



ACCIONES Y RETOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO FRENTE A LA ESTRUCTURACIÓN DE UN SISTEMA DE CUALIFICACIONES



Dirección de Movilidad y
Formación para el Trabajo

DIANA ISABEL CÁRDENAS GAMBOA

febrero de 2014



Estrategia de Gestión de Recurso Humano (EGERH) - Documento CONPES 3674/10

Objetivos: 1. Pertinencia 2. Acumulación de capital humano 3. Calidad

Resultados : Empleo de calidad ; Ingresos laborales; Productividad; Competitividad; Desarrollo Humano

EJE I

Información para
la Gestión de
Recurso Humano

EJE II

Fortalecimiento
institucional

EJE III

Cambios en el
Sistema de
Formación de
Capital Humano

EJE IV

Cambios en la
gestión del recurso
humano en el
sector productivo



Creación del
Ministerio del
Trabajo



Dirección de Movilidad y Formación para el
Trabajo



Temas de trabajo:

- ✓ **Calidad y la cobertura** de Instituciones y Programas de Formación para el Trabajo.
- ✓ **Certificación de las competencias laborales** y su reconocimiento y validez internacional.
- ✓ Identificación de **nuevas ocupaciones y cualificaciones**, según la demanda de los empleadores.
- ✓ Diseño y/o promoción de **programas especiales** de formación para grupos vulnerables.
- ✓ Fomento de la formación en la empresa, por medio de las **Unidades Vocacionales de Aprendizaje**
- ✓ Regulación y supervisión de los **contratos de aprendizaje**.

¡Es necesario coordinar las políticas de formación y las empleo, facilitar la movilidad laboral y mejorar el encuentro (*match*) entre competencias y empleos!



**Formación
Pre-empleo**

**Entrenamiento
(en el trabajo)**

Re-entrenamiento
(actualización y cambio de
trayectoria)

Competencias Clave

matemáticas, lectura, escritura y comunicación oral (lengua materna/extranjera)

Competencias Transversales

interacción con otros y organización-gestión-relacionamiento en la vida y en el trabajo

Competencias Específicas

¡Reto! Formación para el Trabajo para desempleados y fuerza laboral con bajo nivel de formación y circunstancias de vulnerabilidad.



MinTrabajo
República de Colombia

 **PROSPERIDAD
PARA TODOS**

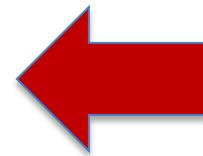
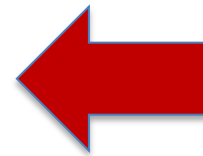


DESEMPLEO ESTRUCTURAL*:

Desempleo producido por el desajuste (*mismatch*) entre las capacidades/ conocimientos/ habilidades (*skills*) que los trabajadores ofrecen y las que los empleadores demandan.

CAPITAL HUMANO- ESCOLARIDAD COMO SEÑAL DE MERCADO*:

La educación eleva los salarios, no sólo por el incremento de la productividad del trabajador, sino porque certifica que el trabajador está preparado para el trabajo.



CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

- ✓ Instrumento de política
- ✓ Señalizador del mercado laboral
- ✓ Reconocimiento de buenas prácticas laborales



La certificación de competencias como parte de:

Un modelo de pertinencia de la formación

- Comprende un componente cuantitativo y uno cualitativo
- Se basa en una visión estratégica de los sectores productivos
- La información se organiza de manera sistemática y es de fácil acceso al público

Relación

- ✓ Sectores
- ✓ Ocupaciones
- ✓ Competencias

Un Sistema de reconocimiento de saberes

- Parte de la política activa de empleo
- Comprende los ámbitos de la productividad y de la equidad
- Definición de metodología y procesos nacionales
- Definición de roles y responsabilidad de los agentes



	Chile	Reino Unido
Organismos de Normalización	<p>Organismos sectoriales de normalización</p> <p>→ Conformados únicamente para normalizar.</p> <p>→ Presentan propuestas de normalización ante la Comisión.</p>	<p>Consejos sectoriales (Sector Skills Councils), organizaciones privadas.</p> <p>→ Desarrollan estrategias de gestión del recurso humano que comprenden:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Orientación vocacional✓ Practicas laborales e inserción laboral✓ Investigación y Análisis. <p>→ Presentan proyectos estratégicos para el sector.</p>
Alcance de la Certificación	Reconocimiento de saberes (focalización por productividad o por equidad) y cierre de brechas de competencias	Cualificaciones y Calidad de la Formación Vocacional
¿Quién hace seguimiento y evaluación de resultados?	Ministerio de Trabajo	UKCES Comisión para el empleo y las skills

Se han identificado impactos positivos de la Certificación de Competencias:

Para las personas certificadas:

- ✓ Adquieren empleabilidad y/o estabilidad laboral.
- ✓ Crecimiento personal y laboral/mejora autoestima y motivación.
- ✓ Fomento a continuar la formación.

Para las empresas:

- ✓ Mejora el desempeño de los trabajadores y la ejecución de procesos productivos (aumento de productividad y calidad de productos y servicios).

Para otros agentes (gremios, Centro de Formación, Certificadores privados, Metodólogos):

- ✓ Crecimiento personal y laboral/mejora autoestima y motivación.

✓ **Cantidad de personas certificadas:**

- En los últimos 10 años se han certificado sólo 350 mil personas y se han otorgado 671,2 mil certificados.

✓ **Grupos específicos atendidos:**

- 55,4% corresponde a certificaciones a empleados remitidos por las empresas donde trabajan.
- 41,0% son trabajadores por cuenta propia o asalariados de empresas que no los patrocinan en el proceso y se registran como independientes-
- 3,5% de los certificados son desempleados que se registran en el servicio de empleo del SENA.

✓ **Cantidad de certificaciones por Subsectores económicos:**

- El 80% de las certificaciones del SENA se concentran en 22 subsectores liderados por:
 - Salud
 - Agua potable y saneamiento básico
 - Transporte
 - Gas y construcción

Se identifican impactos positivos del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en todas las dimensiones de análisis:

		Empleabilidad	Productividad	Formación laboral continua	Movilidad laboral	Motivación y reconoci- miento
Percepción de personas certificadas		Si		Si		Si
Percepción de empresas			(mejor desempeño)	(mejor ejecución)		Si
Modelo de impacto			Si		Si	
Percepción de:	Centros de formación	Si		Si	Si	Si
	Certificadores privados	Si	Si	Si	Si	Si
	Gremios	Si				Si
	Metodólogos	Si		Si		si



✓ **Demanda Potencial de certificaciones:**

**Fuerza Laboral en los sectores con potencial demanda de certificaciones (PEA
año 2012)**

	Ocupados	Desocupados	Total
Servicios a la salud	199.231	27.389	226.620
Gas	321.572	21.687	343.259
Agua potable y saneamiento	162.456	12.357	174.814
Transporte	1.027.926	77.163	1.105.089
Construcción	1.011.700	171.312	1.183.012
Total	2.722.885	309.908	3.032.793



Fuente: GEIH 2012

¿Existe la capacidad institucional y técnica para cubrir esta posible demanda?

➔ En 2012, en el marco del análisis de la normatividad de Trabajo Seguro en Alturas, los cálculos del SENA indicaban que la entidad tardaría más de 20 años en otorgar las certificaciones demandadas.

Hasta 2012 el SENA había certificado 15.625 personas en Trabajo Seguro en Alturas, lo que correspondería al 1,3% de la demanda potencial en Construcción.



1. Identificación de Sectores y Oficios (criterios):

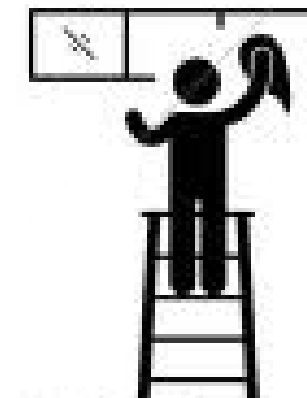
La Certificación de Competencias debe obedecer a lineamientos de política macro según un Plan Nacional de Certificación con los siguientes componentes:

No todas las ocupaciones deben estar sujetas a una certificación. Deben existir **criterios** para que **no se convierta en una barrera al empleo**, y tenga los resultados positivos por los que se propende.

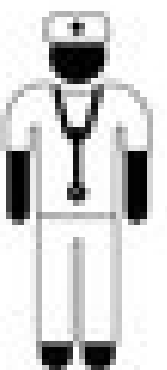
Aumento de la productividad y priorización de sectores estratégicos para el desarrollo nacional.



Disminuir el riesgo o daño al trabajador y a terceros.



Facilitar la inserción al Mercado Laboral.



2. Definición de esquema de certificación para desempleados y otros grupos específicos.

Articulación con el Servicio de Empleo. Esquema de Certificación para población vulnerable.

3. Estándares internacionales (articulado con el Plan Nacional). Monitoreo y análisis de certificaciones internacionales reconocidas.

4. Dinamización de proveedores de Evaluación-Formación y de Certificaciones. Reglas de funcionamiento para los agentes del esquema. Garantía de calidad por medio de la tercería.

5. Institucionalidad. Esquema de Certificación integrado al Subsistema Nacional de Calidad. Rectoría en cabeza del Ministerio del Trabajo.

6. Sistema de información y seguimiento. Registro de información, Seguimiento y monitoreo a resultados e impacto, visibilización de procesos estandarizados.

Propuesta Esquema de Certificación de Competencias

