



GRUPO DE EVALUACIÓN Y
CERTIFICACIÓN DE

CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO
 NTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO
 CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO
 CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO CONTEXTO



+Trabajo



¿ De dónde viene
la certificación ?

OIT - RECOMENDACIÓN 195 de 2004

Desarrollo del Recurso Humano



+ Trabajo



Marco nacional
de cualificación



Reconocer la
experiencia
acumulada



Buenas
prácticas
en RRHH



¿ Por qué el SENA
puede certificar ?

Normatividad	Aspecto que reglamenta
Decreto 933 de 2003	Delega al SENA como organismo certificador de competencias laborales.
Decreto 249 de 2004	Estructura del Sena y sus dependencias y otorga la función de certificar las competencias laborales de los trabajadores colombianos.
Conpes 81 de 2004	Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
Conpes 3674 de 2010	Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano - SFCH.
Resolución 1658 de 2013	Fortalece el sistema, creando los grupos de Gestión de las competencias laborales y el Grupo de certificación de competencias laborales.
Decreto 1471 de 2014	Por el cual se reorganiza el Subsistema Nacional de la Calidad y se modifica el Decreto 2269 de 1993.
Decreto 152 de 2015	Por el cual se prorroga el término de entrada en vigencia del Decreto 1471 del 5 de agosto de 2014.

Soporte
Juridico



¿ Para qué evaluar
y certificar las
competencias
laborales ?



Objetivo General

Reconocer las habilidades y destrezas de los colombianos para desempeñar una determinada función en el sector productivo.

Corroborar la competencia en el desempeño laboral

Reconocer formalmente la calidad del desempeño



¿ Qué es
competencia
laboral ?



Definición de competencia Laboral

El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes verificables/evaluables, que se aplican en el desempeño de una función productiva.

General

Capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos y con base en estándares de calidad establecidos por el sector productivo.



¿ Qué es la
certificación de
competencias
laborales ?



+Trabajo



Qué es la
certificación de
competencias ?

Proceso por medio del cual se recoge de una persona, evidencias de su desempeño, producto y conocimiento, con el fin de determinar si es competente, o aún no, para desempeñar una función laboral.



¿ Qué es la
norma de
competencia
laboral ?



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
FORMATO NORMA SECTORIAL DE COMPETENCIA LABORAL

Título de la Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL)	Administrar medicamentos según delegación y normativa de salud				Código NSCL:	230101259
					Versión NSCL	1
Estado Producto	Proyecto	Definitivo	Avalado	Aprobado	Fecha de Revisión (dd/mm/aa):	23/11/2020
				x		
Fecha de Aprobación Consejo Directivo Nacional (dd/mm/aa)	3/02/2016				No. Acta de Aprobación CDNS	1527
Mesa Sectorial	Servicios a la salud				Código Mesa	30101
Regional (Seleccionar en lista)	DISTRITO CAPITAL				Centro de Formación (Seleccionar en lista)	Centro de Formación de Talento Humano en Salud

Norma de Competencia Laboral.



Estándar reconocido por trabajadores y empresarios, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe tener y aplicar, y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia



¿ A quién va
dirigido ?

TIPO DE POBLACIÓN



Beneficios

Reconocimiento social y
laboral de la competencia
adquirida laboralmente

Comprender los resultados
que se esperan del trabajador.

Autonomía y desarrollo
de competencias a lo
largo de la vida.

Beneficios de
participar en el
Proceso de
Certificación.



Características

ESTANDARIZADO JUSTO

SISTÉMICO

CONFIABLE

ACCESIBLE

PRÁCTICO

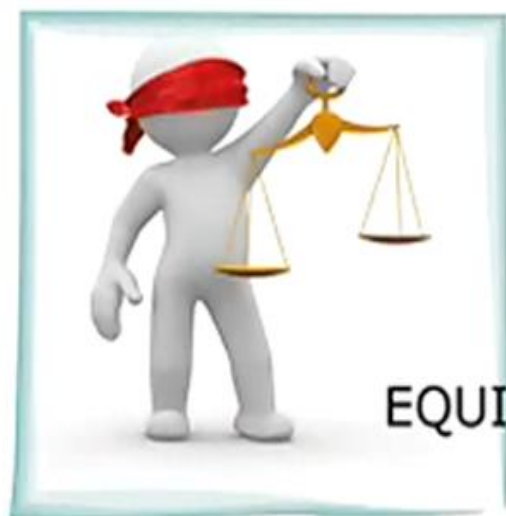
GRATUITO

LEGÍTIMO

VÁLIDO INDEPENDIENTE



Principios



EQUIDAD

EXCELENCIA



TRANSPARENCIA



IMPARCIALIDAD



Fases del Proceso

Ejecución



+ Trabajo

Certificación

Planeación

Verificación



Planeación



- 

Ejecución

¿ Qué debo
hacer
para
lograrlo



Conceptos de competencia laboral.

Norma de competencia laboral.

Tipos de evidencias.

Principios y Características.

Fases del procedimiento

Asistencia válida por 1 año.

Aplica para dos intentos en la misma norma o en otras normas en el período de 1 año.

Socialización de la información necesaria sobre el procedimiento.



SENSIBILIZACIÓN





INDUCCIÓN



Es realizada por el Evaluador proporcionar información clara, precisa y concreta acerca de la Norma de Competencia Laboral y sus componentes, así como acompañar al aspirante para reconocer las fortalezas y oportunidades de mejora frente a la función productiva asociada a la norma de competencia en la que se va a evaluar y aspira a certificarse.



VALORACIÓN DE EVIDENCIAS

PLAN DE EVALUACIÓN Y EJECUCIÓN DE EVIDENCIAS DE ECCL



+Trabajo

COMPETENTE: Cuando se aprueba el 100% de los ítems o indicadores del instrumento de evaluación correspondiente.



AÚN NO COMPETENTE: Cuando no se alcanza satisfactoriamente el 100% de las evidencias requeridas por la norma.



En la concertación, el
evaluador y el
candidato deben
tener claridad acerca
de los términos:
Momento,
Oportunidad, Intento.

PLAN DE EVALUACIÓN Y EJECUCIÓN DE EVIDENCIAS DE ECCL



MOMENTO: Número de observaciones o veces que se deben recoger las evidencias en su totalidad según lo establecido en la NCL-Esquema

OPORTUNIDAD: Única opción que se da al candidato para presentar la evidencia faltante, cuando el porcentaje de aprobación de la evaluación inicial es mayor o igual al 60%



INTENTO: Número de veces que puede inscribirse una persona para ser evaluada y certificada en una misma norma.



Verificación



AUDITORÍA DEL PROCESO

Es la revisión del cumplimiento de los requisitos normativos, técnicos y lineamientos establecidos para la ejecución de la evaluación y se recomienda la Certificación de Competencias Laborales de los candidatos con emisión de juicio competente.

La conformidad en la auditoria de proceso es requisito para la certificación de los candidatos.



Certificación

CERTIFICACIÓN POR NIVELES



+Trabajo

Nivel	Porcentaje requerido de cumplimiento en Evidencias*		
	Desempeño	Producto	Conocimiento
Básico	100	100	No aplica (Incluye de 0-59).
Intermedio	100	100	60 – 99
Avanzado	100	100	100



CERTIFICACIÓN Y USOS DEL CERTIFICADO



El SENA como organismo certificador expide certificados a las personas que han culminado satisfactoriamente el proceso de Evaluación de Competencias con su vigencia respectiva.

La persona certificada puede utilizar su certificado para acreditar la competencia laboral, como soporte de experticia en su hoja de vida, para procedimientos de vinculación, ascensos, permanencia o reconocimientos de mejora dentro del mundo laboral.





+ Trabajo

Vigencia y Otorgamiento del Certificado

Otorgamiento: se autoriza la emisión del certificado sólo cuando se tenga el informe final de auditoria y la lista de candidatos a certificar, garantizando que no existan NO conformidades de proceso abiertas.

Vigencia del Certificado :
de 1 a 3 años.



Estados de la certificación

VIGENTE: Cuando el certificado cuenta con el aval del organismo certificador por haber cumplido al 100% con las evidencias requeridas.

NO VIGENTE: Cuando el certificado ha perdido el aval del organismo certificador por Expiración del mismo.

SUSPENDIDO: Implica la pérdida de validez del certificado en forma temporal para proceder a la reactivación del certificado o a su revocación definitiva.

REVOCADO: Implica la pérdida de validez del certificado en forma definitiva.



ESTADOS DE LA CERTIFICACIÓN





+ Trabajo

1

Se hace mediante comunicación escrita ante el subdirector de Centro siendo éste la primera instancia, en un término no mayor a tres (3) días calendario después de que un candidato haya conocido el resultado de sus evidencias.

2

El comité de ECCL tiene ocho (8) días hábiles después de la radicación del mismo para dar respuesta, si ésta no le satisface puede radicar nueva solicitud como segunda instancia al Grupo de Certificación de Competencias Laborales.

3

Cualquier miembro que haga parte del Comité de Certificación o DSNFT que este directamente involucrado con el motivo de la petición o tenga nexos afectivos o parentesco alguno con el peticionario o el implicado, queda inhabilitado para formar parte del equipo que toma la decisión sobre la impugnación.

Impugnación



De Resultados



Recursos que
tiene el
candidato.

Queja



No conformidad,
insatisfacción,
desagrado o
descontento

Requiere
intervención
en un asunto
concreto



Petición



Proposición,
insinuación,
indicación o
propuesta que
se presenta

Reclamo

Ante la ausencia
irregular o mala
prestación de un
servicio



Medición del servicio



+ Trabajo

Encuesta de servicio:
permite conocer la
satisfacción de las
expectativas del
candidato y conocer
su complacencia
frente al servicio.



Debe incluir candidatos con
juicio competente y aún no
competente, muestra: 40%.



Mantenimiento del certificado

Mantenimiento del Certificado



El SENA puede retirar, revocar o suspender el certificado si evidencia que se ha perdido la competencia.



Solicitud de la persona certificada.



¿cuándo? 2 meses antes o después de cumplir la mitad del periodo de certificación



Anexa certificado laboral con funciones, con un periodo mínimo con 3 meses para certificados de 1 año, y de 1 año para certificados de 3 años.



i Recuerde este es
un servicio gratuito
y sin
intermediarios !



En la **lucha** entre
el arroyo y la roca,
siempre **triunfa** el arroyo...
no porque sea más fuerte,
sino porque **persevera**