

Sistema de Competencias Laborales

Experiencia Chile - Colombia

Claudia Patricia Aza Campos

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Facultad de Ciencias Económicas – Administrativas

Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

II Seminario Internacional en Gestión de las Organizaciones

Bogotá, D.C., Junio 30 de 2012

Sistema de Competencias Laborales

Experiencia Chile - Colombia

Claudia Patricia Aza Campos

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos

Director

Dr. Helder Barahona Urbano

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Facultad de Ciencias Económicas – Administrativas

Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

II Seminario Internacional en Gestión de las Organizaciones

Bogotá, D.C., Junio 30 de 2012

RESUMEN

Este artículo ofrece un contraste entre los sistemas implementados por Colombia y Chile en el marco del sistema nacional de competencias laborales en cuanto a metodologías, certificación y validez.

Inicialmente se mostrará el alcance de cada uno de los sistemas en Colombia y en Chile, posteriormente se realizará contraste sobre el grado de implementación del sistema en cada país y los desafíos a enfrentar a fin de garantizar la competitividad del capital humano en el mercado global.

PALABRAS CLAVES: Recursos Humanos, Competencias Laborales, Globalización, Capital Humano, Competitividad, Aprendizaje.

ABSTRACT

This article provides a contrast between the system implemented by Colombia and Chile under the national system of labor skills in terms of methodologies, certification and validity.

Initially show the extent of each of the systems in Colombia and Chile, then contrast will be made on the degree of implementation of the system in each country and the challenges to face in order to ensure the competitiveness of human capital in the global market.

KEY WORDS: Human Resources, Skills jobs, Globalization, Human Capital, competitiveness, learning.

El siguiente ensayo de reflexión es producto del análisis de diferentes temáticas expuestas en las ponencias presentadas en el II Seminario Internacional en Gestión de las Organizaciones: CHILE 2011, realizado en la ciudad de Santiago de Chile en el mes de Noviembre y Diciembre de 2011, el cual fue organizado por la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Facultad de Ciencias Económicas-Administrativas y Postgrados Ciencias Administrativas. Este ensayo fue presentado, revisado y aprobado por el Dr. Helder Barahona Urbano, Doctorando Business of Administration, Universidad Swiss; Magister en Docencia, Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia, Especialista en Gestión Humana, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia, Administrador de Empresas, Universidad ICESI, Cali, Colombia.

Actualmente nos enfrentamos a un entorno económico, caracterizado por la rapidez con la cual los adelantos técnicos aparecen, se difunden y se vuelven obsoletos, en un contexto de alta competencia en el comercio internacional y un mundo cada vez más globalizado. Esta globalización ha ocasionado que cualquier acontecimiento, sin importar el lugar de la tierra en el que se presente, tenga repercusiones casi inmediatas en todo el mundo haciendo progresivamente que la difusión de la información sea rápida, eliminándose las barreras proteccionistas y apareciendo las categorías de "clase mundial". En este sentido los países han reconstruido el paradigma de sus formas de relacionamiento asistiéndoles una mayor integración en lo económico lo que contrasta con la dispersión geográfica propia de la nueva forma de producir.

Como resultado de ello se ha configurado una nueva división internacional del trabajo, donde la ubicación que cada país tenga en la nueva división va a depender en mayor proporción de su dotación de talento humano, y ya no de los tradicionales factores de producción: tierra, trabajo y capital, los que han pasado a un plano de menor protagonismo.

En este escenario, es necesario pensar que solo los países con altos niveles de calidad de su fuerza laboral podrán beneficiarse de las nuevas condiciones del mercado; razón por la que se está obligado a elevar las condiciones de competitividad, lo que convertirá al capital humano en un factor importante para el desarrollo organizacional que permitirá constituir la diferencia entre un país desarrollado y otro en vías de desarrollo.

Es así como a partir de los años 90 toma fuerza el movimiento de competencias laborales; como una nueva institución reguladora y articuladora de los mercados internos y externos de trabajo de las empresas; respondiendo a las transformaciones de dichos mercados y a la necesidad de reconstruir la relación perdida entre formación y trabajo (Mertens, 1996).

En particular Mertens (1996) asocia las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos.

Al respecto la OIT/CINTERFOR (2004), se pronuncia y realiza la nueva recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (núm. 195) ; adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual se coloca a las personas en un lugar central del desarrollo económico y social y se exhorta a los Estados miembros a formular y aplicar políticas de educación, formación y aprendizaje permanente que promuevan la empleabilidad de las personas a lo largo de la vida, basándose en tres pilares fundamentales: la educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Lo anterior con el objetivo de alcanzar un trabajo decente para todos como medio de erradicación de la pobreza y a favor de la inclusión social en una economía globalizada. Para este fin , pone en consideración la elaboración de herramientas de evaluación vinculadas a normas y a estándares de competencia laboral necesarias para la definición de los perfiles ocupacionales, que promuevan la participación de todos los involucrados, empresarios, trabajadores y sector gobierno. A la vez reconoce que el desarrollo de las capacidades de las personas se da mediante todas las actividades de aprendizaje, dejando claro que el aprendizaje en el trabajo y en la vida misma es susceptible de reconocimiento y acumulación.

El caso colombiano

En este contexto Colombia desde el año 1996 da inicio a la conformación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, a cargo del SENA, como la estructura que facilite la articulación e integración de la oferta de formación para el trabajo en un contexto de aprendizaje permanente y con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el

desarrollo y cualificación del talento humano. Es así como en el año 1998 adaptó y estableció la metodología para normalizar competencias laborales, desafío que fue producto de la transferencia de conocimientos que realizó del modelo británico (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2011).

El sistema básicamente se cimentó en los procesos de normalización de las competencias laborales de los trabajadores, formación para el desarrollo de competencias y certificación del desempeño laboral de los trabajadores (Departamento Nacional de Planeación, 2004).

En cuanto a la normalización de competencias laborales ésta se ha llevado a cabo mediante la estrategia de las Mesas Sectoriales Nacionales integradas por representantes de los sectores productivo, social y gubernamental que responden a los clústeres, cadenas productivas y sectores económicos estratégicos del país; integración que ha permitido la identificación y estandarización de las funciones ofreciendo el aseguramiento en la calidad del desempeño laboral y por ende de la productividad de los trabajadores y empresas del país. Este proceso se ha llevado a cabo bajo los principios del análisis funcional centrándose en tres actividades específicamente: a) caracterización ocupacional que describe las tendencias del sector o subsector productivo b) elaboración de un análisis ocupacional a través de un mapa funcional c) estandarización de competencias laborales en el que participan expertos técnicos y metodólogos de normalización.

Las Mesas sectoriales se articulan externamente con los actores del Marco Nacional de Cualificaciones e internamente con las Redes de Conocimiento del SENA, para identificar el conocimiento estratégico que facilite el desarrollo de procesos de aprendizaje organizacional y la definición de las cualificaciones de formación profesional. Esta articulación permite atender las necesidades concretas de las empresas y del país mediante la transferencia de la metodología de diseño curricular a las instituciones educativas con media

técnica, entidades de formación para el trabajo y educación no formal e incluso a instituciones de educación superior; quienes han encontrado en las normas de competencias un acertado instrumento de relacionamiento y respuesta a los requerimientos de educación y formación del sector productivo.

Paralelamente el SENA ha promovido la participación activa del Ministerio de Educación Nacional, iniciando con dos proyectos que apuntan a la movilidad y equivalencia entre los niveles de formación profesional y los ciclos de educación formal: competencias laborales, formación para el trabajo y pertinencia de la educación media y articulación de la educación no formal y continua con la educación formal y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo; éstos programas orientados con especial énfasis a los jóvenes de los grados 10 y 11, quienes deben enfrentarse a la búsqueda de empleo sin haber recibido una formación adecuada y a los trabajadores con conocimientos y destrezas específicas adquiridas con su experiencia laboral que no tiene certificación formal de ello y que requieran una certificación a través del Programa “Colombia Certifica”, facilitando la empleabilidad y jalonando el aprendizaje permanente de los trabajadores (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2011).

En cuanto al proceso de certificación éste es de carácter voluntario, sin embargo el gobierno nacional puede hacerlo obligatorio en aquellos sectores donde se ejecutan trabajos que revisten altos riesgos para la vida humana. Este incluye la demostración de evidencias de conocimiento, producto y desempeño, por parte de los candidatos a la certificación, tanto de aprendizajes como de experiencias, no importa cómo ni cuándo hayan sido adquiridas.

Estos parámetros nacionales con referentes internacionales se actualizan constantemente con la participación de los expertos y empresarios y tiene vigencia por cinco años dependiendo de lo que la mesa sectorial decida; al modificarse, los trabajadores deben

volver a certificar sus competencias, para garantizar no sólo la empleabilidad de la persona sino para desarrollar el aprendizaje permanente.

El Caso chileno

La experiencia en Chile comienza a implementarse en 1999 por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el Programa Chile Califica, Fundación Chile y asociaciones empresariales de sectores productivos claves de la economía chilena y con cofinanciación de la Banca Internacional; con el objetivo de promover el desarrollo del capital humano, en el marco de la instalación de un Sistema de Formación Permanente, incorporando el enfoque de competencias laborales como un modelo innovador para desarrollar, evaluar y reconocer conocimientos, habilidades y aptitudes que los trabajadores han adquirido durante su vida.

El proyecto contempló una serie de pruebas piloto ejecutadas durante el período 1999-2009 y que tuvieron como finalidad contribuir a establecer las bases metodológicas e institucionales de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias laborales, para lo que se nutrió de experiencias internacionales y de las lecciones aprendidas; lo que permitió diseñar y probar un sistema de certificación de competencias alineado con las exigencias de los sectores productivos (Fundación Chile, 2004).

Al proyecto se vincularon instituciones del sector público, sector productivo y un grupo de profesionales de la Fundación Chile; quienes definieron los criterios para la selección de los sectores productivos prioritarios en la aplicación de pruebas piloto y los que se concretaron bajo los siguientes parámetros: Sectores exportadores de productos o servicios con valor agregado con la necesidad de mejorar la productividad laboral y de utilizar tecnologías transversales, que socialmente fueran generadores de empleo directo o

indirecto y con una mano de obra con deficiencias en el nivel de calificación requerido, organizaciones importantes en el desarrollo de estrategias regionales que mostraran avances en el enfoque de competencias y con la disposición de invertir recursos propios en el proyecto (CEPAL, 2005).

De acuerdo con lo expuesto por la Fundación Chile (2004), el inicio se dió con el proceso de levantamiento de estándares de competencia lo que implicó:

a) Selección de los sectores productivos en los que existiera la necesidad de mejorar los niveles de competencias laborales, b) Selección del método a utilizar para identificar competencias y para levantar perfiles ocupacionales, metodología basada en el análisis funcional que delimita los estándares a evaluar y a certificar por cada perfil ocupacional, desarrollándose así modelos para cada sector y subsector productivo, c) Construcción de perfiles ocupacionales a partir de las competencias básicas, de empleabilidad y funcionales asociadas al desempeño de una ocupación, d) Validación de los estándares de competencia identificados con actores los sociales claves vinculados al sector productivo que corresponde.

En razón a lo anterior se definieron cuatro líneas de trabajo:

Certificación de competencias, Formación para el trabajo, Gestión de recursos humanos en empresas, Licencia Digital ICDL.

En relación con el área de Certificación de competencias laborales y calidad de la capacitación, la población objeto fue los trabajadores de niveles operativos y medio de sectores productivos prioritarios en el desarrollo nacional. Para lo cual se implementó un mecanismo de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral del individuo a través de la observación pruebas de rendimiento, pruebas de habilidad, cuestionarios, ejercicios de simulación; evaluando en correspondencia a los estándares de competencia laboral definidos.

Respecto del área Formación para el trabajo como estrategia se incorporó en el currículo el desarrollo de Competencias de empleabilidad, consideradas altamente relevantes

para el ámbito productivo. A través de esta línea de trabajo se desarrolló, adaptó y transfirieron tecnologías que contribuyeran a cerrar la brecha existente entre las capacidades de las personas y los requerimientos de las empresas. Para ello se desarrollaron innovaciones en los ámbitos de formación e intermediación, con miras a que jóvenes y adultos trabajaran en empleos de calidad y con oportunidades para aprender continuamente.

Además se promovió el desarrollo de proyectos de formación técnica descentralizada en las regiones del país y se conformaron redes que vincularan instituciones formadoras técnicas con el sector productivo y los gobiernos regionales.

En el área de Gestión por competencias se orientó a colaborar en la implementación de modelos de Gestión humana basados en competencias en las diferentes empresas a partir de sus planes estratégicos, permitiendo generar un diagnóstico sobre la dotación y las brechas entre las competencias actuales y deseadas y que fuera insumo para la formulación de planes de desarrollo de competencias a todos los niveles y sistemas de aprendizaje interno.

Por último incursionó en el área de certificación internacional de competencias en el uso de computadores personales y aplicaciones informáticas que contribuyera a la disminución de la brecha digital.

Pero el sistema ha venido evolucionado en respuesta a la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad; estrategia que ha puesto de relieve la necesidad de un mayor stock de capital humano de calidad para el desarrollo del sector productivo y el carácter sistémico de la innovación, generando un nuevo desafío como lo es la coordinación de las actividades de mejoramiento de capital humano en el sector de Investigación y Desarrollo.

Adicionalmente en 2008 se crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales con carácter de Ley que busco generar una nueva institucionalidad a través de la cual se reconozcan formalmente las competencias adquiridas de diferentes

maneras –cursos de formación, capacitación, adiestramiento en la práctica laboral de las personas mediante mecanismos rigurosos de evaluación y certificación. En ese sentido se generó un cambio de paradigma sobre el capital humano y social de los trabajadores y las vías a través de las cuales se adquieren, al reconocer formalmente las competencias laborales de las personas independientemente de la forma en que se hayan obtenido, apuntando a cumplir con los objetivos del sistema: empleabilidad, aprendizaje continuo y productividad, por un lado, e igualdad de oportunidades y socialización de la información por el otro (CEPAL, 2005).

En el contraste entre las experiencias de Colombia y Chile se hace visible la complejidad y desafío que implica el desarrollo de un sistema nacional de competencias el cual requiere de tiempo para que los países evalúen a fondo cómo los trabajadores son educados, capacitados y dotados para llevar a cabo su trabajo. Este debe ser resultado de un esfuerzo continuo y sobre todo compartido por los sectores gubernamentales, privados y educativos, de tal manera que una alianza entre ellos derive en el incremento de la productividad, las ganancias, el empleo y el sistema de capitales basados en conocimientos que se buscan hoy en día.

Como resultado del conocimiento de éstas experiencias, cabe anotar que en cada uno de los países se ha avanzado con la intervención del gobierno, entidad que se ha propuesto hacer participar a todos los actores generando una mayor conciencia sobre la importancia de las normas de competencias laborales y con el compromiso a largo plazo para utilizarlas, haciéndolas en algunos sectores obligatorias. Estos procesos se han alimentado de experiencias propias y de terceros en las cuales organismos internacionales como la OIT, CINTERFOR han ejercido un papel facilitador e impulsor. A pesar que existen diferencias en la dirección y el ritmo de su implementación los elementos fundamentales no difieren

sustancialmente la una de la otra representando ésto una oportunidad para el intercambio de experiencias en pro del mejoramiento del sistema.

Si bien es cierto, el Estado puede asumir el papel de promotor e impulsor en la adopción del sistema se corre el riesgo que el sistema de competencias laborales se convierta en una dependencia gubernamental burocrática sin mayor trascendencia. En este sentido la acción del Estado en el mercado del trabajo debe ser complementaria al esfuerzo del sector privado por integrarse y adaptarse a mercados cada vez más competitivos, por lo cual resulta fundamental que dichas intervenciones se articulen a partir de la demanda del mercado y/o de las prioridades del Estado.

Es por ello que es importante dar el salto para requerir al sector privado para que desde allí se establezcan prioridades estratégicas que fomenten el desarrollo de los sectores más dinámicos o con potencial, con una visión sistémica que les permita coordinar y articular los distintos subsistemas sociales para hacerlos funcionales. También es necesario desarrollar el interés entre las organizaciones de empleadores y trabajadores para ayudar a forjar los modelos de competencias laborales, principal requisito para que el sistema logre ocupar un papel predominante en los mercados de trabajo interno y externo de las empresas.

Sumado a esto también se requiere abarcar temas como la portabilidad de la norma, pues la aceptación de los certificados de competencias laborales en el mercado laboral deberá ser consecuencia de la confianza que logre generar el sistema en los empleadores, y en ese sentido es un aspecto crítico de la operación del mismo. Sólo así se logrará dotarlo de credibilidad y validez, de modo que los certificados de competencias se reconozcan en el mercado laboral y tengan su equivalencia en el sistema educacional ligado esto a una mejor ocupabilidad y como método de motivación y compensación. Esto redundaría en el mejoramiento de la ocupabilidad de las personas, siempre y cuando las normas se refieran a

competencias transferibles entre empresas y que las normas mismas se actualicen después de un determinado período.

En conclusión, las competencias laborales han surgido como un nuevo instrumento para el diagnóstico de necesidades de formación y para el reconocimiento de los logros obtenidos en ambientes diferentes a los centros de formación. Pero tal como lo establece la nueva Recomendación sobre recursos humanos de la OIT, se requiere alentar a los países para que formulen políticas nacionales de desarrollo de sus recursos humanos en la línea de favorecer la empleabilidad, entendida como la posibilidad de encontrar un trabajo decente, ascender dentro de la empresa, o cambiar cuando sea necesario; todo ello en el marco de los constantes cambios que imponen la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo.

En ésta línea radica la responsabilidad de los gobiernos por mantener un sistema de educación y formación para el trabajo, creando un marco de formación que facilite el aprendizaje permanente y motive a las empresas a mantener y mejorar sus inversiones en formación. El diseño de los mecanismos de reconocimiento de competencias debe facilitar el acceso de los trabajadores a las oportunidades de formación y recalificación.

Esta estructura tendría que actuar alineada con la Estrategia de Innovación y Competitividad, con las políticas de fomento productivo para de las empresas de menor tamaño, así como con las políticas de empleo y con las de formación para el trabajo. Desde allí se ordenarían las distintas estrategias de mejora del capital humano enfocándolas en la innovación, la productividad y la inclusión laboral, y produciendo los rediseños institucionales específicos para que las entidades desplieguen instrumentos especializados y articulados.

Referencias

Banco Interamericano de Desarrollo Chile (2010). Capacitación en el sistema de formación continua basado en competencias laborales. Avances, desafíos y recomendaciones de política. Recuperado el 15 de Mayo de 2012 en

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35286070>

CEPAL. (2005). Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina.

Recuperado el 14 de Mayo de 2012 en

http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/23554/Serie113_lcl2438_esp.pdf

Departamento Nacional de Planeación (2004, Julio 26). CONPES SOCIAL 81.

Consolidación del sistema Nacional de Formación para el trabajo en Colombia.

Recuperado el 14 de Mayo de 2012 en

<http://www.dnp.gov.co/Biblioteca/Catálogoenlínea.aspx>.

Departamento Nacional de Planeación (2010, Julio 19). CONPES SOCIAL 3674.

Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano. Recuperado el 17 de mayo de 2012 de

http://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=IQas7idIt_k%3D&tabid=1063

Fundación Chile (2004), *Competencias laborales para Chile 1999-2004*, Proyecto de

Competencias Laborales, Santiago de Chile. Recuperado el 25 de mayo de 2012 de

<http://www.fundacionchile.com/publicaciones/competencias-laborales-para-chile-1999-2004/>.

Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor.

OIT/CINTERFOR (2004). La nueva Recomendación 195 de OIT. Desarrollo de los recursos humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente. Recuperado http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/new_r195.pdf.

OEI/CINTERFOR/OIT (2001). La implementación de sistemas por competencias: impacto en el modelo de gestión organizacional Experiencias y estrategias para la acción. Recuperado el 17 de Mayo de 2012 en <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/x/index.htm>.

Servicio Nacional de capacitación y empleo SENCE (2009). Modelo de Competencias Laborales Desarrollado en Chile. Nuevo Enfoque para la Capacitación Laboral. Recuperado en <http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/prod/simapro/red/chile/pon/rouliez.pdf>.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2007) Manual de procesos y procedimientos normalización de competencia laboral. Recuperado el 15 de Mayo de 2012 en

<http://www.sistemademejoracontinua.com.co/simci/documentos/d5/manual%20de%20procesos%20y%20procedimientos%20CL.pdf>

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2010). Plan Estratégico SENA 2011–2014 con visión 2020 “SENA de clase mundial” Recuperado el 15 de Mayo de 2012 de http://www.sena.edu.co/downloads/plan_estrategico/documentos/presentaciones/GIO-11-007%20Plan%20Estrategico%202011-2014%20SENA%202011-dic-06%20v3a.pdf

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2010). Normalización de competencias laborales: soporte para la competitividad, la productividad y la cualificación del talento humano 2011. Recuperado el 15 de Mayo de 2012 de <http://www.mauricioposse.com/PDFs/Normalizacion.pdf>

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2011). Informe de Gestión. Recuperado el 20 de Abril de 2012 de http://www.sena.edu.co/downloads/2011/planeacion/Informe_de_Gesti%C3%B3n_28_feb.pdf.

Vargas, Fernando. (2004). Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe .Montevideo, OIT/Cinterfor. Recuperado el 15 de Mayo de 2012 de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/vargas.pdf.