

## **Competencia laboral**

### **04.2012**

06.01 1029

**Amorós, Antonio. Desarrollo e implementación de la formación por proyectos en el SENA. Un ejemplo de buenas prácticas en la transferencia metodológica.** Mannheim: GIZ, 2011. 69 p.

Recoge diferentes aspectos relacionados con la transferencia metodológica de los principios básicos de la enseñanza orientada a la acción y el método de proyectos, en el marco de los programas de cooperación entre el SENA e InWent de Alemania (en la actualidad GIZ), y la posterior implementación y desarrollo de la formación por proyectos como respuesta didáctica metodológica a los nuevos retos de la formación y el aprendizaje con base en competencias laborales. Se estructura en seis capítulos y cuatro anexos. Muestra como se ha ido articulando el concepto de "Método de proyectos". Aborda el significado que tiene para los sistemas de formación profesional que han incorporado la metodología y da cuenta pormenorizada de sus principales características y principios básicos en los que se sustenta esta propuesta metodológica. Presenta y analiza más adelante el modelo de "Formación por Proyectos" que viene implementando el SENA en sus Centros de Formación Profesional. Muestra en forma resumida el proceso de introducción y transferencia de esta metodología al SENA, haciendo especial referencia a la contribución de la cooperación alemana. Describe las principales características del modelo, hace referencia al procedimiento de gestión y metodología e implantación y desarrollo del aprendizaje por proyectos. Realiza un análisis de los "elementos de innovación". Expone los principales aportes y retos de cara a una posible transferencia a instituciones homólogas. Pretende ser una contribución a la reflexión y construcción colectiva de alternativas.

/FORMACION PROFESIONAL/ /CALIFICACION/ /FORMACION ALTERNADA/  
/COMPETENCIA/ /INSTITUTO DE FORMACION/ /COLOMBIA/

[Texto disponible](#)

13.02 95

**Arnold, Rolf. Desarrollo de competencias sistémico: una estrategia del desarrollo de capacidades.** Bonn: In Went, 2010. 44 p. (Estudios sobre la práctica de la formación profesional, 23) ISBN: 978-3-939394-66-2.

El documento, con una orientación práctica tiene como objetivo facilitar al lector, las herramientas conceptuales para un avance hacia la sociedad y la economía del conocimiento. En los últimos años, la gestión del conocimiento se ha revelado como un sólido instrumento dentro de los actuales sistemas de gestión por competencias de los recursos humanos. Ya son muchas las organizaciones que han entendido que su capital intelectual, el conocimiento y la experiencia acumulados durante años por el trabajo de sus empleados, es un auténtico valor estratégico, es su "capital de competencias". La formación profesional siempre tuvo como punto de referencia conducir al individuo hacia una competencia de acción auto-responsable, estando durante mucho tiempo la empresa industrial independiente en el centro de estos esfuerzos. Actualmente, cada vez cobra más importancia la idea del autocontrol en todas las áreas del sistema educativo y en el desarrollo de la sociedad civil: el individuo debe desarrollar de forma integral sus habilidades de tal manera que no

sólo le permitan afrontar los permanentes cambios de los mercados de trabajo de forma autónoma, sino también aprender a conformar los cambios que se producen en su mundo cotidiano. Esta guía busca aproximarse a los contextos del desarrollo de competencias sistémico como una estrategia del desarrollo de capacidades para poder contribuir a la mejora tanto del desarrollo personal como organizacional.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /FORMACION PROFESIONAL/  
[Texto disponible](#)

06.01 1028

Billorou, Nina; Pacheco, Martha; Vargas, Fernando. **Guía para la evaluación de impacto de la formación.** Montevideo: OIT/Cinterfor, 2011. 104 p. ISBN: 978-92-9088-256-5.

La guía es producto de una intensa y fructífera construcción colectiva de conocimientos de las instituciones miembros de la red OIT/Cinterfor, para la que sus especialistas aportaron sus valiosos conocimientos y experiencias. También es un instrumento práctico, útil y pertinente que considera los diferentes escenarios de desarrollo de los países y de los organismos que tienen a su cargo la gran responsabilidad de la formación profesional. Contiene un conjunto de conceptos clave, orientaciones prácticas y lecciones aprendidas, utilizables para incorporar la evaluación de impacto en el quehacer de las instituciones y organizaciones que llevan adelante procesos formativos.

/FORMACION PROFESIONAL/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /EVALUACION DEL IMPACTO/ /EVALUACION/ /DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL/ /TRABAJO DECENTE/ /EMPRESA/ /DIALOGO SOCIAL/ /NEGOCIACION COLECTIVA/  
[Texto disponible](#)

06.01 1019

Blas, Francisco de Asís; Planells, Juan (Coords.) **Retos actuales de la educación técnico profesional.** Madrid: OEI; Fundación Santillana, 2009. 156 p. (Metas educativas 2021) ISBN: 978-84-7666-201-4

El fortalecimiento de la educación técnico profesional y la vinculación entre educación y empleo son retos exigentes para todos los países iberoamericanos. El documento analiza los desafíos actuales y ofrece modelos que contribuyan a orientar las políticas públicas en este campo. Incluye los siguientes artículos : Escenarios y tendencias en el mundo del trabajo y de la educación en el inicio del siglo XXI: un nuevo paradigma del aprendizaje a lo largo de la vida y la sociedad del conocimiento de Fernando Vargas; Competencia, cualificación, sistema de cualificaciones profesionales y formación asociada a las cualificaciones de Antonio Rueda; El establecimiento de un sistema de validación de la competencia de Francisco de Asís Blas; El papel de los interlocutores sociales en la educación técnico profesional y en los sistemas de cualificaciones de María Rosa Almandoz; Formación de profesionales de la ETP: nuevos enfoques pedagógicos de María de Ibarrola; Orientación profesional: la necesaria renovación conceptual y reorganización política de Lucília Machado; Gestión de los centros formativos del siglo XXI: nuevas miradas, nuevos planteamientos de Cleunice Rehem; La evaluación y la garantía de calidad en las instituciones de enseñanza y formación profesional de Joaquim Azevedo y Financiamiento de los sistemas de ETP de Juan Planells.

/FORMACION PROFESIONAL/ /TRABAJO/ /EDUCACION PERMANENTE/ /SOCIEDAD DE LA INFORMACION/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /ORIENTACION PROFESIONAL/ /FORMACION DE FORMADORES/ /CENTRO DE FORMACION/ /INSTITUTO DE FORMACION/ /EVALUACION/ /ADMINISTRACION/ /FINANCIAMIENTO/ /SISTEMA DE FORMACION/

[Texto disponible](#)

06.04 148

BOLIVIA. FAUTAPO. **Sistematización de aprendizajes y buenas prácticas.** La Paz: FAUTAPO, 2009. 7 v.

Comprende: v.1 Estrategia de sistematización de aprendizajes y buenas prácticas. 6p.; v.2 Programa de educación técnica productiva Tarija-Red Sur. 43p.; v.3 Programa de apoyo al complejo uva, vinos y singanis; v.4 Programa de educación técnica productiva Potosí-Red Sur. 45p.; v.5 Programa de integración educativa productiva PIEP-Chuquisaca. 40p.; v.6 Programa de educación superior. 38p.; v.7 Programa Centros de educación técnica agropecuaria CETAs. 38p.

/PROGRAMA DE FORMACION/ /FORMACION PROFESIONAL/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /DESARROLLO LOCAL/ /UVA/ /VINO/ /PRODUCTIVIDAD/ /COMPETITIVIDAD/ /FORMACION AGRICOLA/ /BUENAS PRACTICAS/ /BOLIVIA/

[Texto disponible](#)

Brackmann, Marta Maria. **Para trabalhar no século XXI: que competências formar no indivíduo? Competência.** 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/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /BRASIL/

[Texto disponible](#)

Brasil. SENAC. **Sou cozinheiro: técnicas, tendências e informacoes para o aperfeiçoamento profissional.** Río de Janeiro: SENAC, 2011. 142 p. ISBN: 978-85-7458-298-6.

Reúne las bases, técnicas y referencias de la cocina. Ofrece un apoyo a los profesionales que ya poseen experiencia y buscan perfeccionar y actualizar sus competencias. Separa cada temática: espacio físico, materia prima, técnicas y las asocia a la realidad del mercado de trabajo brasilero. Realiza una reflexión sobre tres conceptos que considera fundamentales: gastronomía, nutrición y culinaria que poseen sus características propias y campos de actuación bien definidos en relación a la operación, planeamiento y objetivos finales de cada profesión.

/COCINA/ /ELABORACION DE ALIMENTOS/ /CONSERVACION DE LOS ALIMENTOS/  
/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/

M 13.11 85

Brasil. SENAC. **Sou garcom**. Río de Janeiro: SENAC, 2011. 144 p. ISBN: 978-85-7458-301-3.

Ofrece un panorama de la profesión en la actualidad y de su perfeccionamiento técnico. Examina el trabajo de la atención del mozo en restaurantes, bares, pubs y cafeterías mostrando de forma didáctica sus técnicas y tareas: perfil, seguridad en el puesto de trabajo, ambiente armónico en que se debe desempeñar, el tipo de servicio en los diferentes restaurantes. Incluye orientaciones para la organización del trabajo en recepciones y eventos.

/CAMARERO/ /RESTAURANTE/ /SERVICIO DE BEBIDAS/ /BAR/ /CAFETERIA/  
/CALIFICACION/ /COMPETENCIA

M 13.11 84

Brasil. SENAC. **Sou recepcionista: técnicas, tendências e informacoes para o aperfeicoamento profissional**. Río de Janeiro: SENAC, 2011. 111 p. ISBN: 978-85-7458-302-0.

El ofrecimiento de servicios exclusivos y personalizados sumado a una buena recepción, no importa en el área o el sector de actuación, es un gran diferencial. En una posada, un hotel, un crucero, un evento, una clínica o cualquier servicio de salud es de gran importancia para el usuario o cliente la figura del recepcionista a través del que sentirse apoyado, confiado y seguro. El manual presenta las competencias que debe tener un recepcionista en cada uno de esos ambientes con sus rutinas, técnicas y procedimientos.

/RECEPCIONISTA/ /RECEPCION/ /HOTEL/ /MERCADO DE TRABAJO/ /SALUD/  
/COMPETENCIA//CALIFICACION/

12.06 80

Carneiro, Roberto; Toscano, Juan Carlos; Díaz, Tamara (Coords.) **Los desafíos de las TIC para el cambio educativo**. Madrid: OEI; Fundación Santillana, 2009. 181 p. (Metas educativas 2021) ISBN: 978-84-7666-197-0.

Propicia la reflexión sobre el papel de las nuevas tecnologías. Profundiza en el debate del sentido educativo de las TIC y señala que cambio favorece su progreso en el ámbito escolar y cuales son las condiciones que deben tenerse en cuenta para que contribuyan a la mejora de la calidad y de la equidad educativa. Se divide en tres partes que contienen varios artículos. La primera es "La sociedad de la información y del aprendizaje en Iberoamérica", la segunda "La organización de las TIC en la escuela y en la comunidad y la tercera "Las TIC en el aula".

/TECNOLOGIA DE LA INFORMACION/ /EDUCACION/ /INNOVACION EDUCATIVA/  
/COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /FORMACION DEL PERSONAL DOCENTE/ /AMERICA  
LATINA/

[Texto disponible](#)

M 08.17 283

13.02 93

CEDEFOP. **Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices.** Luxemburgo: CEDEFOP, 2010. 263 p. ISBN: 978-92-896-0675-2.

Señala que las calificaciones son de gran importancia en las sociedades modernas. No solo porque ayudan al estado de bienestar personal, social y profesional de un individuo, sino porque también dependiendo de ellas será más fácil el acceso a la educación, la formación y al mercado laboral. Examina cómo el papel y las funciones de las cualificaciones están cambiando en Europa y para ello cubre una amplia gama de fuentes, incluyendo un resumen del propio trabajo del Cedefop y estudios de caso de varios países. Muestra cuatro escenarios posibles de su evolución en los próximos diez años, e identifica los elementos clave para una estrategia de reforma.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /EDUCACION PERMANENTE/ /FORMACION PROFESIONAL/ /EUROPA/

[Texto disponible](#)

13.06 360

CEDEFOP. **Skills for green jobs. European synthesis report.** Luxemburgo: CEDEFOP, 2010. 102 p. ISBN: 978-92-896-0660-8.

Señala que la creación de empleos verdes tiene un enorme potencial y es crucial para garantizar un crecimiento inteligente, sostenible e incluyente. Es importante el apoyo del gobierno para impulsar una política, dado que la industria no puede hacerlo sola. En Europa los responsables políticos deben asegurarse de brindar apoyo a las calificaciones y a la formación y procurar que ellas coincidan con el enfoque y la ambición de sus estrategias. Además deben procurar promover la inversión en innovación e infraestructura ecológicas. Este informe de síntesis europea sobre las calificaciones para los empleos verdes reúne los resultados de los informes nacionales de Dinamarca, Alemania, Estonia, España, Francia y el Reino Unido. Señala que en el futuro, casi todos los trabajos serán de color verde, por lo que es importante la comprensión de que el impacto ambiental de una actividad profesional debe integrarse en los sistemas de educación y formación.

/EMPLEOS VERDES/ /MEDIO AMBIENTE/ /FORMACION/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /DESARROLLO SOSTENIBLE/

[Texto disponible](#)

13.02 94

CEDEFOP. **The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications.** Luxemburgo: CEDEFOP, 2010. 83 p. ISBN: 978-92-896-0485-7.

El desajuste entre las cualificaciones y puestos de trabajo es un fenómeno complejo que afecta a individuos, empresas, economías y sociedades. La falta de adecuación a menudo toma la forma de un déficit de competencias, pero también puede referirse a los casos en que las habilidades superan los requisitos de trabajo. La contribución

más reciente del Cedefop en el debate sobre las habilidades tiene como objetivo estructurar los datos sobre el desajuste entre las cualificaciones y el empleo mediante una serie de preguntas y su análisis. El informe examina las características del fenómeno de desfase de capacidades existente y proporciona una visión general de los factores que contribuyen a ella. Señala sus costos económicos y sociales, y sostiene que los responsables políticos europeos deben tomar este asunto en serio. Dado que la información en los diferentes países es limitada, para realizar un análisis más detallado, se discute la posibilidad de comparar y medir a través de encuestas.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /EMPLEO/ /EUROPA/

[Texto disponible](#)

13.02 91

ChileValora. **Mirada comparativa sobre métodos para identificar competencias laborales.** Santiago de Chile: ChileValora, 2010. 29 p. (Documento de trabajo, 3)

Revisa el concepto de competencia laboral y el aporte que representan las diversas perspectivas que han abordado esta temática. Releva el análisis del trabajo como un elemento básico para la identificación de estándares de competencia laboral, tomando de este procedimiento aquellos elementos que considera relevantes para la descripción de un puesto de trabajo. En los dos últimos capítulos realiza una descripción y análisis crítico de las metodologías de identificación de competencias laborales y señala los pros y contras que cada una representa a la hora de definir los estándares.

/ANALISIS DE TAREAS/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/

[Texto disponible](#)

06.05 190

ChileValora. **Valorando el "saber hacer". El camino para la instalación de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Chile 2002-2009.** Santiago de Chile: Chile Valora, 2011. 141 p.

Pretende consignar la experiencia acumulada en Chile en torno a la certificación de competencias laborales y mostrar el desarrollo que ha tenido el concepto de competencias laborales como parte de una estrategia de formación de capital humano para el desarrollo del país. Está dirigida a empresarios, representantes de gremios, instituciones de gobierno, consultores, instituciones de capacitación y educación técnico profesional, representantes de organismos internacionales y profesionales que participaron en la experiencia piloto. También a los representantes de los trabajadores, líderes sindicales, entidades de evaluación y certificación y otras organizaciones que están surgiendo en torno a este sistema.

/CERTIFICACION OCUPACIONAL/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /CHILE/

M 08.17 284

Freitas, Armando; Novakoski, Deise; Freund, Francisco Tommy. **Bartender**. Río de Janeiro: SENAC, 2012. 117 p. ISBN: 978-85-7458-279-5.

Las calificaciones de las personas que trabajan en el bar (barman, bartender) han variado mucho en los últimos tiempos. Estas personas no son solamente las que sirven buenos tragos sino que el mercado exige hoy en día que sean profesionales altamente calificados para las actividades que deben ejercer. Además de ser responsables directos del funcionamiento del bar, supervisando ayudantes y mozos, deben conocer las diferentes bebidas con las que trabajan, saber preparar decenas de tragos diferentes y ser capaces de lidiar con los diferentes clientes, lo que exige una buena cultura general así como sensibilidad. El presente manual incluye los conocimientos fundamentales que deben tener en cuanto a la administración del bar, las bebidas a usar, las técnicas de recepción, elaboración de tragos, decoración, servicio, recetas así como el conocimiento del mercado en el que se desenvuelven. Incluye un glosario de expresiones usadas y un índice de recetas incluidas en el documento.

/BAR/ /BEBIDA/ /SERVICIO DE BEBIDAS/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/  
/RECETA/ /ADMINISTRACION/

Gandara, Gustavo. **Salvaguarda del capital intelectual para el mercado laboral y su relación con las competencias laborales. Aulas y Andamios**. Buenos Aires, v.3, n.8, set. 2010, p. 7-10. ISSN: 1852-2157.

El concepto de capital intelectual ha adquirido en los últimos años gran relevancia en relación a la gestión de las organizaciones. Es un concepto que se introduce en el vínculo educación-trabajo, ya que el mercado laboral reclama bienes intangibles. De que manera se garantiza ese capital intelectual para el mercado laboral y qué mecanismos y estrategias deben mobilizarse son los interrogantes que el autor trata de responder.

/CAPITAL HUMANO/ /MERCADO LABORAL/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/  
[Texto disponible](#)

13.01 860

Madoery, Oscar. **Más y mejor trabajo para todos: del programa jefes de hogar al programa jóvenes. Políticas activas de empleo, Argentina 2003-2010: sistematización y análisis integrado**. Buenos Aires: OIT. Programa CEAL, 2011. 97 p. 978-92-2-325306-6.

Presenta un análisis de las políticas activas de empleo implementadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el período 2003-2010. Entre ellas incluye los programas de formación de competencias

POLITICA DE EMPLEO/ PROGRAMA DE LA OIT/ EMPLEABILIDAD/ EMPLEO DE JOVENES/ COMPETENCIA/ CALIFICACION/ /FORMACION.  
[Texto disponible](#)

13.04 130

Mertens, Leonard; Falcón, Mónica (Coords.). **Autogestionar la salud y la seguridad en el trabajo: guía de autoformación y evaluación por competencias.** Montevideo: OIT/Cinterfor, 2011. 248 p. (Gaec, 9) ISBN: 978-92-9088-254-1.

Las guías constituyen una excelente representación de una buena práctica de formación. Por un lado son concebidas en el marco del diálogo social entre organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por el otro, apuntan a la mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo partiendo de un aprendizaje permanente basado en competencias. Esta guía tiene el propósito de contribuir a que el ingenio se convierta en un lugar de trabajo seguro. El público destinatario es todo el personal del ingenio. Con ellas se asegura que el trabajador sea capaz de eliminar, reducir o aislar los diferentes tipos de riesgos que existen en el ingenio y actuar conforme a la normativa establecida. Se trató de abarcar los riesgos más significativos de los ingenios, cubriendo al conjunto de las áreas de transformación y manejo del azúcar.

/SALUD EN EL TRABAJO/ /SEGURIDAD EN EL TRABAJO/ /CONDICIONES DEL TRABAJO/ /FORMACION PROFESIONAL/ /EVALUACION/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /PRODUCTIVIDAD/ /DIALOGO SOCIAL/ /INDUSTRIA DEL AZUCAR/ /PUB CINTERFOR/

[Texto disponible](#)

06.01 1026

OIT. **Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado: estrategia de formación del G20.** Ginebra: OIT, 2011. 56 p. 978-92-2-124277-2.

El trabajo decente, en sí es una aspiración universal, constituye el sendero óptimo para el progreso individual de mujeres y de hombres. En él se sustenta la estabilidad de las comunidades y las familias y se trata de un componente integral de las estrategias de crecimiento y desarrollo sostenible. Y las competencias tienen una importancia capital desde el punto de vista de las estrategias de trabajo decente. La formación es esencial para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado aborda tanto aspectos estratégicos como prácticos. Ofrece una plataforma para promover el intercambio de ideas y experiencias entre una amplia gama de instituciones, empresas y personas expertas de todos los países. Dicha estrategia fortalecerá la cooperación entre organismos internacionales y orientará la labor de la OIT.

/FORMACION PROFESIONAL/ /POLITICA DE FORMACION/ /RELACION FORMACION EMPLEO/ /EDUCACION/ /CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /DESARROLLO ECONOMICO/ /CRECIMIENTO ECONOMICO/ /DESARROLLO SOSTENIBLE/

[Texto disponible](#)

12.07 46

Pacheco, Martha; Sarazola, Silvia (Eds.). **Cómo iniciar la medición y la retroalimentación en SIMPRO: aplicación en organizaciones del sector turismo en México.** México: OIT; OIT/Cinterfor, 2011. 94 p. ISBN: 978-92-9088-255-8.

Su finalidad es describir aplicaciones prácticas de cómo se inició el Sistema integral de medición y avance de la productividad (SIMAPRO) en el sector turismo de México. Presenta para ello dos experiencias: la del Hotel Villa del Conquistador y la del Hotel Presidente Intercontinental. El análisis de las prácticas en ambos hoteles, permite identificar aspectos comunes que constituyen la identidad de SIMAPRO y facilitan su incorporación en cualquier tipo de empresa. El documento fundamenta la aplicación de SIMAPRO en el turismo, describe el inicio de SIMAPRO en las instituciones mencionadas y presenta un análisis de ambas aplicaciones desde una óptica metodológica y desde la perspectiva de los parámetros de buenas prácticas de trabajo decente.

/MEDICION/ /PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO/ /TURISMO/ /HOTELERIA/  
/CONDICIONES DE TRABAJO/ /TRABAJO DECENTE/ /DIALOGO SOCIAL/ /BUENAS  
PRACTICAS/ /FORMACION PROFESIONAL/ /MEXICO/

[Texto disponible](#)

Peláez Dorantes, Lorenzo. **Los retos de las organizaciones de empleadores en el siglo XXI**. San José de Costa Rica: OIT, 2011. Gaceta Laboral. San José de Costa Rica, OIT. v.1, n.1, mayo 2011. p. 77-83.

Las organizaciones empresariales están viviendo procesos desafiantes en todo el mundo. El autor analiza los retos que enfrentan, la importancia de la reinversión en este proceso y las competencias que deben desarrollar estas organizaciones.

ORGANIZACION DE EMPLEADORES/ COMPETENCIA/ CALIFICACION.

[Texto disponible](#)

13.02 90

Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL). **Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral**. San José de Costa Rica: RedIFP; AECID; CECC/SICA; OIT, 2009. 62 p. ISBN: 978-9968-818-85-8

Considerando que las competencias laborales pueden ser normalizadas en los ámbitos nacional y subregional, los representantes de la red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana, en coordinación con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del Proyecto AECID-FOIL, han definido y estructurado una metodología para elaborar NCL(Normas de competencia Laboral) con alcance subregional. Como parte de esta metodología, el formato aprobado para el diseño de NCL contiene los siguientes apartados que describe: presentación, mapa de la calificación/ocupación, datos generales de la calificación, descripción de unidades y elementos de competencia.

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

[Texto disponible](#)

Punte, Miguel Angel. **Educación y empresa. Aulas y Andamios** (Buenos Aires, UOCRA), v.4, n.10, may. 2011, p. 15 - 19. ISSN: 1852-2157.

El análisis de los cambios en las competencias laborales, técnicas y de gestión de una organización empresaria es el punto de partida del autor para plantear sus argumentos críticos en torno al sistema educativo y sus deficiencias para afrontar los requerimientos del mundo del trabajo. Reflexiona acerca de cuales son las competencias que entendemos se requieren para trabajar hoy en las empresas y ver cómo pueden integrarse estas necesidades dentro de las responsabilidades generales del proceso educativo. La propuesta es ver estas competencias agrupadas en tres ejes: laborales, técnicas y gestionales.

/EDUCACION/ /TRABAJO/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION/ /EMPRESA/  
[Texto disponible](#)

Ramírez Guerrero, Jaime. **La formación profesional ha sido un factor significativo del desarrollo social y el mejoramiento productivo: entrevista. Aulas y Andamios** (Buenos Aires, UOCRA), v.4, n.10, may. 2011, p. 21-27. ISSN: 1852-2157.

Expone el lugar, el sentido y los alcances que debería asignarse a la formación profesional en la formulación de las políticas públicas nacionales. Señala que la formación profesional es importante desde varios puntos de vista: desde el bienestar de los trabajadores, asociada a objetivos de ingreso, seguridad social y realización profesional; desde el del desarrollo de los sistemas productivos, orientada por propósitos de productividad, de competitividad y de sostenibilidad; y aún desde la perspectiva moral, en la siempre vigente utopía (entendida como aspiración) de una humanidad más feliz, más educada, más justa, mejor integrada con la naturaleza. Aduce que el enfoque de competencias es uno de los aportes más importantes que ha recibido la FP en las últimas décadas. Asimismo, analiza la relevancia de contar con marcos regulatorios en la construcción de un nuevo ordenamiento de las institucionalidades en la materia. Considera que se requiere un Estado con mucha capacidad técnica, de gran transparencia en la asignación de recursos entre distintos actores y de sólida legitimidad política. Repasa los asuntos más relevantes que deben incluirse en la discusión de una agenda de la formación profesional en la región americana.

/FORMACION PROFESIONAL/ /POLITICA DE FORMACION/ /POLITICA GUBERNAMENTAL/ /COMPETENCIA/ /CALIFICACION /AMERICA LATINA/  
[Texto disponible](#)

M 06.04 54

SAN SALVADOR. INSAFORP. Programa de formación de operarios de la industria del plástico. **Módulos de competencias específicas: proceso de extrusión de película tubular de polietileno.** El Salvador: INSAFORP, 2011. 318 p. ISBN: 978-99923-39-52-7.

Este programa surge en correspondencia a las demandas productivas de la industria del plástico salvadoreña. Su contenido, por este motivo, ha sido construido con los aportes de expertos trabajadores en el maraco de la consolidación del Sistema de Certificación de Competencias Laborales (SCCL) en el El Salvador. El INSAFORP en

esfuerzo conjunto con la Asociación Salvadoreña de la Industria del Plástico ha logrado hacer visibles los resultados del SCCL definidos en siete fases: instrumentación de uso en el modelo de certificación; identificación de los actores claves en el modelo de certificación; capacitación (certificación de personas en funciones claves del modelo de certificación: evaluadores, formadores y verificadores; evaluación de competencias laborales dirigida a los grupos focalizados en el modelo de certificación; aplicación de las soluciones formativas en el modelo de certificación; sensibilización, promoción y divulgación de los resultados en el modelo de certificación y documentación de todo el proceso de implementación del modelo de certificación. El Programa de formación de operarios de la industria del plástico está conformado por cuatro programas correspondientes a cuatro procesos: extrusión de película tubular de polietileno, moldeo por inyección, moldeo por soplado e impresión flexográfica en diferentes tipos de sustratos y/o estructuras plásticas. Dichos programas tienen una base común: las competencias básicas y las competencias transversales.

/FORMACION PROFESIONAL/ /MATERIAL PLASTICO/ /COMPETENCIA/  
/CALIFICACION/ /PROGRAMA DE FORMACION

06.05 193

Steffen, Ivo. **A certificacao profissional e de pessoas: relato de algumas experiencias brasileiras.** San Pablo: Erica; SENAI, 2010. 208 p. ISBN: 978-85-365-0309-7.

Reseña que pasados cerca de 13 años desde los substanciales esfuerzos de institucionalización, realizados por el Ministerio de Trabajo con apoyo de la OIT y de sus organizaciones de empresarios y trabajadores el proceso de certificación de las personas hoy ya no es una novedad para el sistema productivo y esto gracias a las exigencias de los consumidores, de los comercios nacionales e internacionales, de la mayor complejidad de los procesos de producción y de la responsabilidad social inherente a los nuevos negocios. Señala que el mundo cambió pero que sigue siendo importante y recomendable seguir divulgando el papel que puede cumplir la certificación en la fluidez y seguridad de los negocios. Refiere a la importancia de dar un paso adelante en la realización de certificaciones de niveles superiores que integren la experiencia construida por el trabajador en la práctica, después de algunos años de ejercicio profesional.

/CERTIFICACION OCUPACIONAL/ /FORMACION PROFESIONAL/ /COMPETENCIA/  
/CALIFICACION/ /TECNOLOGIA DE LA INFORMACION/ /SECTOR FINANCIERO/  
/BRASIL/

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. IPE, 2010. ISBN: 978-92-803-1350-5.

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: la

articulación de los sistemas de certificación con los sistemas educativos; sistemas flexibles de ingreso, formación y egreso. Aduce que 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 sectores de gobierno.

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

06.01 1019

Vargas, Fernando. **Escenarios y tendencias en el mundo del trabajo y de la educación en el inicio del siglo XXI: el nuevo paradigma del aprendizaje a lo largo de la vida y la sociedad del conocimiento.** p. 15-30. En: Blas, Francisco de Asís; Planells, Juan (Coord.). Retos actuales de la educación técnico-profesional. Madrid: OEI; Fundación Santillana, 2009. 156 p. (Metas educativas 2021) ISBN: 978-84-7666-201-4.

Analiza las principales características de la sociedad de la información y el conocimiento en relación con el empleo y la formación. Menciona algunas demandas que la sociedad del conocimiento genera para el desarrollo de las competencias y el aprendizaje a lo largo de la vida. Cita algunas de las más importantes razones por las cuales aprender a lo largo de la vida es más necesario que nunca. Finaliza mencionando algunos desafíos para quienes aprenden y para quienes enseñan en la sociedad del conocimiento.

/CALIFICACION/ /COMPETENCIA/ /FORMACION/ /EDUCACION PERMANENTE/  
/EMPLEO/ /TECNOLOGIA DE LA INFORMACION/ /EDUCACION A DISTANCIA/  
[Texto disponible](#)