

IV. PRODUCTIVIDAD y COMPETENCIAS LABORALES: NUEVOS ESCENARIOS de la FORMACIÓN y el DIÁLOGO SOCIAL

Los últimos desarrollos de la formación profesional en el diálogo social demuestran que temas como la productividad y las competencias laborales no quedan al margen de las “hipertextualidades” o vínculos que establece la formación.

Se trata de vertientes en las que formación y diálogo social presentan una incidencia decisiva en los actuales modelos productivos. En efecto, la productividad y las competencias son componentes inevitables de las relaciones laborales, en tanto que dicen referencia al resultado, modos y capacidades de la persona y a las condiciones en que presta su energía de trabajo. Esa inescindible vinculación determina que la productividad y las competencias laborales sean elementos que participan del juego de derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo, porque tienen que ver con las exigencias que presenta la competitividad empresaria y con las debidas contraprestaciones esperadas por el trabajador, medidas en términos de condiciones de empleo (horarios, descansos, salario, etc).

Si la productividad y las competencias laborales son hoy componentes insoslayables de la relación de trabajo, y si como se dijo *supra* hacen parte del juego de derechos y obligaciones, es también inevitable que acaben enriqueciendo y haciendo también parte del diálogo y la negociación colectiva. Así, el convenio colectivo, entendido como producto de la negociación y el diálogo, tiene como finalidad, de acuerdo al Convenio Internacional núm. 154 “fijar las condiciones de trabajo y empleo” y “regular las relaciones entre empleadores y trabajadores” (art. 2º); y es muy claro que la productividad del trabajo y las competencias de la persona conforman las “condiciones de trabajo y empleo” a que refiere como contenido de los acuerdos laborales la normativa internacional.

Ya veremos más adelante cómo este cuadro se completa con la también inevitable e inescindible vinculación entre productividad y competencias con la formación. Baste por ahora agregar que el diálogo social en su modalidad de negociación colectiva integra un universo de temas en su agenda cuyos más recientes desarrollos incluyen la negociación de la productividad y sus formas de medición y la identificación y normalización de las competencias requeridas. En todo caso, y ello dependerá de las posibilidades negociadoras de las partes, productividad y competencias, podrán desatar la negociación de otros elementos de la relación de trabajo, como la participación de los trabajadores en comisiones de seguimiento, contrapartidas salariales, etc.

Sin embargo, no debe pensarse que el diálogo en torno a la productividad y las competencias es sencillo ni pacífico. Las dificultades y los desacuerdos entre los actores comienzan *ab initio*, ni bien se pretende encarar las definiciones de los fenómenos que pretenden estudiarse, y más aun cuando se trata de abordar las formas de medición y evaluación. Ocurre que el punto de partida es también una opción metodológica y sustantiva que determina las consecuencias que han de producirse en el plano de las relaciones laborales en el futuro.

En un recurrido estudio se define a la productividad como “una relación entre la producción de un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así, pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos –trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información– en la producción de diversos bienes o servicios” o también se la concibe como “la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos”, en tanto “cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema”¹.

Uno de los desacuerdos básicos radica, justamente, en vincular en exclusiva la productividad con la eficiencia. Así Chacaltana² señala que la eficiencia es una condición necesaria pero no suficiente para describir comple-

1 Prokopenko, Joseph. *La Gestión de la Productividad*, OIT, 1987, p. 3 citado por P.A. Topet en *Negociación colectiva y formación profesional*. Cinterfor/OIT, inédito.

2 Chacaltana, Juan. *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina. Un estudio comparativo de Argentina, México, Panamá y Perú*. Lima. OIT, 2005, p. 43.

tamente el concepto de productividad, y agrega: “a las empresas no solo les interesa hacer negocio en un momento dado o por un breve período; lo que les preocupa es mantener sus negocios en el largo plazo. Por tanto, al concepto de eficiencia es necesario añadirle el de eficacia, es decir, considerar el resultado o impacto que lo producido por la empresa pueda tener en los consumidores finales. Cuando esta dimensión se incorpora, entramos al terreno de la satisfacción del cliente y de la calidad. Es decir, cuando el empresario no solo se interesa en producir al menor costo, sino que también incorpora el criterio de calidad, está pensado en negocios a largo plazo. Por ello, empieza a cuidar la calidad de sus insumos y de sus factores de producción, entre ellos el trabajo”. Y termina: “eficiencia y eficacia, por tanto, se combinan en las interpretaciones modernas del concepto de productividad. En esta perspectiva, no solo se trata de producir más, sino, principalmente, de producir mejor, esto es, se trata de hacer bien las cosas, al menor costo posible, con la mayor calidad posible y con el mayor nivel de satisfacción de clientes y trabajadores”.

Tratándose de una relación entre producción obtenida y recursos empleados, es obvio que la formación profesional tendrá una decisiva participación en los estándares requeridos a los trabajadores en orden a la eficiencia y eficacia de los resultados esperados, puesto que una mejor calificación optimiza la energía de trabajo prestada en la relación laboral. En el estudio de Chacaltana sobre productividad ya citado, se evidencia que en los casos analizados acerca de diversos países de América Latina, se incluyó la variable capacitación con resultados auspiciosos. En efecto, la capacitación del personal resultó positiva y significativa en Argentina, México y Perú. Se confirma así que la capacitación para el trabajo mejora la productividad de los trabajadores y de las empresas, y el autor reseña que en otros estudios se había ya indicado que “la capacitación proporcionada por las empresas guarda una estrecha relación con las prácticas de innovación y las capacidades tecnológicas de las empresas: si no hay innovación, no hay demanda de capacitación y, si no hay mano de obra capacitada, es difícil que se puedan emprender procesos de innovación que sean inclusivos”³.

| 3 Chacaltana, ob. cit. págs. 60 - 61.

Mertens⁴ parte de lo que llama un enfoque dinámico de la relación entre formación y productividad, expresando que “la mejora de la productividad es el sustento de la competitividad empresarial, de la capacidad competitiva nacional y del bienestar de la población. Si la mejora de la productividad es el resultado de la innovación y ésta se define como la aplicación exitosa de nuevos conocimientos a la organización, se tiene establecida la relación dinámica/interactiva con la formación y la competencia laboral (aprendizaje)”. Pero si además la mejora de la productividad permite y requiere “mejorar las condiciones de trabajo bajo las cuales esta se genera, se tienen conceptualmente relacionados y de manera dinámica, la mejora de la productividad con la formación y el trabajo decente”⁵.

Productividad y formación devienen componentes del trabajo decente. Dice un estudio de Cinterfor⁶: “existe un consenso básico en términos que no es posible introducir y utilizar con eficacia ninguna nueva técnica ni ningún plan moderno a este respecto (mejorar la productividad), sin contar con un personal bien formado e instruido en todos los niveles de la economía nacional”. La calidad del empleo es posible a través de (y merced a) los progresos que puedan hacerse en materia de productividad. “De esta forma se dispondrá de una base más sólida y más científica para resolver conflictos o concesiones mutuas aparentes entre la *cantidad* y *calidad* de los puestos de trabajo”, pudiendo identificarse dos factores cruciales en términos de productividad: “1. inversión en conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad; y 2. trabajo sin riesgo: seguridad y productividad mediante la seguridad y salud en el trabajo”⁷.

Naturalmente que la productividad así entendida abre todo un abanico de problemas referidos a las condiciones de trabajo, los modos de retribuirlo, y las exigencias o los requerimientos demandados al trabajador para la obtención de los objetivos trazados. Remuneración, condiciones de trabajo y competencias requeridas se aúnan como diversos aspectos de análisis y de

4 Mertens, Leonard. *Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias*. Montevideo. Cinterfor/OIT, 2002, p. 13.

5 Mertens, ob cit. p. 14.

6 Cinterfor/OIT. *Formación para el trabajo decente*. Montevideo, 2001.

7 Bru Bautista, Enrique. “Empresa humanizada: trabajo decente y productividad”. Boletín Cinterfor/OIT núm. 153, p. 145.

acuerdos perseguidos entre los actores de las relaciones laborales, en tanto la búsqueda de la elevación de la productividad se ubica como un cambio que altera profundamente el paisaje tradicional del pacto laboral.

Un repaso sobre los acuerdos o pactos sociales en América Latina demuestran que el tema de la productividad, y la formación que la anima y sostiene, vienen tomando parte de los principales instrumentos adoptados, de los cuales el Acuerdo Marco argentino de 1994 quizá sea el más conocido, pero no ciertamente el único.

En Perú, entre las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional (2002) puede verse que el núm. 18 refiere a la “búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica” y se explicita en lo sustantivo indicando que “nos comprometemos a incrementar la competitividad del país con el objeto de alcanzar un crecimiento económico sostenido que genere empleos de calidad e integre exitosamente al Perú en la economía global. La mejora en la competitividad de todas las formas empresariales, incluyendo las de la pequeña y micro empresa, corresponde a un esfuerzo de toda la sociedad y en particular de los empresarios, los trabajadores y el Estado, para promover el acceso a una educación de calidad, un clima político y jurídico favorable y estable para la inversión privada así como para la gestión pública y privada”; a su vez, la 14^o Política de Estado, referida al empleo pleno, digno y productivo, prescribe que el Estado “g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordinen programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales”.

También en Perú debe tenerse en consideración la experiencia del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. La Comisión Técnica de Empleo de ese organismo ha contemplado en su agenda⁸ la elaboración de lineamientos o propuestas de políticas de fomento del empleo con el objetivo preliminar de i) identificar las necesidades en las áreas de formación y calificación profesional, los mecanismos existentes para mejorar los niveles de empleo, reducir el subempleo, incrementar la productividad y reducir los índices de pobreza; ii) identificar actividades económicas con mayor perspectiva de desarrollo y potencialidad en la generación de empleo; y iii) des-

8 Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo: cinco años de vida institucional 2001 - 2006. Publicación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú, 2006.

tacar como una opción en la generación de empleo las micro y pequeñas empresas.

Una singular experiencia se ha desarrollado en el llamado “modelo Simapro”, que designa al Sistema de Medición y Avance de la Productividad⁹. El modelo parte del supuesto que “si el personal modifica adecuadamente su comportamiento, la productividad aumenta. Esta afirmación parte de otro supuesto de orden más general: que el comportamiento del personal en la organización tiene un impacto importante en la productividad (...) en su expresión más elemental, la productividad es una relación entre insumo y producto. En el caso del personal, el insumo es la energía humana. La productividad es mayor de acuerdo a la inteligencia, el conocimiento, la habilidad y actitud, con que se aplica dicha energía que se traduce en desempeño. Es importante precisar que producir más, empleando más energía humana no da como resultado una mayor productividad sino una mayor intensidad del trabajo”. Y agrega: “lo que se busca con el Simapro es direccionar y proce-

9 Puede consultarse en la web www.oit.org.mx/simapro/ Dice al respecto la página referida que SIMAPRO es un sistema de aprendizaje permanente, integral e incluyente en las organizaciones, focalizado en lograr los objetivos del área y de la organización en su conjunto, acordados entre todos los involucrados. Tiene el propósito de mejorar la eficiencia, la calidad y las condiciones de trabajo en las organizaciones, a través del involucramiento y compromiso del personal operario, mandos medios y la gerencia. Se miden sistemáticamente los indicadores de los objetivos y se generan acciones de mejora continua, a las que se dan seguimiento a través de la permanente retroalimentación grupal.

Es un instrumento de aprendizaje organizacional, basado en una capacitación informal, donde se comparten saberes técnicos con prácticos. Se comparten buenas prácticas, producto de la experiencia, con conceptos teóricos.

Es integral porque se analizan y proponen mejoras no solo a los procesos productivos sino también a las condiciones de trabajo, como la gestión de seguridad y salud en el trabajo, y a las actitudes, como por ejemplo la limpieza, el orden y el ausentismo. Los respectivos indicadores se normalizan bajo un solo estándar, que es la efectividad. Es integral porque se parte de un análisis del conjunto del proceso de trabajo, sumando propósitos de eficiencia y calidad de procesos con los sociales.

Es flexible porque puede adaptarse a cualquier organización que cuente con objetivos y se adecua fácilmente a nuevos propósitos o metas. Lo convierte en un instrumento que facilita desde la perspectiva humana, los constantes cambios en las organizaciones, haciendo al personal partícipe de éstos.

Es incluyente porque hace participar a todo el personal, desde quienes ocupan los puestos de menor jerarquía hasta el gerente general. Parte de la convicción de que los detalles son parte esencial de un sistema de mejora de la productividad, a partir de las mejoras que son realizadas en el trabajo de cada persona en la organización.

sar la energía humana de tal manera que se mejoren los resultados del trabajo, expresados estos en términos de objetivos logrados. La generación de la energía humana aplicada al proceso de trabajo no es monolítica. En ella intervienen procesos mentales y cognitivos que la potencian de una manera diferenciada en las personas, tanto cualitativa como cuantitativamente. Estos procesos guardan relación directa con el aprendizaje y la motivación. Por eso, el éxito de la gestión del modelo Simapro depende de la capacidad de incidir positivamente en la motivación del personal, para que esté dispuesto a hacer el esfuerzo del aprendizaje constante”¹⁰.

La larga cita de Mertens resulta necesaria a efectos de comprender las bases del modelo, que reposan además en una fuerte legitimación del personal, objetivo que procura cumplirse mediante la metodología de la visualización de los problemas y las soluciones, que permite que los trabajadores expresen sus observaciones y críticas a los procedimientos, prácticas y condiciones de trabajo.

Es posible recurrir a las experiencias existentes en México, República Dominicana y Guatemala a efectos de valorar las acciones emprendidas por las empresas para mejorar la productividad y las competencias laborales mediante el Simapro:

APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA SIMAPRO EN REPÚBLICA DOMINICANA. Conclusiones del trabajo realizado en una muestra de empresas con apoyo de INFOTEP

Empresa Acabados Automotores SA

Principales conclusiones que se pueden extraer de la experiencia de Acabados Automotrices SA, en la aplicación de la Metodología de Medición y Mejoramiento de la Productividad Empresarial:

Una mayor integración del personal de las áreas trabajadas debido a la solución de los problemas que afectaban la comunicación de vía Gerente - Supervisor - Trabajador y viceversa.

La aplicación de la metodología permitió identificar algunos problemas que afectaban la motivación del personal y su involucramiento en el logro de los objetivos de la empresa; como consecuencia de esto se aplicaron estrategias motivacionales para la solución de los mismos.

| 10 Mertens, ob. cit. págs. 50 - 52.

Reducción de los tiempos de molienda en los principales productos de la empresa; esto se reflejó en los costos y la eficiencia en la entrega de los pedidos a los clientes.

La definición de los contenidos de la capacitación en adelante se realizará basada en el análisis de las competencias o capacidades que han de exhibir los individuos en el desempeño de las funciones que demanda la empresa para ser competitiva en un mercado abierto y dinámico como el que se perfila en República Dominicana.

El proceso de evaluación de las competencias se constituyó en un elemento de aprendizaje para los Gerentes, Supervisores y Trabajadores evaluados, ya que el proceso en sí implicó un análisis de los involucrados frente a las competencias que deben dominarse.

La evaluación de las competencias sirvió además para revisar las relaciones personales entre supervisores y trabajadores, permitiendo dar la connotación real del enfoque mutuo frente al desempeño de las competencias analizadas.

Empresa Macel Muebles

La aplicación de la metodología de medición y mejora de la productividad se ha constituido en un elemento importante en el desarrollo de **Macel Muebles** por su impacto positivo en los recursos humanos y en sentido general, en la gestión de la empresa.

Esta metodología ha demostrado ser un instrumento sencillo de fácil aplicación y entendimiento por el personal, no importa su nivel académico. Con ella se tratan los problemas de manera directa por lo que sus resultados no tardan en llegar.

Esta experiencia permite modificar comportamientos en los empleados, mostrando más receptividad e identificación con la empresa. Además, permite establecer planes de negocio que respondan a las exigencias del mismo.

En **Macel Muebles** podemos señalar que gracias a la implementación de esta metodología hemos podido realizar una serie de cambios positivos en la tecnología y el personal; en términos concretos hemos mejorado: la calidad, la asistencia del personal y su conducta, el orden y la limpieza de toda la fábrica, los tiempos muertos; hoy tenemos un proceso productivo más organizado y ágil, con menos reprocesos y desperdicios.

Entre las recomendaciones, figuran:

Dar mayor cobertura a esta metodología, para que más empresas participen de la misma.

Promover esta metodología a través de las asociaciones de industrias y si es posible introducirla en un mismo paquete de ayuda (con financiamientos y/o apoyo desde el exterior) para que las empresas lo utilicen como requisito de aprobación de financiamientos.

Empresa Interspace Industries SA

El aprendizaje logrado durante la aplicación de la metodología para la medición y el mejoramiento de la productividad empresarial en Interspace Industries, S.A., podemos catalogarlo de halagador.

Los resultados serán más fructíferos en el corto y mediano plazo para la empresa en el sentido que se prepara desde ahora frente a los retos de la apertura de nuevos mercados, lanzando nuevos productos o aplicando nuevos procesos. Esto se reflejará en inversiones de tipo social y mejores sistemas para sus empleados.

En todo el trayecto de aplicación de esta metodología, la Alta Gerencia fue introduciendo cambios que se han traducido en un notable aumento de la productividad y de manera muy especial los recursos humanos la han asimilado de tal forma que son observables los cambios en su comportamiento en general; la visión de cada uno ha crecido significativamente en términos del rol que deben asumir y jugar dentro de la empresa.

En general, la experiencia que hemos puesto en práctica en esta empresa, necesita de una considerable inversión de tiempo, tanto para nosotros como para la empresa misma; sin embargo su justificación está avalada en el aumento de la productividad lograda por la empresa, lo cual también se traduce en un aumento de su rentabilidad, elementos básicos para competir en mercados que apuntan indefectiblemente hacia la apertura y la globalización.

En resumen, podemos decir que nuestra empresa ha sido positivamente beneficiada por la aplicación de la metodología de medición y mejoramiento de la productividad, esto así porque contamos al presente con un personal mejor capacitado y consciente de los objetivos de la empresa; también poseemos una planta física mejor organizada que se refleja en una producción más eficiente y con productos de mejor calidad.

Fuente: página web de Simapro

MÉXICO. APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA EN EL INGENIO BELLA VISTA

La aplicación comenzó en 1995, en el período de zafra que ocupaba a unas 300 personas, en una empresa con amenaza de cierre y una alta tasa de accidentalidad que había alcanzado el número de 37 en la última zafra.

Dice Mertens en el trabajo ya citado: “la evaluación del primer año de aplicación arrojó resultados positivos, tanto tangibles como intangibles. Entre los primeros figuraba la reducción de los tiempos perdidos atribuibles a la equivocada operación del personal, y la reducción de accidentes y mejora de las instalaciones sanitarias. Los intangibles eran: mayor y mejor comunicación entre mandos medios y operarios; mayor actitud de cooperación y contribución de propuestas de mejora; mejor ambiente de trabajo, logrando compartir más las ideas y explicaciones entre el personal obrero y mandos medios”.

Desde el punto de vista de los trabajadores, un estudio del caso República Dominicana demostró que los asalariados habían percibido mejoras en cuestiones tales como la capacitación y comprensión de la función, condiciones de seguridad en la empresa, involucramiento de los trabajadores en la planeación, ejecución y evaluación del trabajo, valoración del puesto de trabajo, comunicación y relaciones interpersonales entre compañeros y gerencia, desempeño individual y grupal y compensaciones.

En el caso de las competencias laborales, término también ambivalente, fue la propia OIT la que intentó superar los desacuerdos mediante la adopción de una definición en uno de los más recientes instrumentos normativos. En concreto, dice la Recomendación núm. 195 sobre Desarrollo de Recursos Humanos (2004) que competencias “*abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico*” y cualificaciones “*designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial*”.

Delimitados así los conceptos, corresponde insistir con el juego de correspondencias entre “productividad” y “competencias laborales” con formación profesional y su empleo en las instancias diversas del diálogo social.

Las experiencias existentes son variadas y tienen que ver con evoluciones y procesos nacionales bien diversos.

En líneas muy generales, según ya se ha anotado en este estudio, la tendencia prevalente en muchos países del área latinoamericana, una vez pasados los años noventa, ha sido la de sintetizar las tradiciones y las propuestas de cambio a través de procesos de construcción de “sistemas nacionales de formación profesional”. Estas experiencias en curso vinculan la participación de los actores del sector productivo con los organismos de formación profesional y transitan en general a través de enfoques basados en la normalización de las competencias laborales.

Así en Colombia el SENA viene liderando el sistema nacional de formación para el trabajo, vinculando un conjunto de entidades que ofrecen formación técnica, tecnológica y profesional a fin de estructurar una respuesta formativa a partir de la identificación y definición de normas nacionales de competencia laboral, en procesos concertados de los actores sociales del país donde organismos como las “Mesas Sectoriales” desempeñan un papel singular. A estar por la información procedente del SENA, el sistema en su conjunto dirige su acción con la finalidad de:

- Hacer congruentes las ofertas de formación de las entidades que forman parte del sistema;
- Articular sistemática y eficazmente la oferta, con las necesidades del mundo del trabajo; y
- Articularse con el sistema educativo formal, estableciendo mecanismos transparentes de equivalencias y homologaciones.

SENA. MESAS SECTORIALES

Se ha encomendado al SENA liderar la construcción de un sistema que articule toda la oferta educativa técnica, pública y privada, para regularla y potenciarla.

La estrategia implementada por el organismo ha consistido en constituir las llamadas “Mesas Sectoriales”, en las que participan gremios, empresarios, sector público, organizaciones de trabajadores, centros de investigación y oferentes educativos, con el objetivo de definir las áreas prioritarias de atención, elaborar normas de competencia laboral y mejorar la gestión del talento humano en las empresas a partir de procesos de certificación del desempeño.

Las primeras Mesas se conformaron en 1997 en sectores considerados claves para el país y en aquellos involucrados por el Gobierno Nacional dentro de los acuerdos de competitividad exportadora. Colombia cuenta en la actualidad con 65 Mesas Sectoriales, conformadas por gremios, empresarios, entidades educativas, organismos de gobierno, organizaciones de trabajadores y centros de investigación, que conjuntamente con los Centros de Formación del SENA, han contribuido a la elaboración de caracterizaciones, mapas funcionales y normas de competencia laboral y titulaciones.

Las Mesas son presididas por representantes del sector productivo.

El SENA define la competencia laboral como “la capacidad real que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, valores y comportamientos, en el desempeño laboral, en diferentes contextos”, en una conceptualización no lejana, según puede leerse, de la establecida en la Recomendación núm. 195 ya reseñada. Las normas de competencia son, a su vez, “estándares reconocidos por el sector productivo, que describen los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño; los contextos en que éste ocurre, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia”. Las normas son, por tanto, “la base fundamental para la modernización de la oferta educativa y para el desarrollo de los correspondientes programas de certificación”. La normalización supone, por tanto, “organizar, estructurar y operar procesos para esta-

blecer, en concertación con los sectores productivo, educativo y el Gobierno, normas de competencia laboral colombiana, que faciliten la operación de procesos de evaluación, certificación, formación y gestión del talento humano”. De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo, el SENA es el organismo normalizador de competencias laborales para Colombia.

Actualmente hay 1.984 Normas que conforman 404 Titulaciones de Competencia Laboral. (2006)

Por último, la certificación viene desarrollándose integrando el proceso general del sistema nacional de formación para el trabajo. Es concebida como “el reconocimiento que hace un organismo certificador acreditado, a un trabajador porque hace bien su trabajo al cumplir con los requisitos establecidos por los expertos en una norma de competencia laboral, confirmando con ello la capacidad que tiene para desempeñarse en diferentes funciones y contextos laborales”. Agrega el SENA que “la certificación de la competencia laboral de una persona tiene como único referente una norma de competencia laboral, unidad mínima de certificación, y su logro debe guardar correspondencia con las demandas del sector productivo”.

Entre los beneficios que la certificación puede reportar a las empresas figura la promoción del “incremento de la productividad y competitividad de las empresas mediante el mejoramiento permanente y continuo de la competencia de los recursos humanos”.

El sistema de certificación de la competencia laboral opera a través de Organismos Certificadores –personas jurídicas, públicas o privadas– con funciones de promoción de la certificación de personas, operar el proceso de evaluación, reconocer a los evaluadores y a los auditores, certificar al trabajador competente y orientar al trabajador todavía no competente en el desarrollo y la adquisición de la habilidad y destrezas faltantes.

El SENA es naturalmente el organismo normalizador y certificador de la competencia laboral. El órgano rector es el Consejo Directivo Nacional, conformado por los Ministerios de la Protección Social, Industria, Comercio y Turismo, y Educación Nacional, y delegados de la ANDI, Fenalco, SAC, Acopi, Colciencias, Conferencia Episcopal, Confederaciones de Trabajado-

res y de las Organizaciones Campesinas, a quien le corresponde aprobar las normas de competencia laboral colombianas y reglamentar los procesos de normalización, y de evaluación y certificación.

Las atribuciones referidas son delegadas por el organismo a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, área que tiene la competencia para “Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de formación para el trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de Normalización, Evaluación y Certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente”.

Otra experiencia relevante de diálogo social en materia de normalización de competencias laborales es la implementada en los Comités Técnicos Sectoriales del SENAI (Brasil).

En concreto, la institución está encaminando un proyecto dirigido a elaborar perfiles y programas de formación por competencias y a poner en marcha un proceso de reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral. Recientemente, y según ya se dijo, ha incorporado a las representaciones de trabajadores a su órgano de dirección.

La identificación de competencias se basa en la actividad de los Comités Técnicos Sectoriales, compuestos por personal gerencial del propio SENAI, y por especialistas del sector tecnológico, representantes del sector productivo, académicos, especialistas en investigación y educación profesional, representantes de sindicatos y empresas.

SENAI. COMPETENCIAS Y CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Em uma sociedade marcada pela mudança constante, a formação por competências tornou-se uma referência para a promoção da sintonia entre a escola e o mundo do trabalho. Transformações aceleradas pedem práticas pedagógicas flexíveis e um modelo de formação profissional que favoreça o desenvolvimento de competências, não apenas os conhecimentos, mas também as habilidades e atitudes exigidas pelo cenário de trabalho.

O SENAI adota a estrutura metodológica para o desenvolvimento de competências na formação profissional em nível nacional.

O ponto de partida metodológico é a descrição de Perfis Profissionais de diversas áreas da indústria. Elaborados com a participação de representantes de empresas e de empregados, sindicatos, do meio acadêmico e de organismos governamentais, esses perfis refletem demandas atuais e tendências do mundo do trabalho, e possibilitam a elaboração de desenhos curriculares atualizados.

A participação de agentes protagonistas do mundo do trabalho no desenho dos cursos oferecidos proporciona a efetiva aproximação com a realidade do mercado e favorece a preparação de profissionais polivalentes, prontos para corresponder às exigências de um mercado cada vez mais competitivo.

Certificação é uma palavra-chave para empresas que desejam se tornar mais competitivas. Certificam-se processos, produtos, serviços e também profissionais.

Atualmente, com as inovações da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, já é possível às empresas certificarem seus trabalhadores, um aspecto fundamental para a obtenção de inúmeros tipos de certificados de qualidade e a conseqüente melhoria de sua posição no mercado.

Trata-se do processo de reconhecimento formal das competências que o trabalhador possui, independentemente da forma como foram adquiridas. É a comprovação de que possui a qualificação necessária para o exercício profissional em determinado campo de atividade. Estruturado de forma a atender à Norma ISO 17024 –Critérios de Credenciamento de Organismos de Certificação de Pessoas– o Sistema SENAI de Certificação de Pessoas possui forte vinculação com a realidade do mercado de trabalho, com as mais avançadas concepções em educação profissional e com as necessidades das empresas.

Fuente: página web del SENAI

