

Competencia laboral

03.2011

13.01 839

Kirpal, Simone R.

Labour market flexibility and individual careers: a comparative study.

Bremen: UNESCO.UNEVOC; Springer, 2011. 271p. 978-94-007-0233-2

Con los mercados de trabajo en el mundo entero en un estado de cambio sin precedentes, este exhaustivo estudio aborda el problema de como equilibrar las demandas del mercado laboral, los intereses personales de carrera y la vida privada. Se pregunta como hacer un trabajo moderno, acuerdos de empleo, reestructuración de las carreras individuales y saber lo que se requiere de los individuos con el fin de gestionar las transiciones de carrera con éxito y en el tiempo. Este es uno de los pocos estudios empíricos a fondo que tiene el objetivo de analizar como las tendencias del mercado de trabajo, los cambios organizativos y las orientaciones de trabajo de los individuos interactúan. La autora realiza una evaluación detallada que se basa en una comparación de los contextos estructurales, las orientaciones de trabajo y las historias de trabajo de las enfermeras y técnicos de las TIC en Alemania y el Reino Unido. Dos ocupaciones de servicios básicos y dos contextos nacionales con un medio ambiente de trabajo y tradiciones profesionales muy diferentes. Para llegar a una comprensión de cómo las trayectorias profesionales individuales están cambiando, examina con detalle la interacción de las demandas del mercado laboral, el trabajo de los empleados, la orientación profesional y el desarrollo de sus habilidades. Reseña las formas en que los empleados deben adaptarse a una mayor flexibilidad del mercado laboral, que, por un lado, induce a las discontinuidades de las carreras, el empleo y el trabajo, y por el otro, genera nuevas necesidades, habilidades y expectativas de aprendizaje y brinda oportunidades imprevistas.

/MERCADO DE TRABAJO/ /FORMACION PROFESIONAL/ /DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /ORIENTACION PROFESIONAL/ /TECNOLOGIA DE LA INFORMACION/ /ALEMANIA/ /REINO UNIDO/

[Tabla de contenido e introducción](#)

13.02 83

Billorou, Nina; Vargas, Fernando.

Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones: guía de trabajo. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2010. 146p. 978-92-9088-252-7

La necesidad de buscar mecanismos de articulación entre la educación y la formación para el trabajo ha sido una constante en América Latina y el Caribe. Recientemente se está recurriendo a la organización de un referente nacional que se conoce a nivel global como "Marco Nacional de Cualificaciones". En los últimos años muchos países han venido implementando Marcos de Cualificaciones (MC) con la finalidad de mejorar la calidad, articulación y pertinencia de las cualificaciones, tanto a nivel nacional como en los procesos de integración regional. Los países que han emprendido este camino parten de la consideración de que los MC constituyen una herramienta que contribuye a garantizar que las cualificaciones respondan a las necesidades económicas y sociales del país, a las necesidades de formación y aprendizaje a lo largo de la vida de las personas, que sean pertinentes y de buena calidad y que cuenten con reconocimiento a nivel nacional, regional e internacional.

A través de estas herramientas básicas, se pretende abordar el tema desde una perspectiva hemisférica que tenga en cuenta las potencialidades y beneficios que podrían ofrecer los MC, así como las exigencias, dificultades y desafíos que plantea su diseño, implementación y sostenibilidad, proporcionando elementos y herramientas para la reflexión y la toma de decisiones en función de cada contexto. El propósito de esta publicación es ofrecer orientaciones prácticas, avances y lecciones aprendidas para apoyar a los diseñadores de políticas en los procesos de reflexión y toma de decisiones acerca de la conveniencia, viabilidad, condiciones necesarias y estrategias para implementar marcos de cualificaciones en la región latinoamericana.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /FORMACION/ /EDUCACION PERMANENTE/
/AMERICA LATINA/ /CARIBE/

[Texto disponible](#)

Brackmann, Marta Maria.

**Para trabalhar no século XXI: que compêtencias formar no indivíduo?.
COMPETENCIA** (Porto Alegre, SENAC), v.3, n.1, jul. 2010, p. 59 - 72. ISSN: 1984-2880

La sociedad está pasando por permanentes cambios entre los cuales y a gran velocidad encontramos el avance de las nuevas tecnologías. Esto trae como consecuencia que la formación del trabajador debe adaptarse al nuevo contexto. En esta perspectiva las organizaciones de formación profesional vienen siendo cuestionadas en cuanto a la forma de actuación y a la formación que deben brindar al trabajador que debe insertarse al mercado de trabajo en este siglo XXI.

/FORMACION PROFESIONAL/ /TRABAJADOR/ /MERCADO DE TRABAJO/ /BRASIL/

06.08 180

Brasil. SENAI.

Itinerário nacional de educacao profissional SENAI: automotiva. Brasília: SENAI, 2010. p.v.

La carpeta contiene: Perfiles profesionales nacionales e itinerarios nacionales de educación profesional de: mecánico de mantención de automóviles (2v.), de motores diesel, de motocicletas, pintor de automóviles, hojalatero de automóviles, técnico en mantención de automóviles (2v.)

/FORMACION PROFESIONAL/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /PROGRAMA DE ESTUDIOS/
/AUTOMOVIL/ /MECANICO DE VEHICULOS A MOTOR/ /PINTOR/
/HOJALATERO/

13.02 84
CEDEFOP.

Skills supply and demand in Europe. Thessaloniki: CEDEFOP, 2010. 120p. 978-92-896-0536-6

Presenta una previsión a medio plazo hasta el año 2020 sobre las capacidades de suministro y la demanda de calificaciones en Europa. Demuestra que si bien las tendencias generales son comunes en toda Europa, hay diferencias sustanciales entre los Estados miembros. El informe actualiza las previsiones con datos y métodos mejorados e incluye el impacto a mediano plazo de la crisis económica. Los avances en la oferta de competencias se clasifican por edad, sexo y país, la demanda de calificaciones, por la cualificación, ocupación, sector económico, y el país. Reseña que algunos de los cambios previstos por sector en toda la UE son: la demanda de ocupaciones de servicios tales como ventas, seguridad, restauración y cuidado que se estima incrementará en más de dos millones de euros; la demanda de empleados de oficina que se reducirá en alrededor de un millón; más de cuatro millones se estima serán las pérdidas de empleos para trabajadores manuales cualificados y, por último, un aumento de alrededor de dos millones de previsión para la demanda de ocupaciones elementales.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /EMPLEO/ /INSERCIÓN PROFESIONAL/ /EUROPA/
[Texto disponible](#)

13.11 28

Fernández, Silvana; Comaleras, Daniela; Mariani, Silvana.

Servicios en casas particulares. Trayecto formativo: material de apoyo para la formación del personal de casas particulares. Buenos Aires: MTEySS. Secretaría de Empleo; BIRF, 2010. 347 p.

Incluye una propuesta didáctica para la capacitación de trabajadoras y trabajadores interesados en desarrollar las competencias laborales requeridas para el desempeño en el servicio doméstico. Esta orientado a profesionalizar y jerarquizar dicha actividad. Los contenidos y actividades que se proponen tienen como objetivo que los y las participantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes específicas de la actividad laboral, así como un conjunto de actividades transversales necesarias para el desempeño en diferentes ámbitos laborales. Incorpora como eje articulador el acompañamiento a las personas en la construcción de un proyecto de desarrollo laboral y/o formativo destinado a mejorar su situación de trabajo. Esta propuesta puede ser concebida como un primer tramo de un trayecto formativo que las personas podrán continuar y ampliar logrando el acceso a otros campos ocupacionales o para generar proyectos de autoempleo.

/FORMACIÓN/ /TRABAJADOR DOMESTICO/ /COMPETENCIA/ /COMUNICACIÓN/
/DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/ /COCINA/ /PERSONAL DE LIMPIEZA/
[Texto disponible](#)

Homs, Oriol

El desarrollo de las competencias profesionales en el sistema de formación profesional. HERRAMIENTAS (Madrid, Cirem), n.108, 2010, p. 30 - 39. 1137-6856

La organización de la oferta formativa basada en competencias como unidades básicas de aprendizaje se ha incorporado plenamente en la planificación de la formación profesional en España. Todos los textos reguladores de la formación profesional insisten en este enfoque como el medio más adecuado de articular la oferta formativa con las necesidades del mercado de trabajo y del tejido productivo. Por otra parte el Sistema Nacional de Cualificaciones y su Catálogo Nacional estructuran en base a las unidades de competencias elaboradas conjuntamente con expertos y técnicos del entorno productivo. Puede deducirse que la orientación de las competencias está ya plenamente incorporada a la planificación y organización del sistema de formación, al menos desde la perspectiva conceptual. Señala que seguramente este hecho constituye uno de los avances históricos más importantes en los últimos decenios en la concepción de la formación profesional como el instrumento clave para especializar y adaptar la mano de obra a las necesidades de las nuevas capacidades que requiere el tejido productivo.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /FORMACION DE FORMADORES/ /FORMACION PROFESIONAL/

06.01 1016

Jacinto, Claudia (Ed.)

Recent trends in technical education in Latin America. Santiago de Chile: UNESCO. IPE, 2010. 206p. 978-92-803-1350-5

Examina las transformaciones recientes respecto a la educación secundaria, la educación técnica, la formación profesional y la formación para el trabajo en América Latina. Estudia los "modelos" y límites de los programas de capacitación laboral para jóvenes implementados en los noventa y los cambios y persistencia de ciertos abordajes en los programas de los años 2000. Se pregunta en qué medida el conjunto de acciones ha configurado políticas articuladas de transición de la educación al empleo y cuáles son los avances recientes en ese sentido y los vacíos que pueden detectarse. Aborda los modelos de capacitación y vinculación con el mercado laboral; su relación con la educación formal; las relaciones que se plantean entre actores institucionales públicos y privados; los perfiles de la población focalizada y los resultados disponibles. Tras el análisis, plantea algunos desafíos y propone algunas recomendaciones. Entre los mayores desafíos, resalta la necesidad de diseñar una estrategia que permita conformar circuitos formativos, que vinculen educación formal, no formal e informal en un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida. Señala que dicha necesidad, no es solo una cuestión de eficiencia, y eficacia: también apunta al mejoramiento de las oportunidades de todos y a la búsqueda de caminos de desarrollo inclusivo. Destaca la aplicación en la región, del modelo de competencias en la formación y certificación de modo tal que, la totalidad de las instituciones aplican el enfoque de competencia en diferentes niveles. Señala que en el plano del desarrollo de los mecanismos de certificación de competencias, existen varios temas pendientes como la articulación de los sistemas de certificación con los sistemas educativos y los sistemas flexibles de ingreso, formación y egreso. La apuesta por una institucionalidad en la que se separa la formación de la certificación es un gran debate que aún no se termina de cerrar y que se va definiendo en función

del modelo institucional que cada país elige. Aduce que en esta decisión obran factores relacionados con la evolución institucional, la estructura educativa, la dinámica de la institución nacional de formación y muy especialmente los intereses de los actores sociales, empresarios, trabajadores y sectores de gobierno.

/FORMACION PROFESIONAL/ /EDUCACION/ /TRABAJO/ /MERCADO DE TRABAJO/
/EMPLEO/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /CERTIFICACION OCUPACIONAL/
/AMERICA LATINA/

[Texto disponible](#)

Oliveira, Ramón de.

O consenso na educacao profissional da América Latina. BOLETIM TECNICO DO SENAC (Río de Janeiro, SENAC), v.36, n.3, set.-dic. 2010, p. 25 - 33. 0102-549X

Repasa la creación en 1995 del Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (Iberfop) que tiene como objetivo favorecer el proceso de cooperación entre los países iberoamericanos teniendo en cuenta la confección de un modelo de formación profesional que atienda a los intereses del sector productivo. Sostiene, tomando como base los análisis de la legislación y de la educación profesional de los países miembro de la OEI, que la mayoría de dichos países ya venía desarrollando reformas en sus sistemas de formación profesional teniendo como meta adecuarse a los cambios en el proceso de producción y estructurarse a partir de la formación por competencias.

/FORMACION PROFESIONAL/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /AMERICA LATINA/

[Texto disponible](#)

Pacheco, Martha.

La formación profesional y el trabajo decente y productivo: la acción de Cinterfor (OIT). LINHAS CRITICAS (Brasília, Universidade de Brasília. Faculdade de Educacao), v.16, n.30, jun. 2010, p. 167 - 182. 1516-4896

Expone la estrecha relación entre la formación profesional y el logro del objetivo de un trabajo decente y productivo. Al efecto acoge un marco de referencia que incluye a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) e instrumentos de la OIT entre los cuales están las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2000) sobre el desarrollo de los recursos humanos y el Pacto Mundial para el Empleo (2009). Analiza el papel clave de la formación para el mejoramiento de las competencias laborales y el rol de las instituciones de formación profesional de la región latinoamericana y del Caribe con su impronta predominante de ser escenarios de diálogo social. Presenta la red y objetivos de OIT/Cinterfor, destaca el compromiso de las instituciones miembro y el apoyo a la estrategia de formación solicitada a la OIT por el G20. Expone brevemente los rasgos característicos de la formación profesional en la región.

/FORMACION PROFESIONAL/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /TRABAJO DECENTE/
/EMPLEO/ /PRODUCTIVIDAD/ /DIALOGO SOCIAL/

[Texto disponible](#)

M 06.08 135

Red de Institutos de Formación Profesional; AECID. Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral; OIT.

Norma técnica de competencia laboral regional y diseño curricular para la calificación de: instalador y mantenedor de sistemas de generación eólica de baja tensión. San José de Costa Rica: CECC/SICA, 2010. 66p. 978-9968-633-25-3

El documento integra un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de la función productiva y que al ser verificados en situaciones de trabajo, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el sector laboral. Contiene las unidades de competencias y actividades que un trabajador realiza en su puesto de trabajo como Instalador y mantenedor de sistemas de generación eólica de baja tensión para el diseño de la oferta de formación profesional en esta especialidad. El contenido de este documento ha sido homologado por la Red de instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana. La vigencia establecida para la presente norma, estará sujeta a su actualización, de acuerdo con la demanda de los sectores productivos. Cada país podrá hacer las adaptaciones necesarias de acuerdo con la naturaleza, exigencias y comportamiento de su mercado laboral.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /PROGRAMA DE FORMACION/ /DISEÑO/ /ENERGIA EOLICA/ /INSTALADOR/

[Texto disponible](#)

M 06.08 136

Red de Institutos de Formación Profesional; AECID. Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral; OIT.

Norma técnica de competencia laboral regional y diseño curricular para la calificación de: procesador/a de productos lácteos. San José de Costa Rica: CECC/SICA, 2010. 57p. 978-9968-633-29-1

La presente norma ha sido elaborada con el objetivo de establecer los estándares mínimos con los que se debe definir el currículo para la formación, evaluación y certificación de competencias de las personas que se desempeñen como procesadores de productos lácteos. Tendrá una cobertura de aplicación de los países de Centroamérica y República Dominicana, administrada por la Red de Instituciones de Formación Profesional, con la finalidad de que la productividad y competitividad del procesador de productos lácteos en la región sea evaluado bajo los mismos estándares y compensada equitativamente en su contratación. Integra un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de la función productiva y que al ser verificados en situaciones de trabajo, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el sector laboral.

/CALIFICACION/ /PROGRAMA DE FORMACION/ /DISEÑO/ /PRODUCTO LACTEO/
/COMPETENCIA/

06.01 1016

Vargas, Fernando

The development of systems of competency-based training and certification in Latin America: a general review. p. 149-184. En: Jacinto, Claudia (Ed.) Recent trends in technical education in Latin America. Santiago de Chile: UNESCO. IYPE, 2010. 978-92-803-1350-5

Destaca la aplicación del modelo de competencias, en la formación y certificación, en la región y que las instituciones aplican en diferentes niveles. Señala que en el plano del desarrollo de los mecanismos de certificación de competencias, existen varios temas pendientes: la articulación de los sistemas de certificación con los sistemas educativos; los sistemas flexibles de ingreso, la formación y el egreso. La apuesta por una institucionalidad en la que se separa la formación de la certificación es un gran debate que aún no se termina de cerrar y que se va definiendo en función del modelo institucional que cada país elige. En esta decisión obran factores relacionados con la evolución institucional, la estructura educativa, la dinámica de la institución nacional de formación y muy especialmente los intereses de los actores sociales, empresarios, trabajadores y de los sectores de gobierno.

/FORMACION PROFESIONAL/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /INSTITUTO DE FORMACION/ /ARGENTINA/ /BRASIL/ /COLOMBIA/ /CHILE/ /GUATEMALA/ /MEXICO/
[Texto disponible](#)

06.01 995

Cámara Nacional de las Industrias Azucareras y Alcohólicas.

Guía de autoformación y evaluación por competencias. México: Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica; OIT. CIF; OIT/CINTERFOR; CONOCER; Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias Azucarera y Similares, 2009. 59p.

Esta guía de autoformación y evaluación por competencia (GAEC) es un modelo de guía de autoformación y evaluación por competencias. Antes de su aplicación se deben validar las competencias y adaptar las guías al contexto laboral de la empresa específica que las usará. La presente GAEC para el sector azucarero será de gran ayuda para el plan de modernización integral del sector en su aspecto laboral que habrá sido acordado por las representaciones empleadora y sindical. Sirve para desarrollar las competencias técnicas y conductuales necesarias para realizar las labores adecuadamente y así mejorar la productividad y la calidad de vida del ingenio

/FORMACION PROFESIONAL/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /DIALOGO SOCIAL/ /PRODUCTIVIDAD/ /TRABAJO DECENTE/ /IGUALDAD DE GENEROS/ /SEGURIDAD EN EL TRABAJO/ /SALUD EN EL TRABAJO/ /INDUSTRIA DEL AZUCAR/

06.01 994

Díaz, Rodrigo (Ed.)

Capacitación frutícola: un modelo exitoso para la competitividad de las empresas y el desarrollo de las personas. Santiago de Chile: ASOEX, 2009. 120p.

Da a conocer los resultados del uso eficiente de la franquicia SENCE por parte del sector frutícola exportador, realizado a través del OTIC Agrocap y señala que este sistema ha sido altamente exitoso en el sector agrofrutícola. Además del buen manejo de la franquicia que ha hecho OTIC AGROCAP ha permitido que en el marco de su programa de Responsabilidad Social Empresarial se haya podido implementar un esquema de becas para trabajadoras temporeras y un programa de inclusión para personas con discapacidad, con el objeto de integrarlas a la vida laboral y dotarlas de la dignidad social que se merecen. Asimismo, ha introducido innovaciones significativas al proceso de capacitación de los trabajadores, incorporando mejoras metodológicas en donde la responsabilidad del aprendizaje recae sobre todos los factores involucrados: profesor, alumno y la metodología aplicada. Como parte de este nuevo modelo se destacan la elaboración de la Guía de Autoformación y Evaluación de Competencias (GAEAC). Por otra parte la OTIC AGROCAP está implementando una interesante innovación metodológica de la OIT que es el Sistema de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO) con resultados altamente auspiciosos. Aduce que en general el sistema de franquicias SENCE ha funcionado bien pero que hay que reconocer que el actual sistema y sus instrumentos, tienen problemas para llegar con efectividad a la MyPE agrícola. Con el propósito de ejecutar mejoras el presente documento plantea tres propuestas de futuro: implementar en forma más amplia las GAEC, profundizar en los sistemas de certificación de competencias laborales y efectuar modificaciones al sistema para fomentar el uso de la franquicia tributaria en la MyPE

/FORMACION/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /COMPETITIVIDAD/ /MEDICION/
/PRODUCTIVIDAD/ /FRUTA/ /PEQUEÑA EMPRESA/ /DESARROLLO DE LOS RECURSOS
HUMANOS/ /RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA/ /DISCAPACIDAD/

[Texto disponible](#)

13.02 11

Red de Institutos de Formación Profesional; AECID. Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral; OIT.

Metodología para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral. San José de Costa Rica: CECC/SICA, 2009. 61p. 978-9968-633-04-8

Una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) es un instrumento que contiene la descripción del conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de una función productiva y que al ser verificados en situaciones de trabajo, reales o simuladas, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, el nivel y la calidad de desempeño esperado por el sector laboral. Se constituye en NTCL cuando es aceptada como un referente o estándar sobre una determinada ocupación. Al ser un estándar permite comparar un cierto desempeño observado contra dicho referente por esto es la base para la evaluación de competencias y para la elaboración de programas de formación ya que describe las competencias requeridas para el desempeño. El documento contiene la descripción de los apartados del formato para la elaboración de NTCL, los datos generales de la calificación y la descripción de unidades y elementos de competencia.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /NORMA/ /METODOLOGIA/

M 06.08 128

Red de Institutos de Formación Profesional; AECID. Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral; OIT.

Metodología para la elaboración del diseño curricular. San José de Costa Rica: CECC-SICA, 2009. 50p. 978-9968-633-05-5

Proporciona una guía para elaborar diseños curriculares de programas de formación profesional basados en normas de competencia laboral. Sirve de guía para docentes, metodólogos, curriculistas y técnicos de la Red de Institutos de formación profesional de América Latina, Central, Panamá y República Dominicana para armonizar diseños curriculares entre todos. El consenso en la definición de programas comunes para la capacitación en diferentes ocupaciones se fundamenta en el diseño de módulos de aprendizaje que se necesitan para desarrollar las unidades de competencia de las ocupaciones homologadas. Con base en esta conceptualización y considerando que los diseños curriculares basados en competencias laborales pueden ser normalizados en los ámbitos nacional y sub regional, los representantes de la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana, con la coordinación de la OIT y el apoyo de la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) han definido y estructurado una metodología para elaborar diseños curriculares con alcance sub-regional. El documento incluye la conceptualización, el procedimiento para elaborar programas basados en normas técnicas de competencia laboral y la estructura del diseño curricular.

/DISEÑO/ /PROGRAMA DE ESTUDIOS/ /METODOLOGIA/ /CALIFICACION/
/COMPETENCIA/

M 13.02 12

Red de Institutos de Formación Profesional; AECID. Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral; OIT.

Metodología para la evaluación de competencias laborales. San José de Costa Rica: SECC-SICA, 2009. 82p. 978-9968-633-06-2

La evaluación de competencias laborales como herramienta de la certificación, es el proceso por medio del cual se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño de un individuo, conforme a las especificaciones establecidas en una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) para determinar si el individuo es competente o todavía no lo es en el desempeño de determinada función laboral. El proceso de evaluación está constituido por las siguientes etapas: determinar las técnicas e instrumentos de evaluación para evaluar la competencia laboral de candidatos con base en Normas Técnicas de Competencias Laborales (NTCL); determinar planes de evaluación de competencias laborales; integrar portafolios de evidencias de candidatos a certificación de competencias laborales; emitir juicios de la competencia de candidatos a certificación de competencias laborales; orientar a candidatos en relación con el resultado de su evaluación de competencias laborales. El documento describe los lineamientos que deben seguir las instituciones que integran la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Dirigida a la evaluación de

candidatos para fines de certificación, puede ser utilizada además durante la capacitación de las personas interesadas en certificarse como evaluadores.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /EVALUACION/ /METODOLOGIA/

M 06.08 146

Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral.

Norma técnica de competencia laboral regional y diseño curricular para la calificación de: facilitador/a de la formación profesional.-- San José de Costa Rica: REDIFP; CECC/SICA; AECID; OIT, 2009. 59 p. il. 978-9968-633-17-8

El documento integra un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de la función productiva y que, al ser verificados en situaciones de trabajo, permiten determinar si una persona ha logrado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el mercado laboral. Contiene las unidades de competencias y actividades que un trabajador realiza en su puesto de trabajo como facilitador/a de la formación profesional para el diseño de la oferta formativa en esta especialidad. El contenido de este documento ha sido homologado por la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana. La vigencia establecida para la presente norma, estará sujeta a su actualización, de acuerdo con la demanda de los sectores productivos. Cada país podrá hacer las adaptaciones necesarias de acuerdo con la naturaleza, exigencias y comportamiento de su mercado laboral.

/FORMACION PROFESIONAL/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /DISEÑO/
/PROGRAMA DE FORMACION/

[Texto disponible](#)

M 06.08 147

Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral.

Norma técnica de competencia laboral regional y diseño curricular para la calificación de: supervisor/a metodológico de la formación profesional. San José de Costa Rica: REDIFP; CECC/SICA; AECID; OIT, 2009. -- 48 p. il. 978-9968-633-22-2

El documento integra un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de la función productiva y que, al ser verificados en situaciones de trabajo, permiten determinar si una persona ha logrado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el mercado laboral. Contiene las unidades de competencias y actividades que un trabajador realiza en su puesto de trabajo como supervisor/a metodológico de la formación profesional para el diseño de la oferta formativa en esta especialidad. El contenido de este documento ha sido homologado por la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana. La vigencia establecida para la presente norma, estará sujeta a su actualización, de acuerdo con la demanda de los sectores productivos. Cada país podrá hacer las adaptaciones necesarias de acuerdo con la naturaleza, exigencias y comportamiento de su mercado laboral.

/FORMACION PROFESIONAL/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /DISEÑO/
/PROGRAMA DE FORMACION/ /FORMACION PARA SUPERVISION/ /SUPERVISOR/

[Texto disponible](#)