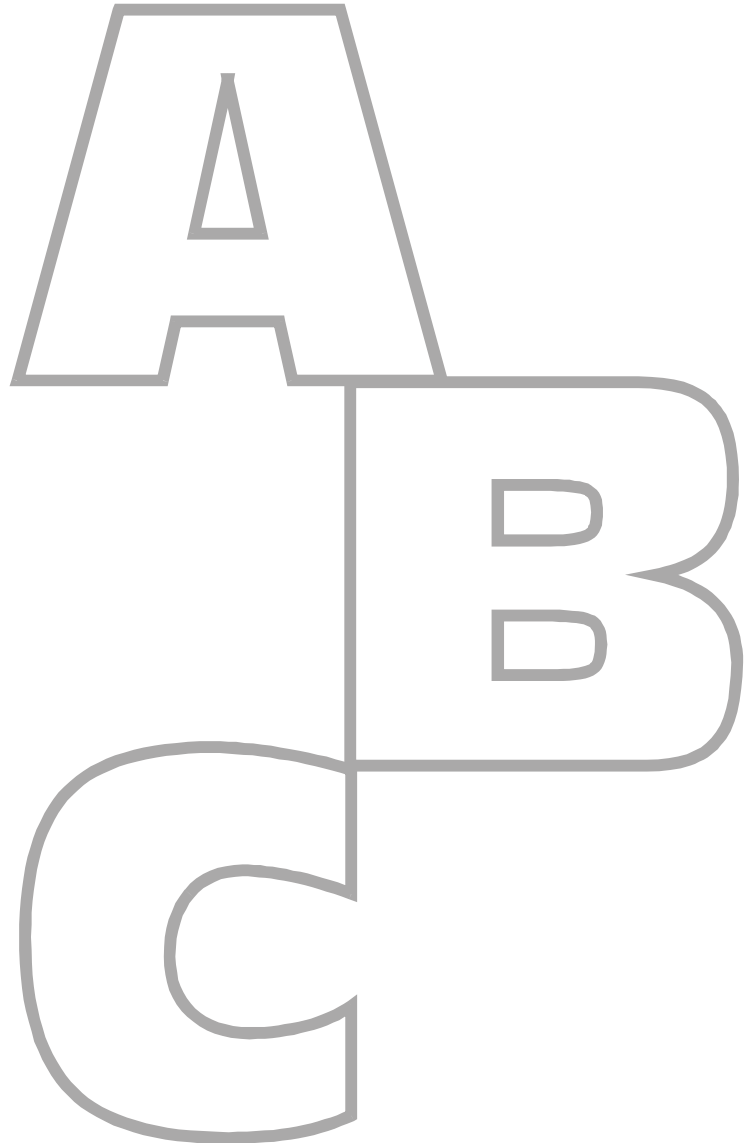




DIRECCIÓN GENERAL  
SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN  
PARA EL TRABAJO



DE LAS **CARTILLA 1**  
**COMPETENCIAS**

# Contenido

DARÍO MONTOYA MEJÍA  
Director General

JUAN BAYONA FERREIRA  
Director Sistema Nacional de Formación Profesional

JAIR OSPINA PACHECO  
Jefe División Aprendizaje y Reconocimiento

## Equipo de Trabajo:










### Contenidos

Luis Carlos Leiva Cobos  
Asesor División Aprendizaje y Reconocimiento  
Juan Bayona Ferreira  
Carlos Ernesto Tarquino Puerto  
Consultor, especialista en diseño técnico pedagógico  
Omar Valderrama Alarcón, Profesional Grupo de Investigación y Desarrollo  
Técnico Pedagógico, Regional Bogotá- Cundinamarca  
Rosa María Vargas Martínez, Asesora, Regional Norte de Santander  
Equipo División Aprendizaje y Reconocimiento

Editado por la División de Comunicaciones

Diseño y diagramación: Enrique Páez Rodríguez  
Gilberto Pascuas Rubiano

Impreso: Publicaciones  
Bogotá, D.C. Abril de 2003

	Presentación general	3
	Introducción	4
	1 Las competencias	5
	2 Las normas de competencia	7
	3 La evaluación de competencias	8
	4 La Formación con base en competencias	9
	5 La certificación de competencias	11
	6 El reto del formador con base en competencias	12
	7 El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - SNFT	14

# Presentación General

**A**ctualmente se está hablando mucho de competencias, en los periódicos vemos avisos clasificados solicitando trabajadores competentes en muchas actividades; en los libros de administración y de gerencia de recursos humanos se habla de gestión con base en competencias; las universidades, entidades educativas técnicas y tecnológicas al igual que en los colegios de la educación básica y la educación media se habla de competencias.

El ICFES, diseñó las pruebas de Estado a partir del año 2001 con base en competencias y en la norma ISO 9000 versión 2000 se contempla el tema de las competencias.

Si usted nunca ha escuchado sobre las competencias, no se preocupe! Lea esta serie de cartillas, la primera de las cuales tiene en sus manos y cuya lectura le permitirá tener una idea general sobre las competencias y el proceso para evaluarlas y certificarlas. A partir de la cartilla número 2 usted encontrará información ampliada sobre cada uno de los temas tratados en esta primera unidad.

Si persisten dudas consulte con amigos, compañeros de trabajo o de estudio, con instructores del SENA en el Centro de formación más cercano a su hogar o a su lugar de trabajo o comuníquese con el SENA en su página Web o al correo electrónico que aparece al final de cada cartilla.

**BIENVENIDO AL MUNDO  
DE LAS COMPETENCIAS**

# Introducción

**P**ara qué nos sirven las competencias?

Muchos creen que ese es un ejercicio para los académicos, los investigadores educativos y del trabajo y para las sociedades desarrolladas.

En realidad son muy importantes y se están aplicando en muchas empresas públicas y privadas, grandes, medianas y pequeñas. Usted está aplicando muchas competencias en su vida diaria como persona y como ciudadano, sin ser consciente de ello!

Algunos países llevan muchos años buscando ser más competentes y lo

han logrado. Todos sabemos del éxito de sus empresas por el mejoramiento permanente de su talento humano. Colombia incursionó en las competencias laborales desde 1997, alcanzando ya un liderazgo en América Latina.

Bienvenido(a)

**A PRACTICAR  
SUS COMPETENCIAS  
DE LECTURA  
Y COMPRENSIÓN!**





# Qué son las competencias

Usted ha bailado, cantado, cocinado y realizado muchas actividades al final de las cuales ha recibido felicitaciones y exclamaciones de admiración: BAILAS MARAVILLOSO!; COCINAS EXCELENTE; CANTAS MUY BIEN. Ni más ni menos usted ha sido reconocido como una PERSONA COMPETENTE en esas actividades. ¿Cómo aprendió a bailar, a cantar, a cocinar? Muy posiblemente viendo y practicando muchas veces. Tal vez, en algunas ocasiones, estudiando baile, canto o cocina.

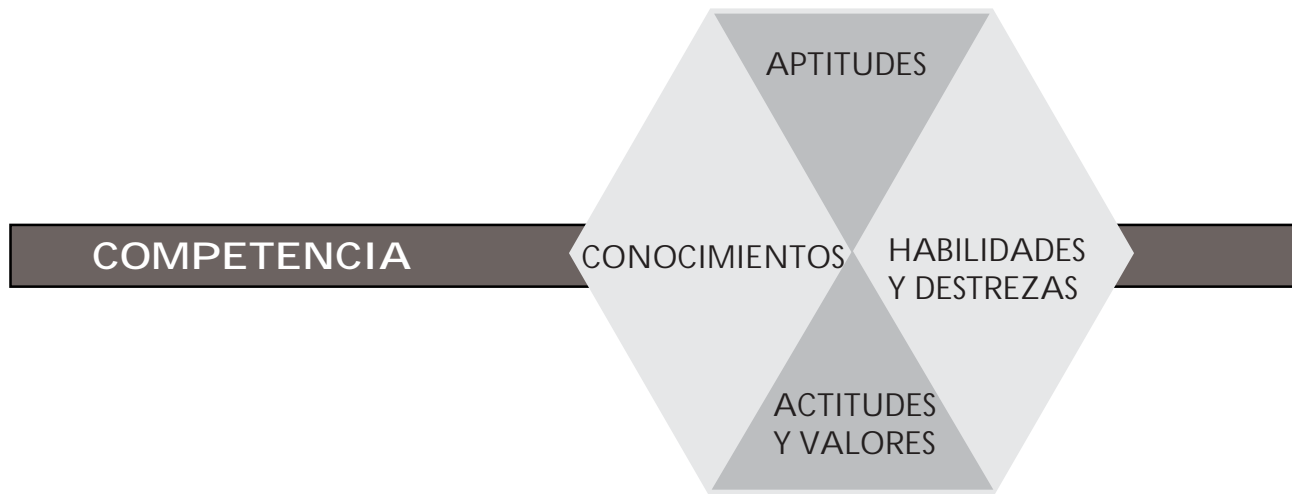
Siguiendo con el ejemplo, es posible que usted baile muy bien salsa, pero no lo haga igual con reggae, rock y rap entre otros. De igual forma, seguro usted canta muy bien baladas, pero no lo hace igual con la música de carrilera o la música del pacífico colombiano. ¿Y de cocina? Acaso usted prepara muy bien comidas a base de pastas pero no lo hace igual de bien con los pescados o las carnes rojas.

En general, la capacidad de SABER HACER BIEN ALGO, EN CIERTAS CONDICIONES, se llama competencia.

Lo más probable es que usted practicó muchas veces, notando que cada vez lo hacía mejor, con base en la constancia, el inte-

rés, las ganas (actitud positiva) y, por supuesto, la posesión de aptitudes para ello. A lo mejor usted reforzó las actividades anteriores leyendo, escuchando o viendo un video donde otras personas bailan, cantan o cocinan.

Lo anterior indica que para ser COMPE- TENTE es necesario combinar HABILIDADES Y DESTREZAS, CONOCIMIENTOS, APTITUDES, ACTITUDES Y VALORES. Normalmente todos tenemos algunas de esas condiciones pero fallamos en otras. Debemos identificar las debilidades para mejorar nuestro desempeño en cualquier campo de la actividad humana: social, laboral, cultural, deportiva, política.



# Las normas de Competencia

TEMA 2



miten evaluar y emitir un juicio sobre un desempeño de una persona.

Las normas son preparadas por expertos en las áreas ocupacionales respectivas quienes se ponen de acuerdo en qué cosas son fundamentales, su contenido y los hechos observables que permiten evaluar su cumplimiento.

En el mundo del trabajo se definen los atributos que una persona debe poseer para ser considerado competente, los cuales se encuentran establecidos en las normas de competencia laboral. En Colombia contamos hoy con 1026 normas de competencia elaboradas por expertos del sector productivo con el liderazgo del SENA. Ellas son aplicables al desempeño de trabajadores en diferentes actividades productivas del país.

Estas normas no son eternas y se deben revisar para actualizarlas de acuerdo con los avances tecnológicos, organizacionales y sociales del país.

Cuando nos hablan de normas, de reglamentos, de leyes, por lo general nos sentimos molestos porque pensamos que son instrumentos para restringir nuestras libertades. Tales disposiciones proponen reglas de juego en la sociedad o comunidad que facilitan la armonía y la convivencia.

Por ejemplo, las señales de tránsito permiten que pasemos la calle en orden y no nos accidentemos, lo que puede suceder cuando no acatamos la respectiva norma. La norma le permite al responsable del control del tránsito emitir un juicio objetivo sobre la infracción cometida. De lo anterior se concluye que las normas son herramientas que per-


# La evaluación de competencias

«Todo lo que dice esa norma, yo lo sé hacer bien».

Si es así, la persona interesada puede solicitar su evaluación al SENA o a otro organismo certificador de competencias, quien gestionará la evaluación, que será realizada por una persona experta en su campo de desempeño, capacitada en la metodología que el SENA diseñó y validó para los evaluadores colombianos de competencias laborales.

Los equipos técnicos, integrados por trabajadores de las empresas, instructores del SENA y otros expertos elaboran instrumentos para la evaluación, lo que permite realizar ese proceso en forma ágil, con gran calidad y confiabilidad.

¿Está dispuesto a evaluar sus competencias?



**C**uando nos hablan de evaluación aparece otro tema tabú: Pensamos que nos van a «rajar», a preguntar lo que no sabemos y a muchas personas les genera un alto nivel de tensión y estrés. En el campo de las competencias, la evaluación es un proceso más agradable que parte de una actividad de concertación con el evaluador para confrontar lo que usted sabe hacer frente a una norma o estándar de competencia, documento que usted conocerá previamente de tal forma que cada uno hace su propia evaluación y puede decir con seguridad:



# Formación con base en competencias

## TEMA 4

**S**i al evaluarse usted encuentra que hay aspectos en los que aún no es competente, busque alternativas de capacitación para su mejoramiento. El SENA es una opción, al igual que otras entidades educativas, las empresas, o bien por cuenta propia (autoformación).

**La capacitación por competencias** que usted recibirá será a la medida de sus necesidades, de tal forma que no tenga que estudiar procesos que ya domina y sabe hacer bien. Esto significa que la formación es flexible y la duración variable, de acuerdo con el interés y el ritmo que cada persona se imponga. Con este modelo se le reconocen todas las experiencias y aprendizajes que usted posee, adquiridos a lo


largo de su vida, sin interesar cómo los aprendió. ¡Verdad que es interesante!

El SENA está diseñando nuevos programas de formación con base en las normas de competencia elaboradas en concertación con trabajadores, empresarios y otros expertos, dando respuestas a las necesidades reales del mercado laboral. Para ingresar a estos programas el interesado debe autoevaluarse frente a las normas respectivas, con la orientación de un instructor SENA, para ubicarlo en el sitio preciso dentro del proceso de formación.

Así mismo la entidad ha venido capacitando a sus docentes en el enfoque de competencias para que ellos diseñen programas de Formación Profesional Integral, de acuerdo con las demandas de las empresas y de la sociedad. Por otra parte, el docente dispondrá de medios y equipos para facilitar el desarrollo de la formación requerida por cada colombiano

**¡Como ve, el logro de su formación depende también de usted !**

# Certificación de competencias

A black and white photograph of a man dressed as a chef, wearing a white double-breasted chef's coat and a black graduation cap with a tassel. He is holding a long, thin object (possibly a diploma or a piece of food) in his mouth and a large tray of food in his left hand. The background is plain white.

Imagínese que lo llaman de un famoso hotel de la capital del país que conoció de sus competencias en *cocina colombiana* y le ofrecen un trabajo pero le piden que certifique su dominio en esa actividad. Resulta que usted aprendió con su familia y nunca asistió a cursos en el SENA o en otra entidad educativa que capacite en temas relacionados con cocina colombiana. Ello

lo coloca frente a la eventualidad de perder una buena oportunidad laboral y personal.

El modelo que se está desarrollando en el país busca que a usted se le puedan CERTIFICAR sus COMPETENCIAS como cocinero de comida colombiana, según estándares, es decir NORMAS, aceptados por el sector hotelero y de restaurantes en Colombia.

Esta certificación será expedida por un organismo acreditado o debidamente reconocido que garantizará idoneidad y calidad de la certificación.

El SENA ofrecerá el servicio de Certificación de Competencias, junto con otros entes públicos y privados que llenen los requisitos exigidos por el Estado.

Las empresas y organizaciones que han establecido Sistemas de Gestión de Calidad SGC, con base en normas como la NTC ISO 9001:2000, numeral 6.2, están requiriendo trabajadores competentes.

Así mismo organizaciones de profesionales están pidiendo certificaciones a sus afiliados para garantizar servicios de calidad. Igualmente cada vez son más las empresas que convocan a licitaciones

exigiendo a los interesados la certificación de idoneidad de su talento humano.

Por otra parte, en muchos países la gestión de la migración laboral está considerando como factor importante la certificación de competencias.

# El reto del formador



con base en  
competencias

**E**l cambio es la constante hoy en el mundo. Por esto las empresas, las organizaciones y las personas están llamadas a transformarse en forma permanente. El mundo de la educación, de la Formación Profesional Integral y en particular los instructores no pueden ser ajenos a estos desafíos.

El primer reto es **abrir** nuestra mente a nuevas formas de comprender, de hacer, de evaluar la formación profesional integral. Esta actitud no se logra con cursos, videoconferencias, reuniones con directivos sino fundamentalmente, con una actitud abierta al cambio. ¡Enfrentemos este reto!

El segundo momento es **conocer** lo que el SENA ha construido en relación con las competencias en general y las competencias laborales en particular. Hay diversos documentos conceptuales, metodológicos, operativos e instrumentos. Así mismo hay amplia literatura sobre el tema, generada por expertos en competencias, ubicados en diferentes escuelas y corrientes del pensamiento universal, lo que hace más rico el proceso pues podemos confrontar diferentes enfoques y enriquecer el nuestro.

Paralelamente debe **revisar** cómo se encuentra en su campo de dominio técnico. A veces nos «dormimos sobre nuestros laureles» y nos vamos quedando obsoletos en el campo tecnológico. Sigamos el ejemplo de colegas que están buscando todos los días nuevas cosas en el campo técnico y tecnológico, tanto en el país como en otras latitudes. La Internet es una herramienta valiosa para ese propósito.

El cuarto aspecto clave es **compartir** con otros colegas docentes, con directivos y con personal del área administrativa los puntos de vista sobre las competencias.

El quinto elemento es **actuar**. Una vez logrado un buen nivel de claridad conceptual, metodológica y operativa lo que sigue es «meterme al agua». Este es el sentido del APRENDER HACIENDO. No hay que espe-

rar a tener el 100% de claridad sobre todos los aspectos. Construir, ensayar y validar son acciones que inciden en el logro de mayores y mejores niveles de competencia en el campo de las COMPETENCIAS.

Los docentes del SENA tienen el gran reto de ser los primeros formadores del país en estar certificados para formar con base en competencias.

# Sistema Nacional de Formación para el Trabajo - SNFT

TEMA 7



¿C ómo le parece todo este conjunto de servicios que se ha creado para mejorar su desempeño laboral y contribuir con su desarrollo?

El Estado Colombiano , mediante el Decreto 1120 de 1996, le asignó al SENA la responsabilidad de liderar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, con el fin mejorar la calidad del desempeño de los trabajadores colombianos.

En el marco de este propósito se creó la estrategia de las MESAS SECTORIALES como un escenario de concertación para la elaboración de Normas de Competencia Laboral. Las Mesas Sectoriales están integradas por empresas, gremios, organizaciones de trabajadores, entidades educativas, centros de investigación y entidades del estado. El SENA ejerce la Secretaría Técnica.

Hoy se cuenta con Mesas en los sectores agropecuario, industrial, comercial y de servicios, en las cadenas productivas y en las diferentes regiones del país. En las siguientes cartillas usted podrá cono-

cer con más detalle cada uno de los componentes del SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO - SNFT y podrá aprovechar en forma óptima cada uno de ellos.

El Sistema es una estructura funcional, con los subsistemas de: NORMALIZACIÓN, FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN, donde se articulan e integran entidades educativas, empresas, gremios, organizaciones sindicales, entidades del Estado, centros de investigación y otros actores interesados en mejorar la calidad del desempeño laboral de los colombianos.

**Bueno, hemos terminado la primera cartilla. Lo esperamos con la cartilla 2 sobre competencias, competencias laborales, competencias organizacionales y otros aspectos relacionados con este tema.**



DIRECCIÓN GENERAL  
SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN  
PARA EL TRABAJO