



# NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN COLOMBIA

## WORK COMPETENCIES NORMALIZATION IN COLOMBIA

Ana Cárdenas\* & Alexander Navas\*

Universidad Manuela Beltrán

### RESUMEN

En este artículo se presenta el resultado de la investigación documental sobre la normalización de competencias laborales en Colombia. En este documento se indagan experiencias similares en países como Chile con Fundación Chile y México con el CONOCER, dos entidades muy desarrolladas y de gran trayectoria en la región. En este estado del arte se revisan aspectos metodológicos y epistemológicos en relación a las competencias laborales, permitiendo tener un panorama general de cada uno de estos enfoques, su desarrollo y aplicación en las mismas. Así mismo se presentan aspectos legales y normativos del proceso actual de normalización de las competencias laborales en Colombia. Por último se revisan los resultados actuales de dicho proceso como los generados por el SENA que cuenta con aproximadamente 6600 organizaciones participantes que han desarrollado y definido 2775 normas de competencia laboral colombianas, elaboradas por 60 mesas sectoriales. En la ESAP los resultados se han direccionado a la elaboración de competencias laborales para la gestión del talento humano, para la atención y servicio al ciudadano y para la gestión jurídica pública.

**Palabras claves:** *Competencias laborales, Normalización, Modelo Funcional.*

### ABSTRACT

This paper presents the results of a documental research about normalization of work competencies in Colombia. It presents the similar experiences in countries like Chile with Fundación Chile and Mexico with CONOCER, two highly developed institutions and great track record in each region. In this State of the art are reviewed methodological and epistemological issues relating to work competencies, allowing an overview of each of these approaches, their development and application in the same. Also presents the legal and regulatory aspects of the current process of normalization of work competencies in Colombia. Finally, review current results from this process as those generated by the SENA which has approximately 6.600 participating organizations that have developed and defined competency standards, 2.775 rules of work competencies, and 60 sectorial tables. Also, in the ESAP results have addressed the development of labor skills for talent management, care and service for the citizen and public legal management.

**Key words:** *Work competences, normalization, functional model.*

\*Ana Yolanda Cárdenas González es Psicóloga, Magister en Gestión de Organizaciones, Bogotá- Colombia, y Docente de la Universidad Manuela Beltrán. Alexander Navas es Psicólogo en formación de la Facultad de ciencias humanas y sociales de la Universidad Manuela Beltrán, Bogotá - Colombia.  
La correspondencia en relación con este artículo debe dirigirse al Email de Contacto [anayolandac@gmail.com](mailto:anayolandac@gmail.com)

ARTÍCULO DE REVISIÓN. RECIBIDO: 28 de febrero de 2012 APROBADO: 1 de septiembre de 2012

## INTRODUCCIÓN

Se reconoce que una persona sabe hacer una labor determinada, cuando lo demuestra a través de su trabajo, y a este “*saber hacer*” y los elementos que lo posibilitan, le llamamos “*competencia laboral*”, la cual está basada en un conjunto de atributos, conocimientos y destrezas que un sujeto maneja en determinada situación para lograr cumplir con una tarea determinada. La competencia laboral debe ser manejada bajo un mismo idioma, no solo para llegar a su más apropiada expresión en el saber hacer; sino para manejar los mismos criterios que permita a quienes están vinculados a una labor, ejecutar adecuadamente los procesos y funciones de dicha labor (Chávez, 2002).

Por esta razón, surge la necesidad de unificar el idioma del saber hacer, llevando al mundo del trabajo a desarrollar e implementar la “*normalización*”, la cual posibilita definir parámetros y aspectos en común para hablar este idioma universal del trabajo a sus diferentes actores.

La normalización ha posibilitado mejorar la calidad del trabajo y sus resultados, llevando a quienes la aplican a ser más competitivos en el mundo actual, razón por la cual los países del mundo no la ven solo como un recurso, sino como una necesidad y

Colombia no ha sido ajena a esta necesidad (Ibarra, 2000).

Este artículo tiene como objetivo brindar al lector un panorama general de la normalización de competencias laborales en Colombia, a través una revisión bibliográfica de documentos que fundamentan estos procesos.

Se investigaron diversas fuentes bibliográficas y el documento parte de la definición del concepto de la competencia laboral, desde los diferentes aspectos que componen y los modelos metodológicos que la orientan. Así mismo se establece la relación entre de la gestión de calidad y las competencias, también se muestra parte del proceso histórico de las competencias laborales y distintas experiencias de países latinoamericanos como Chile y México. El documento contiene la referenciación de la legislación colombiana que respalda el desarrollo de la normalización de competencias.

## Definición de Competencias Laborales

Se revisaron las definiciones de competencia laboral desde diferentes paradigmas como son, el comportamental, constructivista y funcionalista, que brindaran claridad de los componentes de este concepto y su aplicación práctica. El mismo será

observado igualmente por su desarrollo histórico, que va desde sus inicios, hasta su situación actual.

Ansorena (1996) define la competencia laboral como “una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable”.

Otros autores enfocan sus definiciones a los conocimientos adquiridos, que posibiliten el desarrollo de las habilidades en un sujeto, permitiendo de esta manera un mejor desempeño y resultados en su oficio o labor, Mertens (1996) indica que “la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado”.

Por otro lado, el aspecto técnico del “hacer” en la competencia laboral, está basado en la clasificación y estandarización de la conducta a ejecutar en una tarea determinada, estas características se logran vislumbrar con claridad desde una perspectiva conductual en definiciones como las de Montmollin (1984; citado por Levy-Leboyer, 1997), quien define las competencias como conjuntos estabilizados de saberes y conductas tipo, de procedimientos estándar,

de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje.

Vargas (2009) ha definido el concepto de *competencia profesional* como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello”. Otra definición de la OIT indica que es “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada” (OIT, 2010).

Agrega Vargas (2001) que la competencia laboral es “la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes”. La anterior, es una definición, en donde la estandarización de las habilidades y comportamientos, junto con los aspectos circunstanciales variables, son los factores más destacados. Así mismo Zúñiga (2003) define competencia como la “capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo”.

En Colombia el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) la define como el “conjunto de conocimientos, habilidades, y actitudes que aplicadas en situaciones del hábito productivo, se traducen en resultados

efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio” (Marcucci & Moreno, 2007). Otra definición trabajada por el SENA (SENA, 2010), muy similar a la anterior señala que es “la capacidad real que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, valores y comportamientos, en el desempeño laboral, en diferentes contextos”.

Gonzci (1996) propone una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño adecuado en determinadas situaciones y contextos. Para Zarifian (2001), a su vez, una definición de responsabilidad en la competencia laboral está determinada en una labor individual y grupal. Retoma la importancia del trabajo en equipo, sin dejar de lado aspectos motivacionales en el sujeto, que posibiliten una iniciativa en el sujeto, para actuar en su labor individual y grupal.

Así mismo, Tamayo (2003) señala que la competencia laboral es una capacidad productiva de un individuo que se puede definir y medir a través del desempeño en un determinado contexto laboral. Adicionalmente se puede considerar una definición como la de Alamillo y Villamor (citados por Bolívar, 2002) quienes consideran la competencia como el conjunto de comportamientos, habilidades, conocimientos y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la organización tiene interés en desarrollar o

reconocer en sus colaboradores de cara a la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

Para Bunk (1994) posee competencia profesional, quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para el ejercicio de una profesión, por lo tanto con las características anteriormente expuestas el sujeto puede resolver los problemas profesionales que se le presenten, de forma autónoma y flexible, demostrando que está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Adicionalmente, Ibarra (2000) expresa que la competencia laboral requiere ser concebida como la capacidad productiva que un individuo posee y que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solo se mide este en términos de conocimientos, habilidades o destrezas en un sentido abstracto; sino que esta es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser.

Pinto (1999) propone una definición en donde el resultado de la labor, su valoración como positiva y gratificante junto a los tipos de saberes, son los elementos que integran las competencias laborales.

### **Enfoques Epistemológicos que han Trabajado las Competencias Laborales**

Todo conocimiento tiene una naturaleza y el estudio de esta se conoce como epistemología, está a su vez es la base de la construcción del conocimiento, el cual sustenta la práctica y la praxis de un determinado tema. Es decir la epistemología construye ideas estructuradas que permiten entender un fenómeno y que llevan a una práctica adecuada al intervenir en este.

Las competencias laborales están sustentadas por teorías del conocimiento, que se han venido desarrollando durante un prolongado tiempo. Teorías que han permitido a diversos sectores desarrollar el concepto y la forma de abordarlo, como también el de implementarlas en las diferentes áreas y organización del sector público y privado en el mundo. Por esta razón resulta importante revisar cuales son las principales corrientes y paradigmas epistemológicos que sustentan el estudio, aplicación y desarrollo de las competencias laborales. En este trabajo abordaremos breve pero de forma clara los tres principales enfoques o corrientes epistemológicas, que sustentan la situación teórica actual de las competencias laborales, estas corrientes o modelos son: Modelo Conductista, Modelo Constructivista y Modelo Funcionalista en el que se ahondará mucho más, dado su aporte al desarrollo del tema en Colombia.

### **Modelo Conductista**

El conductismo es una corriente de la psicología que maneja como objeto de estudio

la conducta bien sea animal o humana. Su objetivo es predecir, manipular y controlar esa conducta (Bélanger, 1999).

En la década de los 70 es introducida por primera vez en textos de psicología la palabra competencia como tecnicismo, cuando McClelland, profesor de psicología de la universidad de Harvard quien publica en 1973 un artículo titulado “examinar competencias más que examinar la inteligencia” (Allis, 2006).

### **Modelo Constructivista**

Doolittle (citado por Soler, 2006) expone que en el sentido epistemológico, el constructivismo recoge las premisas del paradigma “interpretativo” y contextualiza en el aprendizaje, dando un gran valor a la actividad cognoscitiva de quien aprende, se dan a través del sentido y la experiencia individual que ha adquirido en su aprendizaje y experiencia.

El efecto del aprendizaje es un proceso autorregulado por la actividad creativa e interpretativa del sujeto epistémico, quien significa de forma personal el conocimiento, dentro de un contexto sociocultural determinado (Fosnot, 2005).

En este orden, para Masseilot (2000) el modelo constructivista, es el método más holístico, entre los diversos modelos, en aspectos de parámetros de inclusión social y formación integral, dimensión humana de la actividad y contexto social del trabajo. Parte de la premisa que la participación plena de los

individuos en discusión y comprensión de problemas inherentes a su función, resulta crucial para la identificación de “disfunciones” en la organización y es a partir de esta discusión e intercambio general que comienza a gestarse la norma o estándar de la competencia laboral.

### **Modelo Funcionalista**

John Raven en 1986, propone aplicar de forma definitiva el concepto de competencia al ámbito laboral. Uno de sus aportes es colocar a las competencias en función del rol o cargo, es considerado uno de los principales exponentes e inspiradores modelo inglés. En base a este modelo en Gran Bretaña se crea el “Consejo Nacional para las Calificaciones Profesionales” donde las NVQ establecen los niveles estándar de rendimiento para los diversos sectores ocupacionales (ESAP, 2010).

El modelo funcionalista parte de una premisa, en que la actividad parcial contribuye a la actividad general del sistema. Esto llevado a términos organizacionales, se podría afirmar que el funcionalismo observa, describe y analiza a la empresa como un gran todo, definido con el término “Sistema”, el cuál esta subdividido por múltiples sistemas (subsistemas) que interactúan entre sí y que aportan y afectan directamente al sistema, siendo este la empresa u organización. Por lo tanto para el funcionalismo solo es de valor y contribución, aquello que aporta al

mantenimiento de la organización y que tenga la cualidad de afectar los subsistemas y al sistema en general (Chávez, 2002).

Para analizar y desarrollar el funcionalismo en una organización, esta debe ser llevada y analizada desde un paradigma de complejidad, que se enmarcaría en dos vertientes que interactúan, como lo son la complejidad de estructura y la complejidad de funciones, es decir la complejidad de lo que conforma a la empresa y las funciones que cada una de estos elementos estructurales debe realizar de forma armoniosa. Esta complejidad es una constante que hace parte de toda agrupación de entidades que pueden ser iguales o distintas (entre iguales o entre diferentes rangos o funciones) y que conforman a la empresa (Irigoin & Fernández, 2002).

Otra de las definiciones de competencia laboral desde el modelo funcionalista es la expuesta por Benavides (2000), describe la competencia cómo las habilidades requeridas para desarrollar las funciones en un cargo.

El SENA (2003) define el modelo funcional como el “método mediante el cuál se identifica el propósito clave de un área objeto de análisis, como punto de partida para enunciar y correlacionar sus funciones hasta llegar a especificar las contribuciones individuales”. El análisis funcional parte del propósito principal de la empresa y todas las

uniones que se logren identificar son subordinadas al propósito primario de la misma (Chávez, 2002).

Para el análisis funcional se deben tener en cuenta varias características importantes para su aplicación, la primera: se debe aplicar desde lo general a lo particular, es decir que se debe partir desde las funciones macro, para que de forma sistemática sean desglosadas y se especifiquen de la mejor manera. La segunda: el análisis funcional debe identificar funciones delimitadas, separándolas de un contexto laboral específico, es decir que deben ser claras desde las áreas en que se aplican al igual que en su función o acción definida. La tercera: el desglose se debe realizar con base en la relación causa – resultado (Conocer, 2000).

### **Calidad y Competencia**

En la actualidad surge la necesidad en diversos países del mundo de ser más competitivos en los mercados internacionales, para ingresar a nuevos mercados o afianzarse en mercados en los que ya se encuentran. Para lograr este objetivo han tenido que desarrollar mecanismos que les permitan adecuarse a las necesidades de los diversos mercados, uno de estos mecanismos es el de la normalización o estandarización, ya que permite una mejora en los sistemas productivos y de calidad, ofreciendo un lenguaje claro y común para las empresas y sus sistemas administrativos.

Para aportar a estos objetivos de los países, a nivel internacional se han creado entidades como la International Organization for Standardization (ISO) encargada de desarrollar normas que se adecuan a los mercados internacionales, según Cano (2001), la ISO define la normalización como: “proceso de formular y aplicar reglas con el propósito de realizar en orden una actividad específica para el beneficio y con la obtención de una economía de conjunto óptimo teniendo en cuenta las características funcionales y los requisitos de seguridad”. El ICONTEC organismo acreditado y representativo de la ISO en Colombia la define como la “actividad que establece disposiciones para uso común y repetido, encaminadas al logro del grado óptimo de orden con respecto a problemas reales o potenciales, en un contexto dado (Icontec, 2011).

Como producto de este proceso de normalización se da la norma, definida por la ISO como: “documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que proporciona para uso común y repetido, reglas directrices o características para ciertas actividades o sus resultados, con el fin de conseguir un grado óptimo en un contexto dado”. A través de la norma se posibilita tener un referente adecuado para una actividad o proceso, que ha sido definido y aprobado en consenso por un grupo calificado.

La normalización emerge de la necesidad de establecer y definir normas comunes y frecuentes que sean aceptadas e indispensables para el intercambio de productos e ideas, su comienzo se orientó en un inicio a la producción en serie efecto de revolución industrial (Rivas, 2007).

### **Experiencia en Algunos Países latinoamericanos en la Normalización de Competencias Laborales**

#### **Experiencia de Chile (Fundación Chile)**

Fundación Chile es una entidad creada por el gobierno Chileno en la década de los 70, para incentivar el desarrollo económico y productivo de Chile. El Sistema Nacional de Certificación de Competencias se crea en agosto del año 2008 por medio de la Ley 20.267 y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo (Chilevalora, 2011).

En 1998 la Fundación Chile decidió iniciar una línea de trabajo destinada a apoyar con innovaciones y transferencias metodológicas el desarrollo y certificación de competencias laborales de la fuerza de trabajo. Dando pie a la entidad Chile Certifica, destinada a desarrollar proyectos e innovaciones relevantes para la formación de los recursos humanos del país y la certificación y normalización de competencias en sector público y privado (Fundación Chile, 2004).

Estas competencias han sido tomadas y clasificadas por Fundación Chile, en función de su naturaleza, contexto en que se desarrollan y usos más frecuentes. Los tipos de competencias identificados son: básicas, conductuales, de empleabilidad y funcionales. Este desarrollo en las competencias y su certificación permite beneficiar a varios tipos de usuarios como lo son: Empresas y trabajadores, instituciones de formación, instituciones de capacitación y organismos de intermediación laboral (Fundación Chile, 2004).

La Fundación Chile ha implementado una estrategia sostenida desde el año 1999, en este año se diseñaron y validaron estándares de competencias funcionales para certificar a trabajadores de los sectores de turismo, minería y construcción. A partir de 2001, se iniciaron las actividades en el área de formación para el trabajo. Simultáneamente, se ha trabajado con diversas empresas líderes en la implementación de sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencias. En 2003 se inició la aplicación en Chile de la certificación de competencias básicas en el uso de aplicaciones computacionales a nivel de usuario (procesadores de textos, hojas de cálculo, correo electrónico, Internet y bases de datos), sobre la base del estándar internacional ICDL. En 2004 inicia Sistema Nacional de Certificación de Competencias.



Para el desarrollo por sectores productivos, Fundación Chile, inició un proceso que llevó a los siguientes pasos: Primero, efectuar análisis sectoriales para identificar la situación actual en términos de tecnologías, formas de organización del trabajo, calificación de la fuerza laboral y desafíos estratégicos del sector; Segundo, realizar el análisis detallado de las funciones productivas, en conjuntos organizados en grupos técnicos, desglosándolas hasta especificar actividades laborales realizables por un individuo; Tercero, definir UCL medibles, observables y evaluables sobre la base de criterios de desempeño definidos y validados con expertos técnicos de cada sector productivo y cuarto, agrupar distintas UCL según perfiles ocupacionales, de modo de estructurar estándares aplicables a los ámbitos de la formación, capacitación, intermediación laboral y gestión de recursos humanos en empresas, además de servir para la evaluación y certificación de personas (Fundación Chile, 2004).

El paso siguiente a la constitución de los comités ejecutivos y grupos técnicos en cada sector o subsector, consistió en acotar aquellas áreas en las cuales la evaluación y certificación de competencias le agregaba mayor valor al capital humano, o ayudaba a disminuir brechas en relación a las competencias requeridas.

Para ello, en algunos casos se realizaron estudios sectoriales con el fin de

hacer un perfil de cada sector y subsector productivo, y tener una base fundada y orientadora en la especificación de las competencias laborales. Estos estudios fueron ejecutados por un grupo de expertos de la Fundación (Fundación Chile, 2004).

Una vez se completó el proceso de levantamiento y validación de estándares de competencias, se dio paso al inicio de la etapa de puesta en marcha del sistema para utilizar dichas normas con fines de evaluación y certificación de personas. Dentro de los logros que se han obtenido está la evaluación de competencias laborales la cual permite a las personas cerrar o disminuir brechas de capital humano detectadas durante el proceso y orientar ofertas de capacitación más pertinentes, otro beneficio de la certificación es que permite a las personas un reconocimiento explícito de su saber hacer, de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, independientemente de cómo las hayan adquirido. (ChileValora, 2011).

Actualmente se trabaja en un nuevo sistema, los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CEECL) los cuales serán los responsables de evaluar las competencias de las personas que lo soliciten, de acuerdo a los estándares (UCL) acreditados por Chile Valora, organización creada con este propósito y otorgar las certificaciones de estos cuando corresponda (Chile Valora, 2011).

## Experiencia en México (CONOCER)

El CONOCER es el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en México, nació como un fideicomiso público no paraestatal el 2 de agosto de 1995, en el marco del Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación –PMETyC. Este surge como un proyecto, financiado por el Banco Mundial, quien realizó junto con el gobierno mexicano una valoración de la formación profesional. El diagnóstico sobre la formación profesional que se hizo en dicho proyecto, dio paso al CONOCER, el cual se crea como una institución pública que funciona como organismo rector en el marco de una fiducia privada. El sistema surge como articulador de un esquema mediante el cual las personas puedan acceder a esquemas de capacitación continua con base en estándares fijados de manera consensuada por los sectores productivo, laboral y educativo (Vargas, 2004).

El sistema emerge en la oferta de formación de recursos humanos y con fuentes de financiamiento del BM y del BID en menor cuantía, en 1996 conformó los primeros 8 comités de normalización; en octubre de 2003, tenía 75 comités de normalización en igual número de sectores ocupacionales. De estos comités como resultado salieron 601 Normas Técnicas de

Competencia Laboral (NTCL). El concejo tenía conformado 32 organismos certificadores y 1.273 centros evaluadores en este año. En materia de certificados en el 2003 se tenía cubiertas 170 calificaciones que representan 177.396 Unidades de Competencia Laboral certificadas; el 80% de las cuales se concentraron en 22 calificaciones.

El CONOCER es una organización que promueve la generación de calificaciones de competencia laboral al igual que la certificación en dichas calificaciones basadas en los requerimientos reales de las empresas. Dentro de sus objetivos busca combatir y corregir: la deficiente preparación de los trabajadores por parte de la formación y la educación profesional, la desigual calidad de los programas de formación. Programas con falta de flexibilidad y relevancia para el cambiante mercado de trabajo actual (Vargas, 2004).

Dentro de los beneficios de la certificación laboral se encuentran el reconocimiento a la experiencia laboral de las personas a través de la validez oficial que certifica que una persona está calificada para desempeñar una función productiva. Poder abrir posibilidades de capacitación continua a lo largo de la vida productiva de las personas permitiéndoles actualizarse en el avance tecnológico y capacitación necesaria para su función, por lo tanto les permite ajustarse a

los requerimientos del mercado de trabajo (Conocer, 2010).

### **Normas y Legislación en el Proceso de Construcción de Normas y Certificación de Competencias Laborales en Colombia**

La organización internacional del trabajo (OIT), promueve continuamente la evolución y el desarrollo de las organizaciones en todos los países miembros, posibilitando de esta manera mejoras significativas en la calidad del trabajo, el desempeño del trabajador, su desarrollo personal, su formación académica, entre otras. (Pronko, 2005).

En el año 2004 realizó la recomendación 195, que ha sido de gran valor en el desarrollo del trabajo y en la calidad e igualdad del mismo. Dentro de sus elementos claves encontramos los aportes a la normalización de competencias laborales, adoptadas por múltiples países, entre éstos está Colombia; el cual ha seguido estas recomendaciones para la construcción de los procesos de normalización y certificación en competencias laborales, desarrollado por el SENA y la ESAP.

Los siguientes son los temas principales de las sugerencias de la OIT en su recomendación 195: Fomento de programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; Promoción del desarrollo de las competencias laborales y la negociación colectiva en la construcción de

estas normas de competencia laboral; Desarrollar un proceso de normalización y certificación de competencias laborales y una redefinición del sistema de formación; La aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales.

#### **Norma ISO 17024**

Otra organización importante y relevante en el proceso que ha llevado Colombia en la construcción de un sistema de normalización y certificación de competencias es la *International Organization for Standardization*, ISO, una organización internacional no gubernamental organizada como una Federación Mundial de organizaciones de normalización de múltiples países miembros. Las normas ISO surgen para la armonización de normas sobre gestión de calidad que estaban apareciendo en distintos países del mundo, por lo tanto las normas ISO surgen del consenso entre representantes de los distintos países integrados a la I.S.O. para consolidar normas a nivel internacional.

#### **Legislación Colombiana Relacionada a Normalización de las Competencias Laborales**

La legislación colombiana ha avanzado mucho en el desarrollo de la normalización de la competencia laboral en las últimas décadas. Luego de realizar varios estudios a través del asesoramiento de instituciones y profesionales extranjeros, y

tras desarrollar pruebas piloto por medio del SENA y ESAP, al igual que seguir recomendaciones de organizaciones internacionales como la OIT en su recomendación 195, la legislación colombiana ha dado herramientas a las instituciones que trabajan y desarrollan el tema a través de leyes, decretos, y otros documentos que apoyan y regulan el funcionamiento de la normalización y certificación de la competencia laboral, dando un norte más claro a este desarrollo y respectiva aplicación. A continuación se presentaran los principales avances legislativos de la ley colombiana con relación al tema.

Una de las más importantes leyes en relación a este tema, es la ley 909 de 2004, cuyo objetivo es el de realizar la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. En el Decreto 770 de 2005 se determinan funciones y elementos complementarios a los dados por la Ley 909 de 2004, que rigen a entidades públicas como Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Entes Universitarios Autónomos, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado y Sociedades de

Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas, del Orden Nacional. Su artículo más destacado es el segundo.

### **Entidades y Metodologías que Dan Base al Proceso de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en Colombia**

En Colombia surgió la iniciativa de construir productivamente un país más competitivo en el mercado interno y externo, para de ésta forma acceder a estándares de calidad internacional e ingresar a otros mercados y consolidarse en aquellos a los que ya se tenía ingreso. Se buscaba mejorar los procesos de vinculación de empleados al mundo laboral, orientando la formación profesional hacia acciones pertinentes y flexibles, desde el fundamento de calidad y equidad laboral.

Con este objetivo, a partir del año 2002 se empezó a desarrollar la metodología para la elaboración de competencias laborales a través del SENA, quien asumió las recomendaciones la OIT, con algunas asesorías de profesionales y entidades expertas en el tema, al igual que la guía de organizaciones con características similares y con mayor trayectoria en la región. Esta entidad también retomo los resultados de pruebas piloto iniciadas en el año 1999 y algunas leyes colombianas primarias en relación a la normalización. El análisis y resultados de todos estos elementos, llevaron

al desarrollo de una metodología basada en el modelo inglés de corte funcionalista, asumiendo el análisis funcional como herramienta base para definir las competencias y normalizarlas a través de mesas sectoriales conformadas por expertos de diversos sectores sociales (Castillo, 2011).

### **Situación Actual del Proceso de la Normalización de Competencias Laborales en Colombia**

Actualmente el SENA y la ESAP son las instituciones que desarrollan, gestionan y articulan la construcción de normas de competencia laboral en Colombia, éstas han venido trabajando desde diferentes momentos, en donde por un lado el SENA inicia su labor a mediados de la década de los noventa, por medio de varias pruebas piloto en el 2003 inicia el proceso de estructurar un organismo que permitiera ordenar y desarrollar la construcción de normas y certificación de las competencias laborales. Por otro lado la ESAP se enfoca en la construcción de normas de competencia laboral en el sector público, en el año 2006, dando cumplimiento a la ley 909 de 2004. De estas entidades surge un proceso que busca articular la normalización y certificación de competencias laborales, de tal manera que se pueda organizar, estructurar y operar procesos que permitan establecer normas de competencia laboral en nuestro país, en concertación con los sectores productivo y educativo y el Gobierno, que

faciliten la evaluación, certificación, formación y gestión del talento humano en organizaciones tanto públicas como privadas.

El proceso de la normalización de competencias laborales busca certificar trabajadores para mejorar los estándares de calidad de las organizaciones y un mejor desempeño en el trabajador mismo, el SENA refiere que la certificación a personas es un reconocimiento que realiza este organismo acreditado a un trabajador, por su adecuada labor y cumplimiento de requisitos que se establecen a través de las normas realizadas por expertos en las mesas sectoriales y aprobadas por el SENA (SENA, 2010)

Las normas de competencia laboral elaboradas por el SENA son dirigidas por el subsistema de normalización de competencia laboral, que está conformado por el consejo directivo nacional del SENA, el cuál funciona como organismo normalizador de las mesas sectoriales, guiado y por el conjunto de normas, procesos y metodologías que se establezcan para este propósito (SENA 2010).

Por otro lado en el sector público son dirigidas y desarrolladas por la ESAP, quien desde el año 2006 ha definido lineamientos de orden conceptual y metodológico para identificar y estandarizar las competencias requeridas en el sector público colombiano, desarrollando competencias laborales para la gestión del talento humano, para la atención y servicio al ciudadano y para la gestión jurídica pública (Serrano & Mendosa, 2010).

En su elaboración de las normas de competencia laboral de los sectores público y privado, participan los diferentes sectores ocupacionales, estos a su vez conforman las mesas sectoriales para el SENA y de concertación para la ESAP, que son instancias de concertación en donde se encuentran los sectores: productivo, educativo y de investigación y desarrollo tecnológico, estos se estructuran con equipos técnicos de expertos que serán los encargados de elaborar las normas (SENA, 2005).

El SENA finalizando el año 2010 cuenta con aproximadamente 6600 organizaciones participantes estas organizaciones conforman los equipos técnicos han desarrollado y definido 2775 normas de competencia laboral colombianas, elaboradas por 60 mesas sectoriales (SENA, 2010).

El modelo funcionalista que es la base del proceso seguido en Colombia, se ajusta a las necesidades que el país expuso en el modelo de desarrollo del gobierno de Cesar Gaviria. El modelo permite organizar de forma específica las competencias laborales a través de análisis funcional, posibilitando que estas sean fácilmente medibles y certificables, dando objetivos claros para un funcionamiento dinámico y productivo a la formación técnica y profesional.

El SENA viene trabajando proceso de estandarización de competencias con cierto

éxito, especialmente en el tema de la construcción de normas, pero con este ordenamiento se pretende dividir este proceso para entidades privadas y públicas, generando en estas dos entidades roles similares pero sin claridades específicas en sus límites ni en lo que debe ser su trabajo mancomunado. La ESAP por su parte hasta la fecha expone como resultados la elaboración de competencias laborales para la gestión del talento humano, para la atención y servicio al ciudadano y para la gestión jurídica pública.

#### REFERENCIAS

- Allis, M. (2006). *Selección por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Ansorena, C. (1996). *15 Casos para la Selección de Personal con Éxito*. Barcelona: Paidós.
- Arruda, M. (2000). *Qualificação versus Competição*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Ballén, M., Pulido, R. & Zúñiga, F. (2002). *Abordaje Hermenéutico de la Investigación Cualitativa: Teorías, Procesos y Técnicas*. Bogotá: La Gran Colombia.
- Bélangier, J. (1999). *Imágenes y realidades del conductismo*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Bolívar, C. (2002). Más Allá de la Formación: El Desarrollo de Competencias. Descargado el día 15 de octubre de 2010, de <http://www.arearh.com/formacion/masallaformacion.htm>
- Brundrett, M. (2000). The Question of Competence: The Origins, Strengths and Inadequacies of a Leadership Training Paradigm. *Journal School Leadership & Management Abingdon*, 20, 353-370.
- Bunk, G. (1994). La Transmisión de las Competencias en la Formación y Perfeccionamiento Profesionales en la RFA. *Revista CEDEFOP*, 1(9).
- Cano, F., Díaz, A., García, T. & Kauffman, S. (2001). Compilación de principios y normas nacionales e internacionales de calidad total. Una guía de consulta para la planeación y certificación empresarial. *Ciencia Administrativa*, 1, 155.
- Chávez, G. (2002). *Manual para el Diseño de Normas de Competencia Laboral*. México: Panorama.
- Chilevalora (2011). *Quiénes somos*. Descargado el día 15 de Octubre de 2010, de [www.chilevalora.cl/prontus\\_chilevalora/site/artic/20100319/pags/20100319170426.html](http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/artic/20100319/pags/20100319170426.html)
- Claude, L. (1997). *Gestión de las Competencias: Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones 2000.
- Congreso de la República de Colombia. (2004). Ley N° 909. Bogotá, Colombia. 23 de Septiembre de 2004.
- Conocer. (2000). *Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo*. Descargado el 18 de febrero de 2011 de <http://www.oei.es/oeivirt/fp/03a04.htm#aa>
- Conocer. (2010). *Cuáles son los Beneficios del Sistema Nacional de Competencias*. Descargado el día 18 de Octubre de 2010

[http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=4&Itemid=6](http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=4&Itemid=6)

Conocer. (2010). *CONOCER*. Descargado el día 25 de Junio de 2010, de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/conocer/index.htm>

Diario Oficial de la República de Colombia (2004). Decreto N° 249. *Diario Oficial de la República de Colombia*. Bogotá, Colombia, 28 de Enero de 2004.

Diario Oficial de la República de Colombia (2005). Decreto N° 2539. *Diario Oficial de la República de Colombia*. Bogotá, Colombia, 22 de Julio de 2005.

Diario Oficial de la República de Colombia (2005). Decreto N° 770. *Diario Oficial de la República de Colombia*. Bogotá, Colombia, 17 de Marzo de 2005.

Diario Oficial de la República de Colombia (2005). Decreto N° 785. *Diario Oficial de la República de Colombia*. Bogotá, Colombia, 17 de Marzo de 2005.

Fernández, G., Cubeiro, J. & Mulder, E. (1996). *Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto.

Fosnot, C. (2005). *Constructivism: Theory, Perspectives and Practice*. USA: Teachers College Press, Columbia University.

Fundación Chile. (2004). *Competencias Laborales para Chile*, descargado el día 16 de Octubre de 2010 [http://www.chilevalora.cl/prontus\\_chilevalora/site/artic/20100411/asocfile/2010041118028/Competencias\\_laborales\\_para\\_chile\\_1999\\_2004\\_fundacion\\_chile.pdf](http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/artic/20100411/asocfile/2010041118028/Competencias_laborales_para_chile_1999_2004_fundacion_chile.pdf)

Gonczi, A. & Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la Educación Basada en Competencias. Perspectivas de la Teoría y Práctica en Australia*. México: Limusa.

Herranz, A. & De la Vega, A. (1999). Las Competencias: Pasado y Presente. *Capital Humano*, 123, 58-66.



- Ibarra, A. (2000). Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. *Boletín CINTERFOR/OIT*, 149, 103.
- ICONTEC (2010). *¿Qué es Normalización?*, Descargado el día 28 de Octubre de 2010 de <http://www.icontec.org.co/index.php?section=37>
- Irigoin, M. & Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: Manual de Conceptos, Métodos y Aplicaciones en el Sector Salud*. Montevideo: Cinterfor.
- ISO/IEC. (2003). *Norma Internacional ISO 17024*. Suiza: ISO.
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las Competencias: Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- Marcucci, G. & Moreno, D. (2007). *Aplicación de Competencias Laborales en el Sector Agropecuario*. Bogotá: SENA.
- Mascarilla, O. (2003). *La Dimensión Económica de la Globalización*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Masseilot, H. (2000). *Competencias Laborales y Procesos de Certificación Ocupacional*. *Boletín CINTERFOR*, 14.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competencies rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 9-14.
- Menters, L. (1999). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. *Revista de la Confederación Mexicana de Asociaciones de Relaciones Industriales*, 14, 13-19.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistema, Surgimiento y Modelos*. Bogotá: SENA.
- Montemayor, M., García, M. & Garza, Y. (2003). *Guía para la Investigación Documental*. México: Trillas.
- OIT. (1993). *Formación Profesional. Glosario de Términos Escogidos*. CINTERFOR, descargado el día 30 de septiembre de 2010, de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf>
- OIT. (2004). *Las 40 Preguntas más Frecuentes sobre Competencia Laboral*. CINTERFOR, Descargada el 16 de febrero de

- 2011, de <http://www.oei.org.co/iberfop/documentos/40-conce.pdf>
- OIT. (2010). *Competencias para el empleo*. Descargada En febrero 11 de 2011, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_180580.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180580.pdf)
- Pereira, F. (2008). Las Competencias Laborales y su Evaluación Mediante el Modelo de 360°. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 4(6), 71.
- Pinto, L. (1999). Currículo por Competencias: Necesidad de una Nueva Escuela. *Revista de educación y cultura*, 43: 10.
- Pronko, M. (2005). *Recomendación 195 de OIT. Cuestiones Históricas y Actuales de la Formación Profesional*. Montevideo: CINTEFOR/OIT.
- Rivas, R. (2007). *Economía en el diseño y la producción industrial*. Argentina: Noduko.
- SENA. (2005). *Organización y operación del Subsistema de Normalización de Competencia Laboral*. Bogotá: SENA.
- SENA, (2005). *Proceso de Normalización de Competencia Laboral*. Bogotá: SENA.
- Serrano, M. (2008). *Guía Metodológica para la Identificación y Estandarización de Competencias Laborales para Los Empleos Públicos Colombianos*. Bogotá: ESAP.
- SENA, (2010). *Sistema Nacional Para el Trabajo, Enfoque Colombiano*. Bogotá: SENA.
- SENA, (2010). *Catálogo de Normas de Competencia Vigentes en Orden Alfabético*. Bogotá: SENA.
- SENA, (2010). Certificación evaluación y normalización de competencias laborales. Descargado el día 14 de Enero de 2011 de <http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios/Certificaci%C3%B3n+evaluaci%C3%B3n+y+normalizaci%C3%B3n+de+competencias+laborales>
- SENA, (2010). *Directorio de Organizaciones Participantes en los Equipos Técnicos*. Bogotá: SENA.

- SENA, (2010). *Mesas Sectoriales*. Bogotá: SENA.
- Serrano, M. (2008). *Guía Metodológica para la Identificación y Estandarización de Competencias Laborales para los Empleos Públicos Colombianos*. Bogotá: ESAP.
- Serrano, M. & Mendoza, A. (2010). *Guía Metodológica para la Identificación, Estandarización e Incorporación de Competencias Laborales a la Gestión del Talento Humano en las Entidades Públicas Colombianas*. Bogotá: ESAP.
- Soler, E. (2006). *Constructivismo, Innovación y Enseñanza Efectiva*. Venezuela: Equinoccio.
- Tamayo, M. (2003). *La experiencia mexicana en el Desarrollo del Proyecto de Formación Profesional basada en Competencias Laborales. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional*. Descargado el día 15 de octubre de 2010, de [http://www.oei.org.co/iberfop/ta\\_mayo/sld038.htm](http://www.oei.org.co/iberfop/ta_mayo/sld038.htm)
- Vallen, I. (2006). *Corrientes Diferenciadas en la Gestión por Competencias. Enfoque Anglosajón*. Descargada el 10 de Noviembre de 2010, de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion\\_por\\_competencias\\_enfoque\\_anglosajon.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_por_competencias_enfoque_anglosajon.pdf)
- Vallen, I. (2006). *Corrientes Diferenciadas en la Gestión por Competencias. Enfoque Francés*. Descargada el 10 de Noviembre de 2010, de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion\\_por\\_competencias\\_enfoque\\_frances.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_por_competencias_enfoque_frances.pdf)
- Vargas, Z. (2009). *Competencias Clave y Aprendizaje Permanente*. Descargada el 10 de Noviembre de 2010, de [http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas\\_logo90.pdf](http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas_logo90.pdf)
- Vargas, J. (2001). *Las Reglas Cambiantes de la Competitividad Global en el Nuevo Milenio. Las Competencias en el Nuevo Paradigma de la Globalización*. Descargado el día 10 de agosto de 2010, de

<http://www.rieoei.org/deloslectores/186Vargas.PDF>

Zarifian, P. (2001). *El modelo de Competencia y los Sistemas Productivos*. Montevideo: CINTEFOR/OIT.

Zúñiga, L. (2003). *Metodología para la Elaboración de Normas de Competencia Laboral*. Bogotá: SENA.

Zúñiga, L. (2004). *La Formación Basada en Competencias en América Latina y el Caribe. Desarrollo Reciente, Algunas Experiencias*. CINTERFOR. Descargado el día 18 de Octubre de 2010 de [http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/vargas/iii/iv\\_d.htm](http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/vargas/iii/iv_d.htm)