

Análisis sobre la pertinencia cultural y organizacional de los modelos de certificación por competencias implementados en México y Colombia

Mary Alejandra Robayo Rodríguez

Laura Yurani Torres Urrego

Universidad de Bogotá

JORGE TADEO LOZANO

IV SEMINARIO DE LAS ORGANIZACIONES EN MEXICO

Lilian Janeth Del Socorro León Valdés<sup>1</sup>

Bogotá D.C.

Marzo de 2013

*Resumen*

A través de la revisión de los modelos de certificación de competencias implementados en Colombia y en México por medio de sus entidades guías en el tema, SENA y CONOCER, respectivamente, pretendemos hacer un análisis sobre la pertinencia cultural y organizacional de dichos modelos, es decir, saber si se está respondiendo a las necesidades de cada país, si está siendo funcional certificarse o el modelo se limita exclusivamente a cumplir la norma certificando personal con un perfil específico sin que esto represente un avance en las políticas laborales de cada país. Para tal fin se explican los modelos de certificación y se indaga sobre el campo laboral, su correlación con los modelos y las posibles mejoras a implementar.

**PALABRAS CLAVE:** Competencia, Certificación, Necesidades Organizacionales, comités sectoriales, utilidad.

---

<sup>1</sup> Asesor del trabajo de grado

*Abstract*

Through reviewing the competency certification models implemented in Colombia and Mexico through its entities in the field guides, SENA and CONOCER, respectively, we intend to analyze the relevance of such cultural and organizational models, examine if it is responding to the needs of each country, if its being functional getting certified or if the model is limited to satisfy the rule certifying staff with a specific profile without meaning progress in labor policies of each country. In order to get this, we explain the certification models and inquiry the labor field, its correlation with the models and possible improvements to be implemented

KEYWORDS: Competency, Certification, organizational needs, sectoral committees, utility

Análisis sobre la pertinencia cultural y organizacional de los modelos de certificación por competencias implementados en México y Colombia

Luego de haber tenido la posibilidad de conocer otro tipo de cultura organizacional en Ciudad de México, México D.F. y aun cuando es tan solo una introducción a su sistema de certificación por competencias, nos damos cuenta que se origina al igual que en Colombia con el fin de contribuir al proceso de mejora de condiciones laborales para los ciudadanos, de estandarizar modelos de formación que garanticen un mejor nivel en los empleos y adicional que buscan inculcar en las personas la importancia del desarrollo de sus competencias como el mejor camino hacia el éxito laboral.

Iniciaremos este ensayo haciendo una revisión conceptual sobre las generalidades de las competencias laborales y su evolución; el proceso de mejora de las organizaciones con su inmersión en diferentes procesos de recursos humanos como lo son la selección, la evaluación del desempeño, los planes de carrera entre otros y como a través del desarrollo de competencias se transforma una cultura educativa orientada al trabajo y la productividad en su máxima expresión.

### *Certificación por competencias México vs. Colombia*

Pretendemos hacer un análisis sobre la pertinencia cultural y organizacional de los modelos de certificación por competencias implementados en México y Colombia es decir, saber si se está respondiendo a las necesidades de cada país, si está siendo funcional certificarse o el modelo se limita exclusivamente a cumplir la norma certificando personal con un perfil específico sin que esto represente un avance en las políticas laborales de cada país. Para tal fin se explican los modelos de certificación y se indaga sobre el campo laboral, su correlación con los modelos y las posibles mejoras a implementar.

En Colombia, El SENA define la competencia laboral como la capacidad real que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, valores y comportamientos, en el desempeño laboral, en diferentes contextos; mientras CONOCER, la entidad encargada de certificar las competencias en México, define la competencia como los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico.

También señala la competencia laboral Prado, J. (2010) como la *“Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo”*

En México, El enfoque de competencia laboral surge en el mundo como la respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

Hoy en día se reconoce que el aprendizaje ocurre en diversos ámbitos y con distintas formas y circunstancias, por lo que se trata de un proceso dinámico e inherente a la naturaleza humana y que se desarrolla a lo largo de toda la vida del individuo. Esto plantea el reto de identificar y aplicar nuevos mecanismos que faciliten y fortalezcan la vinculación entre educación y trabajo, espacios inmediatos en los que el hombre aprende y se desarrolla, tanto para actuar en el medio laboral como para desenvolverse en los diferentes ámbitos en los que

### *Certificación por competencias México vs. Colombia*

participa: la familia y la sociedad en general. Es por esto que resulta cada vez más necesario fomentar una cultura de la educación para toda la vida, que sea flexible, de calidad y pertinente a las necesidades del individuo, y en la que se reconozcan socialmente los aprendizajes adquiridos por distintos medios. Dentro del enfoque de competencia laboral surge un “marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo”. Pero, ser más competitivo no sólo significa atender mecánicamente las necesidades del mercado de trabajo, sino las necesidades mismas del individuo, es decir, su formación integral. Poseer los conocimientos fundamentales, las habilidades sociales y las actitudes que permitan al individuo resolver problemas y enfrentar situaciones de contingencia, así como transferir su saber, su saber-hacer y su saber-ser a distintos contextos. Este es el sentido de la competencia laboral.

CONOCER define la competencia laboral como “*el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes verificables que se aplican en el desempeño de una función*”. CONOCER. (2012) *La normalización y certificación de competencia laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas*. 1997. Recuperado el 26 de Octubre de 2012 de: [http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=11](http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=11)

Por otro lado las acciones de CONOCER para desarrollar el sistema desde el punto de vista laboral se creo el Sistema Normalizado de Competencia Laboral que tiene como propósito “promover la definición de normas o estándares de competencia laboral. Estas normas definirán las expectativas de desempeño de un individuo en el lugar de trabajo y precisarán los conocimientos, habilidades y destrezas que se requieran para satisfacerla”. Para así mismo asegurar la relevancia y alcance nacional, dichas normas serán determinadas de manera conjunta por los trabajadores y empleadores de las distintas ramas de la actividad económica, organizadas en Comités de Normalización de Competencia Laboral.

En México, la certificación NO es obligatoria, pero se empieza a desarrollar mecanismos para poder transformar la oferta de formación y la capacitación, así como para estimular la certificación de competencias. Por otra parte el Sistema de Certificación de Competencia Laboral promueve el establecimiento de mecanismos de evaluación y certificación que den claridad y

## *Certificación por competencias México vs. Colombia*

certeza sobre la competencia laboral de los trabajadores y de los egresados de las instituciones de educación para el trabajo. “Esta certificación será voluntaria, se llevará a cabo con toda objetividad y correrá por cuenta de Organismos Certificadores Autónomos”. Para llevar a cabo estas acciones, las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social conjuntamente diseñaron y actualmente operan el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, en cuyo marco se crea el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), instalado el 2 de agosto de 1995 por el Ejecutivo Federal.

En años anteriores con el apoyo de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT), a través de su oficina en México y del Servicio de Políticas y Desarrollo de Programas de Formación, con sede en Ginebra, Suiza, así como del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT), organizó en mayo de 1996 el Seminario Internacional “Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas”, cuya sede fue la ciudad de Guanajuato, México.

En el modelo de evaluación de competencia laboral esta se define como *“el proceso por medio del cual un evaluador recoge de una persona, evidencias de su desempeño, producto y conocimiento, con el fin de determinar si es competente, o aun no, para desempeñar una función labora”* ( ) Certificación de Competencias laborales 2011. Tomado el 8 de Noviembre de. <http://www.slideshare.net/cbisenapalmira/certificacin-de-competencias-laborales-2011>.

Dentro del modelo de competencias se evidencian los siguientes factores importantes: Se enfrenta los tratados de libre comercio en el tema de competencias laborales. La Participación en el establecimiento de normas de calificación de competencias laborales, se Certifican las competencias laborales bajo las normas establecidas y se aumenta la competitividad.

El “Estándar de competencias está orientado a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para planear y desarrollar cursos de capacitación que serán impartidos por medio del internet, además de apoyar y dar seguimiento al aprendizaje de las personas que se interesan en adquirir capacitación por este medio y desarrollar los instrumentos de evaluación correspondientes.

## *Certificación por competencias México vs. Colombia*

Al certificarse se está contribuyendo a mejorar el desarrollo personal y profesional. Un Certificado de Competencia reconoce el saber hacer de una persona independientemente de la forma en que se haya adquirido el saber, el saber hacer y el ser. El Certificado de Competencia se define como: “un documento oficial donde se acredita a una persona como competente de acuerdo a lo establecido en un Estándar de Competencia, y se encuentra en el Registro Nacional de Estándares de competencia.”

Las competencias se pueden certificar en las organizaciones autorizadas para evaluar y/o certificar sus competencias las cuales se describen como: Organismos certificadores, Entidades de certificación y evaluación y Centros de evaluación y evaluadores independientes. Se debe tener en cuenta que para evaluar las competencias no es requisito tomar cursos de capacitación o formación previos; probablemente ya eres competente por la experiencia desarrollada a lo largo de la vida profesional o laboral. En cuanto a la evaluación se realiza por medio de un evaluador certificado recabas las evidencias de conocimiento, producto y desempeño que tú generas durante el proceso de evaluación.

Una vez determinado que la persona es competente, el organismo certificador o la entidad de certificación y evaluación enviarán esta información al CONOCER quien emitirá el certificado de competencias para que lo entreguen.

### ***¿Y Cómo es el proceso de la certificación en Colombia?***

A fin de estructurar normas de competencia laboral y organizar procesos afines; en nuestro país, concertaron los sectores productivo, educativo y el Gobierno promoviendo la operación de procesos de evaluación, certificación, formación y gestión del talento humano. El Gobierno Nacional ha dispuesto al SENA como esta entidad, mediante el Decreto 933 de 2003 en su *Artículo 19º. Certificación de Competencias Laborales. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales a la fecha.*

Tiene como órgano rector al Consejo Directivo Nacional que está conformado por los Ministerios del trabajo, Industria, Comercio y Turismo, y Educación Nacional, y delegados de

*Certificación por competencias México vs. Colombia*

la ANDI, Fenalco, SAC, Acopi, Colciencias, Conferencia Episcopal, Confederaciones de Trabajadores y de las Organizaciones Campesinas, a quien le corresponde aprobar las normas de competencia laboral colombianas y reglamentar los procesos de normalización, y de evaluación y certificación.

El modelo de implementación de competencias laboral en Colombia está regido por ciertas normas, definidas por el SENA como: “estándares reconocidos por el sector productivo, que describen los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño; los contextos en que éste ocurre, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia”; de acuerdo a estas se actualiza la oferta educativa y se crean los programas de certificación

“Una Certificación de Competencia Laboral es un reconocimiento de la capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con la calidad especificada en una Norma de Competencia, independientemente de la forma en que esa competencia haya sido adquirida”.

( ) *Certificación y formación por competencias.* (2004) Recuperado el 30 de octubre de 2012. De <http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/certificacionyformacionporcompetencias/certificacionyformacionporcompetencias.asp>

La norma de competencia laboral tiene tres fines particulares que involucra al sector productivo, académico y a las sociedad en general quien es quien al final de la cadena productiva se ve beneficiada con personal más competente



*Grafico 1. Funcionalidad de la norma de competencia laboral.* ( ). *Certificación y*

*Certificación por competencias México vs. Colombia*

*formación por competencias.* (2004) Recuperado el 30 de octubre de 2012. De <http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/certificacionyformacionporcompetencias/certificacionyformacionporcompetencias.asp>

Este proceso es realizado por un subprograma del SENA, denominado *Sistema Nacional de Formación para el trabajo*, quien dirige y propone las políticas para la ejecución de los procesos de normalización, evaluación y certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente, para esto se sustentan en tres principios:

*Validez* Las evidencias recogidas durante el proceso de evaluación, deben corresponder con la norma de competencia laboral frente a la cual se evalúa una persona, proporcionando pruebas reales y ciertas; y las técnicas e instrumentos utilizados, corresponden a la metodología establecida.

*Transparencia* El proceso de evaluación y certificación debe ser de libre concurrencia, sin barreras ni restricciones, asequible a toda persona, facilitando su participación en el momento que así lo requiera.

*Confiabilidad* El proceso es confiable en la medida en que las mismas evidencias, para el mismo candidato, recogida por otros evaluadores en otros lugares, tienen el mismo juicio.

( ) *Certificación y formación por competencias.* (2004) Recuperado el 30 de octubre de 2012. De <http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/certificacionyformacionporcompetencias/certificacionyformacionporcompetencias.asp>

Para esto cuenta con, un Organismo Normalizador, cuya función central es la aprobación de Normas de Competencia Laboral Colombianas. (SENA) Y un equipo técnico (Mesa Sectorial) conformada por representantes de cada Gremio, Empresas Privadas Entidades de Formación, Empresa Pública, SENA y trabajadores quienes han sido los encargados de contribuir al mejoramiento de la cualificación del talento humano; además de orientar la pertinencia de la

## *Certificación por competencias México vs. Colombia*

formación y la implementación de las normas de competencias vigentes y sus respectivas titulaciones.

El proceso de certificación inicia cuando cada mesa sectorial se reúne y elabora un estudio de caracterización sectorial a nivel nacional el cual es un punto de partida que permite hallar generalidades sobre el sector, aspectos particulares sobre el sector en la industria, sobre la clase de empleados que se tiene y/o que se requieren y que gestión se debe hacer para impulsar dicho sector en el país; este estudio además revisa las posibilidades académicas en diferentes partes del país que permitan el desarrollo del sector. Describiendo la presentación de resultados en estos aspectos: Ocupacional, Tecnológico, Educativo, Económico, Organizacional y Ambiental

Una vez realizado dicho estudio se elabora un análisis funcional, técnica utilizada para identificar competencias laborales inherentes a una función productiva el cual arroja como resultado un mapa funcional, el cual tiene una vigencia de tres años y con el que se prosigue a elaborar el perfil ocupacional que va a describir el conjunto de competencias laborales para una ocupación definida.

Cabe señalar que en nuestro país las ocupaciones son definidas por El observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, *“es el grupo de profesionales que vigila el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Provee información a nivel nacional, que contribuye a la orientación de acciones de formación y empleo.*

*Observatorio Laboral y ocupacional colombiano. (2012) Recuperado el 31 de Octubre del 2012. <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html#>*

Finalmente la mesa sectorial y el SENA elaboran un documento propuesto de norma de competencia laboral que se publica para someterlo a un proceso de consulta pública por el término de un mes; finalizado este proceso y sus mejoras se ha generado una Norma de Competencia Laboral, definida como: *“Estándar reconocido por el sector productivo, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral,*

## Certificación por competencias México vs. Colombia

los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que demuestran su competencia”.

( ) *Normalización de competencias laborales*. Tomado el 30 de Octubre de 2012. <http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios+a+Empresarios/Normalizaci%C3%B3n+de+competencias+laborales/>

De cada norma se desprenden diferentes titulaciones que permiten operacionalizar funcionalmente la norma de competencia laboral a la que se refiere.

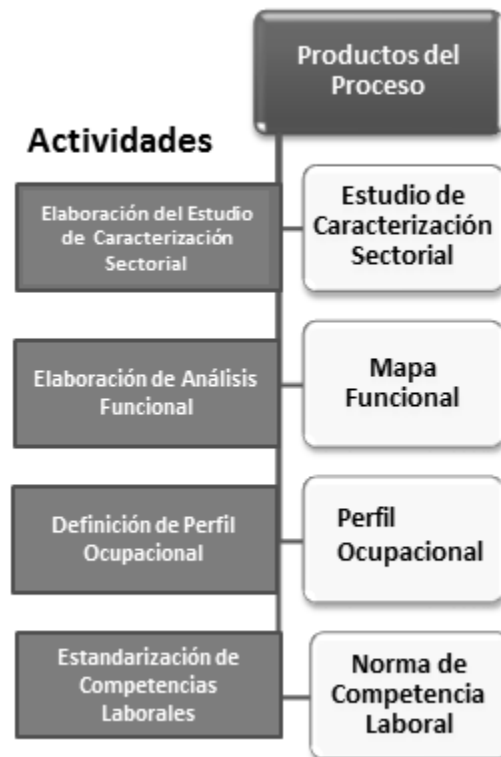


Grafico 2. *Proceso de elaboración de Norma de Competencia laboral* Tomado de ( ) *Normalización de competencias laborales*. Tomado el 30 de Octubre de 2012. <http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios+a+Empresarios/Normalizaci%C3%B3n+de+competencias+laborales/>

## *Certificación por competencias México vs. Colombia*

Actualmente la certificación por competencias no es más que un reconocimiento social que muchos trabajadores aun no le dan la importancia que merecen sin embargo tal como se muestra en la Tabla 1, Tiene más beneficios de los que parece ya que quien está certificado es porque hace bien su trabajo y confirma la capacidad que tiene para desempeñarse en diferentes funciones y contexto laborales, por lo que sus posibilidades laborales y salariales pueden estar mejorando

<b>Para el trabajador</b>	<b>Para el sector productivo</b>	<b>Para las entidades de formación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser reconocida socialmente la competencia que ha adquirida en el ejercicio laboral.</li> <li>• Adquirir y desarrollar habilidades que le permiten adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales para desempeñarse en su trabajo con la competencia esperada.</li> <li>• Transferir su competencia laboral, dentro de un mismo proceso productivo, entre empresas, subsectores y actividades laborales.</li> <li>• Identificar su situación frente al mercado laboral y orientar así la búsqueda de empleo.</li> <li>• Identificar qué competencia debe adquirir y desarrollar y generar oportunidades de aprendizaje permanente a lo largo de su vida.</li> <li>• Mayores posibilidades de vinculación laboral y/o de promociones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Armonizar en las organizaciones, la certificación del sistema de calidad, del producto y de la competencia laboral de los recursos humanos, variables de un sistema integral de calidad.</li> <li>• Proporcionar elementos fundamentales para la gestión del recurso humano, la optimización de los procesos de contratación, concentración de recursos financieros para el desarrollo personal y técnico, y para el desarrollo de políticas laborales y salariales.</li> <li>• Identificar necesidades de capacitación al interior de las empresas, optimización de inversión puesto que la respuesta de mejoramiento, son planes reales ante necesidades reales.</li> <li>• Reducir en las empresas, los costos y oportunidad de los procesos para la formulación del plan personal de competencias.</li> <li>• Armonizar las necesidades del empleador con las competencias certificadas en una persona.</li> <li>• Promover el incremento de la productividad y competitividad de las empresas mediante el mejoramiento permanente y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructurar y regular la oferta e inferir en su calidad, pertinencia y oportunidad, para responder a las necesidades del trabajador y del sector productivo.</li> </ul>

continuo de la competencia de los recursos humanos.

*Tabla 1. Beneficios de la certificación por competencias*

Basada en (Autor no identificado) *Certificación y formación por competencias*. (2004) Recuperado el 30 de octubre de 2012. De <http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/certificacionyformacionporcompetencias/certificacionyformacionporcompetencias.asp>

Pues esa es la propuesta de los modelos, mejorar las posibilidades laborales de los aspirantes, mejorar el rendimiento de los empleados y generar un estatus de calidad y cumplimiento alto en las organizaciones, sin embargo hay que señalar que pese a que este proyecto lleva ya bastante tiempo en Colombia hay muchos sectores que aun no tienen conocimiento de la certificación por competencias, *la desinformación*, el primer obstáculo para las pequeñas y medianas empresas que aun no acceden a este tipo de AVANCE organizacional.

Revisando las formas de difusión de la información se sabe que está regido por un artículo desde hace casi 10 años pero se evidencia que el *BOOM* de las competencias respecto a los procesos que maneja recursos humanos hasta ahora están tomando fuerza en nuestro país, lo que esperamos que reactive la verdadera misión de la certificación por competencias y que llegue realmente a las personas que no cuentan con todos los recursos para ejecutar estos procesos y que están llenos de experiencia lo que les ha permitido convertirse en expertos empíricos.

Teniendo en cuentas las limitadas posibilidades de estudio y capacitación de la mayoría de nuestros trabajadores es importante inculcar en ellos la cultura de la mejora continua y el proceso de certificación que retribuya los aportes que han hecho a las organizaciones, mientras que para las nuevas generaciones se requiere entrenar constantemente en habilidades personales que permitan desarrollar sus competencias laborales y se involucren más fácil con las necesidades actuales y los procesos de las organizaciones.

Este cambio de esquemas viene de las entidades involucradas en las certificaciones como el SENA, las entidades educativas y las entidades públicas y privadas y debe aprender a ser promovido por los mismos empleados logrando un lenguaje común cuando de competencias se habla; respecto al trabajo de las mesas sectoriales en nuestro país creo que contamos con equipos interdisciplinarios muy completos sin embargo pensaríamos que el tiempo establecido para los mapas funcionales por tres años es un tiempo muy largo ya que la tecnología y sus avances nos enfrentan a cambios organizacionales constantemente, aun sabiendo que el estudio de

*Certificación por competencias México vs. Colombia*

caracterización es extenso y meticuloso propondríamos su implementación o actualización cada dos años respondiendo así a los cambios y no dando continuidad a procesos obsoletos.

En la tabla No. 2 se presenta las cifras de certificación con fecha de corte 31 de Octubre de 2012, donde se demuestra que hay bastantes personas que están haciendo dichos procesos lo que es significativo para nuestro país, esto por el lado de la contribución del Estado en estar a la vanguardia del mundo, por otro lado, nosotros quienes estamos en recursos humanos, debemos ser gestores en nuestras organizaciones de la promoción del modelo no únicamente por llenar requisitos sino que este debe ser implementado concienzudamente de acuerdo a las políticas y necesidades de la organización con el fin de que genere efectos de ganancia conductual y económica.

Normas Vigentes	2540
Titulaciones Vigentes	641
Certificaciones de Enero 2012 a Octubre 2012	127220
Personas Certificadas de Enero 2012 a Octubre 2012	82417
Certificaciones de Enero 2005 a Octubre 2012	801352

*Tabla 2. Cifras de certificaciones 2012 del SENA. Tomado de Observatorio Laboral y ocupacional Colombiano. (2012) Recuperado el 31 de Octubre del 2012. <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html#>*

Con el trasfondo del proceso de la certificación podemos fundamentar la capacidad profesional, la competencia y la calificación, dentro de los tres conceptos, los elementos son los mismos; allí evidenciamos los conocimientos, las capacidades y las aptitudes. El tener una certificación es un modo de tal forma que el profesional sepa demostrar los conocimientos y las competencias. El profesional al certificarse está contribuyendo al mejoramiento del desarrollo personal y profesional.

Para México es indispensable contar con trabajadores certificados que permita aumentar la productividad para así mismo llegar hacer más competitivo frente a los diferentes mercados. Por medio del modelo de certificación se aumenta el nivel de vida de los mexicanos, se disminuye la fuga de capitales, se puede llegar a motivar la inversión en México.

### *Certificación por competencias México vs. Colombia*

Como beneficio del modelo de certificación de México en primera instancia se evalúa, se forman y por último se certifica, con esto garantiza la transparencia. Para la evaluación de competencias podemos definir varios aspectos relevantes .existe la base para la certificación de la competencia del trabajador, esta se evalúa individual y está fundamentada en estándares. México se orienta desde su propio diseño, al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, con esto se incrementa la superación personal, motivación y desempeño en el trabajo. Con el modelo de competencias los valores que se desarrollan, fortalecen y consolidan a través de la cultura, y que desempeñan una función esencial para el desarrollo comunitario rural integrado se encuentran la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, entre otros.

De algún modo el trabajador que sabe lo que se espera de él, será más eficiente y estará más motivado que aquel que se asigna un puesto y no se le ubica en las funciones organizacionales de acuerdo a su perfil.

La empresa ha empezado a reconocer que una fuente principal de diferenciación y competitividad es su gente. Allí encontramos que se generan ambientes propicios a la innovación y el aprendizaje como son las estrategias las cuales soportan los procesos de capacitación para su desarrollo de competencia laboral. El enfoque de Competencias puede ser considerado como una herramienta capaz de proveer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos.

Algunas desventajas en algunas ocasiones el personal certificado se siente con más derechos a los no certificados, resultando en presiones en cuanto a la parte salarial. La falta de conocimiento de la experiencia laboral, frente a las barreras de entrada el trabajador recurre a los mecanismos informales el cual aprovechan los espacios que le brinda CONOCER para así mismo adquirir los conocimientos que los capaciten para un mejor desempeño.

*Referencias*

CONOCER-. *La normalización y certificación de competencia laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas.* 1997. Recuperado el 26 de Octubre de 2012 de: [http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=11](http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=11)

Prado, J. *Competencias Laborales* (2010). Recuperado el 29 de Noviembre de 2012. <http://www.uniway.com/home/revista-qinteresanteq/itemlist/user/83-josealbertopradosmorales>

( ) *Certificación y formación por competencias.* (2004) Recuperado el 30 de octubre de 2012. De <http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/certificacionyformacionporcompetencias/certificacionyformacionporcompetencias.asp>

( ) *Decreto Número 933 del 11 de Abril 2003.* (2003). Contrato de Aprendizaje y otras disposiciones. Recuperado el 20 de Octubre de 2012 [http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/vice\\_academica/1documentos\\_vice/Decreto%20933%20de%202003-contrato%20de%20aprendizaje.pdf](http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/vice_academica/1documentos_vice/Decreto%20933%20de%202003-contrato%20de%20aprendizaje.pdf)

( ) *Normalización de competencias laborales.* Tomado el 30 de Octubre de 2012. <http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios+a+Empresarios/Normalizaci%C3%B3n+de+competencias+laborales/>

*Observatorio Laboral y ocupacional colombiano.* (2012) Recuperado el 31 de Octubre del 2012. <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html#>

( ) Recuperado el 10 de Noviembre de 2012. <http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios/Certificaci%C3%B3n+evaluaci%C3%B3n+y+normalizaci%C3%B3n+de+competencias+laborales/>

( ) Recuperado el 9 de Noviembre de 2012 <http://www.mauricioposse.com/estadista.php>

( ) Recuperado el 8 de Noviembre de <http://www.slideshare.net/cbisenapalmira/certificacin-de-competencias-laborales-2011>

*Certificación por competencias México vs. Colombia*

( ) Recuperado el 8 de Noviembre de: <http://www.uniwap.com/home/revista-qinteresanteq/item/89-fantasma-de-la-opera>

( ) Recuperado el 30 de Octubre de 2012 de <http://www.google.com.co/#hl=es-419&tbo=d&sclient=psyab&q=definicion+de+competencia+laboral+en+mexico&oq=definicion+de+competencia>

( ) Certificación de Competencias laborales 2011. Tomado el 8 de Noviembre de. <http://www.slideshare.net/cbisenapalmira/certificacin-de-competencias-laborales-2011>