

## **ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTAS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**  
**ENTIDADES DIRECTIVAS: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, MINISTERIO DE TRABAJO, MINISTERIO DE**  
**INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO, COLCIENCIA**

 <p style="font-size: small;">Sistemas Especializados de Información S.A.</p>	<p><b>EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE</b>  <b>CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES -</b>  <b>SENA</b></p>	
--	--	---

**CONTROL OPERATIVO**

<p><b>Fecha de entrevista</b>     _ _ / _ _ / 2_ 0_ 1_ 2_ </p>
<p><b>Entrevistador@:</b> _____</p>

**I. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Entidad
Nombre
Cargo
1. ¿Qué rol tiene la entidad dentro del Sistema de Formación de Capital Humano?
2. ¿Cómo vé la institucionalidad creada en el Conpes 3674? ¿Articulación? ¿Viabilidad? ¿Sostenibilidad?
3. ¿Cómo percibe el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de Formación de Capital Humano?
4. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
5. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
6. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?
7. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?
8. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?
9. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?
10. ¿Cree que la política planteada en el Conpes 3674 generará los efectos esperados?
11. ¿Qué recomendaciones tiene para el seguimiento del Conpes 3674?

GUÍA DE ENTREVISTA  
ONAC



EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE  
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES -  
SENA



**CONTROL OPERATIVO**

Fecha de entrevista |\_|\_|/|\_|\_|/2\_10\_|1\_|2\_|

Entrevistador@: \_\_\_\_\_

**I. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Entidad

Nombre

Cargo

1. ¿Qué rol tiene la entidad dentro del Sistema de Formación de Capital Humano?

2. ¿Cómo vé la institucionalidad creada en el Conpes 3674? ¿Articulación? ¿Viabilidad? ¿Sostenibilidad?

3. ¿Cómo percibe su papel como acreditador dentro del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales?

4. ¿Cómo percibe el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de Formación de Capital Humano?

5. ¿Qué diferencia cree que existe entre las entidades que usted ha certificado y el SENA con respecto al Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales?

6. ¿Considera usted que las entidades que usted ha certificado utilizan la normalización del SENA? ¿Qué utilizan como parámetro de evaluación?

7. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?

8. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?

9. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?

10. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?

11. ¿Cree que la política planteada en el Conpes 3674 generará los efectos esperados?

12. ¿Qué recomendaciones tiene para el seguimiento del Conpes 3674?

## GUÍA DE ENTREVISTA SIC



### EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - SENA



#### CONTROL OPERATIVO

Fecha de entrevista |\_|\_|/|\_|\_|/2\_|0\_|1\_|2\_|

Entrevistador@: \_\_\_\_\_

#### I. DATOS DEL ENTREVISTADO

Entidad

Nombre

Cargo

1. ¿Cómo percibe el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de Formación de Capital Humano?
2. ¿Considera usted que las entidades que usted ha certificado utilizan la normalización del SENA? ¿Qué utilizan como parámetro de evaluación?
3. ¿Qué diferencia cree que existe entre las entidades que usted autorizó como certificadores y el SENA con respecto al Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales?
4. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
5. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
6. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?
7. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?

## GUÍA DE ENTREVISTA MESAS SECTORIALES

 <p style="font-size: small;">Sistemas Especializados de Información S.A.</p>	<b>EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - SENA</b>	
--	---	---

### CONTROL OPERATIVO

**Fecha de entrevista**    |\_|\_|/|\_|\_|/|2\_|0\_|1\_|2\_|

**Entrevistador@:** \_\_\_\_\_

### I. DATOS DEL ENTREVISTADO

Entidad
Nombre
Cargo

1. ¿Qué rol tienen las mesas sectoriales dentro del Sistema de Formación de Capital Humano?
2. ¿Cómo vé la institucionalidad creada en el Conpes 3674? ¿Articulación? ¿Viabilidad? ¿Sostenibilidad?
3. ¿Cómo percibe el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de Formación de Capital Humano?
4. ¿Cómo cree que el trabajo de las mesas sectoriales ha afectado (positiva? Negativa?) el PECCL?
5. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
6. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
7. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?
8. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?
9. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?
10. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?
11. ¿Cree que la política planteada en el Conpes 3674 generará los efectos esperados?
12. ¿Qué recomendaciones tiene para el seguimiento del Conpes 3674?

## GUÍA DE ENTREVISTA SENA

	<b>EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - SENA</b>	
---	---	---

### CONTROL OPERATIVO

*Fecha de entrevista*    |\_|\_|/|\_|\_|/|2\_|0\_|1\_|2\_|

*Entrevistador @:* \_\_\_\_\_

### I. DATOS DEL ENTREVISTADO

Entidad
Nombre
Cargo

### II. PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Qué rol tiene el SENA dentro del Sistema de Formación de Capital Humano?
2. ¿Cómo vé la institucionalidad creada en el Conpes 3674? ¿Articulación? ¿Viabilidad? ¿Sostenibilidad?
3. ¿Cómo percibe el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de Formación de Capital Humano?
4. ¿Qué mecanismos de articulación existe entre el SENA y las Directivas del SFCH (MEN, MT, MICT; Colciencias)?
5. ¿Qué mecanismos de articulación existe entre el SENA y el ONAC?
6. ¿Qué mecanismos de articulación existe entre el SENA y las demás entidades certificadoras acreditadas o autorizadas?
7. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
8. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
9. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?
10. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?
11. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?
12. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?
13. ¿Cree que la política planteada en el Conpes 3674 generará los efectos esperados?
14. ¿Qué recomendaciones tiene para el seguimiento del Conpes 3674?

### III. SOBRE NORMALIZACIÓN

1. ¿Qué fortalezas le encuentra al proceso de normalización?
2. ¿Qué debilidades le encuentra al proceso de normalización?
3. ¿Cómo percibe la legitimidad del proceso de normalización?
4. ¿Cómo percibe el uso de la normalización por parte de otros certificadores?
5. Genera el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales ajustes a las normas de competencia laboral? En caso de ser así, ¿cuáles son las justificaciones y la flexibilidad para ajustar las normas?

### IV. SOBRE EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (EN TRES CENTROS REGIONALES)

1. ¿Qué pasos concretos debe seguir una persona desempleada o independiente que quiera que se le certifique una competencia laboral?, ¿Cómo sabe el interesado, ante qué centro de formación profesional, o ante qué entidad se debe presentar?
2. ¿Qué documentos debe adjuntar la persona interesada en que le certifiquen una competencia laboral, en el momento de inscribirse?, ¿O en otro momento del proceso?
3. ¿Qué pasos debe seguir una empresa interesada en que le certifiquen una competencia laboral a alguno o algunos de sus empleados? ¿Cómo sabe la empresa, ante qué centro de formación profesional, o ante qué entidad se debe presentar?
4. ¿Qué documentos debe adjuntar la empresa interesada, en el momento de solicitar la certificación para sus empleados?, ¿O en otro momento del proceso?
5. ¿Cómo es el proceso de articulación entre los Centros y el Nivel Central? ¿Entre centros?
6. ¿Cuál es el proceso que sigue el centro de formación del SENA que recibió la inscripción del beneficiario o de la empresa, para proceda a realizar la evaluación de la competencia a certificar?
7. ¿Existe la posibilidad de que no se acepte la solicitud del interesado o de la empresa? ¿Por qué razones? ¿Cómo procede el SENA o el ente certificador? ¿Cómo le informa al interesado?
8. ¿Cómo es el proceso que sigue un centro de formación profesional cuando le llega la solicitud de certificar una competencia laboral que no es propia de su especialidad?
9. ¿Cuál es el área que expide la certificación?
10. Sobre el proceso de certificación y evaluación de competencias laborales que adelanta el Centro (construir el diagrama del proceso) ¿Cuáles son los tiempos que dura cada parte del proceso? ¿qué costos tiene para el Centro? ¿Qué costos tiene para la persona (indirectos) o la empresa (directos e indirectos)?
11. Genera el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales ajustes a las normas de competencia laboral? En caso de ser así, ¿cuáles son las justificaciones y la flexibilidad para ajustar las normas?
12. ¿Cómo percibe el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de Formación de Capital Humano?
13. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
14. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
15. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?
16. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?

17. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?

18. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?

## V. SOBRE EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (A NIVEL CENTRAL)

1. Sobre el proceso de certificación y evaluación de competencias laborales que adelanta el Centro (construir el diagrama del proceso) ¿Cuáles son los tiempos que dura cada parte del proceso? ¿qué costos tiene para el Centro? ¿Qué costos tiene para la persona (indirectos) o la empresa (directos e indirectos)?

2. ¿Cómo es el proceso de articulación entre los Centros y el Nivel Central? ¿Entre centros?

3. ¿Qué perfil tienen los evaluadores? ¿Cómo se califica su desempeño?

4. ¿Qué perfil tienen los auditores? ¿Cómo se califica su desempeño?

## VI. A LOS EVALUADORES

1. ¿Cuáles son los criterios que se tienen en cuenta para evaluar la evidencia de producto?

2. ¿Qué proceso se sigue para evaluar las evidencias de producto?

3. ¿Cuáles son los criterios que se tienen en cuenta para evaluar la evidencia de desempeño?

4. ¿Qué proceso se sigue para evaluar las evidencias de desempeño?

5. ¿Cuáles son los criterios que se tienen en cuenta para evaluar la evidencia de conocimientos?

6. ¿Qué proceso se sigue para evaluar las evidencias de conocimientos?

7. ¿Cómo se evalúa el aspecto actitudinal y de valores que caracteriza una persona "competente"?

8. ¿Los resultados de las evaluaciones retroalimentan los procesos de normalización? ¿Cómo?

9. ¿El Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales evidencia efectivamente el desempeño de las personas de acuerdo con el estándar normativo?

10. ¿Qué experiencia ha tenido con frente a los planes de mejoramiento que adelantan las personas para poder obtener la certificación? ¿Qué tipo de planes de mejoramiento son mas efectivos?

19. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?

20. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?

21. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?

22. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?

23. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?

24. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?



## VII. A LOS AUDITORES

1. ¿Cuáles son los criterios que utiliza para adelantar la auditoría?
2. ¿El Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales evidencia efectivamente el desempeño de las personas de acuerdo con el estándar normativo?
3. ¿Qué experiencia ha tenido con frente a los planes de mejoramiento que adelantan las personas para poder obtener la certificación? ¿Qué tipo de planes de mejoramiento son mas efectivos?
4. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
5. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
6. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?
7. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?
8. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?
9. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?

**GUÍA DE ENTREVISTA  
OTRAS ENTIDADES CERTIFICADORES**

 Sistemas Especializados de Información S.A.	<b>EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - SENA</b>	 Consultores
--	---	--

**CONTROL OPERATIVO**

Fecha de entrevista    |\_|\_|/|\_|\_|/|2\_|0\_|1\_|2\_|

Entrevistador@: \_\_\_\_\_

**I. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Entidad
Nombre
Cargo

**II. PREGUNTAS GENERALES**

1. ¿Qué rol tienen las entidades certificadores diferentes al SENA dentro del Sistema de Formación de Capital Humano?
2. ¿Cómo ve la institucionalidad creada en el Conpes 3674? ¿Articulación? ¿Viabilidad? ¿Sostenibilidad?
3. ¿Cómo percibe el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de Formación de Capital Humano?
4. ¿Qué mecanismos de articulación existe entre el SENA y las demás entidades certificadoras acreditadas o autorizadas?
5. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
6. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
7. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?
8. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?
9. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?
10. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?
11. ¿Cree que la política planteada en el Conpes 3674 generará los efectos esperados?
12. ¿Qué recomendaciones tiene para el seguimiento del Conpes 3674?

**III. SOBRE NORMALIZACIÓN**

1. ¿Qué fortalezas le encuentra al proceso de normalización del SENA?
---

2. ¿Qué debilidades le encuentra al proceso de normalización del SENA?
3. ¿Cómo percibe la legitimidad del proceso de normalización del SENA?
4. ¿Cómo se da el uso de su entidad como certificadora de las normalización definida por el SENA?
5. ¿Qué normalización utiliza su entidad? ¿es diferente por sectores?
6. Genera el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales ajustes a las normas de competencia laboral? En caso de ser así, ¿cuáles son las justificaciones y la flexibilidad para ajustar las normas?

#### **IV. SOBRE EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

1. ¿Quiénes son los usuarios de su proceso de certificación?
7. Sobre el proceso de certificación y evaluación de competencias laborales que adelanta su entidad (construir el diagrama del proceso) ¿Cuáles son los tiempos que dura cada parte del proceso? ¿qué costos tiene para el Centro? ¿Qué costos tiene para la persona (indirectos) o la empresa (directos e indirectos)?
2. ¿Qué requisitos se le solicita al aplicante (personas / empresa)?
5. ¿Qué perfil tienen los evaluadores? ¿Cómo se califica su desempeño?
6. ¿Tiene procesos de auditoría interna? ¿Qué perfil tienen los auditores? ¿Cómo se califica su desempeño?

#### **VI. A LOS EVALUADORES**

1. ¿Cuáles son los criterios que se tienen en cuenta para evaluar la evidencia de producto?
2. ¿Qué proceso se sigue para evaluar las evidencias de producto?
3. ¿Cuáles son los criterios que se tienen en cuenta para evaluar la evidencia de desempeño?
4. ¿Qué proceso se sigue para evaluar las evidencias de desempeño?
5. ¿Cuáles son los criterios que se tienen en cuenta para evaluar la evidencia de conocimientos?
6. ¿Qué proceso se sigue para evaluar las evidencias de conocimientos?
7. ¿Cómo se evalúa el aspecto actitudinal y de valores que caracteriza una persona “competente”?
8. ¿Los resultados de las evaluaciones retroalimentan los procesos de normalización? ¿Cómo?
9. ¿El Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales evidencia efectivamente el desempeño de las personas de acuerdo con el estándar normativo?
10. ¿Qué experiencia ha tenido con frente a los planes de mejoramiento que adelantan las personas para poder obtener la certificación? ¿Qué tipo de planes de mejoramiento son mas efectivos?
8. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
9. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
10. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?

11. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?

12. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?

13. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?

**GUÍA DE ENTREVISTA  
OTROS ACTORES NO VINCULADOS AL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE  
COMPETENCIAS LABORALES**

 <p style="font-size: small;">Sistemas Especializados de Información S.A.</p>	<p><b>EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - SENA</b></p>	
--	--	---

**CONTROL OPERATIVO**

<p><b>Fecha de entrevista</b>     _ _ / _ _ / 2_ 0_ 1_ 2_ </p>
<p><b>Entrevistador@:</b> _____</p>

**I. DATOS DEL ENTREVISTADO**

Entidad
Nombre
Cargo
1. ¿Cómo percibe el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de Formación de Capital Humano?
2. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una persona cuando certifica una competencia? ¿En empleabilidad? ¿En movilidad laboral? ¿en formación continua? ¿en mejor remuneración? ¿En aspectos motivacionales? ¿En reconocimiento?
3. ¿Qué efectos positivos cree que tiene una empresa que certifica sus trabajadores en competencias laborales ¿gestión del talento humano? ¿productividad? ¿calidad?
4. ¿Qué limitaciones cree que tiene el Proceso de Evaluación y certificación de competencias laborales? ¿Cuellos de botella para el acceso? ¿problemas de legitimidad y reconocimiento por parte de las empresas?
5. ¿En qué sectores económicos o subsectores ve que el certificado ha sido más efectivo? ¿porqué?
6. ¿Por qué cree que usted / su subsector / su organización / no utiliza el Proceso de certificación de competencias laborales?
7. ¿Qué cree que se puede hacer para aumentar la efectividad del certificado de competencias laborales?
8. ¿Si pudiera mejorar algún aspecto del proceso, qué mejoraría? ¿reconocimiento? ¿legitimidad?
9. ¿Cree que la política planteada en el Conpes 3674 generará los efectos esperados?
10. ¿Qué recomendaciones tiene para el seguimiento del Conpes 3674?