



Certificación de competencias laborales

Un reconocimiento a las mejores prácticas

La certificación de competencias es un proceso mediante el cual los actores de la producción y el trabajo reconocen públicamente la capacidad laboral demostrada por un trabajador sobre la base de una norma de competencia laboral.

¿Quiénes pueden certificar sus competencias?

Todos aquellos trabajadores ocupados o desocupados que posean la experiencia requerida en el ejercicio del oficio u ocupación para acceder a los procesos de evaluación en base a las normas de competencias.

¿Quiénes otorgan los certificados?

Los organismos de certificación sectorial (OCS), que son entidades de tercera parte conformadas por representantes de la producción y el trabajo de un determinado sector de actividad.

¿Cuál es el rol del Ministerio de Trabajo en la certificación de competencias?

Coordinar a nivel nacional un sistema que articule las acciones sectoriales de certificación de competencias y las de formación continua.

Además, el Ministerio de Trabajo tiene como propósito constituir un sistema de información pública sobre la situación del recurso humano del sector y de los dispositivos existentes para su diagnóstico y reconocimiento; para ello registra normas de competencia, evaluadores y trabajadores certificados, y organismos de certificación sectorial.

Para tal fin, garantiza la transparencia y la calidad de los procesos a través del monitoreo en la aplicación de procedimientos y metodologías establecidos en el nivel nacional.

¿En qué se diferencia de una certificación educativa?

- Se certifica la capacidad demostrada en una situación de trabajo.
- Es independiente de los procesos formativos.

¿Cuáles son los beneficios de la certificación de competencias?

Para los trabajadores

- Es un reconocimiento público de su experiencia.
- Mejora las oportunidades de inserción al empleo.
- Mejora su inversión en capacitación.
- Mejora sus oportunidades de carrera.

Para las empresas

- Mejora la gestión de los RRHH. (selección, remuneración, plan de carrera, etc.)
- Mejora la inversión en capacitación.
- Permite iniciar procesos vinculados a la gestión del conocimiento.
- Introduce procedimientos objetivos para el reconocimiento de la calidad del recurso humano.

Para el Estado

- Fomenta el diálogo social de actores sobre temas vinculados a las competencias y sus condiciones de reconocimiento y desarrollo.
- Le permite contar con información actualizada y precisa sobre las competencias existentes y requeridas en el sector, para orientar sus políticas de empleo y formación profesional.

¿Quiere obtener más información sobre certificación de competencias laborales?

Consulte en: www.trabajo.gov.ar/calidad/certificacion

- "Institucionalidad de la certificación"



MINISTERIO de
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL



Evaluación de competencias laborales

Un procedimiento que transparenta los saberes profesionales

La evaluación de competencias es un proceso por el cual un evaluador certificado aplica los instrumentos pertinentes para ponderar si un o una postulante cumple con los requisitos establecidos en la norma de competencia.

¿Cuáles son las etapas de este proceso?

- 1) Diseñar instrumentos de evaluación.
- 2) Aplicar y registrar evidencias.
- 3) Ponderar y registrar los resultados.
- 4) Enviar información al organismo certificador sectorial para que emita, si corresponde, el certificado de competencias o inicie las acciones de formación compensatoria.

¿Quiénes intervienen?

En la etapa de diseño de instrumentos:

- Trabajadores experimentados en el rol y en la gestión de personal a él vinculado.
- Expertos en diseño de instrumentos de evaluación.

En la etapa de evaluación:

- Evaluador.
- Veedor.
- Postulantes.

¿Cómo se garantiza la imparcialidad en la evaluación?

Se diseñan instrumentos de evaluación estandarizados con criterios objetivos y una ponderación de los resultados preestablecida de acuerdo a las normas validadas sectorialmente. Se promueve la generación de instancias de reclamo. (Veedor)

¿Cuáles son las ventajas sobre la evaluación tradicional?

- Es un proceso que implica recoger evidencia de diverso tipo dando cuenta de la complejidad del ejercicio profesional.
- Los trabajadores conocen por anticipado los aspectos en los que serán evaluados.
- Se realiza preferentemente en situaciones reales de trabajo.
- No se ciñe a un tiempo predeterminado.
- La evaluación es individual, los resultados se miden en base a la norma.
- Reconoce competencias adquiridas como resultado de la experiencia laboral.
- No se sujeta a una acción específica de capacitación.

¿Quiere obtener más información sobre la evaluación de competencias laborales?

Consulte en: www.trabajo.gov.ar/calidad/certificacion

- "Aportes para la selección de técnicas y diseño de instrumentos de evaluación"
- "Entrevista sociolaboral"



MINISTERIO de
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL



Normalización de competencias laborales

La descripción de las mejores prácticas definidas por quienes más saben

Una norma de competencia describe de manera exhaustiva el estándar de calidad que se pretende del ejercicio de un oficio u ocupación. En su elaboración intervienen trabajadores y especialistas del sector. Los resultados de esa redefinición de los oficios adquiere el estatuto de norma de competencia cuando es validada por los actores del mundo del trabajo.

¿Cómo se obtiene una norma de competencia?

El proceso consta de dos etapas:

- 1) Identificación:** un análisis cualitativo del trabajo, donde se establecen los criterios, desempeños, resultados y conocimientos esperados en el ejercicio de un rol u ocupación.
- 2) Normalización:** un proceso de interacción y consenso entre diferentes actores del mundo del trabajo, donde se valida la información relevada en la primera etapa.

¿Cómo se garantiza la confiabilidad y validez de la información que provee una norma de competencia?

En la etapa de identificación los especialistas del sector de actividad son los responsables de obtener y proveer información para la elaboración de la norma, prestando su opinión calificada. De esta forma se garantiza la confiabilidad de las descripciones.

En la de normalización la participación de los actores representativos de los trabajadores y los empresarios expresan el consenso alcanzado en el nivel de sector, otorgando la validez y legitimidad necesarias.

¿Quiénes participan en este proceso?

Participación técnica:

- Los trabajadores.
- Supervisores, gerentes, coordinadores.
- Especialistas en estudios sectoriales.

Participación política:

- Actores sociales del ámbito sindical y empresario.

¿Cuál es la utilidad de una norma de competencia?

- Es un referente legitimado sectorialmente para orientar los procesos de evaluación, certificación y formación de competencias.
- En la gestión de recursos humanos, facilita los procesos de selección de personal y de desarrollo de carreras formativas en la empresa, permite contar con instrumentos específicos y personas especializadas en la evaluación de personal.
- Transparenta los saberes profesionales y se puede convertir así en un insumo clave para la negociación colectiva.

¿Quiere obtener más información sobre el proceso de normalización?

Consulte en: www.trabajo.gov.ar/calidad/certificacion

- "El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales"
- "Metodología de relevamiento: análisis funcional"



MINISTERIO de
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL