

LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FRENTE AL CAMBIO  
CASO SENA

RODOLFO AVELLANEDA RÍOS

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA - CEDEDUIS  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
BUCARAMANGA

2004

LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL FRENTE AL CAMBIO  
CASO SENA

RODOLFO AVELLANEDA RIOS

Monografía para optar al título de:  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Directora  
CONSTANZA LEONOR VILLAMIZAR LUNA  
Magíster en Educación

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA CEDEDUIS  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
BUCARAMANGA

2004

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FRENTE AL CAMBIO: CASO SENA	6
1.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.2 ASPECTO METODOLÓGICO	8
1.2.1 TIPO DE ESTUDIO	8
1.2.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	8
2. SURGIMIENTO DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA	10
2.1 PLANTEAMIENTOS DE LA LINGÜÍSTICA	10
2.1.1 EL CONCEPTO DE COMPETENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO	11
2.2 EUROPA Y PAISES DESARROLLADOS	13
2.2.1 EL NUEVO ORDEN ECONÓMICO Y SOCIAL	13
2.2.2 LAS COMPETENCIAS MÍNIMAS: ESTADOS UNIDOS - AÑOS 70	14
2.2.3 REINO UNIDO: AÑOS 80	16
2.2.4 FRANCIA: AÑOS 90	17
2.2.5 ESPAÑA: AÑOS 90	19
2.3 OTROS PAISES	21
2.3.1 PAÍSES DE AMÉRICA	22
2.3.2 MÉXICO	22
2.3.3 OTROS PAÍSES DE AMÉRICA	24
2.3.3.1 Colombia	24

2.4 EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	24
2.4.1 FUNDAMENTOS	24
2.4.2 CONCEPTO	27
2.4.3 PRINCIPIOS.	27
2.4.4 CARACTERISTICA	27
2.4.5 CONFORMACIÓN DEL SISTEMA	30
2.4.5.1 Subsistemas que desarrolla el sistema	30
2.4.6 FORMACIÓN POR COMPETENCIAS	30
2.4.6.1 Normalización	31
2.4.6.2 Evaluación y certificación de competencia laboral	32
2.4.6.3 Aseguramiento de la calidad	32
2.4.7 INFORMACIÓN Y MERCADEO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS DEL SNFT	33
2.4.7.1 Estrategia operativa del sistema	33
2.4.7.2 La mesa sectorial	33
2.4.7.3 Los equipos técnicos	34
3. PROPUESTA	52
4. CONCLUSIONES	59
BIBLIOGRAFIA	60

## RESUMEN

TITULO: LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL FRENTE AL CASO SENA\*

AUTOR: AVELLANEDA RIOS, Rodolfo\*\*

PALABRAS CLAVES: Competencia Laboral. Mesas Sectoriales. Estudiante Aprendiz

### DESCRIPCIÓN:

En primera instancia se hace un recorrido por las diferentes metodologías implementadas por la institución SENA en su compromiso con las políticas sociales del gobierno y la responsabilidad de dar un cambio a la sociedad pero especialmente al trabajador para hacerlo más productivo y mejorar su calidad de vida formándolo como trabajador calificado, enunciando el eje central del problema que es la negación y actitud de los docentes de no comprometerse con el cambio en el nuevo sistema de formación basado en el desarrollo de competencias de los estudiantes.

En el segundo capítulo se hace referencia a la reestructuración, al cambio que debe darse, lo que implica que el SENA inicie la nueva formación con base en el desarrollo de las competencias a partir de todo un sistema nacional de formación para el trabajo, el cual se genera desde unas mesas sectoriales integradas por empresarios, trabajadores, representantes del SENA (docentes expertos) y la Universidad, donde se realice todo el proceso con el análisis de funciones, normas de competencias, titulaciones hasta llegar al nuevo diseño curricular.

En último se apunta a las estrategias que se deben desarrollar en la institución para que el docente comprenda la responsabilidad, visiones su compromiso con los estudiantes, las empresas, con la sociedad y reconsidere su actitud frente a la trascendencia histórica del cambio que podemos darle a nuestra mano de obra nueva y retomar la pedagogía pertinente para lograr que cada estudiante aprendiz, haga su proyecto de vida dándole un cambio a las empresas y a la sociedad.

---

\* Monografía

\*\* CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA, Especialización en Docencia Universitaria, VILLAMIZAR LUNA, Constanza Leonor.

## SUMMARY

TITLE: THE INTEGRAL AND PROFESSIONAL FORMATION FACING THE CHANGE SENA CASE\*

AUTHOR: AVELLANEDA RIOS, Rodolfo\*\*

KEYWORDS: Sectorial Table. Apprendice Student. Labor Competence

### DESCRIPTION:

On first instance, we have a journey through the different methodologies used by the SENA institution in its compromise with the social politics from the government and the responsibility of making a change to the society but specially to the worker, to make him more productive and improve his life's quality making him a qualified worker, stating what the central problem is: The teacher's negative attitude of not being compromised with facing the change in the formation system based on the development of competences of the students.

The second chapter refers to the new structure, to the change, this means that the SENA begins the new formation based on the development of competences from a whole national formation system to work and serve; this system comes from regional meetings conformed by managers, promoters, workers, representatives from SENA (expert and senior teachers) and the University, where all the process is made, analyzing functions, regulations of competences, entitling until it gets to the new design.

For closing, the strategies needed by the institution are pointed out, so the teacher comprehends the responsibility, gets a view of his compromise with the students, enterprises, with the society and re-considers his attitude facing the historical transcendence of change that we can give to our new workmanship and retake the right pedagogy to accomplish that every single apprentice student, makes his life's project giving a change to the enterprises and to the society.

---

\* Monograph

\*\* CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA – CEDEDUIS, Especialización en Docencia Universitaria, VILLAMIZAR L., Constanza

## INTRODUCCIÓN

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en su búsqueda constante por mejorar la calidad de la formación profesional integral, y a través de sus 43 años de formación de mano de obra calificada, ha tratado de ir mejorando cada día y por períodos las metodologías de enseñanza aprendizaje, para ser más eficiente en su tarea como entidad formadora de técnicos y divulgadora de tecnología y conocimientos. Primero se utilizó el método de los cuatro pasos donde el profesor es el principal protagonista de la acción de la formación por intervenir de una u otra forma en todo el proceso, antes, durante y en el desarrollo de la formación en la etapa lectiva y después de la formación mediante la evaluación y el seguimiento al estudiante - aprendiz en la etapa productiva.

Este primer sistema le dio gran imagen a la entidad y posicionamiento en el ámbito de la formación profesional, pero después vinieron otros sistemas y modos de formación como el Plan de Integración Nacional (PIN), Método de Autoformación con Entrevista (MAE); Fundación Abierta y a Distancia (FAD), Formación Individual Socializada (FIS) que respondían a planes gubernamentales como el Desarrollo Rural Integrado (DRI), que no cubrieron las expectativas propuestas y no se implementaron como se esperaba. De ahí, que no trascendieran en forma positiva en la entidad ni en las diferentes áreas de producción.

Ahora, nuevamente la entidad ha enfocado toda su capacidad e infraestructura económica y humana para dar una formación que desarrolle en el trabajador alumno sus capacidades conceptuales, procedimentales y actitudinales para brindar una respuesta al sector productivo, pero ha encontrado un obstáculo en el personal docente que no quiere entrar con

todo el entusiasmo y actitud; que requiere el sistema de formación profesional integral basado en competencias laborales, para hacer de este sistema una verdadera respuesta a las necesidades de los sectores productivos.

De otro lado, la formación profesional basada en competencias laborales encuentra un gran obstáculo en el cambio de metodología, ya que el docente que es el facilitador y administrador del proceso no quiere asumir un verdadero compromiso. Así el ser humano debe tener un cambio de forma que pueda desaprender, pero no quiere cambiar todo un sistema tradicional de instrucción utilizado a través de varias décadas, durante las cuales se han presentado unos cambios económicos, tecnológicos, culturales y sociales, lo que nos llega de una forma tan rápida sin permitirnos acceder a la realidad actual; se genera un problema institucional que afecta directamente la producción nacional, su economía, pero principalmente la estabilidad laboral, esto se genera básicamente en el desarrollo de las empresas.

La propuesta del SENA como entidad especializada en formación profesional es muy ambiciosa y está comprometida con la política social del gobierno colombiano; es así como una de las respuestas a las necesidades de capacitación es generar en el estudiante el desarrollo de la inteligencia, la creatividad, el pensamiento reflexivo y crítico orientado dentro de una corriente constructivista que pretende destacar la construcción del conocimiento científico como producto de una interacción entre el sujeto y el medio que lo rodea, al utilizar herramientas como la evaluación autodiagnóstica, la evaluación del aprendizaje no como un acto único y final sino como un proceso continuo e integral, es decir que comienza desde el principio del aprendizaje y se realiza continuamente con todos los aspectos de dicho proceso, para elevar el valor de la práctica evaluativa y hacer más



amplia su función, como fuente de motivación, valoración y aprendizaje, no como mecanismo de clasificación, segregación y sanción.

De otro lado, en mi quehacer docente me identifico en parte con los planteamientos de Karl Popper<sup>1</sup>, quien dice que sabemos una gran cantidad de cosas que además de tener importancia práctica nos procuran un conocimiento o una comprensión del mundo, sin embargo, los docentes debido a las diferentes especialidades que atendemos, al no asumir compromiso con la responsabilidad social, todos no alcanzamos a tener ese nivel de comprensión o no hacemos el esfuerzo para comprometernos con la realidad social, (estudiantes y empresarios) que es la razón de ser de la institución, frente a unas empresas que están en desventaja tecnológica en el mercado del mundo globalizado.

Así mismo, nuestra ignorancia en algunos aspectos es ilimitada y decepcionante debido a que no alcanzamos a abarcar la mínima parte del conocimiento que cada día se desarrolla en todas las áreas<sup>2</sup>, ese enunciado que tiene validez en la medida que lo aceptemos como algo inmutable, el desarrollo docente también depende de nuestra actitud frente a las oportunidades que se nos presentan de crecer y desarrollar al máximo nuestras capacidades, el avance y desarrollo del conocimiento frente a la enseñanza y al aprendizaje que cada día nos genera unos retos de actualizarnos, de crear y utilizar nuevas herramientas para la formación de nuestros educandos.

El problema teórico es: ¿Cómo dejar atrás el paradigma tradicional de la pedagogía conductista?, ¿Cómo enfrentar el reto o qué recursos científicos

---

<sup>1</sup> POPPER, Karl. Introducción a Popper. En: Módulo del Seminario de Filosofía de la Ciencia: Especialización en Docencia Universitaria. Bucaramanga: CEDEDUIS, 2003, p. 8.

<sup>2</sup> Ibid, p. 16.

usar? ¿Cómo lograr que las personas en el sistema educativo entiendan que hay que cambiar con el tiempo?, ¿Cómo generar un sistema donde el docente tome como una responsabilidad con la sociedad ese cambio que es tan necesario? Y ¿Cómo hacer más participativo y autónomo al estudiante? Donde el mismo se responsabilice de la construcción de su propio conocimiento, con ética, solidaridad, responsabilidad y disciplina, y que entienda que ese aprendizaje es permanente, y que su capacitación y parte de su futuro es el proyecto de vida que el se trace.

También decía sobre la teoretización que es una característica de los seres humanos en la construcción de ideales destinados a explicar y entender la teoría y la ciencia, de ahí el gran compromiso del docente de exponer sus conocimientos, para poder así llegar al estudiante y hacerlo partícipe de su formación, sin encajarlo en una camisa de fuerza donde todo es impuesto casi como una penalización y no como una oportunidad para crecer y participar en el desarrollo de un país donde todo está por hacerse, por construir y aquí nuestro problema tiene mucho que ver con nuestro filósofo en mención.

Popper<sup>3</sup> afirmaba que las ciencias sociales se ven acompañadas por el éxito o por el fracaso, son interesantes o triviales, fructíferas o infructíferas y están en idéntica relación con la importancia o el interés de los problemas que están en juego; así mismo en idéntica relación respecto de la honradez, la linealidad<sup>4</sup>, y así nada de éstos nos limitan a problemas teóricos, serios problemas prácticos como el de la pobreza y el analfabetismo atañan a nuestra institución; por ser un ente formador de mano de obra calificada que se ubica en las empresas, con un gran compromiso social dado que tiene

---

<sup>3</sup> Ibid, p. 18

<sup>4</sup> Ibid., p. 22

que responder por la calidad de sus egresados que en última son las personas que compiten con las demás empresas del mundo que nos pueden arrollar y poner en desequilibrio nuestra economía.

Por consiguiente, el compromiso del SENA es buscar el establecimiento de unos lineamientos tendientes a lograr la emancipación por el conocimiento, planteando los problemas de fondo, tanto teóricos como prácticos, pero manteniendo respuestas contundentes en el quehacer diario de la formación y mantener como constante la premisa de Popper de que errar es de humanos pero con la consecuencia de que debemos luchar siempre contra el error, al mirar en nuestra historia como entidad formadora, en donde es que nos hemos equivocado, cuáles son las fallas de la formación profesional.

## **1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FRENTE AL CAMBIO: CASO SENA**

Expuesta hasta el momento la problemática podríamos decir que si se llega a implementar este sistema de formación estaríamos dando respuesta a las necesidades de formación técnica y, pensaría, que los planteamientos de que la transmisión del conocimiento bajo la figura de enseñanza podría representar una acción agresiva contra la nueva generación solo sería una teoría y no un problema de la formación profesional, En esta dirección vale la pena hacer una construcción alrededor de la pregunta ¿qué tipos de estrategias pueden favorecer el cambio de metodología para lograr la formación profesional integral en el SENA.?

### **1.1 OBJETIVO GENERAL**

Identificar las estrategias necesarias para realizar un cambio en la metodología de la formación profesional integral que cubra las expectativas y necesidades del entorno educativo en el servicio nacional de aprendizaje SENA.

#### **1.1.1 Objetivos específicos**

Construir una visión crítica que aborde la situación actual en relación con el nuevo enfoque curricular de los programas y las metodologías utilizadas por los instructores para orientar los procesos de formación integral en el SENA

Fundamentar desde los diferentes teóricos la relación enfoque curricular por competencias y metodologías de enseñanza para procesos de formación en las carreras técnicas del SENA.

Diseñar estrategias para facilitar un cambio en la metodología de formación que responda a los objetivos del nuevo enfoque curricular de los programas del SENA.

## JUSTIFICACIÓN

Es de gran trascendencia dentro de los compromisos sociales y económicos del país y sus comunidades; que el SENA como institución formadora, sea el ente que genere capacitación, desarrollo, con una mano de obra productiva y competitiva, y que las empresas tengan un crecimiento sostenible, por tanto, su talento humano debe estar verdaderamente comprometido con la entidad y abierto al cambio y a la implementación de sus nuevas metodologías, que respondan a las necesidades de los diferentes sectores productivos.

Pero por qué vale la pena desde los puntos de vista educativo, social, personal el desarrollo de esta monografía.

Para orientar a los instructores en la asimilación del nuevo modelo pedagógico, sin que cauce al docente traumas que puedan afectar de alguna manera a los estudiantes que asisten a nuestras aulas por la capacitación requerida; de esta manera quedará atrás el paradigma del conductismo, así el docente y el estudiante estarán en capacidad de profundizar en su entorno educativo, gracias a la verdadera apropiación del aprendizaje.

## **1.2 ASPECTO METODOLÓGICO**

### **1.2.1 Tipo de estudio**

Es netamente descriptivo, porque a partir de la observación de los comportamientos de los actores que participan en las diferentes actividades de enseñanza aprendizaje se identifica, se explica, la problemática que encierra la formación profesional y los efectos que inmediatamente se perciben en las comunidades, dado el impacto que puede tener dentro de la economía de cada una de las regiones, donde se implementa la formación profesional por competencias; este nuevo modelo o tendencia pedagógico, se impone en la actualidad en nuestro medio; Sistemas o modelos pedagógicos que se han venido desarrollando durante más de tres décadas, para lograr avances importantes y tangibles en los diferentes sectores económicos de los países desarrollados como Francia, Estados Unidos e Inglaterra, donde se ha empezado a exigir la normatización y certificación de las especialidades que le han dado auge y crecimiento a las economías de estos países.

### **1.2.2 Métodos de investigación**

A partir del análisis de los diferentes temas propuesto estamos desarrollando un método descriptivo cuando exponemos las diferentes metodologías avaladas por la institución SENA. Se va a realizar siguiendo un proceso en el cual se incluyen diversos métodos como son:

- Observación con la cual se busca clarificar la visión crítica de la situación anterior y actual relacionada con el nuevo proceso.
  
- Análisis para identificar cada uno de los elementos relacionados con el problema de investigación, estudiarlos y entender su complejidad.

- La síntesis para interrelacionar los elementos estudiados y construir un marco referencial y conceptual coherente y que fundamente la visión crítica construida y las estrategias que se propongan para favorecer la nueva metodología en la formación profesional, adquiriendo conocimiento por parte del estudiante.

## 2. SURGIMIENTO DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA

### 2.1 PLANTEAMIENTOS DE LA LINGÜÍSTICA<sup>5</sup>

Hacia mediados del presente siglo, Noam Abraham Chomsky\*, en sus estudios, abordó la teoría del lenguaje como dotación biológica en los individuos, dando origen al concepto de *Competencia*.

Chomsky<sup>6</sup>, en sus estudios, logró establecer que la actividad lingüística de los individuos proviene de una capacidad natural “saber lingüístico natural” que indujeron al reconocimiento de la existencia de un saber implícito. Es decir, las personas poseen un cúmulo de conocimientos, algo así como una dotación que le es casi natural (En muchas ocasiones ni siquiera adquiridos a través de un proceso formativo regular) que, llevados a la acción en la oportunidad y contexto adecuados, le permiten una comunicación efectiva. A ese saber que subyace en ese hacer y a partir del cual la persona obtiene un logro (lingüístico), Chomsky le denominó Competencia Lingüística.

A partir de entonces se comenzó a hablar de “...un conocimiento implícito en la práctica”, “...aplicación creativa del conocimiento”, “...usar en la práctica lo que uno sabe”<sup>7</sup>, quedando establecido algo así como una definición primaria de la *Competencia*, desde la perspectiva de la Lingüística; “**Competencia lingüística**: Capacidad natural que se supone poseen los hablantes nativos de una lengua, que constituye como un saber lingüístico natural y que, con

---

<sup>5</sup> CHOMSKY, Noam Abraham. Estudio científico del lenguaje.

\* Lingüista norteamericano, profesor del MIT.

<sup>6</sup> POPPER, Karl. Introducción a Popper. En: Módulo de Filosofía de La ciencia de la Especialización en Docencia Universitaria. Bucaramanga: CEDEDUIS, 2003.

<sup>7</sup> TORRADO, M. De la Evaluación de aptitudes a la evaluación de competencias. Ponencia, apuntes III Jornada Pedagógica, Santiago de Cali, Agosto 23 de 1999.



un conjunto limitado de reglas, le permite entender y producir un número infinito de frases gramaticales de la lengua

Adicionalmente, Chomsky planteó tres premisas fundamentales en relación con el concepto de *Competencia lingüística*<sup>8</sup>:

- “Es específica de dominio. Es decir, se aplica a un área de actividad particular por lo que la *Competencia Lingüística* no puede derivar de otras competencias de naturaleza no Lingüística”.
- “Se expresa en un “saber hacer” o saber como; es un conocimiento implícito en la actuación misma o que “se usa” aún cuando no se pueda dar cuenta de él por no ser accesible a la conciencia”.
- “No es producto de un aprendizaje en sentido estricto”.

### **2.1.1 El concepto de competencia en el ámbito laboral y educativo**

La transferencia del concepto de *Competencia* de la Lingüística al ámbito laboral y educativo, se origina en el cuestionamiento a los exámenes y sistemas de evaluación que hiciera David McClelland, Sicólogo y Docente de la Universidad de Harvard, en cuanto que éstos, muy a pesar que pudieran otorgar una buena nota al estudiante, simbolizando por tanto, buenos resultados académicos, no eran un elemento propiamente válido para el pronóstico de un desempeño laboral futuro adecuado. Más aún, se exponía, finalmente dificultaban la inserción laboral de los grupos poblacionales de resultados académicos bajos.

De esta manera surge, para este Psicólogo, la necesidad de “idear” un esquema, en el que los procesos formativos respondan, entre otros, a dos requerimientos establecidos a estas alturas del trabajo del señor McClelland :

---

<sup>8</sup> Ibid, p. 45

(i) El diseño de la formación debe basarse, en un todo, en los requerimientos del entorno productivo. (ii) Los saberes, declarativos, procedimentales y del comportamiento, aprehendidos por el individuo, deben corresponder a aquellos que posteriormente habrán de tener valor y significado en el mundo del trabajo.

Con fundamento en estos planteamientos, durante la década de los sesenta, se realizó, en principio, un trabajo orientado a identificar entre los diplomáticos “exitosos”, los atributos y/o saberes (saber, hacer, ser) que inducían a tal éxito. Para tal fin se llevó a cabo una investigación que, previa definición de unos criterios de efectividad, se orientó a identificar las situaciones importantes en el trabajo de estos Diplomáticos, solicitándoles información detallada en relación con las actuaciones asumidas en cada caso y el resultado positivo o negativo obtenido<sup>9</sup>.

Posteriormente, durante la década de los setenta y comienzos de los ochenta, partiendo de la premisa que “...las funciones de los gerentes consisten en tareas abiertas y complejas, que evolucionan con rapidez y que no están conectadas con una oferta educativa predeterminada.”<sup>10</sup>, se realizaron estudios similares con gerentes de empresas, dirigidos también a identificar los factores de éxito en su gestión y cuyo logro final fue un modelo genérico de competencia gerencial.

Surge entonces una primera aproximación al concepto de *Competencia Laboral*, en términos de: los motivos, características de personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen y de su rol social, y el conjunto de conocimientos que el individuo utiliza y le conducen a la obtención del éxito

---

<sup>9</sup> MERTENS, L. Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos, Montevideo: Cinterfor/OIT, 1996.

<sup>10</sup> Ibid, p. 15

en el ejercicio laboral. Adicionalmente a esta definición, se expresa el éxito laboral como el alcance de resultados específicos (desempeño superior) en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de una organización y/o proceso productivo. En el lenguaje de McClelland y quien le siguió en estos estudios, Richard Boyatzis, se define entonces: “*Competencia Laboral* - Características de fondo de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en un puesto”.

## **2.2 EUROPA Y PAISES DESARROLLADOS**

### **2.2.1 El nuevo orden económico y social**

La época de posguerra marca para estos países grandes esfuerzos por parte de sus gobiernos en la generación de un nuevo ordenamiento económico y social. En un intento por desestimular la influencia de las teorías económicas Keynesianas, se da inicio al proceso de globalización y desregulación de las economías, con tendencia a un creciente flujo de inversiones entre y a través de los países, apertura de mercados, liberalización de la producción y del comercio, deslocalización y reubicación internacional de la producción, conformación de bloques de intercambio comercial, migración de fuerza de trabajo, etc. En conclusión, tendencia al libre tránsito de los factores: dinero, bienes y personas.

Esta denominada Internacionalización de las economías, se traduce en fuerte presión, hacia la actividad empresarial, al establecimiento de estrategias de competitividad que origina transformaciones importantes en la organización de la producción y del trabajo.

Las organizaciones, independientemente de su tamaño o actividad económica, se ven obligadas a: Incrementar la productividad, efectuar

mejoras en la calidad de los productos y servicios, buscar nuevos mercados y llegar a ellos con innovaciones de producto, comprender, captar y adaptar nuevas tecnologías, etc., dando surgimiento a un nuevo encadenamiento empresarial que, en la medida que hace evolucionar los procesos productivos, induce cambios en la intervención de los individuos en éstos.

Se originan requerimientos de perfiles ocupacionales con capacidad de adaptación a los cambios permanentes, mayor flexibilidad y polivalencia entendidas éstas como la capacidad de la persona para movilizarse dentro de diferentes ocupaciones o puestos de trabajo dentro de una misma área ocupacional.

Las funciones productivas, en estas condiciones, presentan un mayor grado de complejidad e involucran la aplicación de mayores niveles de conocimiento en lo técnico, tecnológico y científico, así como habilidades analíticas y comprensivas, sin dejar de lado la componente de comportamiento, también indispensable a la hora de realizar un desempeño laboral.

### **2.2.2 Las competencias mínimas: Estados Unidos - Años 70**

Las investigaciones de David McClelland y Richard Boyatzis desembocaron a comienzos de los ochenta en la identificación y diferenciación entre lo que ellos denominaron desempeño superior y desempeño pobre, entendido el primero como "...el logro de resultados específicos con acciones específicas, en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización"<sup>11</sup>, a partir de lo cual, además desarrollaron un nuevo acercamiento al concepto de Competencia Laboral en términos de "...La

---

<sup>11</sup> Ibid, p. 33

habilidad que refleja la capacidad de la persona y describe lo que ella puede hacer y no necesariamente lo que hace, ni tampoco lo que siempre hace...”.

Desde estas definiciones se llega igualmente al concepto de “Competencias Mínimas: Características necesarias para realizar el trabajo pero que no conducen a un desempeño superior”.

Ya en los años 90, con base en información recolectada tanto de las empresas, como de los trabajadores y las entidades educativas, se identificaron las principales habilidades requeridas para la obtención de un empleo, definiéndose las Habilidades Fundamentales como aquellas indispensables para todo tipo de actividad laboral y las Competencias o Habilidades Específicas: aquellas que conciernen a una ocupación en forma específica.

Posteriormente se diseñó el Estudio Nacional del Análisis del Trabajo (The National Job Analysis Study) a partir del cual se obtiene en forma permanentemente actualizada, información relacionada con las habilidades comunes a las diferentes ocupaciones o puestos. Es decir, se incorpora a la base de datos los cambios que se van presentando en el desempeño laboral. En la actualidad, el sistema funciona aún como una base de datos que se alimenta permanente de la investigación desarrollada en forma continua, vía encuesta a trabajadores y empleadores, la cual identifica competencias tanto transversales como específicas al desempeño superior de las personas en las diferentes ocupaciones. Unas y otras se ubican en una escala en términos de complejidad y habilidades y destrezas requeridas. Surge entonces el nivel de desempeño o nivel de intervención del individuo en el proceso productivo.

Los estándares de desempeño se toman de lo que ellos denominan “establecimientos de alto desempeño” que le dan el sustento a los resultados laborales esperados de los individuos, a partir de los cuales se efectúa la evaluación de las competencias.

### 2.2.3 Reino Unido: Años 80

El orden económico y social anteriormente descrito, indujo el planteamiento de escenarios y vías para el logro de estos, desde la perspectiva de la relación directa que a juicio de los creadores de las políticas educativas en el Reino Unido, se daba entre los requerimientos del entorno y la posibilidad de alcanzar ventajas competitivas mediante la transformación del sistema educativo, las entidades participantes de él y los procesos formativos a su interior. A juicio de estos expertos “...La calidad de la Educación y la Capacitación son los factores más importantes para determinar la competitividad económica”<sup>12</sup>.

De esta premisa surge el Consejo Nacional de Calificaciones Profesional (***National Council Vocational Qualifications*** – NCVQ) establecido en 1986 tras revisión efectuada a la estructura y actuación del sistema educativo, y se plantearon los siguientes objetivos:

- Un número mayor de personas altamente calificadas.
- Nuevas calificaciones basadas directamente en los requerimientos del entorno productivo (competencias requeridas para el desempeño).
- Un marco y un sistema simplificado de calificaciones.
- Una mayor calidad y congruencia en la evaluación y certificación.
- Vínculo de unión entre calificaciones profesionales y académicas.

---

<sup>12</sup> TAYLOR, M. Educación y Capacitación basadas en competencias: un panorama de la experiencia del Reino Unido. En: Formación basada en competencia laboral. Montevideo: OIT, 1997.

El NCVQ tiene el carácter de órgano público y, apoyado por el Departamento de Educación y Empleo, reconoce y acredita a los entes certificadores.

De este nuevo esquema resultan tres diferentes caminos principales para la calificación profesional y ocupacional en el Reino Unido:

- *National Vocational Qualifications* – NVQ (Calificaciones Profesionales Vocacionales) basada en normas de desempeño establecidas por organismos empresariales para ocupaciones específicas. Contemplan cinco niveles de intervención con base en criterios de complejidad, responsabilidad, autonomía, toma de decisiones y responsabilidad por el trabajo de otros.
- *General National Vocational Qualifications* – GNVQ (Calificaciones Profesionales Nacionales Generales) que actúa como puente entre la Formación Académica y la Profesional. Certifica una amplia gama de conocimientos y habilidades de aplicación en el ejercicio laboral.
- La Educación Académica ofrecida por los Colegios y Universidades, que suple la demanda de Educación tradicional.

El sistema funciona sobre una base voluntaria y no obligatoria y aplica el Análisis Funcional para la identificación de las competencias requeridas para el desempeño laboral (Unidades y elementos de Competencia).

#### **2.2.4 Francia: Años 90<sup>13</sup>.**

El ingreso de Francia al esquema de la competencia laboral como orientador de las relaciones sector productivo - sistema educativo, se da a partir de

---

<sup>13</sup> DOFOUR R. Formación basada en competencia laboral: alcances de la metodología de grupos de oficios aplicada en Francia. En: Ponencia presentada en el Seminario Internacional "Formación basada en Competencia Laboral: Situación actual y perspectivas, realizado en la ciudad de Guanajuato - México entre el 23 y el 25 de Mayo de 1996.

“...La necesidad de reconsiderar el conjunto de dispositivos de formación, lo que implica redefinir el papel de las instituciones de formación, involucrar a la empresa en estos programas, convertir la formación en un componente inherente al trabajo, reflexionar sobre las funciones del formador, a competencias que caracterizan a un oficio, deducir de estas las capacidades que se ponen en práctica, relacionarlas con los diplomas y desarrollar modalidades de evaluación integradas a objetivos de formación y certificación...”, necesidad resultante, a su vez, de la problemática detectada en cuanto que “...aproximadamente el 60 % de la población trabajadora no ponía en práctica, en su trabajo, los conocimientos adquiridos en la formación”.

“En el marco de estos objetivos se desarrolló la metodología denominada “Grupos (Comités) de Oficios” para la revisión y renovación de los títulos de la enseñanza técnica. Su objetivo no es someter la formación a las exigencias de los puestos de trabajo, ya que las descripciones que se hace de éstos se encuentran frecuentemente desvinculadas unas de otras, si no crear un espacio de dialogo entre los diferentes actores del mundo del trabajo y del medio docente”.

“El concepto de puesto de trabajo se sustituye por el de capacitación para el oficio conforme a condiciones de desempeño. A la acepción conocimientos se agrega la de competencias y capacidades. El perfil de competencias se convierte en un perfil reconocido, bien identificado por las partes involucradas y las capacidades se traducen en competencias mensurables y observables”

De todas maneras se trata de identificar los requerimientos para el desempeño laboral, al nivel de “oficios” como concepto evolucionado de puesto de trabajo y habla de habilidades y capacidades para el desempeño



en una función productiva, en lugar de funciones del puesto u oficio. Maneja por tanto dos elementos: el oficio y las capacidades.

**EL OFICIO:** Representa un nivel de calificación y agrupa diferentes actividades profesionales. Se estructura en función de: (i) Contexto profesional: define la misión del oficio, condiciones de desempeño y resultados esperados de su ejercicio (observables y mensurables). (ii) Campo de aplicación: elementos necesarios para el desempeño y conocimientos esenciales de dominio. (iii) Funciones: en términos de funciones productivas y no de tareas.

**LAS CAPACIDADES:** Identifica los comportamientos esperados en los tres ámbitos del individuo: Psicomotor (saber hacer), cognoscitivo (saberes declarativos) y socio afectivo (saber ser y estar). Establece la coherencia entre las actividades que caracterizan el oficio y lo que el trabajador debe ser capaz de hacer, expresadas en términos de capacidades y comportamientos en determinadas condiciones laborales, así como de indicadores de resultados que se esperan de su desempeño. Los elementos del campo de aplicación sobre los cuales se ejercen las capacidades, permiten la identificación de los conocimientos necesarios para la expresión de las competencias.

### **2.2.5 España: Años 90<sup>14</sup>**

Aun cuando desde 1982 España había venido realizando acciones orientadas a propiciar acercamientos entre el sistema educativo y el sector productivo y la adecuación de la formación a las necesidades de las

---

<sup>14</sup> DE ANDRÉS, J. Panorama general de la experiencia de España en materia de formación basada en competencia laboral. En: ponencia presentada en el Seminario Internacional: Formación basada en Competencia Laboral: Situación actual y perspectivas, realizado en la ciudad de Guanajuato - México entre el 23 y el 25 de Mayo de 1996.

empresas y los trabajadores, es en 1990 mediante la promulgación de la LOGSE (Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo) que se incorpora oficialmente el concepto de competencia laboral en el ámbito educativo. Sistema que según esta ley y con base en el nuevo concepto incorporado, se divide en dos grandes componentes:

- **La Formación Profesional de Base:** Que abarca la enseñanza secundaria obligatoria y el bachillerato, cuyo objetivo consiste básicamente en suministrar al estudiante un conjunto de conocimientos y aptitudes básicas y polivalentes, que lo capaciten para el ejercicio de un amplio espectro de “Profesiones” o para emprender estudios mas avanzados.
- **Formación Profesional Específica:** Su objetivo es dotar a las personas de las habilidades, conocimientos técnicos y capacidades para el ejercicio de una profesión que engloba diferentes puestos de trabajo de carácter análogo.

Estos dos componentes involucran a su interior los subsistemas de:

- **Formación Profesional Reglada:** Que procura la adquisición de calificaciones amplias y polivalentes.
- **Formación Profesional Ocupacional:** Se orienta hacia calificaciones más vinculadas a ocupaciones concretas.
- **Formación Profesional Continua:** Dirigida a trabajadores asalariados ocupados, con características de adaptación permanente a la evolución de las calificaciones, promoción y movilidad laboral y prevención del desempleo.

La LOGSE estableció, entre otros, los siguientes objetivos para el Sistema de Formación Profesional: (a) Concebir diseños curriculares e itinerarios formativos con base en un referente común (La competencia profesional con valor y significado en el trabajo), (b) establecer un sistema nacional de

calificaciones con validez en todo el territorio nacional que facilite la elaboración del Catálogo de títulos de Formación Profesional (Reglada) y el repertorio de Certificaciones Profesionales (Ocupacional) y (c) Establecer un sistema de correspondencia y convalidación entre la Formación Profesional Reglada, la Formación Profesional Ocupacional y la experiencia laboral.

El sistema funciona mediante la identificación de las competencias requeridas para el desempeño laboral, aplicando, al igual que en el Reino Unido, la técnica del Análisis Funcional. El resultado de este proceso es la identificación del PERFIL PROFESIONAL, elemento previo al diseño de los currículos educativos. Esta elaboración del Perfil Profesional parte del establecimiento de un Campo de Observación, al cual, mediante el análisis de procesos productivos, funciones, subprocesos, subfusiones, se le caracterizan las Áreas Profesionales. De estas surgen las Figuras Profesionales y de estas Figuras se obtienen la Competencia General (Realizaciones y objetivos Profesionales característicos) y las Unidades de Competencias (Realizaciones y Dominio Profesional).

### **2.3 OTROS PAISES**

Alemania, Italia, Holanda, Bélgica, Australia, Nueva Zelanda, Dinamarca, Suecia, Japón, Canadá, entre los más importantes, son países que han ido haciendo aprovechamiento de las experiencias de estos que podrían considerarse los iniciadores del proceso. Cada uno adaptando la metodología mas adecuada a su propia condición, bien sea que la implantación del esquema de las competencias laborales se origine en la iniciativa privada o pública.

### **2.3.1 Países de América**

### **2.3.2 México<sup>15</sup>**

La experiencia mexicana del Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral surge en 1993 y se concreta en 1995 mediante la creación del CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral), organismo ejecutor del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación. Proyecto estructurado con base en cinco grandes componentes:

- Sistema de Normalización de Competencia Laboral: Mediante la aplicación de la técnica del Análisis Funcional y la participación de empresarios, trabajadores y entes educativos, en los Comités constituidos para tal fin, identifica las competencias requeridas para el desempeño y define y establece las Normas de Competencia Laboral a nivel de área o subárea ocupacional o por rama de actividad económica, las cuales son de aplicación nacional.
- Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral: Evalúa y certifica la competencia de las personas, frente a lo establecido en cada una de las diferentes normas de competencia.
- Transformación de la oferta educativa: Se encarga del reorientar la oferta de las entidades educativas hacia el esquema de las competencias laborales. Para ello actúa no solo en los aspectos del diseño del currículo, sino también en lo relacionado con la mediación y los medios indispensables para el logro de los nuevos objetivos de aprendizaje.
- Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación: Otorga apoyos económicos a la oferta laboral y a las empresas interesadas en el esquema de la Formación Profesional basada en Competencia Laboral.

---

<sup>15</sup> IBARRA A. Sistema de Normalización y certificación de competencia laboral. Objetivos, características, estrategias de operación y beneficios. En: Ponencia presentada en el Seminario Internacional: Formación basada en Competencia Laboral: Situación actual y perspectivas Guanajuato - México entre el 23 y el 25 de Mayo de 1996.

- Estudios, Investigación y Evaluación: Diseña y opera sistemas de información y realiza estudios, para el funcionamiento, seguimiento y evaluación del proyecto.

Son tres los elementos básicos en la estrategia de instrumentación del esquema:

- Los Comités de Normalización: Eje del Sistema de Normalización, identifica, define y propone normas de competencia laboral, que son sometidas a la consideración del CONOCER, quien, una vez aprobadas, las erige como normas de alcance nacional. Estas normas son de carácter totalmente optativo por parte tanto de las empresas, como de los trabajadores. Sin embargo, es claro, una vez establecidas, al menos las empresas la apropian como un elemento adecuado en sus procesos de gestión del Talento Humano.
- La realización de experiencias piloto de la oferta educativa: En ellas participan el CONALEP (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica), la DGETI (Dirección General de Educación Tecnológica Industrial) y la DGCFT (Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo).
- Las experiencias piloto en la demanda de capacitación y certificación de competencia laboral: A través de los PROBECAT (Programas de Becas de Capacitación para Desempleados) y CIMO (Calidad Integral y Modernización). Se trabaja en los sectores de: Alimentos, azúcar, comunicaciones, electrónica, electromecánica, comercio, transporte, plástico y automotriz.

“Adicionalmente, se realiza el estudio Análisis Ocupacional con el objeto de identificar y examinar los comportamientos básicos y genéricos requeridos por la fuerza laboral (..) se determinará el nivel de calificación de la fuerza laboral, el cual se comparará con los comportamientos ocupacionales requeridos por el aparato productivo. Una vez establecida la brecha entre calificación y requerimientos, se definirán alternativas de educación y capacitación”

### **2.3.3 Otros países de América**

Otros países de América de los cuales se tiene información se encuentran ya adelantando trabajo en la implantación del esquema de las competencias laborales, con un mayor o menor grado de avance, pero que igual, lo han acogido, son: Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Argentina, Chile, Uruguay y Costa Rica.

#### **2.3.3.1 Colombia**

La implantación del Sistema de Competencias Laborales en nuestro país, fue presentado inmediatamente por la señora Myriam Gaviria, Formadora de Docentes del SENA Regional Valle generando luego el SNFT

## **2.4 EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

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 teoría

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.

Muchas de estas causas también han dado origen al modelo colombiano, cuya oferta de formación, baja en pertinencia y cobertura, presenta además un alto índice de desarticulación y desorientación, siendo evidente la necesidad de lograr mayor coherencia y complementariedad entre la oferta educativa (o de formación) para el trabajo con los demás niveles educativos tanto básico (básica primaria y secundaria) y medio, como universitario, que permita la interrelación trabajo, educación y tecnología.

De igual manera y como se ha afirmado anteriormente, los cambios en el sector productivo relacionados con criterios de calidad, productividad, eficiencia y competitividad han permeado al sector educativo colombiano, exigiendo una oferta orientada a la atención integral y proyectada hacia los resultados que se esperan de las personas.

Bajo esta circunstancia y en especial la formación para el trabajo debe recurrir a acciones que incorporen los atributos, la comprensión y aplicación de conocimientos y faciliten el desarrollo de las habilidades y destrezas, requeridos por las personas, con el fin de lograr determinados resultados en su ambiente laboral.

Para las entidades que forman para el trabajo, la “cualificación”<sup>16</sup> de las personas, considerada como la capacidad potencial para realizar determinadas funciones, cambia por el de “competencias”, entendidas como la capacidad real de realizarlas, como la relación explícita entre los

conocimientos y habilidades de la persona y su aplicación en el desempeño laboral. El modelo colombiano se desarrolla en torno a competencias laborales conducentes a un desempeño efectivo, que responda no sólo a las necesidades locales y aún particulares de las organizaciones productivas, sino también a las de un mercado abierto y competitivo.

En cuanto a la certificación del talento humano y desde el enfoque de la calidad, Colombia sólo ha tenido experiencia en relación con procesos y productos. Siendo requisito indispensable incursionar en la certificación del talento humano, el modelo colombiano incorpora como paso previo la evaluación de su desempeño con el fin de identificar las competencias laborales que posee, las cuales son reconocidas mediante una certificación de calidad. Las competencias que aún no posee las puede alcanzar por medio de acciones formativas, autónomas o través de alguna entidad educativa para luego de la misma forma ser certificadas.

En resumen, el SENA, en concertación con los sectores educativo, productivo y de gobierno, se ha dado a la tarea de generar en el país un Sistema alterno y descentralizado a través de mecanismos de concertación por sectores, subsectores o cadenas productivas, bajo el esquema evaluación-formación-certificación, teniendo como referentes las competencias laborales o estándares técnicos de calidad.

---

<sup>16</sup> MERTENS, L. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP).



### 2.4.1 Fundamentos

### 2.4.2 Concepto<sup>17</sup>

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SNFT es un acuerdo organizacional que busca integrar y autorregular la oferta educativa con el propósito de elevar la calidad y competencia del talento humano colombiano. En este espacio de cubrimiento nacional, es donde convergen las autoridades gubernamentales, los trabajadores, los empresarios, los gremios y las instituciones educativas que forman para el trabajo, en un esfuerzo conjunto de responder a las necesidades de mejoramiento continuo del talento humano y de contribuir a la productividad y competitividad del país.

- **Objetivo**

Mejorar el nivel de calidad y competencia del talento humano colombiano para contribuir a su crecimiento personal y a la productividad y competitividad del país.

### 2.4.3 Principios

Son principios del Sistema:

- **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 auditoria, control, evaluación y certificación.

---

<sup>17</sup> LEONARD. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Madrid, 1998

- **Voluntariedad** porque pueden hacer parte del Sistema todos aquellos que, cumpliendo con las condiciones requeridas y sin perder su especificidad, están interesados en adelantar procesos de evaluación, formación, certificación por competencias laborales.

#### 2.4.4. Características

El Sistema es:

- **Autorregulado** 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.
- **Participativo** por cuanto involucra 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.
- **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.

#### Dentro de su dinámica el SNFT provee:

- Unidades o Normas de Competencia Laboral, las cuales son organizadas en Titulaciones y en el Catálogo de Certificaciones Laborales.
- Un lenguaje común<sup>18</sup> que permite la concertación entre la oferta y demanda de formación, es decir entre los sectores educativo y productivo.

---

<sup>18</sup> GÓMEZ BUENDÍA, Hernando. Educación. La agenda del siglo XXI. Hacia un desarrollo humano. PNUD. Colombia: TM. , 1998.

- Información unificada sobre metodologías, procesos y procedimientos para elaborar normas, evaluar, formar y certificar el talento humano con base en competencias laborales.
- El ordenamiento y la recomposición de la oferta de educación para el trabajo tanto pública como privada, formal y no formal.
- La participación coordinada de todos los niveles de educación técnica y tecnológica en el país.
- Una visión integral de la educación para el trabajo y de la educación “académica”, conservando cada una su particularidad y su función social.
- Movilidad de los trabajadores, entre empresas que desarrollan funciones afines dentro del país o internacionalmente.
- Productividad y competitividad en las empresas para contribuir al desarrollo económico y social colombiano.

Se diferencia del actual Servicio Educativo porque tiene en cuenta:

- Niveles y Áreas Ocupacionales, consignados en la Clasificación Nacional de Ocupaciones.
- Unidades o Normas de Competencia Laboral para cada sector, subsector o cadena productiva, para formar, evaluar y certificar los candidatos<sup>\*</sup>, las cuales son:
  - Aprobadas por consenso en el sector productivo a nivel nacional.
  - El referente mínimo para la oferta educativa.
  - El único insumo para la certificación de la calidad del desempeño.

---

<sup>\*</sup> personas vinculadas o por vincularse al mercado laboral y que participan el procesos de evaluación, formación y certificación por competencias.

#### **2.4.5 Conformación del sistema**

- Un órgano rector encabezado por el Estado, como instancia superior de concertación y decisión, a quien le corresponde definir prioridades y trazar políticas relacionadas con la educación en general y de manera particular con la formación de trabajadores del país, en todos los niveles, desde la operación hasta la dirección y en las diferentes áreas ocupacionales.
- Una instancia técnica que nutre al órgano rector y a su vez es apoyada por éste para orientar a las instancias operativas del Sistema en la aplicación de la política y el desarrollo de productos, con el fin de garantizar la unidad conceptual y técnica y el aseguramiento de calidad en todos los procesos y productos
- Instancias sectoriales de concertación, tanto de sectores y subsectores como de cadenas productivas, en las que se establecen políticas nacionales y prioridades de cualificación en niveles y áreas ocupacionales para dicho sector, basados en las políticas del órgano rector; y se desarrollan planes de trabajo con la orientación metodológica de la instancia técnica
- Entidades educativas y empresas que ofrecen directamente a los trabajadores los programas y servicios que cualifican su desempeño.
- Organismos Certificadores de la calidad del desempeño de los trabajadores reconocidos por el sector productivo.

##### **2.4.5.1 Subsistemas que desarrolla el sistema**

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo impulsa el desarrollo de los siguientes subsistemas:

##### **2.4.6 Formación por competencias**

Contempla aspectos relacionados con:

- Metodologías para diseñar y desarrollar currículos por competencias laborales y su organización.
- Formación y certificación de docentes por competencias laborales.
- Reestructuración de los procesos de administración educativa.
- Implementación y fortalecimiento de los ambientes de aprendizaje.
- Orientación ocupacional y profesional.
- Acreditación de la oferta educativa por competencias.
- Articulación de la oferta, que permite:
  - La interrelación con entidades formales (de ciclo básico, medio o superior), No formales o Informales, en la medida que participen de las políticas del Sistema y hagan oferta de formación y evaluación con base en competencias.
  - El tránsito de los usuarios hacia uno u otro sistema se mediante mecanismos de transferencia entre este Servicio Educativo y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
  - El suministro de información y retroalimentación hacia el Servicio Educativo, para que en el nivel básico el área de educación en tecnología (grados 0 a 9) y en el medio (grados 10 y 11) se desarrollen las competencias básicas y genéricas del futuro trabajador colombiano

#### **2.4.6.1 Normalización**

Su objetivo es promover un sistema normalizado para asegurar la calidad de la formación, evaluación y certificación, lo cual requiere de la aplicación sistémica de métodos y actividades que fomenten la unidad conceptual y procedimental, que beneficie a todos los actores, optimice el uso de recursos disponibles, y genere unidad técnica y operativa en el Sistema de Formación para el Trabajo.

Este subsistema define Normas y Titulaciones de Competencia Laboral para el talento humano de los sectores económicos, desde los niveles operativos hasta los directivos, para los docentes, evaluadores, auditores internos y externos y promueve su actualización, con base en las necesidades que se presenten.

Establece referentes para los procesos de formación, evaluación y certificación y para la acreditación y auditoria de las entidades que realizan dichos procesos, como instrumentos de aseguramiento de la calidad.

#### **2.4.6.2 Evaluación y certificación de competencia laboral**

La evaluación verifica las evidencias de desempeño y de conocimiento frente a las condiciones de una Norma de Competencia Laboral o de una Titulación, y la Certificación, reconoce formalmente la competencia demostrada por la persona.

Este subsistema promueve la calidad del desempeño del talento humano en un área específica, la regula y protege con base en la Titulación, garantizando la idoneidad del desempeño de los trabajadores.

#### **2.4.6.3 Aseguramiento de la calidad**

Su objetivo es fomentar la calidad en el Sistema. Para ello, establece los mecanismos de acreditación y auditoria, los cuales reconocen las condiciones de calidad que poseen y aquellas que deben mantener permanentemente, las entidades que ofrecen servicios de formación, evaluación y certificación.

## **2.4.7 Información y mercadeo de productos y servicios del SNFT**

Su función consiste en clasificar, registrar, analizar y divulgar información relacionada con las Titulaciones, con la evaluación, formación y certificación por competencias, con las entidades que desarrollan los anteriores procesos, para facilitar la toma de decisiones y el mercadeo de los desarrollos del Sistema, por parte de sus principales usuarios como son los sectores productivo y educativo.

### **2.4.7.1 Estrategia operativa del sistema**

#### **2.4.7.2 La mesa sectorial**

La estrategia principal del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, son las Mesas Sectoriales\* de representatividad nacional, cuyas decisiones de política, son concertadas y relacionadas con el mejoramiento del nivel de calidad y competencia del talento humano.

La Mesa define programas y proyectos que cobijan aspectos productivos y educativos del sector económico respectivo. Con tal fin, aprueba las Titulaciones y sus Unidades o Normas de Competencia Laboral, promueve la formación por competencias y la articulación de la oferta educativa en función de la demanda y la certificación de la calidad del desempeño del talento humano.

Las Mesas Sectoriales establecen proyectos piloto de evaluación, formación y certificación por competencias, para que los entes interesados en prestar

---

\* Está conformada por representantes del gobierno (Ministerios correspondientes a los sectores, subsectores o cadena productiva), los trabajadores, los empresarios, los gremios, las instituciones educativas que forman para el trabajo y los centros de investigación relacionados con el sector.

estos servicios y que hacen parte del SNFT, los acojan y los desarrollen, con el propósito de que sus resultados permitan en un mediano plazo la generalización de dichos procesos.

### **2.4.7.3 Los equipos técnicos**

Son estructuras operativas especializadas, responsables de formular y ejecutar proyectos definidos por las Mesas y sus miembros son designados por éstas.

Para cumplir con sus los Equipos Técnicos tienen una composición flexible dependiendo del carácter de los programas o proyectos. Sus funciones giran principalmente alrededor de la elaboración y validación de Unidades de Competencia Laboral. Sin embargo no se descarta que puedan conformar con el objetivo de implementar procesos de evaluación, formación y certificación con base en competencias laborales.

- **Objetivo**

Mejorar el nivel de calidad y competencia del talento humano colombiano para contribuir a su crecimiento personal y a la productividad y competitividad del país.

### ***UNIDADES DE COMPETENCIA***

#### ***Fases para la elaboración***

- **Concertación:** Definición del área objeto de análisis y establecimiento de acuerdos con empleadores y trabajadores para llevar a cabo el estudio.
- **Caracterización Ocupacional:** Situación y evolución del área objeto de análisis, estructura ocupacional, tecnología, empleo y formación.



- **Análisis Funcional:** Identificación y ordenamiento de las funciones productivas a partir del propósito clave.
- **Elaboración de Unidades de competencia:** Desarrollo de los componentes normativos para todos y cada uno de los elementos que integran la unidad de competencia

Los productos de cada una de las fases deben validarse con empresarios y trabajadores del área objeto de análisis para verificar su consistencia técnica y hacer los ajustes necesarios para lograr su reconocimiento y aceptación.

- **Concertación.** Las Unidades de Competencia y Titulaciones se elaboran **con empleadores y trabajadores.** Es fundamental establecer compromisos para trabajar concertadamente en su desarrollo. Son los trabajadores y empresarios quienes conocen los procesos y funciones productivas y, por lo tanto, quienes pueden describirlos con precisión a partir de las orientaciones metodológicas que se les den.

**La Caracterización Ocupacional** permite identificar, describir y analizar los límites, naturaleza, características y tendencias del área objeto de análisis y, por lo tanto, es un insumo fundamental para el análisis funcional y la elaboración de unidades de competencia laboral y titulaciones.

**EI ANALISIS FUNCIONAL:** es una herramienta de cuestionamiento y de enfoque para identificar el Propósito Clave del área objeto de análisis, como punto de partida para enunciar y correlacionar las Funciones que deben desarrollarse, hasta especificar las contribuciones individuales para el logro del propósito. Los resultados del Análisis Funcional se concretan en un Mapa Funcional, que enuncia y correlaciona las funciones productivas.

## **Elaboración de Unidades de Competencia Laboral**

En esta fase se elaboran las unidades de competencia, definiendo sus componentes estructurantes: título de la unidad y elementos de competencia que la integran, con sus correspondientes criterios de desempeño, rango de aplicación, conocimiento y comprensión esencial y evidencias de desempeño requeridas. A la identificación y definición de Unidades de Competencia Laboral se da un enfoque integrado, buscando la relación sistémica entre el **hacer**, el **saber** y el **ser**, como respuesta a requerimientos del entorno productivo y necesidades del desarrollo personal y social de los trabajadores.

- **La Unidad de Competencia Laboral consta de:**
  - **Elemento de competencia:** describe los resultados y comportamientos laborales que un trabajador debe lograr y demostrar en el desempeño de una función en un área ocupacional específica.
  - **Criterios de desempeño:** expresan **el cómo** y **el qué se espera** del desempeño para que una persona sea considerada competente en el elemento de competencia correspondiente. Sus enunciados corresponden a la respuesta encontrada por un grupo de expertos a la pregunta ¿Cómo puede saberse si una persona es competente en el elemento de competencia?
  - Expresan, por lo tanto, el nivel aceptable del desempeño en cada **elemento de competencia** y son una guía para la evaluación de la **competencia laboral**. La satisfacción de todos los criterios de desempeño constituye la competencia plena en un elemento.

- **Rango de Aplicación:** Es el alcance de la unidad. Expresa el contexto en que la persona desempeña sus funciones o debe alcanzar los criterios de desempeño.
  
- Un elemento de competencia se obtendrá satisfactoriamente cuando la persona logra los resultados esperados expresados en los criterios de desempeño, en la diversidad de contextos, situaciones y condiciones definidas en el rango de aplicación.
  
- **Conocimiento y Comprensión Esenciales:** Indica lo que la persona debe conocer y/o comprender para realizar sus funciones. Son conocimientos aplicables en forma directa con cada uno de los criterios de desempeño o con el rango de aplicación. Es el principal objetivo de la capacitación técnica y es el punto de referencia para diseño de capacitación basada en competencias laborales
  
- **Evidencias Requeridas:** Son las pruebas físicas con las cuales la persona demuestra su competencia. Para juzgar si una persona tiene la competencia para el desempeño de una función, es necesario determinar las evidencias requeridas para demostrar que los criterios de desempeño han sido completamente cubiertos para el rango de aplicación.

La información que conforma cada Unidad de competencia se recopila y presenta, utilizando los esquemas siguientes:

**Validación:** Las unidades de competencia laboral que el equipo técnico elabora deben ser revisadas desde dos puntos de vista:

- Desde el punto de vista **metodológico**, para garantizar la existencia de todos y cada uno de los componentes de la unidad de competencia: título

de la unidad y elementos de competencia con sus correspondientes criterios de desempeño, rangos de aplicación, conocimientos esenciales y evidencias requeridas.

- Desde el punto de vista **técnico**, para asegurar que los resultados de desempeño laboral que describe cada unidad de competencia concuerdan con la realidad y requerimientos del sector ocupacional.

## LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

### Definición

La evaluación basada en competencias es el proceso mediante el cual se contrasta el desempeño de una persona frente a lo establecido en una Unidad (Norma) de Competencia Laboral. Se concentra en los resultados, es decir en lo que la persona puede demostrar, sobre los cuales se pueden emitir juicios de tipo: “competente”<sup>\*</sup> o “aún no es competente”.

### Características

La evaluación por competencias tiene las siguientes características:

**Transparencia:** Para todos los involucrados, el proceso debe ser abierto, claro y tomar todo el tiempo que se requiera para recoger las evidencias. Debe permitir el ingreso del candidato en el momento en que él lo requiera y desee, sin barreras de tiempo y espacio. Los métodos, técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de evaluación deben ser de fácil comprensión.

**Validez:** Las evidencias deben estar relacionadas con los estándares, es decir tener significado en el trabajo de los candidatos, haciendo más fácil la

---

<sup>\*</sup> Persona capaz de realizar su actividad laboral en las condiciones esperadas, según un estándar de competencia laboral.

recolección y registro de la evidencia. El proceso está centrado en demostrar la habilidad, más que los conocimientos y la comprensión que subyace, y no debe solicitarse información más allá de lo establecido en la Unidad de Competencia Laboral.

**Confiabilidad:** El proceso de evaluación debe garantizar que los evaluadores en distintos lugares emitan los mismos juicios, acerca del mismo candidato, con base en las mismas evidencias, de modo que propenda por una evaluación justa.

**Diferencias con otros sistemas de evaluación:**

<b>Evaluación tradicional</b>	<b>Evaluación por competencias</b>
Se enfatiza en pruebas escritas	Basado en evidencias
Énfasis en teorías	Se fundamenta en logros alcanzados
Mide conocimiento	Evalúa desempeño: integra conocimiento, comprensión y desempeño
Lugar de evaluación: aula	Lugar de evaluación: sitio de trabajo
Realiza sorpresivamente	Hay concertación
Su calificación es numérica	Se dan conceptos, es cualitativa
Grupal	Énfasis Individual
Es parcial y sumatoria	Es total
Es sancionadora	Es para el mejoramiento
Es subjetiva, por basarse en lo que cada docente quiere evaluar	Es más objetiva, los referentes están determinados claramente (unidades de competencia laboral)

**Modelo de Evaluación – Formación – Certificación de Competencias Laborales**

Las instancias que operan los programas y proyectos del SNFT son: las Mesas Sectoriales y sus Equipos Técnicos; la Red de Entidades Formadoras conformada por: entidades educativas, empresas u otras organizaciones; La Red de Organismos Certificadores (O.C); la Red de Evaluadores conformada por: entidades educativas, empresas, asociaciones gremiales y/o de profesionales y organismos técnicos y los Auditores Internos y Externos, cuyo papel y responsabilidad se describen a continuación.

Para el desarrollo de los procesos de formación, evaluación y certificación, el modelo se soporta en los entes formadores, evaluadores y certificadores de competencias laborales, articulados entre sí por su actuación, responsabilidad y operación:

Las poblaciones, como el nuevo talento humano y el cesante, tienen la opción de acudir a una entidad educativa acreditada, para formarse y evaluarse por competencias laborales, para luego obtener la certificación de las competencias ante un Organismo Certificador. De igual manera, las empresas pueden evaluar y formar a sus trabajadores en aquellas competencias faltantes, para que el Organismo Certificador le reconozca formalmente la idoneidad de su desempeño.

- Integralmente, el proceso es auditado externamente para garantizar su calidad así: el SNFT, a través de la Mesa Sectorial, somete a verificación de calidad a los Organismos Certificadores, mientras éstos, a su vez, verifican en las instancias evaluadoras, la validez y confiabilidad de sus procesos; esta verificación es hecha por métodos de muestreo.
- La auditoría interna es realizada en todas las empresas, entidades educativas y organizaciones, que forman y evalúan con base en competencias para asegurar la calidad de estos procesos a su interior. El

SNFT, para la experiencia piloto, es el encargado de formar los auditores internos y externos, los evaluadores y los docentes con base en las Unidades de Competencia Laboral correspondientes.

### **Los candidatos**

Personas vinculadas o por vincularse al mercado laboral que desean ser certificadas en su competencia laboral.

### **Funciones:**

- Efectuar los procedimientos administrativos para inscribirse en el proceso de evaluación.
- Asumir responsablemente los procesos de autodiagnóstico y evaluación.
- Realizar el autodiagnóstico frente a la Unidad de Competencia, para verificar con ello su estado actual frente al estándar de competencia y si es del caso, identificar las posibles necesidades de formación.
- Presentar y organizar en una carpeta sus aprendizajes previos con el fin de ser valorados como evidencias.
- Concertar con el evaluador el Plan de Evaluación.
- Organizar y administrar su Portafolio de Evidencias.
- Demostrar que puede desempeñarse de acuerdo con los estándares nacionales para ser competente, en cuanto las habilidades específicas y los conocimientos y comprensiones involucrados en ellas.

### ***Evaluadores de Competencias Laborales***

Son personas que pueden pertenecer a la empresa o a las entidades educativas o a las entidades evaluadoras conformadas para dicho fin o a un Organismo Certificador. También pueden ser personas independientes adscritos a los anteriores. Poseen competencias técnicas relacionadas con la

Unidad de Competencia Laboral que se va a evaluar y están formados en la metodología que se requiere para el proceso de evaluación por competencias laborales.

Son responsables de orientar al candidato en la recolección de las evidencias de desempeño, conocimiento y comprensión, juzgarlas con respecto a los estándares nacionales y registrarlas. El evaluador necesita preparar, conocer, comprender y disponer de los materiales con los que va a trabajar, así como recibir por parte de la entidad evaluadora una asesoría clara sobre las políticas del proceso de evaluación.

**Funciones:**

- Diseñar y elaborar los instrumentos de evaluación.
- Asegurar que los candidatos conozcan sobre el Organismo Certificador y los requerimientos de evaluación.
- Informar a los candidatos sobre el proceso, los métodos y las técnicas de evaluación.
- Valorar los aprendizajes previos del candidato.
- Elaborar concertadamente con el candidato el Plan de Evaluación (fechas y contextos).
- Realizar la evaluación del candidato frente a una o más Unidades de Competencia Laboral, hasta la Titulación.
- Juzgar las evidencias del candidato frente a los estándares nacionales.
- Decidir si el candidato es competente en su desempeño o aún no.
- Realizar trabajos en grupo con los demás evaluadores.
- Mantener comunicación permanente con el verificador interno.



## **Audidores (verificadores) Internos**

Son personas formadas en el proceso de auditoría, nominados por las entidades evaluadoras, preferiblemente con experiencia en el área ocupacional pertinente o asociada a los estándares técnicos, como referentes de la evaluación. Su objetivo es garantizar al interior de la entidad que los candidatos son evaluados con transparencia, confiabilidad y validez.

### **Funciones:**

- Revisar y monitorear el proceso metodológico de evaluación y en caso de requerirse, propiciar los ajustes y cambios necesarios para optimizarlo.
- Asegurar el suministro de los recursos para el apoyo efectivo y eficiente al proceso de evaluación.
- Controlar que las Unidades de Competencia utilizadas como referentes para la evaluación son pertinentes y están vigentes.
- Asegurar que la selección y diseño de las técnicas e instrumentos y demás materiales requeridos para la evaluación son los apropiados.
- Responder a las solicitudes de apelación elevadas por los candidatos.
- Hacer muestreos sistemáticos de las evaluaciones, para confirmar que las evidencias recogidas correspondan a las especificaciones de la Unidad.
- Asesorar permanentemente a los evaluadores, en lo relacionado con la interpretación de las Unidades o de la Titulación, la concertación y el diseño del Plan de Evaluación y los procedimientos de registro de la evaluación.
- Identificar las necesidades de capacitación del evaluador.
- Presentar a solicitud del auditor (verificador) externo<sup>\*</sup>, la información con él concertada, sobre el proceso de evaluación adelantado.

---

<sup>\*</sup> Es la persona que pertenece a un Organismo Certificador y es responsable de asegurar la calidad del proceso y los resultados de la evaluación.

- Facilitar al auditor (verificador) externo el contacto con los evaluadores y candidatos, cuando así se requiera.

### **Coordinador del proceso de evaluación**

El coordinador de la evaluación es la persona responsable en la entidad de la administración del proceso de evaluación. Esta función puede ser asumida por un evaluador (cuando hay más de un evaluador y ésta puede rotarse), o por una persona de la instancia de desarrollo humano o de la administración de la entidad.

#### **Funciones:**

- Asegurar la calidad de los procesos y procedimientos administrativos de la evaluación.
- Administrar los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos de evaluación encomendados.
- Programar las evaluaciones y el control de su ejecución.
- Organizar el sistema de registro y control de la documentación de acuerdo con las normas vigentes.
- Proveer Unidades de Competencia Laboral actualizadas, procedimientos documentados e instrumentos para monitorear el desempeño del evaluador y del auditor interno, así como la validez de sus informes.
- Elaborar, presentar y gestionar el presupuesto requerido para el desarrollo de la evaluación.
- Conformar el equipo de evaluadores mediante mecanismos de selección y contratación, o de concertación entre las personas vinculadas a la entidad.

Para lo cual:

- Define claramente los requerimientos para evaluar la unidad de competencia ofrecida.

- Evidencia que los evaluadores seleccionados cumplen con los requerimientos.
- Constata que los evaluadores conocen, entienden y aplican los procesos administrativos.
- Impulsa el trabajo en grupo de los evaluadores.
- Disponer y actualizar información sobre la cualificación y experiencia de evaluadores y auditores internos.
- Actuar como representante legal de la entidad ante el Organismo Certificador.

### **Proceso de evaluación**

La evaluación por competencias laborales debe seguir un proceso adecuado para alcanzar sus objetivos y asegurar la calidad de sus resultados. Este proceso incluye dos fases la pre-evaluación y la evaluación propiamente dicha

#### ***Fase 1:***

#### ***Pre - Evaluación:***

Hace parte de esta fase la inducción, inscripción, autodiagnóstico y acreditación de aprendizajes previos del candidato.

#### **Inducción**

Antes de iniciar el proceso de evaluación por competencias laborales, es necesario realizar eventos informativos de amplia cobertura, con el fin de presentar el nuevo modelo, para que los candidatos tomen las decisiones correspondientes.

En la inducción que se realiza a los candidatos se explica en qué consiste la evaluación, se describe la generalidad del proceso, las ventajas que representan para ellos, lo que se espera del candidato y de los demás actores que participan, así como las condiciones para ser certificados en su competencia por el Organismo Certificador.

Para que el candidato conozca y comprenda qué es una Unidad de Competencia Laboral, se explica como está conformada, su alcance y su organización dentro de la Titulación.

### **Inscripción**

El proceso de evaluación de una Unidad de Competencia se formaliza con la inscripción del candidato ante la entidad evaluadora. En este momento se le entrega la Unidad o Unidades en las que el candidato considera que puede ser evaluado y obtener el certificado de su competencia.

### **Autodiagnóstico**

El evaluador asesora al candidato en el cómo puede realizar su autodiagnóstico. Se trata de comparar la situación deseada, consignada en la Unidad, con su estado actual.

Para ello el candidato debe leer y analizar cada uno de los elementos que conforman la Unidad y detenerse en sus componentes: los criterios de desempeño, el conocimiento y comprensión, el rango de aplicación y las evidencias requeridas.

El resultado del autodiagnóstico le permite al candidato hacer un balance de las posibles evidencias que posee y aquellas que puede demostrar y recoger durante el proceso de evaluación.

### **Acreditación de Aprendizajes Previos (AAP):**

A partir del autodiagnóstico realizado, el candidato que posee aprendizajes anteriores, obtenidos mediante experiencias laborales y procesos de formación, relevantes y relacionados con la Unidad de Competencia, acuerda con el evaluador cuales pueden ser reconocidas como evidencias y las fechas en que serán presentadas para su valoración.

#### **La AAP permite:**

- Evitar capacitación innecesaria.
- Establecer la suficiencia, insuficiencia o inexistencia de evidencias.
- Identificar necesidades de desarrollo y capacitación adicional.

Con la revisión y valoración de los aprendizajes previos se termina la primera fase del proceso de evaluación, cuyos resultados permiten concertar el plan de evaluación y entrar a la fase de evaluación.

Es de anotar que cuando el candidato no reúne las condiciones establecidas en la Unidad de Competencia Laboral, se remite a un proceso de formación con base en competencias laborales, el cual le facilita la recolección de las evidencias requeridas. En este caso, la evaluación y la formación se integran de acuerdo con las necesidades específicas del candidato.

### ***Fase 2: Evaluación***

#### ***Diseñar el Plan de Evaluación:***

El plan de evaluación es concertado y elaborado entre evaluador y candidato con la asesoría del auditor (verificador) interno. Es el resultado de la

planeación del proceso de recolección de evidencias requeridas para evaluar el desempeño del candidato frente a la Unidad de Competencia. Una vez acordado el plan requiere de la firma de las personas involucradas en el proceso.

La Planeación conjunta de la evaluación entre evaluadores y candidatos es una parte importante del proceso general de evaluación, porque:

- Ayuda a identificar las oportunidades para recolectar evidencia de manera eficiente, y a identificar las oportunidades para recolectar evidencia de más de un elemento.
- Ayuda a garantizar que la evidencia recolectada es auténtica y válida.
- Involucra a los candidatos en su propio proceso de evaluación.

La recolección de evidencia y de métodos de evaluación identificados en el plan de evaluación debe ser tan eficiente y efectiva como sea posible; el candidato y el evaluador deben planear juntos cómo minimizar el volumen de evidencia requerida, para satisfacer el estándar nacional contra el que se está midiendo la competencia.

En un sistema de evaluación por competencias, se reconoce que el aprendizaje puede tener diferentes fuentes tanto en el trabajo como fuera de él, formal o informal. Se da reconocimiento al aprendizaje previo y a las habilidades y conocimiento que hayan sido demostrados.

- **Función del evaluador en la planeación de la evaluación**

La responsabilidad de administrar la planeación de la evaluación recae sobre los evaluadores, con el apoyo y asesoría de los auditores internos.

**Las funciones del evaluador en la planeación incluyen:**

- Charlas personales con cada candidato.
- Charlas con el verificador interno u otros colegas cuyas responsabilidades incluyan aconsejar y apoyar a los candidatos
- Tomar decisiones sobre el tipo de evidencia requerida respetando las restricciones de los requerimientos de evidencia.
- Identificar las oportunidades para la recolección de evidencia.
- Hacer las acciones necesarias para juzgar la evidencia.
- Coordinar el seguimiento del progreso del candidato y del plan de evaluación.

• **Función del candidato en la planeación de la evaluación**

A pesar de no hacer parte de la evaluación de competencias, los candidatos cumplen una función importante en la planeación de su evaluación.

• **Frecuentemente los candidatos deben:**

- Reconocer cuándo están listos para ser evaluados.
- Identificar las oportunidades para recolectar evidencia y acordarlas con el asesor.
- Coordinar la observación con los evaluadores y verificadores.
- Recolectar el testimonio de clientes, colegas y demás testigos.
- Realizar juicios provisionales sobre su propia evidencia.
- Acordar cómo presentar la evidencia.
- Identificar los vacíos o necesidades de capacitación.
- Solicitar la evaluación formal
- Identificar maneras adecuadas de satisfacer sus propias necesidades de desarrollo.

Sin embargo, a pesar de que se fomenta la participación del candidato en la planeación de la evaluación, ésta normalmente no hace parte de la

competencia que está siendo evaluada y por lo tanto no se considera obligatoria.

La responsabilidad primordial en cuanto a la planeación de la evaluación la tiene el evaluador.

- **Etapas de la planeación de la evaluación**

Un enfoque sistemático hacia la planeación de la evaluación puede ayudar a garantizar que la recolección de evidencia y las oportunidades de evaluación satisfagan la Unidad de Competencia.

Los evaluadores deben seguir la secuencia de los siguientes pasos cuando están planeando la evaluación.

Conjuntamente con el candidato el evaluador debe:

Identificar la evidencia disponible que pueda haber sido generada por el candidato

Verificar cuáles aspectos de la competencia deben ser sustentados con evidencia prescrita en la UCL

Identificar los criterios de desempeño que no suceden de manera natural.

Planear formas alternativas para recolectar evidencia.

Identificar las oportunidades que ocurren particularmente para demostrar la habilidad del candidato para desempeñarse.

Identificar las oportunidades para utilizar evidencia de otras evaluaciones.



Identificar las necesidades de forma alternativas de evaluación, Como las situaciones simuladas, para cubrir totalmente rango, conocimiento y comprensión

Seleccionar Técnicas de Evaluación:

Recolectar Evidencias

Juzgar Evidencias

Decidir acerca del resultado de la Evaluación

### 3. PROPUESTA

¿Cómo dejar atrás el paradigma tradicional de la pedagogía conductista?  
¿Cómo enfrentar el reto o que recursos científicos usar para lograr que el sistema educativo entienda que hay que cambiar con el tiempo?, ¿Cómo generar un sistema donde el docente tome como una responsabilidad con la sociedad, ese cambio que es tan necesario? ¿Y Cómo hacer más participativo, crítico, reflexivo y autónomo al estudiante? Donde el mismo se responsabilice de la construcción de su propio conocimiento, con ética, solidaridad, responsabilidad y disciplina y que entienda que ese aprendizaje es permanente, y que su capacitación y parte de su futuro son el proyecto de vida que el se trace.

La respuesta a las preguntas enunciadas se da en la medida que el cuerpo de docentes empiece a estudiar, entender, y diferenciar el término de competencia con el de competitividad que erróneamente suelen asociarse en el mercado globalizado y, por ende, se le relaciona con la ideología Neoliberal. Por tanto, suele existir cierto rechazo a esta homologación, pero especialmente cuando empiecen a diseñar currículos y formular estrategias pedagógicas y didácticas que tengan como metas la construcción o reconstrucción de competencias por parte de los alumnos, lo cual en la actualidad es una exigencia<sup>19</sup>.

Desde el caso de la construcción y reconstrucción de competencias, ha de especificar con precisión desde que teoría de la cognición se esta planteando, la cual en ningún caso, puede ser la del conductismo operante,

---

<sup>19</sup> GALLEGO BADILLO, Rómulo, Competencias Cognoscitivas: Un enfoque epistemológico, pedagógico y

ya que Noam Chomsky fue quien la retomó para la elaboración de una teoría del lenguaje opuesta a los presupuestos Behavioristas.

En consecuencia, los objetivos, los logros y las competencias, en estricto rigor conceptual y metodológico no se refieren a lo mismo, y esto sobre lo cual los educadores, tienen indispensablemente, que establecer diferencias. Y empezar a vislumbrar desde su acto pedagógico la responsabilidad y trascendencia que tiene al tener el papel protagónico de mediador del proceso enseñanza aprendizaje.

El cuerpo de docentes debe por todos los medios tratar de comprender, las funciones, la naturaleza y la dinámica del nuevo currículo que se está implantando en el SENA como institución educativa colombiana encargada de la formación de mano de obra para el sector productivo, y deben interpretar lo fundamental para acercarse a una discusión sobre la calidad de la formación profesional integral. El compromiso de cada docente es reordenar el currículo no solamente como un cúmulo de contenidos para vaciar en los estudiantes alcanzando las materias que componen una especialidad, es una estructura más compleja que tiene que ver con la organización social de la institución, el funcionamiento de la entidad educativa, la noción atrasada o contemporánea del conocimiento, la participación democrática y la función social del saber, la solución de problemas y la relación del aparato productivo del país, la vida, la comunidad y la sociedad.

Al identificar las estrategias necesarias para realizar un cambio en la metodología de la formación profesional integral que cubra las expectativas y las necesidades del entorno educativo en el servicio nacional de aprendizaje SENA, el análisis de la problemática del currículo plantea dificultades teóricas y metodológicas que hasta ahora siguen siendo objeto de estudio

como en todas las instituciones educativas del mundo. Los trabajos existentes sobre currículo se dedican, en general, a mostrar el problema desde los niveles básicos de la educación en relación con el rendimiento escolar y la calidad de la educación.

La educación técnica no ha estado alejada del estudio y reflexión sobre este problema que es, en consecuencia, problema de la educación y cuando éste se analiza, generalmente, se hace referencia a lo formal; se toma con gran importancia en consideración que dependiendo de esto se puede llegar a tener grandes cambios como el caso de Estados Unidos cuando inició su carrera espacial un poco a la saga de la desaparecida Unión Soviética llegando en el momento no solo a ser una potencia en vuelo espaciales sino una súper potencia económica mundial<sup>20</sup>.

Se han escrito diversidad de metodologías, obras de cómo debe ser la elaboración del currículo, pero es en el desarrollo de las competencias donde se puede generar todas aquellas situaciones, todos aquellos valores, es decir, todas aquellas intencionalidades que no aparecen de manera explícita pero que subyacen y, en cualquier caso, dinamizan las valoraciones y los juicios que se hacen en la institución educativa.

Los planteamientos, las formas, los criterios, que en la práctica educativa utiliza el maestro respecto al currículo, llegan a penetrar tan profundamente en el sistema educativo que terminan por marcar grandes diferencias entre las instituciones de los mismos niveles educativos. jugando un papel importante en la vida de las naciones. En el nuevo currículo es donde se puede encontrar esa parte integral del programa de instrucción e información

---

<sup>20</sup> POSNER J., George. Análisis del currículo. 2ed., 1998. p. 42

que sirve con base para una amplia gama de decisiones sobre la importancia de este tipo de formación.

Es en la metodología el énfasis principal en el currículo desarrollado en base en las competencias donde todo el cambio se refiere al alumno y a su adelanto en el aprendizaje pero marca casi el desarrollo positivo de toda una época.

En este sentido, las metodologías para implementar el currículo basado en el desarrollo de competencias, a partir de las normas de competencia creadas por las mesas sectoriales donde el sector productivo esta inmerso dentro de las mismas mesas como aportante de unos insumos del proceso pedagógico, son para el maestro instrumentos indispensables, Ello no obstante, en sí no es solamente un conjunto de técnica sino un proceso ininterrumpido que sirve de fundamento a toda una buena enseñanza y a todo un buen aprendizaje que tendrá una demanda por la calidad de egresados de la institución.

En la enseñanza es indispensable de alguna forma un currículo bien estructurado en la docencia, como lo es en todas las actividades en que sea preciso desarrollar un programa, no importa que tan simple o complejo sea lo que se quiere. Desafortunadamente, el currículo en las aulas se realiza con excesiva frecuencia como si se tratara de algo ajeno al propósito general de la enseñanza, luego los docentes deben ser conscientes del gasto generado por la institución para generar ese cambio en el currículo y antes de empezar por la crítica, profundizar en todos los beneficios que puede traer el cambio para todo el aparato productivo del país y como puede ser una verdadera revolución educativa los cambios de fondo que se van a implementar .

El currículo puede definirse como un proceso sistemático para determinar hasta que punto se proyecta alcanzar en los estudiantes los objetivos de la educación. El proceso de la educación incluye tanto técnicas de desarrollo, crecimiento, como procedimientos para describir las transformaciones en el comportamiento del alumnado así como juicios de valor relativos al grado de conveniencia que tienen las transformaciones del comportamiento proyectado y visto en el tiempo ya sea en las siguientes fases de estudio como en su vida productiva. La interrelación que hay entre la enseñanza, el aprendizaje y el currículo puede verse en la siguiente secuencia de pasos dentro del proceso educativo como metas del trabajador alumno quien es en sí la razón de existencia del SENA:

La relación consigo mismo, siendo capaz de reflexionar su proyecto de vida, el cual estará fundamentado en la conciencia clara de su propia dignidad, del valor de todos los seres humanos, y de que, en consecuencia, él y las demás personas son dignos de respeto.

El proceso de formación debe ayudarlo a crecer como persona comprometida con el cuidado y protección de las formas de vida y que asume actitudes en pro de la defensa de los derechos humanos y como norma básica que aprenda a manejar su libertad con autonomía, con responsabilidad, porque es capaz de prever y asumir las consecuencias de sus decisiones y de sus actos.

El proceso de formación procurará la apropiación y el desarrollo de competencias cognitivas, operativas y actitudinales en el trabajador - alumno en otras palabras el docente en su acompañamiento y mediador del proceso de enseñanza - aprendizaje buscará una capacitación técnica de calidad y la madurez humana del aprendiz para que logre alcanzar la coherencia entre lo que piensa, lo que dice y lo que hace.

Las acciones de formación le ayudaran a entender que la sociedad es un todo integral del cual forma parte. Por lo tanto aprenderá a trabajar con los demás y en pro de la comunidad, construyendo relaciones armoniosas. Asumirá el trabajo como una vocación que dignifica y realiza al ser humano y como un espacio para construir conocimiento mediante la disciplina, la creatividad y la innovación. En consecuencia aprenderá a defender los bienes del SENA y de las empresas donde se desempeñara como un eje dinamizador de la economía del país.

Todo el proceso de formación buscará que el trabajador – alumno se comprometa de un medio ambiente sano, que conozca y valore la biodiversidad y la riqueza cultural de las Nación; en definitiva que logre una vida activa, satisfactoria y productiva, a partir de la apropiación de los componentes básicos de la formación profesional: el componente tecnológico y el componente social Confidencial<sup>21</sup>.

El currículo desempeña un papel importante en la enseñanza en las aulas, en la elaboración de los planes de estudio y en la instrucción programada. Aunque el propósito principal del currículo es mejorar a corto y mediano plazo el aprendizaje y la instrucción, también son útiles los datos para cuando se trata de informar a los estudiantes, de orientar y aconsejar a qué logros del aprendizaje debe llegar con respecto a su proceso de formación, respecto a sus propias metas propuestas y otro fin es suministrar evidencia sobre lo que el educador hará, planeará a través de su trabajo como uno de los principales actores del proceso de enseñanza aprendizaje

El docente debe construir una visión crítica que aborde la situación actual en relación con el nuevo enfoque curricular de los programas y las metodologías

---

<sup>21</sup> REYNA CORREDOR Joaquín. Ética y desarrollo humano. Bogotá: Dirección General del SENA. (ago. 16, 2002).

utilizadas por la institución, donde debe considerarse como un proceso guiado por unos principios generales. Al contrastar los principios que hacen hincapié y la importancia que tiene la identificación de los propósitos de la educación.

La selección de las técnicas de formación en términos de dichos propósitos, la utilización de varias técnicas de formación, conciencia de las limitaciones que tienen las técnicas de la formación utilizadas y la consideración de la formación integral como una base para la mejoría de los procedimientos de instrucción, orientación y administración en la práctica docente.



#### **4. CONCLUSIONES**

La institución SENA debe otorgar amplias posibilidades de pensar y de establecer relaciones mediante, seminarios y talleres de capacitación al personal docente, donde le ofrezca unas alternativas de desarrollo como mediador del proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, E \_A\_ E donde los estudiantes desarrollen procesos cognitivos y una serie de principios y creencias que pasen a ser fuente de innovación permanente, esto se puede lograr a través de la experiencia de aprendizaje mediado EAM como bien lo plantea Feuerstein, al hacer una Identificación y definición de los objetivos, planeación y orientación de las experiencias del aprendizaje, determinación del avance de los alumnos, utilización de los resultados para mejorar el aprendizaje y la instrucción y haciendo un seguimiento al estudiante para verificar resultados esperados en la etapa productiva.

## **BIBLIOGRAFIA**

ARBELAEZ DE MONCALENO, Ruby, El Proceso de la investigación. I Planeación. Bucaramanga: UIS-CEDEDUIS, 1992.

CHOMKY, Noham Abraham. Estudio científico del lenguaje.

DE ANDRES J. Panorama general de la experiencia de España en materia de formación basada en competencia laboral. Guanajuato, México 23 de mayo 1996.

GALLEGO BADILLO, Rómulo. Competencias cognoscitivas: Un enfoque epistemológico, pedagógico y didáctico.

GÓMEZ BUENDÍA Hernando. Educación, la agenda del siglo XXI. Hacia un desarrollo humano. Colombia: PNUD, 1998.

LA CIENCIA y la Cultura (OEI). Madrid, 1998.

LEONARD. Organización de Estados Iberoamericanos para la educación.

LÓPEZ JIMENEZ, Nelson Ernesto. Retos para la construcción curricular. Colombia: Magisterio, 1997.

MERTENS. (IBERFOP) Programa de cooperación Iberoamericano para el diseño de la formación profesional.

MERTENS. L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelo. Montevideo: OIT, 1996.

REYNA CORREDOR, Joaquín. Ética y desarrollo humano. Bogotá: SENA (ago., 2002).

POSNER J., George. Análisis del currículo, 1998.

SILVA ROJAS, Alonso. Módulo Filosofía de la Ciencia. Especialización en Docencia Universitaria. Bucaramanga: UIS - CEDEDUIS, 2004.

TORRADO, M. De la evaluación de aptitudes a la evaluación de competencias. Ponencia, apuntes III Jornada Pedagógica, Santiago de Cali, (ago. , 1999)

VILLAMIZAR L. Constanza Leonor. Módulo de Currículo. Especialización en Docencia Universitaria. Bucaramanga: UIS – CEDEDUIS, 2004.