social de las competencias laborales de las personas, sin importar cómo fueron adquiridas, facilitando su vinculación y promoción en el trabajo.

Este componente requiere para su organización y operación:

- El Organismo Acreditador de entidades certificadoras de personal, que es la SIC.
- Organismos certificadores acreditados.
- Evaluadores calificados y reconocidos por los organismos certificadores.
- Metodologías, procesos y procedimientos documentados de certificación de competencia laboral definidos y validados.

3.8.3 Formación con base en Normas de Competencia

Este componente tiene como objetivo, articular las ofertas de entidades de educación técnica, tecnológica y formación profesional en el país, para modernizar y mejorar sus programas, de acuerdo con las necesidades y demandas del sector productivo, garantizando mayor cobertura y servicios de calidad que contribuyan a la competitividad nacional, atendiendo las siguientes características:

- ✓ **Pertinencia:** Garantizar la articulación entre la formación y capacitación que se imparte con base en las necesidades y demandas del sector productivo.
- ✓ **Flexibilidad:** Facilitar el acceso a la formación y capacitación de la población, reconociendo heterogéneas poblaciones que deben atenderse, aprendizajes adquiridos de diversas maneras, mediante diseños modulares basados en normas nacionales de competencia laboral, estrategias, ambientes y métodos de aprendizaje diversos.
- ✓ **Continuidad:** Facilitar el aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida.

El diseño, desarrollo y modernización de los programas, por parte de las diferentes entidades de formación y capacitación con base en normas nacionales de competencia laboral facilitar los procesos de homologación y reconocimiento y asegura la pertinencia de la oferta, garantizando el concurso del talento humano con la competencia que requieren las nuevas condiciones internacionales de competitividad.

El objetivo de este Componente, igualmente es, diseñar herramientas y mecanismos de homologación, equivalencia y convalidación entre los planes de formación basada en Competencia laboral y los Planes de Estudio del Sistema Educativo Formal, para facilitar la transferencia y movilidad entre los dos sistemas y allanar los procesos de formación continua.

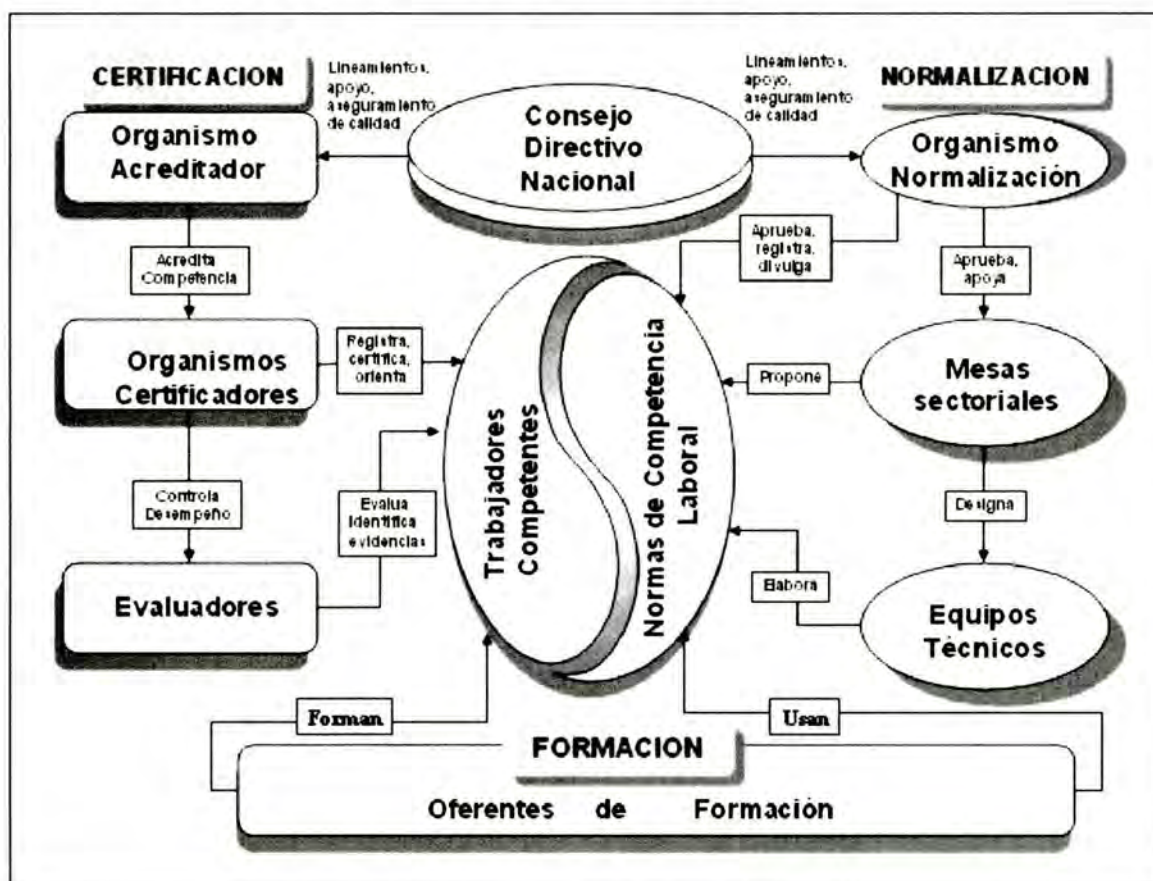
El SENA ha iniciado su proceso de implementación del modelo de formación con base en competencias laborales, con el del desarrollo de metodologías para el diseño y desarrollo curriculares y formación de docentes, la documentación de los procesos de administración educativa, y el inicio de experiencias piloto de ejecución de la respuesta.

Igualmente viene impulsando la adopción del modelo en otros oferentes de formación y organizaciones productivas, fundamentalmente mediante la transferencia de las metodologías desarrolladas.

El modelo de formación por competencia laboral, recoge los principios de la formación profesional integral y se establece dentro del marco doctrinario de la entidad, definido en nuestro estatuto de la formación: que es el proceso educativo teórico - práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de

actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo. El mundo del trabajo se refiere a la actividad productiva en el ámbito laboral y a la construcción de la dimensión personal y social” .

3.9 ESTRUCTURA GENERAL OPERATIVA DEL SNFT



Para su operación, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo requiere la interacción sistémica de los componentes de normalización, formación y certificación, apoyado permanentemente por los procesos de aseguramiento de calidad e información, basada en la siguiente estructura organizacional y administrativa:

3.9.1 Consejo Directivo Nacional – CDN

Instancia máxima de direccionamiento estratégico en el que concurren, entre otros, el gobierno, a través de los Ministerios de Trabajo, Educación y Desarrollo Económico; los empleadores, representados por gremios y empresarios; los trabajadores, representados por organizaciones sindicales; el sector educativo, mediante agremiaciones de los oferentes de formación técnica, tecnológica y de formación profesional así como de la educación superior universitaria.

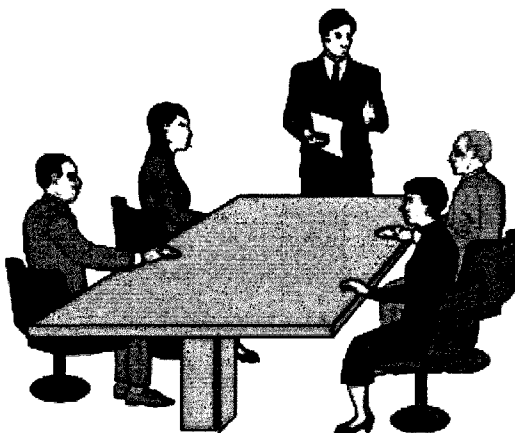
Tendría como funciones claves, la definición de políticas, de lineamientos y de estrategias para el funcionamiento del Sistema y el establecimiento de esquemas para la financiación de cada uno de sus componentes.

3.9.2 Organismo de Normalización – ON

Entidad pública o privada, reconocida, encargada de asegurar la unidad técnica y metodológica en el proceso de elaboración de normas de competencia; sus funciones centrales serán: Promoción y apoyo a la operación de los Comités de Normalización (Mesas Sectoriales); garantiza la adecuada participación de los representantes del sector productivo; Investigación, adaptación, divulgación y transferencia de metodologías para la elaboración de normas de competencia laboral; y aprobación y clasificación de las normas nacionales de competencia laboral.

Colombia aún no cuenta formalmente con un Organismo Normalizador de Competencia Laboral y la aprobación o reconocimiento de las normas de competencia laboral se viene realizando por parte de las Mesas Sectoriales.

3.9.3 Mesas Sectoriales



Instancias de concertación conformadas por gremios, empresarios, organizaciones de los trabajadores, entidades de formación y del gobierno, encargadas de elaborar las normas de competencia laboral para las diferentes áreas o subáreas ocupacionales, mediante la conformación de equipos técnicos. Además definen los procesos de certificación para el sector, subsector o área ocupacional respectiva.

Estas operan mediante Equipos Técnicos, conformados por expertos del área de análisis, con conocimiento, experiencia y dominio de los procesos productivos, formas de organización del trabajo y de las ocupaciones y funciones de los trabajadores del área respectiva.

Como resultado del trabajo de las Mesas Sectoriales y de sus Equipos Técnicos se obtienen fundamentalmente Los siguientes productos: Estudio de Caracterización Ocupacional, Normas de Competencia Laboral y Titulaciones para cada Sector Productivo, Cadena Productiva, Subsector o Área Económica.

3.9.4 Organismo Acreditador

Instancia investida de autoridad por el Estado, para reconocer, mediante acto formal y a nivel nacional, que un organismo de certificación es idóneo para operar como certificador de la competencia laboral de los trabajadores.

En el corto plazo es la Superintendencia de Industria y Comercio- SIC, organismo adscrito al Ministerio de Desarrollo Económico.

3.9.5 Organismos Certificadores – OC

Entes de tercera parte, reconocidos por el sector en el que actúan, que poseen y demuestran competencia técnica, estructura organizacional y personal competente para realizar procesos de certificación de competencia laboral y que han sido acreditados por el organismo correspondiente.

Tienen la función de gestionar los procesos de certificación de competencia laboral, calificar a los evaluadores, recoger, analizar y juzgar evidencias y emitir los certificados de competencia de acuerdo con los requisitos de las normas nacionales de competencia correspondientes.

3.9.6 Evaluadores

Son aquellas personas, jurídicas o naturales, calificadas por un organismo certificador, encargadas del proceso de evaluación de la competencia laboral, con base en una norma de competencia laboral. Para el evaluador no son relevantes las condiciones y la forma de cómo el candidato obtuvo su competencia, pero sí que lo evidencie en su actividad laboral.

3.9.7 Oferentes de Formación

Comprende el universo de instituciones que imparten educación media técnica, capacitación y formación técnica, tecnológica y de formación profesional, encargadas de la preparación y calificación del talento humano, con base en las normas de competencia laboral establecidas por el Sistema.

La educación superior universitaria participará mediante sus programas de educación continuada y programas de extensión, que se irán articulando y diseñando con base en normas definidas por las Mesas Sectoriales.

3.10 BENEFICIOS DEL SNFT

3.10.1 Para los empresarios y las organizaciones

- ✓ Disponer de oferta de talento humano acorde con sus necesidades.
- ✓ Contar con mejores alternativas para el mejoramiento sus procesos de gestión de talento humano (Selección, ingreso, capacitación, promoción y desarrollo.
- ✓ Disponer de herramientas y oferta profesional para el diseño y ejecución de planes de entrenamiento, capacitación y formación, pertinentes, optimizando recursos humanos, financieros y tecnológicos.

3.10.2 Para los oferentes de educación técnica y formación profesional

- ✓ Permiten la efectiva articulación de sus programas de formación con las demandas de empresarios, organizaciones y trabajadores, minimizando la distancia entre formación y trabajo.
- ✓ Facilita los procesos de homologación de programas.
- ✓ Dinamiza las cadenas de formación.
- ✓ Eleva la calidad de los docentes.

3.10.3 Para los trabajadores

- ✓ Permite el reconocimiento social de su competencia laboral, independiente de cómo fue adquirida.
- ✓ Amplia las posibilidades de inserción, movilidad laboral y de mejoramiento continuo.
- ✓ Facilita el acceso a la formación más pertinente para su desarrollo laboral y personal.

3.10.4 Para el Sector Gubernamental

- ✓ Disponer de referentes técnicos idóneos para la formulación de políticas de calidad para el sistema educativo, para la gestión del talento humano y para la cooperación técnica.

3.11 PRODUCTOS DEL SNFT

El Sistema está generando productos en cada uno de sus Componentes, algunos de ellos se convierten en insumos para procesos subsiguientes.

En forma esquemática se presentan los insumos, procesos y productos fundamentales del Sistema.

INSUMOS, PROCESOS Y PRODUCTOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO – SNFT

INSUMOS/REQUERIMIENTOS	PROCESOS	PRODUCTOS/RESULTADOS
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Necesidades identificadas de capacitación del sector, subsector, área o cadena productiva 	Normalización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normas de Competencia Laboral ✓ Titulaciones de Competencia Laboral ✓ Catálogo de Titulaciones Laborales ✓ Información del mercado laboral
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Normas De Competencia Laboral ◆ Técnicas e instrumentos ◆ Evaluadores formados y certificados ◆ Catálogo de Certificaciones Laborales 	Evaluación y certificación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información sobre necesidades de formación ✓ Talento humano competente ✓ Talento humano certificado
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Titulaciones de Competencia Laboral ◆ Diseño y desarrollo de planes de evaluación, formación y certificación ◆ Docentes capacitados ◆ Recursos pedagógicos ◆ Ambientes educativos adaptados ◆ Procedimientos administrativos ajustados ◆ Prácticas laborales, pasantías ◆ Información sobre necesidades de formación ◆ Información sobre la oferta educativa ◆ Información sobre docentes 	Formación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Talento humano formado con base en Normas de Competencia Laboral ✓ Información de oferta educativa basada NCL ✓ Planes de evaluación, formación y certificación ✓ Docentes formados y certificados ✓ Bancos de recursos pedagógicos ✓ Procedimientos administrativos documentados ✓ Pertinencia, racionalización y eficiencia en la oferta de formación basada normas competencia Laboral

4. GLOSARIO DE TERMINOS Y SIGLAS

4.1 TERMINOS

ANALISIS FUNCIONAL: Método mediante el cual se identifica el propósito clave de un área objeto de análisis, como punto de partida para enunciar y correlacionar sus funciones hasta llegar a especificar las contribuciones individuales. Este método facilita la definición de Unidades de Competencia Laboral y el establecimiento de Normas de Competencia Laboral.

AREA DE DESEMPEÑO: Sector de actividad productiva delimitado por la misma naturaleza de trabajo donde, por lo tanto, el conjunto de funciones que desarrollan sus trabajadores tienen como propósito común producir bienes o servicios de similar especie. La Clasificación Nacional de Ocupaciones de Colombia tiene 9 áreas de desempeño.

ÁREA OBJETO DE ANÁLISIS: Área o subarea de desempeño, área ocupacional o empresa sobre la cual se realiza un estudio para identificar características, propósito clave, funciones, unidades de competencia y titulaciones, con participación de trabajadores y empresarios, como base para el desarrollo de procesos de capacitación, reconocimiento de capacidades, gestión de personal y modernización empresarial.

AREA OCUPACIONAL: Agrupación de **funciones** laborales relacionadas que, ejecutadas en conjunto, conduce al logro de un objetivo de producción y que requiere un determinado **nivel** de cualificación para el desempeño laboral.

CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL: Acto por el cual un organismo certificador debidamente acreditado, testifica por documento escrito, que una persona ha demostrado, de conformidad con una Norma de Competencia Laboral, que es competente para el desempeño laboral.

CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES : Organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, atendiendo a dos criterios: el área de desempeño y el nivel de cualificación.

COMPETENCIA LABORAL: Capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas, en diferentes contextos, con base en los estándares

de calidad (Normas de Competencia Laboral) establecidos por un subsector productivo.

COMPETITIVIDAD: Capacidad de una nación, empresa, institución u organización para participar y permanecer en el mercado con rentabilidad atractiva y, al mismo tiempo, incrementar los niveles de bienestar de sus habitantes, socios o colaboradores.

CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN ESENCIALES: Teorías, principios, conceptos e información relevante que sustenta y se aplica para un desempeño laboral competente.

CONTRIBUCIÓN INDIVIDUAL: Función productiva que desarrolla una persona para obtener un resultado final o intermedio en la elaboración de un bien o en la prestación de un servicio.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO: Resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo, con los requisitos de calidad especificados para lograr el desempeño competente.

ELEMENTO DE COMPETENCIA LABORAL: Descripción de lo que una persona debe ser capaz de hacer en el desempeño de una función productiva, expresada mediante los criterios de desempeño, el rango de aplicación, los conocimientos y comprensiones esenciales y las evidencias requeridas.

EQUIPOS TECNICOS: Grupos de trabajo formados por personal experto de las empresas (empresarios, trabajadores, supervisores, profesionales) y eventualmente clientes o proveedores, todos ellos con experiencia e interés en las funciones motivo de análisis, con la asesoría de un experto metodológico.

EVALUACION DE COMPETENCIA LABORAL: Proceso por medio del cual se reúnen evidencias suficientes de la competencia laboral de una persona, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas de Competencia Laboral establecidas, y se emiten juicios para apoyar el dictamen de "Competente" o "Aun no Competente" en el desempeño laboral, para la persona evaluada.

EVIDENCIAS REQUERIDAS: Pruebas necesarias para evaluar y juzgar la competencia laboral de una persona, definida en los criterios de desempeño y los conocimientos y comprensiones esenciales y delimitados por el rango de aplicación.

FORMACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL: Modelo de formación que tiene como propósito central formar individuos con conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes relevantes y pertinentes al desempeño laboral. Se sustenta en procesos de aprendizaje y evaluación, orientados a la obtención de resultados observables del desempeño.

FUNCION PRODUCTIVA: Conjunto de actividades laborales, necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis.

MAPA FUNCIONAL: Expresión gráfica que representa el propósito clave de un área objeto de análisis y se ordenan y correlacionan las funciones necesarias para lograr dicho propósito.

MOVILIDAD LABORAL: Adaptación del trabajador a nuevas normas de funcionamiento relacionadas con los cambios tecnológicos y organizacionales.

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: Medida del grado de competencia requerido en las funciones de un área ocupacional, obtenida como combinación de factores que determinan la complejidad, el grado de autonomía y responsabilidad y las exigencias de conocimientos propios del desempeño idóneo de esas funciones.

NORMA DE COMPETENCIA LABORAL: Estándar reconocido como satisfactorio y aplicable a todas las organizaciones productivas del área objeto de análisis, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia.

OCUPACIÓN: Conjunto de puestos de trabajo, con funciones productivas afines, cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen.

PRODUCTIVIDAD: Rendimiento de una unidad de trabajo (empresa, departamento, trabajador, hora de trabajo), como medida de la elaboración de bienes o la prestación de servicios.

RANGO (Campo) DE APLICACIÓN: Diferentes escenarios y condiciones variables donde la persona debe ser capaz de demostrar dominio sobre el elemento de competencia.

SUB-AREA DE DESEMPEÑO: Subconjunto de un área de desempeño donde las funciones que desarrollan los trabajadores tienen como propósito común producir un grupo homogéneo de bienes o servicios.

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL: Elementos de competencia que, agrupados por afinidad productiva, con valor y significado para empresarios y trabajadores, que no han sido verificados en el sector o área .

TITULACIÓN: Conjunto de Normas de Competencia Laboral que describe los desempeños esperados en un área ocupacional.

TRANSFERIBILIDAD: Propiedad de la competencia laboral que permite a la persona desempeñarse en contextos técnicos y laborales diferentes.

4.2 SIGLAS

CONALEP: Colegio Nacional de Educación Técnica y Profesional (México)

CONOCER: Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (México)

CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social (Colombia)

DNP: Departamento Nacional de Planeación

OC: Organismo Certificador (Colombia)

ON: Organismo Normalizador (Colombia)

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje (Colombia)

SIC: Superintendencia de Industria y Comercio

SNFT: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

5. BIBLIOGRAFIA

ARGUELLES Antonio, Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencia. Limusa Noriega Editores. s.f. Ciudad de México. México

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, Documentos CONPES 2778 de 1995 y 2945 de 1997. Bogotá

MERTENS Leonard, Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Reimpresión. Bogotá, 1999

SENA, Dirección General, Hacia la competitividad del talento humano. Memorias evento internacional. Bogotá, 1997

CONOCER, Competencia Laboral. Normalización, Certificación, Educación y Capacitación. Antología de Lecturas, Tomo 2, México

PNUD. Educación. La agenda del siglo XXI. Hacia un desarrollo humano. Director Hernando Gómez Buendía, PNUD.TM Editores Colombia, 1998

MERTENS Leonard. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP). Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid, 1998

SENA, Dirección General, División de Estudios Ocupacionales, "Guía para Elaboración de Unidades de Competencias Laboral y Titulaciones, con base en el Análisis Funcional", Bogotá, 1999

SENA, Estatuto de la Formación Profesional Integral, Bogotá, 1997

SENA, "Ponencia sobre el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo", presentado en el Seminario Internacional sobre Formación y Certificación con Base en Competencias Laborales. Medellín, Octubre 2001.

DIRECCION GENERAL
DIRECCION SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL

DIVISION DE APRENDIZAJE Y RECONOCIMIENTO
Calle 57 No. 8-69 Torre Norte Piso 5o.
Tels: 594 20 81 - 594 20 83 - Conmutador: 546 15 00 Ext: 2206
E-mail: snft@sena.edu.co



SERVICIO NACIONAL
DE APRENDIZAJE