

La Certificación de Normas Técnicas de Competencia Laboral

Competencia Laboral. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Competencia Profesional. Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

El supuesto de base es que los individuos formados en el modelo de competencias reciben una preparación que les permite responder a los problemas que se les presenten en la práctica profesional.

La Norma Técnica de Competencia Laboral: Es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que son aplicadas al desempeño de una función productiva, a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta describe lo que una persona deber ser capaz de hacer; la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, así como las condiciones en que la persona debe mostrar su aptitud.

Se distinguen **5 niveles** de competencia, que tiene como base de caracterización el distinto grado de autonomía en la ejecución de los trabajos y los diferentes grados de responsabilidad que pueden identificarse en el desempeño de una actividad.

Una Norma Técnica de Competencia Laboral refleja:

- Los conocimientos y habilidades que se requieren para un desempeño eficiente de la función laboral.
- La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene.
- La aptitud para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.
- La habilidad de transferir la competencia de una situación de trabajo a otra.
- La capacidad para desempeñarse en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros.
- La aptitud para enfrentar situaciones contingentes.
- Las **NTCL**, son definidas por empleadores y trabajadores, tienen reconocimiento nacional y consideran los distintos niveles de competencia.

¿Qué es la evaluación de competencia laboral?

La evaluación es la recolección de suficientes evidencias del desempeño laboral de un individuo, de conformidad con una NTCL, ésta la realizan personas certificadas de conformidad con la NTCL que evalúa y en la unidad de evaluación de competencia laboral.

El proceso de evaluación se divide en cinco etapas:

- **Prediagnóstico:** es el instrumento para conocer el estado de la competencia, en el que se encuentra el candidato, de su resultado se realiza la canalización al proceso de capacitación o de evaluación de competencia laboral.
- **Plan de evaluación:** en este se detalla la estrategia que será comunicada y discutida con el candidato, además de proporcionar la transparencia al proceso.

- **Portafolios de evidencias:** en este se recopilan las evidencias que demuestran la competencia del candidato.
- **Juicio de competencia:** es el resultado de la comparación de las evidencias recopiladas en el portafolio contra los criterios de desempeño, evidencias y campos de aplicación especificados en la NTCL, el resultado puede ser: COMPETENTE o TODAVÍA NO COMPETENTE.
- **Orientación al candidato:** basada en sus resultados del Juicio de competencia, si resulta Competente se le informa sobre la posibilidad de alcanzar su certificación en otros niveles o áreas, de resultar todavía no competente, se le indican las áreas que debe reforzar mediante la capacitación.

¿Qué es la certificación de competencia laboral?

Es el reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo de su vida, independientemente del modo en que haya sido alcanzada. El proceso de certificación está conformado por dos niveles de operación: el administrativo, que se refiere al recorrido de un candidato por diferentes instancias, etapas y procedimientos hasta alcanzar la certificación de su competencia y el técnico que implica tanto la evaluación de la competencia del candidato como el aseguramiento de la calidad de todo el proceso.

La evaluación basada en criterios de competencia laboral, como herramienta de la certificación, es el procedimiento mediante el cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral establecida para una función laboral específica. Mientras que el aseguramiento de la calidad se refiere al proceso que garantiza que los procedimientos implicados en la certificación se realizan de

conformidad con los lineamientos administrativos y técnico metodológicos diseñados para este fin.

A continuación, se presenta una descripción de los niveles de operación del proceso de certificación. **El proceso de certificación** inicia cuando el **candidato** puede pertenecer a cualquiera de estos grupos:

- Desempleado
- Trabajador en activo
- Capacitando
- **Independiente**

Se presenta de manera directa o canalizada por una institución educativa, una empresa, un sindicato o las oficinas del servicio estatal de empleo a un Centro de Evaluación, el cual además de proporcionarle información escrita en relación con el proceso de certificación realizará el **registro** y la aplicación de un autodiagnóstico. El autodiagnóstico se define como un instrumento para determinar el estado de la competencia de un candidato en relación con la Unidad o Calificación en la que solicita certificación y, las probabilidades de éxito del candidato para obtener el certificado de competencia. **Los resultados del autodiagnóstico permiten:** La canalización del candidato al proceso de evaluación o su orientación a un proceso de capacitación en relación con la Unidad (es) de Competencia o Calificaciones que pretende certificar. Una vez aplicado el autodiagnóstico, la misma instancia de evaluación o el Organismo Certificador, le asignará un evaluador quien acordará con el candidato un plan de evaluación. **Un plan de evaluación** se define como un instrumento mediante el cual se explica una estrategia de evaluación que será comunicada y discutida con el candidato, además proporciona transparencia al proceso de evaluación.

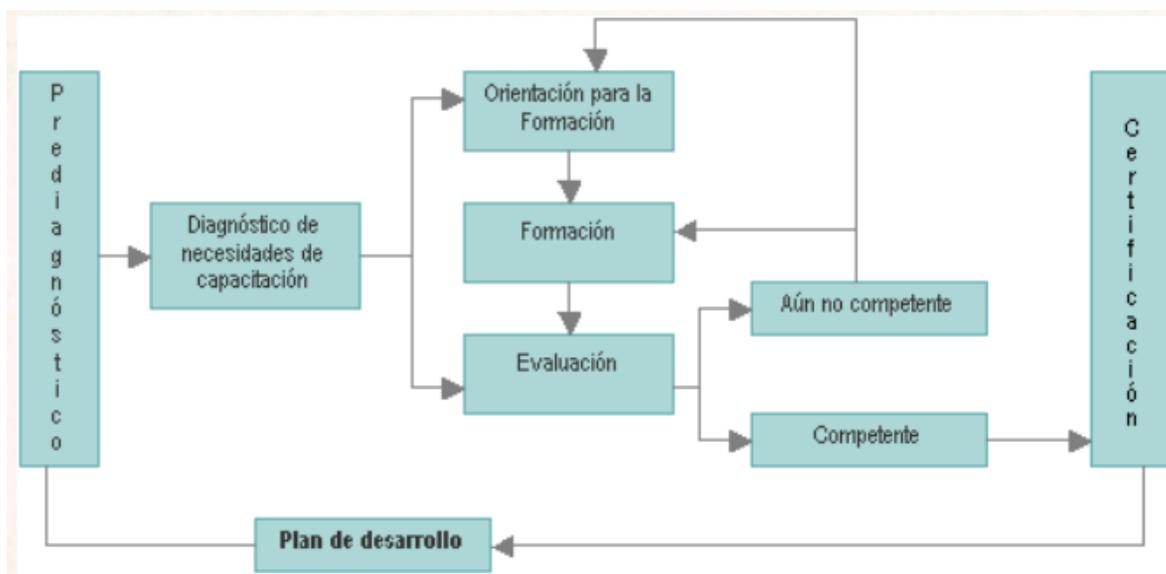
El plan de evaluación lo elabora un evaluador experto en la función productiva en cuestión, basado en una Unidad o Calificación de Competencia Laboral publicada y con carácter nacional. Este plan debe ser presentado y acordado con el candidato que se someterá al proceso de evaluación. La intención de la presentación y acuerdo es hacer de la evaluación un proceso transparente capaz de recopilar evidencias validas y confiables que sustenten al certificado expedido. Con base en el plan, se procederá a la aplicación de los instrumentos para recopilar las evidencias de desempeño y de otros dominios pertinentes a la competencia evaluada. Posteriormente, el candidato asesorado por el evaluador integrará una compilación de evidencias que auxilia tanto al evaluador a organizar la documentación, los registros de la evidencia generada durante la evaluación de la competencia y de otros materiales que demuestran la experiencia laboral del candidato; esta compilación tiene como eje central de organización una Unidad o Calificación de Competencia Laboral y se le denomina portafolios de evidencias. Para **emitir el juicio** de evaluación es necesario que el evaluador realice una comparación de las evidencias recopiladas contra los criterios de desempeño, evidencias y campos de aplicación especificados en la **Norma Técnica de Competencia Laboral**, el resultado de esta comparación puede ser:

- Competente
- Todavía no competente
-

El resultado de esta comparación se reporta en la cédula de evaluación que informa el juicio de evaluación y, sólo en caso de que el candidato haya resultado todavía no competente, el o los elementos en los cuales no alcanzó la competencia.

En síntesis, la evaluación proporciona información del nivel en el cual se encuentra un individuo en relación con la NTCL; en ese sentido, tiene una función diagnóstica de utilidad para el trabajador y para el empleador; ya que tanto uno como otro conocen las habilidades, conocimientos y destrezas que sería necesario alcanzar para una certificación; asimismo proporciona información para los Organismos Certificadores y para los evaluadores, ya que ellos podrán asesorar y orientar a los solicitantes hacia la certificación de alguna competencia o proponerle que se capacite en las competencias que aún no domina; en este sentido tiene una función formativa ya que contribuye con el desarrollo del individuo y orienta los esfuerzos de los capacitadores de las empresas.

Ciclo de la Certificación de Competencia Laboral



¿Qué es el centro de evaluación o evaluador independiente?

Los Centros de Evaluación son:

Personas morales, que pueden con base en las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), realizar procesos de capacitación y

evaluación o solo la evaluación de acuerdo con la necesidad de cada candidato.

El Evaluador Independiente es:

Persona física, cuya función es la evaluación de la competencia laboral de los individuos, conforme a las NTCL establecidas, puede o no tener instalaciones propias, sin embargo, debe prestar sus servicios como evaluador a instituciones educativas y/o empresas en donde realiza la evaluación en condiciones reales de trabajo.

Es decir, aquellas instituciones o personas físicas, dedicadas a la formación de recursos humanos para y en el trabajo que cuenten con capacidad técnica y que garanticen actuar con calidad para realizar actividades de evaluación de conformidad con Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Ambos deben realizar y garantizar la función de Verificación Interna, para que la evaluación se realice de conformidad con las **NTCL** en la que son acreditados por un Organismo Certificador (**OC**).

Para la evaluación de competencia laboral debe realizar las acciones siguientes:

- Planear la evaluación de la competencia laboral con base en lo establecido en la NTCL correspondiente.
- Presentar y acordar con el candidato el plan de evaluación.
- Recopilar evidencias conforme lo establecido en el plan de evaluación.
- Emitir juicios de evaluación.

En la Verificación Interna, se realiza lo siguiente:

- Revisar técnicamente las prácticas de evaluación con base en un plan de verificación.
- Proporcionar información, asesoría y apoyo a los evaluadores, en relación con los procesos de evaluación que desarrollan.
- Establecer y mantener condiciones para procesar información de evaluaciones.
- Establecer formas adecuadas de comunicación y retroalimentación del proceso de verificación interna.

Las funciones desarrolladas por los Centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes generan información básica:

Portafolios de evidencias que integra: el plan de evaluación, las evidencias recopiladas y el juicio de evaluación.

Reporte de verificación interna que contiene: información sobre cómo se realizó el proceso de evaluación en un Centro de Evaluación tanto en aspectos técnicos como operativos.

Esta información es la base para que un Organismo Certificador pueda realizar la verificación externa que es un proceso fundamental de su operación.

¿Quiénes pueden ser CE ó EI?

Las instituciones o personas físicas que estén interesadas y posean las características necesarias para acreditarse como **Instancias de Evaluación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral**, dentro de las cuales se podría considerar a las siguientes instituciones:

- Centros de Capacitación de Cámaras Nacionales de Industria.
- Centros de Capacitación de Empresas.
- Centros de Capacitación de Asociaciones.
- Centros de Capacitación de Corporativos.
- Centros de Capacitación y Adiestramiento para Trabajadores.
- Escuelas de Formación para el Trabajo, Públicas y Privadas.
- Institutos de Capacitación para el Trabajo.
- Empresas.
- Personas físicas que proporcionan servicios de capacitación.
- Todo tipo de instituciones educativas interesadas en la formación y capacitación con base en Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Referencia:

Hernández, Luis. (2013). La certificación de normas técnicas de competencia laboral. Blog "Todo Ingeniería Industrial". Recuperado de <https://todoingenieriaindustrial.wordpress.com/metrologia-y-normalizacion/1-8-la-certificacion-de-normas-tecnicas-de-competencia-laboral/>