

LOS SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS “CONOCER” E “IPMA”: ANÁLISIS COMPARADO DE EFECTOS DESDE LOS AGENTES IMPLICADOS EN MÉXICO

Benjamin Figueroa Rodríguez
Katia Angélica Figueroa Rodríguez
Benjamin Figueroa Sandoval
Colegio de Postgraduados. México.
Ignacio de los Ríos Carmenado
Universidad Politécnica de Madrid. España.

Abstract

The certification of persons and processes is a global phenomenon that ensures efficiency and improves profitability of organizations. The system of evaluation and certification of labour competencies in Mexico: “CONOCER” has as ontological base the control and obtaining better value for human resource and production methods. Conversely, there are certifications models like the “IPMA” model, with certification functions under different ontological positions. This research makes a comparative analysis / qualitative of both models, using as basis the criteria and processes established by the ISO 9001:2000 and ISO 17024 norms. The analysis is complemented with exploratory quantitative data on user expectations and historical statistics of certified personnel in México. The methodology also incorporates an assessment of the effects of the Mexican model CONOCER through a participatory process integrating information and expert opinions involved in the certification of persons. The results show that both certification systems are seen as a powerful tool to improve the employability in México and are complementary models. The results show the expansion of the CONOCER model in México, and show the possibilities of future expansion of IPMA model, following the recent launch of the Mexican Association of Project Management.

Keywords: *labour competence; certification of persons; CONOCER; employability; IPMA; productivity.*

Resumen

La certificación de personas y procesos es un fenómeno mundial que asegura la eficiencia y mejora la rentabilidad de las organizaciones. El sistema de evaluación y certificación de competencias laborales en México: “CONOCER” tiene como base ontológica el control y obtención de un mayor rendimiento del recurso humano y de los métodos de producción. Contrariamente, existen modelos de certificación como el modelo “IPMA”, con funciones de certificación bajo diferentes posiciones ontológicas. La presente investigación realiza un análisis comparativo/cualitativo de ambos modelos, utilizando como base los criterios y procesos establecidos por las normas ISO 9001:2000 e ISO 17024. El análisis se complementa con datos cuantitativos sobre expectativas de usuarios y estadísticas históricas de personal certificado en México. La metodología incorpora además una

valoración de los efectos del modelo CONOCER mediante un proceso participativo que integra información y opiniones de expertos implicados en la certificación de personas. Los resultados muestran que ambos sistemas de certificación se ven como una poderosa herramienta para mejorar la empleabilidad en México y son modelos complementarios. Los resultados evidencian la expansión del modelo CONOCER y muestran las posibilidades de expansión del modelo IPMA en México, tras la creación de la Asociación Mexicana de Ingeniería de Proyectos.

Palabras clave: *competencia laboral; certificación de personas; CONOCER; empleabilidad; IPMA; productividad.*

1. Introducción

La certificación de competencias es actualmente uno de los temas centrales en el discurso y la reflexión sobre la formación y el trabajo. Es mediante la certificación que se da validez a la capacidad y competencia del profesional o trabajador en el ejercicio de un área o perfil específico.

El origen de la palabra competencia proviene del latín *competere*, que significa *ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir*, luego este verbo fue evolucionando hasta significar incumbencia, rivalidad o suficiencias en un campo. En el contexto laboral tiene la última acepción, es decir suficiencia para determinada función.

Las competencias identifican ante todo resultados laborales concretos que pueden encerrar diferentes funciones; no se refieren a puestos de trabajo, ni a conjuntos de operaciones; se trata de situaciones concretas de trabajo y no de los elementos estructurales de una operación o de sus elementos.

Lo dinámico es central respecto a las competencias. Los puestos de trabajo están cambiando. Esta idea puede tener una doble perspectiva: la personal, correspondiente a cada trabajador movilizando o poniendo en movimiento sus propios recursos, y la organizacional, en el sentido de la organización laboral movilizando las competencias de su fuerza de trabajo. En este ámbito Montero (1996) reconoció que si bien “la escolaridad y la formación profesional garantizan, en principio, una base de conocimientos, la competencia se adquiere a lo largo de la vida profesional en la medida en que esos conocimientos son movilizados y aplicados en la práctica”.

La razón por el interés e importancia de la certificación en el mundo laboral apunta al proceso de *globalización*. Con la ayuda decisiva de la revolución tecnológica, las relaciones internacionales se han ampliado enormemente, de forma particular, los negocios están rompiendo las fronteras nacionales y el incremento del comercio entre regiones y países han producido un fuerte impacto en las políticas internas económicas de cada país.

Estamos ingresando en un mundo basado en el conocimiento y la información. Los cambios relacionados a la organización de la producción y del trabajo han forjado un “nuevo paradigma”, reclamando la atención de analistas y dirigentes (Alexim, 2002).

De hecho, acompañando la evolución de los productos y los servicios, los recursos humanos vienen recibiendo mayor atención por parte del sistema productivo. Dentro de la concepción de calidad total, estos reciben un mejor tratamiento y una evaluación permanente. No se concibe la calidad sin un mejor desempeño en el trabajo.

Mertens (1996) acentúa esa convicción afirmando: *“un componente importante de la arquitectura interna de la empresa es la competencia del factor humano, esto es, la contribución que son capaces de desarrollar las personas para alcanzar determinados objetivos”*.

Las nuevas demandas de la producción volvieron al mercado de trabajo más selectivo, exigente, hecho este reforzado por una nueva organización empresarial, con más tecnología y menos trabajo, transfiriendo parte de la producción hacia otras empresas, generalmente más pequeñas y menos racionalizadas (Kumar, 1997).

La *certificación* puede proporcionar al mercado las señales claras que este necesita para funcionar con mayor eficiencia y menores costos. Por último, otro factor actual y decisivo de la *certificación* se encuentra en la evolución de conciencia de la ciudadanía y, como parte de ello, de los derechos del consumidor. Nunca se insistió tanto en la participación social como socio para el cobro de la calidad de los servicios, lo que coloca directamente mayores exigencias en el desempeño del trabajador.

El objetivo del presente comunicado es hacer un análisis comparativo/cualitativo entre el sistema de certificación en México y el sistema mundial IPMA, completándose con datos cuantitativos e integrando informaciones y opiniones vertidos por expertos en la materia en México, así como por personas certificadas en el modelo IPMA en España.

Veremos la importancia de la certificación de personas, sus bases, los procesos de certificación a nivel mundial y en especial en México, así como el modelo IPMA y las expectativas de los miembros Españoles.

2. La certificación de las competencias

El término "*certificación*" es usado en el sentido de reconocimiento formal y oficial de las habilidades ocupacionales de una persona. Pareció preferible no ir muy lejos en el alcance de este reconocimiento formal y oficial, y solamente contrastarlo con las formas domésticas de reconocimiento, basadas principalmente en el acuerdo entre individuos particulares, remarcando que esto nos brinda un marco de trabajo más global para futuros desarrollos. La certificación, entonces, es vista como un proceso y un resultado: un proceso que implica implementar estándares y definir los criterios que los evaluarán, y un resultado fruto de los procedimientos de evaluación, lleven o no a la obtención de una calificación.

En los últimos años varios factores han colocado el tema de la certificación como un punto central; puede mencionarse en la lista la preocupación por mejorar la calidad y productividad de las organizaciones, los nuevos contenidos de los empleos y el cambio fundamental en la conceptualización del trabajo. De ser considerado una suma de tareas especializadas y a veces, estrechamente concebidas, ahora el contenido del trabajo se revela como una compleja movilización de saberes, para resolver los problemas que surgen y lograr los objetivos propuestos.

Junto con lo anterior, la introducción del enfoque de competencia y la preocupación cada vez más generalizada por mejorar la calidad de los sistemas de formación, hacen que se requieran indicadores de la capacidad real de las personas para su desempeño.

Son muchos los actores interesados en la certificación. El trabajo bien hecho es una necesidad para todos los trabajadores que deseen hacer una carrera laboral ascendente. Las empresas a su vez esperan que sus contrataciones de personal redunden en mejores desempeños e incrementos en su productividad. Las instituciones de formación aspiran a atinar a las necesidades de los empleadores y al efecto ofrecen sus acciones de capacitación y, por último, suele ocurrir que el gobierno se preocupe del tema, por razones atribuibles a las políticas de empleo o de mejoramiento de la calidad educativa.

Es así como se han perfeccionado procesos tendientes a certificar las competencias laborales con el claro interés de brindar mayor transparencia a las relaciones entre empleadores y trabajadores así como de facilitar a unos y otros la ubicación de mejores opciones de contratación.

La certificación se ubica al final de las etapas del trabajo por competencias; requiere previamente de la identificación de competencias, su normalización y luego de la evaluación del candidato o candidata a ser certificado.

Una de las características clave de los certificados de competencia laboral es su independencia de los procesos educativos. El certificado se centra en las unidades de competencia para las cuales el trabajador demostró su competencia.

Mientras la evaluación de competencias maneja el proceso técnico de demostración del nivel de competencia del trabajador; la certificación tiene que ver con las cuestiones institucionales y políticas de la misma, en tanto hace a su reconocimiento público y precisa de validez, legitimidad y transparencia (Irigoin y Vargas, 2002).

Así pues el certificado de competencia laboral se convierte en un testigo de las capacidades laborales del trabajador; aun de las adquiridas como resultado de la experiencia, por fuera de procesos educativos formales, y como tal debe: i) tener significado, ii) tener validez, iii) producirse en un sistema transparente, y iv) actualizarse con periodicidad.

3. Bases fundamentales para la certificación de personas

En el contexto de la certificación de personas existen actualmente dos normas internacionales ISO que se vinculan directamente: ISO 9001 (de la familia ISO 9000) e ISO 17024.

3.1 ISO 9001:2000 Gestión de Calidad

La norma ISO 9001:2000 fue creada para establecer los requisitos para un sistema de gestión de la calidad, aplicable por las organizaciones para certificación o con fines contractuales. Estas bases se definen en forma de requisitos, aspectos/elementos de la gestión que deben hacerse o ser de una determinada manera. Este modelo se ha estructurado en varios apartados, que vienen a definir áreas o ámbitos comunes de la gestión de cualquier organización.

Los requisitos generales de las normas son requisitos que se deben cumplir durante el diseño del sistema de gestión, tanto el diseño inicial como en las modificaciones que se vayan introduciendo.

La implantación de la norma permite conocer una forma de gestión consensuadas por expertos de todo el mundo y reflexionan sobre la forma de trabajar, sirve de oportunidad para obtener opiniones, críticas e ideas de profesionales externos a la organización y ejerce presión sobre la organización para corregir vicios y cumplir las leyes de gestión.

La norma ISO 9001:2000 está fuertemente vinculada con los sistemas de administración de recursos humanos, estipulando la necesidad de que disponga de personal competente. Para ello, la organización debe determinar los perfiles de competencia requeridos por el personal y evaluar la efectividad de la capacitación otorgada para aquellas funciones que inciden directamente en la calidad, otorgándole un valor competitivo al recurso humano en la gestión del sistema de calidad.

La norma afirma que la organización debe establecer y mantener procedimientos a nivel sistema para determinar la competencia y las necesidades de capacitación, proporcionar la capacitación para atender las necesidades identificadas, evaluar la efectividad de la capacitación a intervalos definidos, mantener registros apropiados de la educación, capacitación, habilidades y experiencia. Además debe establecer y mantener procedimientos para hacer que los empleados de cada función y nivel relevante tengan conciencia de la calidad en relación a la importancia de la conformidad con la política de calidad y con los requisitos del sistema de gestión de la calidad, el impacto significativo

inmediato o potencial de sus actividades de trabajo sobre la calidad, los beneficios por la mejora en el desempeño personal, sus funciones y responsabilidades en el logro de la conformidad con la política de calidad y los procedimientos, y con los requisitos del sistema de gestión de la calidad así como las consecuencias potenciales al no cumplir los procedimientos especificados.

Este proceso implica una nueva complejidad que se introduce en la gestión de las normas de calidad ISO. No es lo mismo tratar y evaluar procesos, que individuos. El desafío consiste en no perder de vista el enfoque estratégico, para qué y para quien es el modelo de competencias, manteniendo un modelo flexible que no trate al recurso humano como un bloque, sino como muchos individuos con sus propias necesidades de desarrollo y objetivos que hay que hacer coincidir con las de la empresa.

Si bien las normas de la familia ISO 9000 (ISO 9000:2000, ISO 9001:2000, ISO 9004:2000 e ISO 19011) no tienen aplicación en el reconocimiento de las competencias individuales, la aplicación de la lógica de certificación de calidad ha estado ampliando su radio de acción hacia los organismos que se dedican a la certificación de competencias (Vargas, 2003).

Esta norma (ISO 9001:2000) incluye aspectos de la gestión del recurso humano, e integra la competencia laboral a los diferentes subsistemas que conforman la gestión efectiva de éste recurso en la organización.

La norma ISO 9001:2000 aplica únicamente al sistema de la calidad de la organización y no garantiza rigor, imparcialidad ni independencia, González (2001) afirma que “con respecto a la correcta aplicación de las normas ISO 9000, se ha creado una gran confusión, hasta el punto de creer que la problemática de la calidad en las empresas se soluciona simplemente con la aplicación estricta de las normas ISO 9000,...en el mejor de los casos la aplicación de las normas puede servir como un medio de control de la calidad establecida, o simplemente para asegurarle al comprador del producto o servicio que éste ha sido producido con procesos controlados, lo que no garantiza necesariamente en ningún momento un producto final de calidad”. Por último esta norma no se acredita, sólo se certifica por un Organismo Evaluador.

3.2 ISO 17024 Certificación de Organismos de Certificación

La norma ISO 17024 especifica los requerimientos para asegurar que los organismos de certificación de personas lo realicen de una forma consistente, comparable y confiable. Su objetivo es establecer el marco de operación de estos organismos que permitan la generación de confianza de todas las partes interesadas en el certificado, con hincapié en la imparcialidad al momento de evaluar a los candidatos y personas certificadas.

La norma describe el desarrollo y mantenimiento de un esquema de certificación para las personas. Este esquema es un sistema de gestión, que permite llevar adelante el proceso de certificación. El proceso de certificación es el proceso por el cual un órgano certificador, certifica que una persona cumple con los requisitos de competencia previamente especificados. A través de este proceso se reconoce formalmente y de manera temporal las capacidades laborales que la persona posee, sin importar cómo fueron adquiridas (Vargas, 2003).

El Proceso de certificación, según esta norma, está constituido por las siguientes etapas: 1) Solicitud de certificación, 2) Evaluación, 3) Decisión sobre la certificación y 4) Supervisión y procedimientos de recertificación.

En la etapa de “Solicitud de certificación” el órgano certificador proveerá al aspirante una descripción detallada y actualizada del proceso de certificación para cada esquema de certificación así como una especificación de los requisitos para la certificación, como también una especificación de los derechos y obligaciones de una persona certificada. Por

último el órgano requerirá al aspirante el llenado y firma de una solicitud según criterios especificados en el proyecto de norma. El órgano certificador asegura que los datos personales y los certificados presentados no influenciarán la evaluación.

En la etapa de "Evaluación", el órgano de certificación debe revisar la solicitud para asegurarse que la misma sea procedente tanto por la capacidad del organismo en otorgar la certificación solicitada, como por la formación requerida al aspirante para dicha certificación. Debe especificar el criterio de planificación y estructuración de los exámenes que forman parte de la evaluación. Se describe la forma en que el órgano de certificación evaluará las habilidades y aptitudes de los candidatos según los requisitos del esquema de certificación y se especifica que el órgano certificador adoptará procedimientos de informes que aseguren que el desempeño y los resultados de toda evaluación sean documentados de manera apropiada.

La "Decisión sobre la certificación de un candidato" es tomada por el órgano de certificación sobre la base de los datos recabados durante el proceso de certificación. Quienes toman dicha decisión no deben haber participado de la evaluación o entrenamiento del candidato. El órgano certificador es quien provee el certificado, manteniendo su propiedad. Se describen el formato y el contenido del certificado, documento que debe ser firmado o autorizado por la autoridad responsable del órgano.

En la "Supervisión y procedimiento de recertificación" el órgano certificador especificará los requisitos de vigilancia y recertificación de acuerdo con los documentos normativos, asegurando que la persona certificada cumpla con los requisitos de certificación actualizados. Dicho órgano establecerá procedimientos y condiciones para el mantenimiento de la certificación de acuerdo con el esquema de certificación.

Es el órgano certificador quien provee un logotipo o marca de certificación. Con respecto al uso de los certificados y logotipo/marcas, es el órgano de certificación quien documentará las condiciones de uso y gestionará los derechos de uso y representación. El órgano de certificación requerirá que la persona firme un acuerdo sobre ciertos aspectos especificados en dicha norma. Por último, especifica las medidas que deben ser tomadas ante referencias inapropiadas a la certificación o uso indebido de certificados y marcas/logotipo.

Esta norma establece que el organismo certificador no podrá ofrecer, proveer o ayudar a otros en la preparación de servicios de capacitación para la certificación, lo que solo podrá ser incumplido si el organismo demuestra que la capacitación es independiente de la evaluación y certificación de personas, asegurando que la imparcialidad, objetividad y confidencialidad no están comprometidas.

Una investigación de 1998 en la Unión Europea concluía: "Esta norma no está siendo aún ampliamente utilizada pero podría parecer una útil herramienta para alcanzar progresos ulteriores en la garantía de calidad del proceso de certificación de competencias. También podría contribuir hacia la construcción de un sistema europeo de acreditación" (ETF, 1988).

De esta aplicación normativa nace otro aspecto interesante en la "garantía de calidad" el cual subyace en la utilización de estándares ocupacionales o llamados "estándares de competencias laborales". El esquema de calidad en la aplicación de estos estándares se centra en la certificación de competencias. Un certificado de competencias expedido contra un estándar previamente aprobado es una garantía de calidad del desempeño de su portador. Los mecanismos de certificación de competencias y las formas como se construyen y ponen en práctica los estándares es un tema que da para generar una amplia discusión y documentación (Vargas, 2003).

4. Los procesos de certificación en el mundo

Después de la segunda guerra, comenzaron a surgir por parte de los organismos internacionales iniciativas en el sentido de valorizar el trabajo y favorecer la diplomación y concesión de certificados profesionales a los trabajadores que, con comprobada maestría o dominio de su oficio, no habían tenido el privilegio de recibir un diploma por no haber concluido sus estudios en el sistema escolar formal, tal y como la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los años 60's.

En el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT en 1975, el Proyecto 128 seguía esa orientación y buscaba metodologías de "medición y certificación de las calificaciones adquiridas por los trabajadores a través de cursos de formación sistemática, por la experiencia en el trabajo o por una combinación de ambas". El proyecto mencionaba la competencia como "la capacidad real para alcanzar un objetivo o resultado en un contexto dado" (CINTERFOR/OIT, 1979).

En 1986 fue creado en Inglaterra el Consejo Nacional de Calificaciones Profesionales (*National Council of Vocational Qualifications/NCVQ*), más tarde transformado en el Departamento de Calificaciones y Currículo (*Qualifications and Curriculum Authority/ QCA*), encargado de desarrollar un modelo de educación y capacitación basado en competencias, así como establecer un Sistema Nacional de Calificaciones Profesionales (NVQ). Este hecho representó el reconocimiento oficial de que las evaluaciones realizadas por los diferentes organismos educacionales no comprobaban ni registraban, de forma adecuada, las competencias necesarias para el desempeño en el empleo. Se criticaba que los métodos de evaluación, en general, estaban orientados para examinar los conocimientos y destrezas antes que las competencias, esto fue el inicio de las Certificaciones Laborales.

La globalización evidenció la necesidad de establecer normas mínimas que definieran los estándares mínimos de los perfiles profesionales a ser aceptados en la migración entre los países. Ello trajo como resultado que se diera la discusión respecto de la Certificación de Competencias en los países desarrollados.

5. Los procesos de certificación en México: El modelo CONOCER

Al comienzo de la década de 1990, el gobierno Mexicano percibió la necesidad de modernizar su sistema de formación y capacitación, debido a los importantes cambios que se registraban en la economía mundial y su relación con el mercado laboral. Para tal caso, se llevó a cabo un diagnóstico de la capacitación que los trabajadores recibían en ciertos sectores productivos, así como de la enseñanza que se impartía a nivel básico, medio, medio superior y superior (Saldaña, 2003).

Este análisis propició la formulación del Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación. Pero para poder ejecutar de manera efectiva este proyecto, el gobierno instauró el CONOCER, Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, como un organismo articulador de los sectores productivo, laboral y educativo, cuyo propósito fue el desarrollo y certificación de las personas mediante la capacitación continua (Ibarra, 2000).

El CONOCER nació como un fideicomiso público no paraestatal el 2 de agosto de 1995. La base legal de su creación fue un Acuerdo Intersecretarial que firmó el Secretario de Educación Pública (SEP) y el Secretario del Trabajo y Previsión Social (STyPS). El origen de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral fue un acuerdo Intersecretarial con fecha 29 de abril de 2005, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y Nacional Financiera, S.N.C., con la comparecencia de la Secretaría de Educación Pública (SEP), suscribieron el contrato constitutivo de Fideicomiso de los Sistemas

Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) y de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), conocido como el nuevo fideicomiso del modelo CONOCER.

El Consejo está integrado por seis consejeros empresariales, seis del sector obrero y seis secretarios de Estado, quienes establecen las políticas para que una secretaría ejecutiva alcance los siguientes objetivos: i) promover la generación de normas técnicas de competencia laboral de carácter nacional, a través de la organización y apoyo a Comités de Normalización; ii) integrar y operar el Sistema Normalizado de Competencia Laboral, que permite orientar la formación y capacitación técnica hacia los requerimientos de calificación de la población y de productividad de las empresas; iii) desarrollar el Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral, que reconoce los conocimientos y habilidades de los individuos independientemente de la forma y lugar donde se adquirieron; y iv), desarrollar y coordinar un Sistema Integral de Información para el mercado de trabajo sobre lo que los individuos saben hacer.

El Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) se encarga de promover la generación, aplicación y actualización de la Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) asegurando una correcta correspondencia entre las normas implementadas por los comités y las necesidades de formación. Además el SNCL actúa como asesor en la aplicación de programas de capacitación con el enfoque de competencia laboral a empresas o instituciones. Por último el SNCL facilita la formación integral del individuo, con el objeto de que adquiera las competencias necesarias para desarrollarse en su ambiente laboral (Ibarra, 2000).

Dentro del Sistema Normalizado se concibe a la competencia laboral como *"la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados esperados; lo que significa la puesta en evidencia de los conocimientos, las capacidades y los comportamientos requeridos para el desempeño de una actividad, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas"* (CONOCER, 1996).

Cabe señalar que una Norma de Competencia Laboral expresa el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicadas al desempeño de una función productiva, a partir de requerimientos de calidad esperados por el sector productivo; es decir, una norma constituye una expectativa de desempeño que describe lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, las condiciones en que la persona debe demostrar su aptitud y la competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene, así como la aptitud para responder a cambios tecnológicos y métodos de trabajo, la habilidad para transferir la competencia de una situación de trabajo a otra, la capacidad para desempeñarse en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros, y la aptitud para resolver problemas asociados a determinada función productiva y enfrentar situaciones de contingencia (Ibarra, 2000).

El concepto de certificación de competencia laboral que se establece tiene las características de ser voluntaria, por lo que cada persona decide libremente el momento en que le sea evaluada y certificada; de tercera parte, ya que es realizada por órganos especializados que actúan sin ningún interés de parte, denominados Organismos Certificadores de Competencia Laboral, los cuales deben estar reconocidos por los sectores laboral y productivo, ser independientes de los procesos de capacitación y evaluación y estar acreditados por el CONOCER; de formato único, porque se utiliza un solo formato que permite su integración en un sistema de información sobre la competencia laboral de los individuos; transparencia, ya que los interesados en la certificación tienen acceso al conocimiento de las normas técnicas y a las formas en que se llevan a cabo los procedimientos de evaluación, verificación y certificación; y, de libre acceso, porque en

general no se establecen requisitos de entrada, tales como estudios formales, edad, condición social, física o económica.

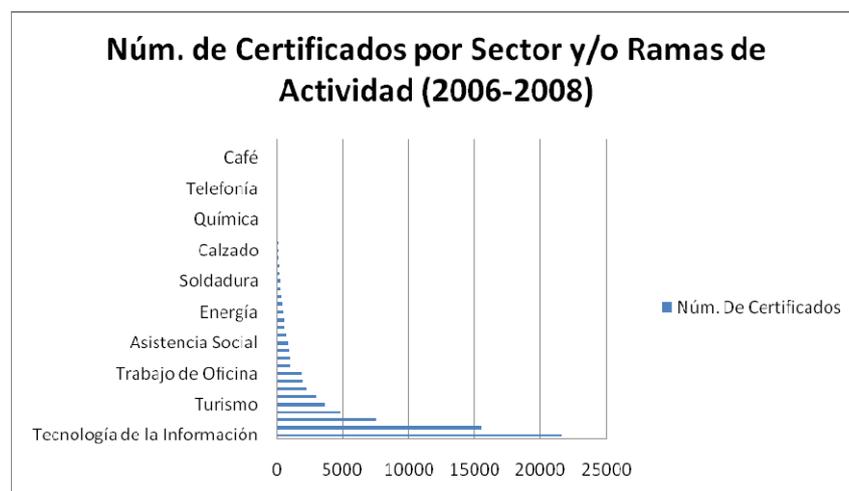
La certificación, en realidad es el último paso del proceso de competencias pues de manera previa hubo una identificación de las mismas que llevaron a su normalización y luego a una evaluación del candidato a ser certificado (Irigoin y Vargas, 2002).

La forma de solicitar una Evaluación es ante un Organismo Certificador (OC); actualmente el Modelo CONOCER cuenta con 27 Organismos Certificadores (Diciembre del 2009), quien remite la solicitud a un Centro de Evaluación (CE), donde se le aplica un pre-examen al interesado, con el fin de conocer el estado actual de las competencias que posee. Para Diciembre del 2009 había un total de 1,061 Centros de Evaluación. Si los resultados son satisfactorios, el Organismo Certificador (OC) se encarga de expedir el certificado.

5.1 Personal certificado en el Modelo CONOCER

Desde la creación del CONOCER se han entregado hasta Marzo del 2009 210.379 certificados de competencia laboral de 39 Sectores y/o Ramas de actividad. El número de certificados entregados en el periodo 1998-2003 por el CONOCER bajo el fideicomiso anterior o "extinto", sumaron un total de 111.303 certificados de competencia laboral. Durante los años 2004 y 2005 no se entregaron certificados de competencia laboral por entrar el CONOCER en una reestructuración, al pasar a un fideicomiso nuevo. A partir de este "nuevo" y actual fideicomiso del modelo CONOCER en el año 2006, se empezó nuevamente a entregar certificados de competencia laboral, sumando un total de 71.280 certificados como se puede observar en la Figura 1.

Figura 1. Número de Certificados de Competencias Laborales emitidos para el Periodo 2006-2008. Elaboración propia. Fuente: SOCIE, DGAC, CONOCER. Abril 2009.



En la Figura 2 y 3 podemos observar la importancia que le han dado a la certificación en competencias laborales en México bajo el Modelo CONOCER al haber incrementos significativos cada año, demostrando la magnitud e importancia que le han dado en el país a la certificación en competencias laborales por parte del Gobierno Federal y los Gobiernos Estatales como Sector Público, los Sindicatos y Organizaciones Obreras como integrantes del Sector Laboral y las Empresas y Organizaciones Patronales como Sector Patronal, todo esto por la importancia del capital humano en el crecimiento económico al ser un elemento clave para impulsar la competitividad de México, buscando mercados laborales eficientes y

competitivos a través de la capacitación, la evaluación y certificación y con la mejora en la calidad de educación y formación.

Figura 2. Número de Certificados de Competencias Laborales emitidos para el Periodo 1998-2003. Elaboración propia. Fuente: SOCIE, DGAC, CONOCER. Abril 2009.

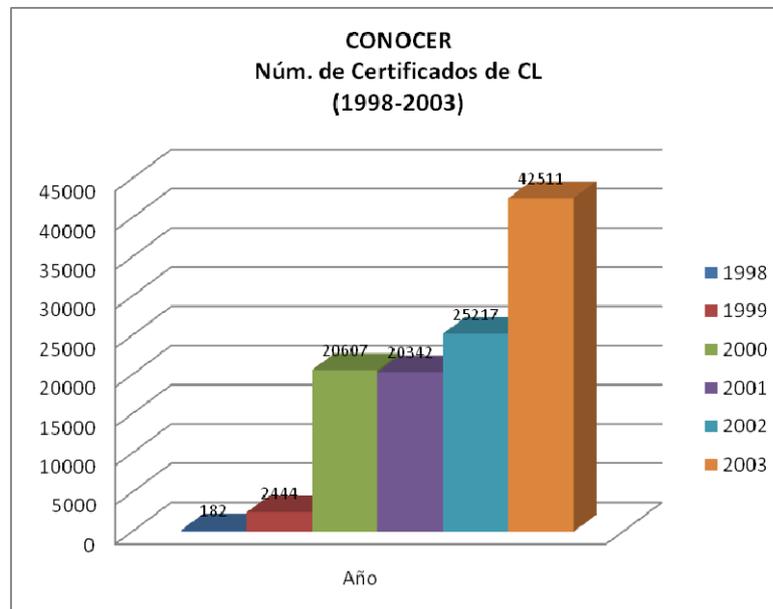
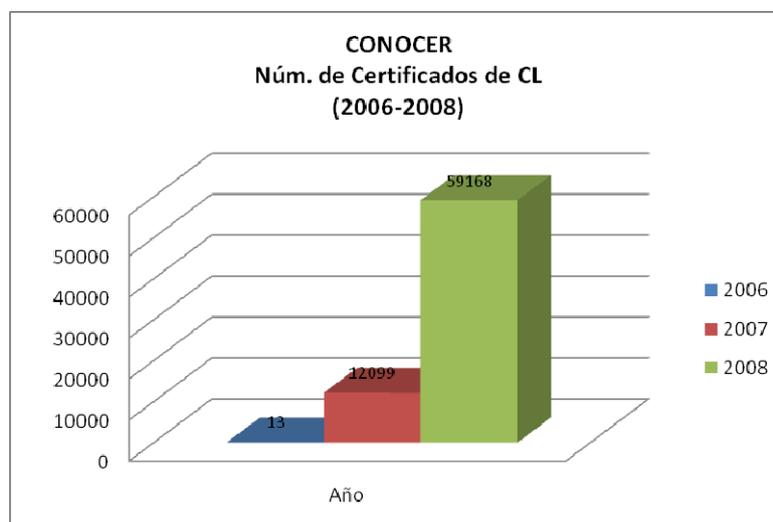


Figura 3. Número de Certificados de Competencias Laborales emitidos para el Periodo 2006-2008. Elaboración propia. Fuente: SOCIE, DGAC, CONOCER. Abril 2009.



5.2 Certificaciones para personal en Gestión de Proyectos

Como se mencionó con anterioridad el modelo CONOCER genera Normas Técnicas de Competencia Laboral a partir de los requerimientos de los sectores productivos y las relaciones laborales, buscando satisfacer las demandas del mercado laboral. Para finales del 2009 se habían instalado 98 Comités de Normalización, generado 674 Normas de 39 Sectores y/o Ramas de Actividad.

En lo referente al tema de la Gestión de Proyectos se han generado 11 Normas Técnicas en diferentes sectores productivos como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Relación de Normas Técnicas por Comité de Normalización.

Comité de Normalización	Código	Título	Fecha de Publicación
Sector Rural	NURUR001.01	Coordinación de acciones para el desarrollo rural sustentable municipal	28/03/2008
	NURUR004.01	Coordinación de acciones para la puesta en marcha de proyectos de inversión del sector rural	09/06/2009
	NURUR006.01	Formulación del diseño de proyectos de inversión del sector rural	13/10/2009
Capacitación y Consultoría Agrícola	CCCA0193.01	Facilitación de procesos de información de productores rurales	18/08/1999
	CCCA0366.01	Evaluación de programas de desarrollo rural	15/09/2000
	CCCA0580.01	Formulación y evaluación de proyectos de inversión del sector rural	29/01/2003
Empresas Familiares Rurales	CFAM0378.01	Elaboración del programa de desarrollo de la empresa familiar rural	15/09/2000
	CFAM0379.01	Dirección de una empresa familiar rural	15/09/2000
Gestión de Servicios Educativos	CSED0264.01	Desarrollo de programas y proyectos	08/10/1999
	CSED0265.01	Presupuestación de programas y proyectos	08/10/1999
Manejo de Suelos	CSUE0673.01	Desarrollo y evaluación de proyectos agrícolas en labranza de conservación	11/10/2006

Como podemos observar en la Tabla 1, las NTCL referentes a la Gestión de Proyectos se asocian al sector productivo primario (Agrícola), como consecuencia de las políticas gubernamentales de apoyo al Campo, esto con la creación del Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural A.C. (INCA-Rural), organismo sectorizado de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural Pesca y Alimentación (SAGARPA) y del Sistema Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica Rural Integral (SINACATRI) instrumento de política pública establecido por la Ley de Desarrollo Rural Sustentable (LDRS) y con la finalidad de impulsar un nuevo arreglo institucional para la atención de las necesidades de la población rural materia de desarrollo de capacidades; y uno de sus propósitos está el promover la aplicación de esquemas de certificación de competencia laboral.

El Gobierno Federal le ha dado un impulso al factor humano a través del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 en donde se establecen los objetivos nacionales, las estrategias y las prioridades que durante la presente administración deberán regir la acción del gobierno define el desarrollo humano sustentable como premisa básica para el desarrollo integral del país, asume que “el propósito del desarrollo consiste en crear una atmósfera en que todos puedan aumentar su capacidad y las oportunidades puedan ampliarse para las generaciones presentes y futuras”.

5.3 Entrevista a expertos en certificación laboral en México

Se realizó un cuestionario para saber el pensar de profesionales y expertos encargados de las dependencias del Gobierno Federal relacionadas con el PMETyC. Dicho cuestionario se

dividió en tres bloques: i) Importancia de las competencias en el mundo laboral, ii) Certificación de competencias y su relación con la empleabilidad y iii) Importancia de la vinculación formación-certificación-empleabilidad. En total se enviaron 32 encuestas.

En lo referente a las competencias la mayoría coincide en que es pertinente y necesario adecuar a los candidatos a un puesto de trabajo en relación con las competencias que demanda el mercado laboral, debido a que en la práctica la educación y la formación que reciben las personas deben de “pulirse”, es decir contemplar las necesidades del sector productivo para que estas personas se vuelvan diestros en la competencia específica a desempeñar.

Mencionaron que las competencias laborales pueden garantizar que las personas sepan hacer algo y demuestren para lo que fueron contratados y con este hecho, las empresas puedan sentirse tranquilas de que tendrán trabajadores competentes y comprometidos con su trabajo, además han observado que algunas empresas líderes de ciertos sectores productivos han empezado a pedir a sus trabajadores que se certifiquen buscando con ello demostrar que la empresa es competitiva al haber una mejora continua e innovando en sus procesos, impulsando de esa manera el capital humano.

En relación a las competencias técnicas, de comportamiento y contextuales, afirmaron que las tres son importantes. Las competencias técnicas están directamente relacionadas con el ejercicio y/o profesión así como las características propias de cada actividad. Las competencias de comportamiento tienen que ver con las actitudes de las personas, mientras que las competencias contextuales refieren al contexto y a la realidad que en el ámbito laboral se requiere, aquí es donde las empresas determinan lo que quieren y necesitan.

Como ventaja de poseer un certificado de competencia laboral estaría el garantizar a quien se certifica y a quien emplee a éste, que cuenta con las competencias necesarias para poder desempeñar de forma adecuada y acorde lo que el sector laboral requiere, permitiendo además la movilidad laboral del trabajador.

Estos expertos afirman que más que una ventaja al poseer un certificado, estaríamos hablando de oportunidades por la permanencia de algo, siendo esa oportunidad la permanencia en su trabajo, pudiendo actualizarse cada vez que se modifique una Norma, realizando su trabajo según los criterios de desempeño y teniendo una herramienta que le permita confiar en el establecimiento de estándares de calidad en su trabajo.

Como desventaja mencionan el acceso y el costo del proceso para el trabajador y por parte del empleador, el costo que implica mantener actualizado y competente a la plantilla laboral, a pesar de reflejar la importancia de la misma en la productividad de la empresa. Además podría crearse un clima laboral tenso, al tener los trabajadores miedo de perder su empleo por no poseer un certificado de competencia laboral.

Con respecto a la vinculación formación-certificación-empleabilidad afirman que la formación por competencias se podría dar con la capacitación y con el uso de un modelo educativo basado en normas de competencia (EBNC), respondiendo así a las nuevas exigencias del mundo contemporáneo a través de una educación más abierta, flexible, permanente, pero sobre todo más vinculada con los sectores productivos del país.

La vinculación entre la formación y certificación podría darse a través de comités de actualización y validación de conocimientos acordes a las necesidades reales de los sectores productivos, a través de la incursión de todos los actores, al construir referencias para diseñar, actualizar y asegurar la permanencia de los procesos de formación.

La formación y certificación basada en competencias está revolucionando el concepto de educación técnica y formación profesional en México teniendo en cuenta la necesidad de no

solo dar una formación inicial a los trabajadores sino mantenerlos actualizados a lo largo de su vida laboral, implicando una formación continua y permanente.

6. El modelo de certificación IPMA

Fundada en 1965, es una organización sin fines de lucro cuya función es promocionar la gestión de proyectos internacionalmente a través de su red de miembros de las asociaciones nacionales existentes en 53 países y que cuenta a nivel mundial con más de 500.000 miembros y 110.000 certificados. Su sede social está en Zurich, Suiza y la Secretaría General en Nijkerk, Holanda, con sedes territoriales en Beijing, China y Delhi, India.

El proceso de certificación se orienta a validar la competencia de los individuos en cuanto a sus conocimientos, experiencia y actitud en relación a la dirección de proyectos.

IPMA desarrolla su ICB (IPMA Competence Baseline) con la versión V1 en 1999, actualmente rige la V3 del 2006 y en fase de elaboración la ICB4, prevista para 2012; y así cada país socio las adaptó en su NCB (National Competence Baseline). Un beneficio clave para los clientes es que la base para la competencia de los candidatos no es específica para empresas, organizaciones, disciplinas, sectores económicos o países en particular. El idioma oficial de la ICB es el inglés y cada asociación miembro decide su idioma oficial para su certificación.

En las entrevistas y en los informes de evaluación se tienen en cuenta la cultura de las empresas, organizaciones, disciplinas, sectores económicos y de cada país, así como la selección de un evaluador del sector pertinente (el segundo evaluador es de otro sector). Los aspectos culturales de un país se pueden incluir en unas Bases para la Competencia en Dirección de Proyectos (NCB).

El modelo IPMA establece cuatro niveles de certificación, en función de la competencia de cada candidato y promueve el desarrollo profesional propiciando el paso desde el nivel D hasta el A, a través de los niveles C y B, si bien también reconoce el hecho de certificar competencias en niveles C, B y A sin necesidad de poseer certificación en los niveles inferiores. En la Tabla 2 observamos el número de Certificados emitidos por IPMA a nivel mundial.

Tabla 2. Número de Certificados emitidos por IPMA a nivel mundial por niveles de certificación.

Fuente IPMA Yearbook 2009 (Abril, 2010).

Año	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Total
1995-2002	28	1099	3025	14427	18579
2003	18	433	2671	4548	7670
2004	17	455	3236	5121	8829
2005	20	638	3026	6366	10050
2006	22	744	3458	7902	12126
2007	34	802	3731	10204	14771
2008	47	931	4120	13293	18391
2009	58	999	4696	13911	19664

En la Tabla 2 observamos el número de certificados emitidos por IPMA a nivel mundial por niveles de certificación, teniendo incrementos significativos y constantes en los últimos 7 años (2003-2009), aunque vemos que los mayores incrementos han sido en el nivel de certificación D (Básico). En total se han emitido 110.680 certificados en los 4 niveles de certificación.

6.1 Expectativas de los certificados por IPMA, el caso Español

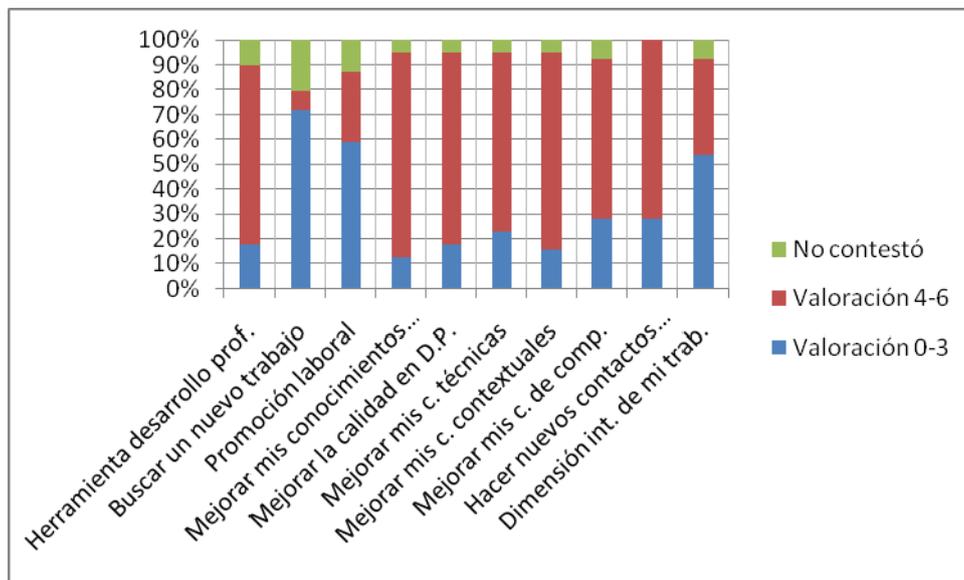
La Asociación Española de Ingeniería de proyectos (AEIPRO) integrada en IPMA, ha adoptado su sistema de certificación. Dentro de AEIPRO el Organismo Certificador en Dirección de Proyectos (OCDP) se ocupa de gestionar y administrar los sistemas de certificación y acreditación profesional, el cual está acreditado por la ENAC (Entidad Nacional de Acreditación) contra la ISO 17024 y por el CVMB (Certification Validation Management Board) de IPMA contra la ISO 17024 e ICRG3 (IPMA competence and Regulation Baseline).

Durante el mes de Abril del 2009 se llevaron a cabo cuestionarios a personas certificadas por IPMA. La entrevista voluntaria se aplicó a 39 personas, mientras que una encuesta obligatoria se aplicó a 42 personas certificadas. El objetivo era evaluar el seguimiento y buen uso del certificado, además de tener una percepción de cuanta valoración le dan a la certificación en Dirección de Proyectos.

Con respecto a la encuesta voluntaria una pregunta clave fue el referente a la valoración de la certificación. Se les pidió que valoraran el efecto de la certificación adquirida en una escala de 0 a 6, siendo 0 ningún efecto, es decir no considera relevante y 6 un valor de importancia máxima. Las preguntas fueron divididas en cuatro grupos: a) Efectos de la certificación en Dirección de Proyectos, b) Importancia de los elementos de competencia en Dirección de Proyectos, c) Incorporación de la certificación en las empresas y d) Incorporación de la cultura de la certificación.

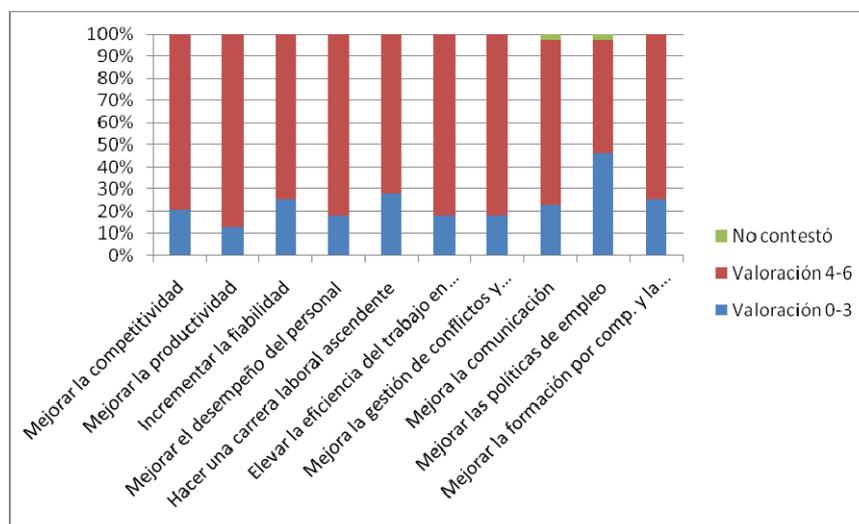
Con respecto a los efectos de la certificación el 71,8% cree que es una herramienta para su desarrollo profesional, mientras que el 82,1% cree que tiene un efecto en la mejora de sus conocimientos, además el 79,5% cree que les ayudó a mejorar sus competencias contextuales. Los datos obtenidos se muestran en la Figura 4.

Figura 4. Valoración de los efectos de la certificación en Dirección de Proyectos. Julio 2009. Elaboración propia. Fuente: OCDP, AEIPRO, 2009.



Con respecto a la valoración de la incorporación de la certificación en las empresas y/o instituciones, se obtuvieron en general buenas valoraciones por parte de los encuestados, teniendo un promedio del 75,3%. Esto se puede apreciar en la Figura 5.

Figura 5. Valoración de la incorporación de la certificación en las Empresas/Instituciones. Julio 2009. Elaboración propia. Fuente: OCDP, AEIPRO, 2009.



Como podemos observar, las personas certificadas en Dirección de Proyectos por parte de IPMA/AEIPRO, tienen una buena percepción de la certificación y han valorado su importancia en su trabajo y quehacer diario.

7. Comparativo entre el modelo CONOCER e IPMA

Una diferencia clave entre estos modelos radica en que el modelo IPMA tiene como objetivo único la certificación en Dirección de Proyectos, es decir su campo de acción es única y específica, mientras que el modelo CONOCER impulsa el desarrollo del modelo por gestión por competencias con el fin de elevar la competitividad y la productividad en diversos sectores y/o ramas de actividades productivas, es decir, se generan NTCL según las necesidades de los sectores productivos y las demandas laborales. Actualmente existen 674 Normas de 39 sectores y/o ramas productivas.

Las competencias que certifican son distintas, el modelo IPMA se orienta a validar la competencia de los individuos en cuanto a conocimientos, experiencia y actitud en relación a la Dirección de Proyectos, comprendiendo 3 ámbitos con 46 elementos de competencia, abarcando las técnicas en Dirección de Proyectos (Competencias Técnicas: 20), el comportamiento profesional del personal de Dirección de Proyectos (Competencias de Comportamiento: 15) y las relaciones con el entorno de los proyectos (Competencias Contextuales: 11).

Mientras que en el modelo CONOCER las competencias que valora generalmente se asocian a tres tipos de conocimiento: 1) Competencias relacionadas con el saber-saber, es decir son los conocimientos técnicos y de gestión. 2) Competencias relacionadas con el saber-hacer, aquellas que reúnen habilidades innatas o que son fruto de la experiencia y el aprendizaje y 3) Las competencias relacionadas con el saber-ser, éstas son las aptitudes personales, actitudes, comportamientos, personalidad y valores de cada individuo.

En cuanto a los niveles de certificación el modelo IPMA establece 4 niveles en función de la competencia de cada candidato, mientras que el modelo CONOCER no hay niveles de certificación.

Podemos decir que el modelo IPMA y el modelo CONOCER son modelos similares, pues en su estructura organizativa y administrativa consideran la normativa ISO 9001:2000 (sistema

de calidad implantado en un Organismo) con un objetivo final: la certificación del factor humano (individuos), tomando en cuenta la norma ISO 17024 (Acreditación de Organismos que certifican personas) en el proceso de evaluación y certificación de sus competencias, garantizando así rigor, imparcialidad, independencia, objetividad y confidencialidad.

Pero su verdadera importancia radicará en su complementariedad al tomarse en cuenta uno o varios de los 46 elementos de competencia de la NCB versión 3.0 (competencias técnicas: 20, de comportamiento: 15 y contextuales: 11) al realizar el análisis funcional y el mapa funcional al proponer y elaborar Normas Técnicas de Competencia Laboral.

7. Conclusiones

La certificación de competencias ha demostrado ser un instrumento de enorme utilidad si se aplica en los contextos y situaciones apropiadas. La certificación es importante para todos, independientemente del modelo económico que se adopte, porque es un mecanismo de control y validación de las competencias adquiridas, y garantiza a los clientes y usuarios de la autenticidad y la capacidad laboral.

La certificación puede proporcionar una evaluación más uniforme y justa, debiendo también contribuir a la reducción de las desigualdades, para evitar el subjetivismo y la discriminación, combatiendo la exclusión social y promoviendo la ciudadanía. Significa también dar un tratamiento más apropiado a la diversidad del mercado laboral, dando movilidad a los trabajadores y reduciendo los costos de las empresas. Esto es así, si naturalmente, la certificación es aplicada dentro de cuidadosos criterios de equidad e integración social.

Podemos concluir de las entrevistas realizadas que las competencias y su certificación son la base para lograr el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad (entendida tal y como se asienta en la recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos de la OIT hecha en el año 2004), además sería una ventaja el poseer un certificado de competencias, garantizando a quien se certifica y a quien emplee a éste, que cuenta con las competencias necesarias para poder desempeñarse de forma adecuada y acorde a lo que el sector laboral requiere.

Con respecto a los modelos, la principal semejanza entre el modelo IPMA y el modelo CONOCER es que ambos modelos se dedican a la certificación del recurso humano, IPMA específicamente en las personas dedicadas a la Dirección de Proyectos a nivel mundial y CONOCER certifica a las personas en cualquier profesión laboral y/o profesional a nivel Nacional (México).

El modelo IPMA y el modelo CONOCER son similares en su estructura organizativa y administrativa al considerar la norma ISO 9001:2000, con un objetivo final: la certificación del factor humano (individuos), tomando en cuenta la norma ISO 17024 en el proceso de evaluación y certificación de sus competencias. Pero su importancia radicará en su complementariedad hacia el modelo CONOCER, al tomarse en cuenta uno o varios de los 46 elementos de competencia de la NCB versión 3.0.

Por último el interés de la certificación laboral apunta al proceso de globalización. Estamos ingresando en un mundo basado en el conocimiento y la información, además de que otro factor decisivo de la certificación se encuentra en los derechos del consumidor, al exigir calidad en los servicios, lo que implica mayores exigencias en el desempeño laboral.

Habrá que incentivar a los trabajadores y profesionales por medio de programas de difusión y capacitación e integrando la certificación de competencias laborales como parte de las metas y objetivos en los programas de desarrollo humano de las empresas e instituciones tanto públicas como privadas, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores y profesionales.

Cabe mencionar que en México se ha creado en el mes de Marzo del presente año la Asociación Mexicana de Ingeniería de Proyectos, siendo éste recientemente incorporado en días pasados como socio al modelo internacional IPMA en Holanda, siendo un ejemplo vivo de la importancia de la certificación y el interés de poder demostrar dichas competencias en el mundo laboral y profesional de los Mexicanos.

Referencias

- Alexim, J.C. (2002). "La certificación en los dominios de la formación profesional y el mercado de trabajo" p 11-30. Publicado en Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 149. Mayo-Agosto 2000. Montevideo. CINTERFOR/OIT.
- CINTERFOR/OIT (1979). Institucionalización de la certificación ocupacional. Montevideo. 275 p. (CINTERFOR/OIT. Informes 89, Proyecto 128).
- ETF (1988). Quality assurance in continuing vocational training. European Training Foundation. Turín.
- González, O. O. (2001). Modelo conceptual para el diseño e implementación de un sistema de calidad con fines de certificación bajo normas ISO 9000. Ciencia e Ingeniería Neogranadina, Julio, 73-78.
- Ibarra A. (2000). "Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral". p 95- 108. Publicado en Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 149. Mayo-Agosto 2000. Montevideo. CINTERFOR/OIT
- Irigion, M.; Vargas F. (2002). Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo. CINTERFOR/OIT. 252p.
- Kumar, Krishan. (1997) Da Sociedade pós-industrial à pós-moderna. Rio de Janeiro. Zahar. p 55-58.
- Mertens, L. (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. Montevideo. CINTERFOR/OIT. 119 p.
- Plan Nacional de Desarrollo, consultada el 30 de Marzo del 2010. http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf
- Saldaña V. M. (2003). La certificación de la selección de personal por medio de competencias laborales. Tesis inédita de Licenciatura en Relaciones Industriales. Universidad Iberoamericana (UDLA). Puebla, Puebla. México.
- Vargas Z. F. (2003). La gestión de la calidad en la formación profesional: el uso de estándares y sus diferentes aplicaciones. Montevideo: CINTERFOR/OIT. 69 p.

Correspondencia (Para más información contacte con):

Benjamin Figueroa Rodríguez.
Colegio de Postgraduados. México.
Phone: +52(55)58045900 Ext. 1088.
Fax: +52(55)58045900 Ext. 1088.
E-mail: figro@colpos.mx
URL: www.colpos.mx