

THE EVALUATION OF COMPETENCE IN JOB IN THE FIELD OF PROJECT MANAGEMENT

Otero-Mateo, Manuel; Pastor-Fernández, Andrés; Repeto-García, David

Universidad de Cádiz

In September 2015 it is scheduled the appearance of the new version of ISO 9001, currently under review, with the aim of adapt the scope and content to the evolution of business market. One of the issues which has arisen in the first draft published by ISO (International Organization for Standardization) has been to include the aspect of "competence" as the need to apply the knowledge and skills to achieve intended results. In this draft, the standard indicates that organizations shall not only determine the necessary competence of person doing work, but also ensure that these persons are competent on the basis of appropriate education, training, or experience. Presumably, based on the available information, competence assessment will be an element to be treated by the organizations in near future. The interest of this paper is a critical analysis on the various procedures and regulations for the competency evaluation in workstation and competence certification systems in the field of project management.

Keywords: *Competence; Workstation; Certification; Quality*

LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DEL ÁMBITO DE LA DIRECCIÓN DE PROYECTOS

En Septiembre de 2015 está prevista la aparición de una nueva versión de la norma ISO 9001, actualmente en revisión, con el fin de adecuar su alcance y contenido a la evolución del mercado empresarial. Uno de los aspectos que ha surgido en el primer borrador publicado por ISO (International Organization for Standardization) ha sido el incluir el aspecto de "competencia" como la necesidad de aplicar los conocimientos y habilidades para lograr los resultados deseados. En este borrador, la norma indica que las organizaciones deben determinar no solo la competencia necesaria de las personas que realizan el trabajo, sino también asegurarse de que son competentes en base a una educación adecuada, capacitación o experiencia. Presumiblemente, en base a la información disponible, la evaluación de competencias va a ser un elemento a tratar por parte de las organizaciones en un futuro próximo. El interés de este trabajo es realizar un análisis crítico sobre los distintos procedimientos y normativas existentes para la evaluación de competencias en los puestos de trabajo y los sistemas de certificación de competencias en el ámbito de la dirección de proyectos.

Palabras clave: *Competencia; Puesto de Trabajo; Certificación; Calidad*

Correspondencia: Manuel Otero Mateo. Escuela Superior de Ingeniería de Cádiz. C/ Chile, 1 . C.P. 11002. Cádiz

1. Introducción

Los principios de la gestión de la calidad son elementos básicos del conjunto de normas en gestión de la calidad, elaboradas por el Comité Técnico ISO/TC 176. La norma ISO 9004 (ISO, 2009) define el tercer principio de la gestión de la calidad “Participación de las personas” como “Las personas, a todos los niveles, son la esencia de una organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades se utilicen en beneficio de la organización” (p. 42). Por otro lado, es justamente la “Aptitud demostrada para aplicar los conocimientos y habilidades” como define “Competencia” la norma ISO 9000 (ISO, 2005), estableciendo la relación entre el tercer principio de la gestión de la calidad en la organización y el término “competencia”.

Respecto a la ISO 9001, en Septiembre de 2015 esta prevista la aparición de la 5ª edición de la norma, actualmente en revisión, con el fin de adecuar su alcance y contenido a la evolución del mercado empresarial. Los principios de gestión de la calidad están siendo revisados, en concreto el principio anteriormente mencionado sobre la “Participación de personas”, el cual ha sido redefinido por la siguiente declaración “Es esencial para la organización que todas las personas sean competentes, estén capacitadas y comprometidas con la generación de valor. La organización mejora su capacidad para generar valor a través de personas competentes, capacitadas y comprometidas” (ISO, 2013, p. 25).

El borrador de la norma ISO 9001:2015 (Committe Draft) incide en la gestión de los recursos humanos con el objetivo de que sean capaces de realizar las funciones que les han sido asignadas dentro de la organización. Esta capacidad se adquiere por medio de la educación, entrenamiento o experiencias del propio trabajador y debe ser la organización la que debe tomar las acciones necesarias para que adquiera las competencias asociadas a su puesto de trabajo, así como evaluar la efectividad de dichas acciones y su correcta documentación. Existe por tanto una nueva orientación, en la cual el cliente ha dejado de ser la pieza fundamental de un sistema de gestión de la calidad, estando integrado dentro de las partes interesadas relacionadas con la organización, de la cual forma parte el personal de la empresa y cuya evaluación de su desempeño incide directamente sobre el sistema de gestión de la calidad, tal como indican varios autores (Al Ali, 2014; Khiabani & Ghahrami, 2014; Ooi et al., 2013; Wickramasinghe, 2012).

En este análisis de las competencias profesionales y su correcta documentación juega un papel importante la certificación de Personas. Con los cambios normativos que se intuyen, las organizaciones deberán ir más allá de la certificación de productos, procesos, servicios o sistemas de gestión, incluyendo dentro de los certificados necesarios para ser competitivos la “Certificación de personas”, siendo esta certificación un reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades o aptitudes para realizar las funciones asignadas dentro de la organización.

El presente documento tratará por tanto, de realizar un análisis crítico sobre el marco normativo existente para el reconocimiento de cualificaciones profesionales, relacionadas con la evaluación de competencias en los puestos de trabajo, los cuales puedan servir como herramienta en la futura tarea de evaluación y documentación de la capacitación de un trabajador dentro del sistema de gestión de calidad de la organización. Respecto a los sistemas de certificación de competencias, se analizarán las relaciones existentes entre los procedimientos y normativas de evaluación de competencias en el puesto de trabajo, así como la Certificación de personas acreditadas por la Entidad Nacional de Acreditación en España (ENAC), y en particular la certificación de competencias en el ámbito de la Dirección de Proyectos.

2. Marco normativo relacionado con la evaluación de competencias en el puesto de trabajo

A continuación se describirán el principal marco normativo relacionadas con la evaluación de competencias en el puesto de trabajo, para posteriormente realizar un análisis crítico comparativo de sus características fundamentales.

Hay que mencionar que un Marco de Cualificaciones es una estructura, internacionalmente reconocida, donde todas las cualificaciones son descritas de una forma coherente, de forma que permita compararlas y que sirve para facilitar la movilidad de las personas en el espacio europeo de aprendizaje permanente y en el mercado laboral internacional.

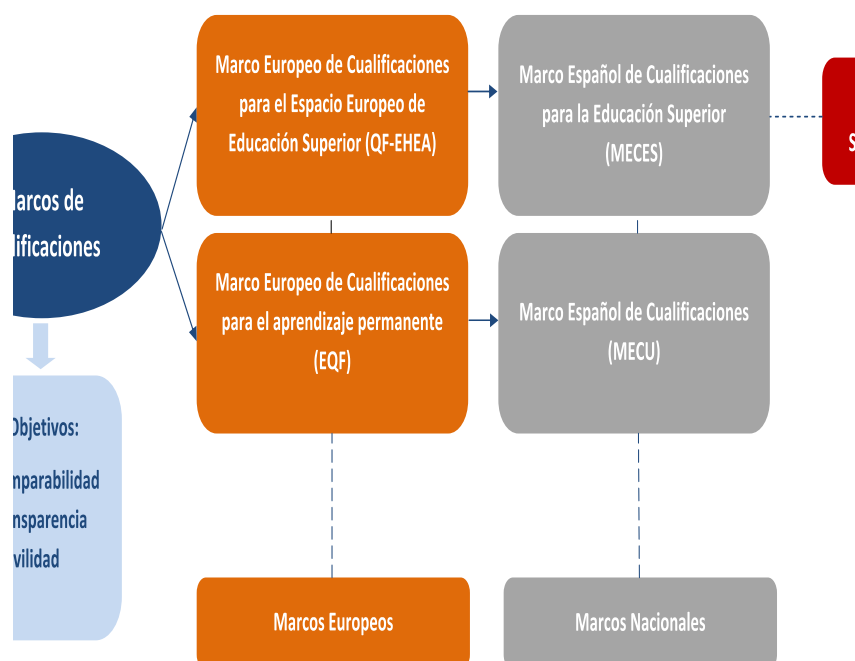
Sirve como mecanismo de conversión para que las cualificaciones profesionales sean comparables, promoviendo el aprendizaje permanente a lo largo de la vida profesional y además la movilidad de los ciudadanos europeos, ya sea para estudiar o trabajar en el extranjero.

El Marco Europeo de Cualificaciones permite relacionar las cualificaciones de los distintos países miembros en una escala común europea. En la práctica, tiene los siguientes objetivos:

- Apoyar una mejor adecuación entre las necesidades laborales, la educación y la formación.
- Facilitar la validación del aprendizaje adquirido por vías distintas de las enseñanzas oficiales.
- Facilitar la transparencia y uso de cualificaciones entre distintos países y sistemas de educación y formación.
- Ayudar a la movilidad de los estudiantes y trabajadores en la Unión Europea.

Existen marcos internacionales, nacionales y sectoriales. A nivel europeo, los más conocidos son los siguientes: Marco Europeo de Cualificaciones para el Espacio Europeo de Educación Superior (QF-EHEA) y el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF), tal como se muestra en la Figura 1.

Figura 1: Marcos de Cualificaciones, fuente Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España (2014)



Tal como se puede observar en la Figura 1, existen dos marcos de cualificaciones:

- El Marco Europeo de Cualificaciones para el Espacio Europeo de Educación Superior (QF-EHEA), el cual es un resultado del proceso de Bolonia. Este Marco Europeo se ha adaptado el Marco nacional como Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) y se aplica exclusivamente a títulos adquiridos en el ámbito de la educación superior. Estamos hablando de la educación formal.
- El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (EQF), el cual se ha adaptado en España como Marco Español de Cualificaciones (MECU), promovido por la Comisión Europea y referido a todos los tipos de aprendizaje, tanto la educación formal, no formal e informal, organizándose en 8 niveles y centrado en el aprendizaje a lo largo de la vida de una persona.

El Marco QF-EHEA para la educación superior es totalmente compatible con el Marco EQF, aunque no tiene por que darse la relación inversa. Una persona con el título de Doctor tendrá el ciclo 3 en el QF-EHEA y por tanto el nivel 8 en el EQF, pero no a la inversa. El adquirir un nivel 8 en el EQF debido a la formación no formal o informal, no puede ser equivalente a poseer el título de doctor.

Un ejemplo de esta formación no formal o informal, la cual puede ser de utilidad en la búsqueda de trabajo y formación en Europa es el denominado “Pasaporte Europeo de Competencias” o “Europass” (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2014), el cual define un Curriculum Vitae (CV) que sirve como autoevaluación sobre las capacidades y cualificaciones profesionales de un trabajador, incluyendo competencias personales, comunicativas, de organización y gestión, relacionadas con el empleo o informáticas. Como referencia, es posible también consultar los “Suplementos al Título Técnico o Certificado de Profesionalidad”, certificado el cual incluye los “Resultados de aprendizaje” y los “Módulos profesionales asociados”.

En el presente estudio nos centraremos en el Marco Europeo EQF para el aprendizaje permanente, al estar más relacionado con la evaluación de competencias en el puesto de trabajo (principalmente aprendizaje no formal o profesional).

2.2 Directiva 2005/36/CE – Reconocimiento de cualificaciones profesionales

El Marco Europeo de Cualificaciones se sustenta en la Directiva 2005/36/CE (Parlamento Europeo y del Consejo, 2005), la cual se aplica a todo ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea (UE) que quiera ejercer, bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena, una profesión regulada en un Estado miembro distintos de donde ha adquirido sus cualificaciones profesionales.

En este caso, tal como marca la Directiva 2005/36/CE, se entiende como “Profesión regulada” la actividad o conjunto de actividades profesionales, cuyo acceso, ejercicio, o una de las modalidades de ejercicio están subordinadas de manera directa o indirecta, en virtud de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, a la posesión de determinadas cualificaciones profesionales.

El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de la vida (European Qualifications Framework - EQF), tal como se ha comentado anteriormente, es un marco común que permite a los países europeos comparar sus calificaciones profesionales. El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) consta de 8 niveles de referencia, basados en lo que una persona realmente sabe y el capaz de hacer, independientemente del modo en que se han adquirido esas capacidades.

El Marco Europeo de Cualificaciones, los 8 niveles de referencia están basados en “resultados de aprendizaje”, definiendo los resultados en tres términos:

- Conocimientos: conocimientos teóricos y/o prácticos.
- Destrezas: abarcando las destrezas cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).
- Competencia: se describe en términos de responsabilidad y autonomía.

El Régimen general de reconocimiento de cualificaciones permite bajo el principio de “libertad de establecimiento”, para poder establecerse en otro Estado miembro con el fin de ejercer una actividad profesional de manera estable. Por lo que respecta a las profesiones contempladas por el régimen general de reconocimiento de títulos de formación (QF-EHEA), los Estados miembros deben conservar la facultad de fijar el nivel mínimo de cualificación necesaria para garantizar la calidad de las prestaciones que se realicen en su territorio.

Es por ello, que a pesar de existir un Marco Europeo de Cualificaciones, debemos centrar el estudio en el Marco Español de Cualificaciones (MECU), así como los indicadores utilizados en este marco español como referencia para la evaluación de competencias en el puesto de trabajo.

2.2 Ley Orgánica 5/2002 – Cualificaciones y Formación Profesional

La Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (España, 2002) atribuye al Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) la responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

Entre los fines del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional recogidas en la Ley Orgánica, se encuentran la capacitación para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo, así como evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de adquisición. Se entiende por tanto, que una persona está cualificada cuando en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos necesarios y el nivel de calidad exigido.

A efectos de la Ley Orgánica 5/2002, se incluyen las siguientes definiciones:

- Cualificación profesional: el conjunto de “competencias profesionales” con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.
- Competencia profesional: el conjunto de conocimiento y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

La evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, es decir, fuera del cauce normal establecido hasta el momento en España en la posesión de un título académico universitario con atribuciones profesionales, deberá de tener como referente el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, siendo el Gobierno Español, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, quien fija los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), se organiza en familias profesionales y niveles. Existiendo actualmente 26 familias profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo detectados por el INCUAL, y cinco niveles de cualificación, de acuerdo al grado de

conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad precisa para desempeñar su actividad profesional, ver Figura 2.

Figura 2: Familias Profesionales y Niveles de Cualificación, fuente INCUAL (2014)

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación
<ul style="list-style-type: none"> • Agraria • Marítimo-Pesquera • Industrias Alimentarias • Química • Imagen Personal • Sanidad • Seguridad y Medio Ambiente • Fabricación Mecánica • Electricidad y Electrónica • Energía y Agua • Instalación y Mantenimiento • Industrias Extractivas • Transporte y Mantenimiento de Vehículos • Edificación y Obra Civil • Vidrio y Cerámica • Madera, Mueble y Corcho • Textil, Confección y Piel • Artes Gráficas • Imagen y Sonido • Informática y Comunicaciones • Administración y Gestión • Comercio y Marketing • Servicios Socioculturales y a la Comunidad • Hostelería y Turismo • Actividades Físicas y Deportivas • Artes y Artesanías 	<p>Nivel 1</p> <p>Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados.</p> <p>Conocimientos y capacidades limitados.</p>
	<p>Nivel 2</p> <p>Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía.</p> <p>Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias.</p> <p>Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.</p>
	<p>Nivel 3</p> <p>Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía.</p> <p>Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado.</p> <p>Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.</p>
	<p>Nivel 4</p> <p>Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas.</p> <p>Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas.</p> <p>Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos.</p> <p>Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.</p>
	<p>Nivel 5</p> <p>Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía.</p> <p>Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles.</p> <p>Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios.</p> <p>Responsabilidad en dirección y gestión.</p>

El CNCP incorpora tanto las competencias técnicas (específicas asociadas a una cualificación y las transversales a otras), como las competencias claves. Las competencias clave son definidas por aquellas competencias que permiten a los trabajadores adaptarse a un entorno laboral cambiante, clave para la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores al posibilitar su movilidad, ya sea dentro de un mismo campo ocupacional o de un campo a otro.

En la actualidad existen 664 cualificaciones aprobadas en el Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado, a través de una serie de Reales Decretos, en los cuales se establece la formación asociada, distribuida en unidades de competencia y formación asociada, con sus correspondientes capacidades y criterios de evaluación. Es posible la consulta de las diferentes cualificaciones, así como su contenido asociado en la Base de datos de Cualificaciones del INCUAL (2014).

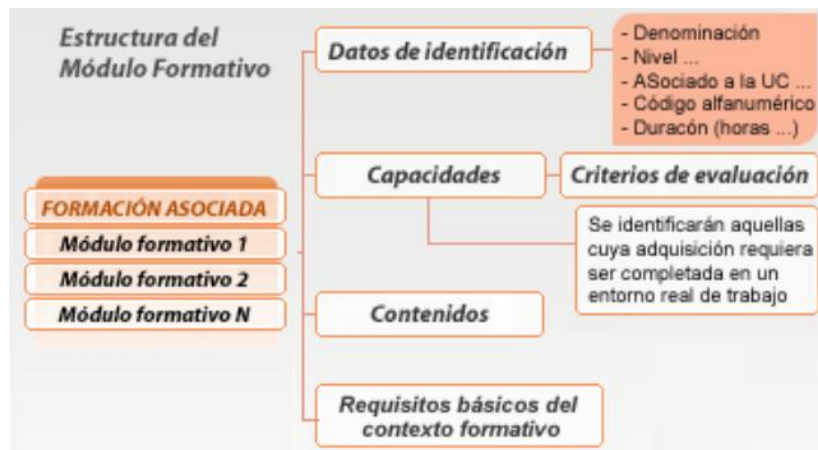
Respecto a la estructura de la “Cualificación Profesional”, a cada cualificación se le asigna una competencia general, en la que se definen los cometidos y funciones esenciales del profesional, se describe también el entorno profesional en el que puede desarrollarse la cualificación, los sectores productivos, y los puestos de trabajo relevantes a los que ésta se cualificación permite acceder, ver Figura 3.

Cada cualificación se organiza en unidades de competencia. Esta unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, las cuales llevan asociado un módulo formativo, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia profesional, ver Figura 4.

Figura 3: Estructura de la Cualificación, fuente INCUAL (2014)



Figura 4: Estructura del Módulo Formativo, fuente INCUAL (2014)



Respecto al tema que nos ocupa, la evaluación de competencias en los puestos de trabajo, el módulo formativo asociado a las unidades de competencia es la parte fundamental que debe ser tomada en consideración, ya que detalla las capacidades y criterios de evaluación que debe tener en cuenta la organización en la evaluación del puesto de trabajo, así como los contenidos formativos necesarios en el caso de que debiera complementarse su formación, siempre dentro de las acciones necesarias por parte de la organización para que el trabajador adquiriera las competencias asociadas a su puesto de trabajo.

2.3 Normas relacionadas con la Dirección y Gestión de Proyectos

La Dirección y Gestión de Proyectos es un área que ha evolucionado de la mano de diferentes organismos: IPMA (International Project Management Association), PMI (Project Management Association), P2M (Project and Program Management for Enterprise Innovation) y PRINCE2 (PProjects IN Controlled Environments 2). Estos son cuatro de los organismos más relevantes en el campo de la Dirección y Gestión de Proyectos, formados por sus propias guías y cuerpos de conocimiento, con similitudes y diferencias. Por otro lado, dentro de este campo de conocimiento, ha surgido la norma ISO 21500:2012 (ISO, 2012b), en el intento de armonizar dicho conocimiento en forma de norma internacional.

La norma ISO 21500:2012 no intenta sustituir otras normas nacionales, ni tampoco utilizarse para una posible regulación de la profesión en Dirección y Gestión de Proyectos, pero puede

servir como marco general para su conocimiento y desarrollo. Según Pastor et al. (2013), es posible establecer una comparación de los aspectos generales de cada una de las principales normas relacionadas con la dirección de proyectos, tal como muestra la Figura 5.

Figura 5: Análisis Comparativo en la Dirección de Proyectos, fuente Pastor et al. (2013)

Guías o norma de referencia	Bases para la Competencia en Dirección de Proyectos (ICB v3.0)	Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos (PMBOK® Guide 5th)	Gestionando Proyectos exitosos con PRINCE2	Gestión de Programas y Proyectos para la Innovación en las empresas	ISO 21500:2012 Guía para la Dirección de Proyectos.
Organización	IPMA	PMI	PRINCE2	P2M	ISO
Contexto	Internacional	Estados Unidos, Internacional	Reino Unido, Europa	Japón	Internacional
Alcance	Proyecto, Programa, Cartera	Proyecto, Programa y Portafolio	Proyecto	Proyecto y Programa	Proyecto
Enfoque	Competencias Técnica, Comportamiento y Contextuales	10 áreas de conocimiento	8 procesos y 45 subprocesos	11 componentes	10 grupos temáticos
Proceso de Certificación	Personas, proyectos y organizaciones	Personas y proyectos	Personas y organizaciones	Personas	
Metodología de Certificación	Informe del director de proyectos, Informe del proyecto, Evaluación oral y Examen escrito	Examen escrito	Examen Escrito	Examen Escrito y Evaluación oral	
Acreditación de la Certificación	ISO 9001 e ISO 17024 (ENAC en España)	ISO 9001 e ISO 17024	ISO 17024	Sin acreditación	
Objetivo	Promover la dirección de proyectos a los negocios y organizaciones	Definir un subconjunto de prácticas comúnmente aceptadas para una buena dirección de proyectos	Ofrecer una guía de dominio público para la aplicación de las mejores prácticas	Creación de un nuevo modelo de negocio para obtener valor en las empresas	Garantizar una descripción de alto nivel de los conceptos y procesos que son considerados como buenas prácticas
Proyectos	Todo tipo	Todo tipo	Todo tipo	Complejos, fundamentalmente	Todo tipo

Tomando como referencia la norma ISO 21500:2012 y la Guía PmBoK® Guide 5th (Project Management Institute, 2013), presentan una gran similitud entre los 10 grupos temáticos y las 10 áreas de conocimiento respectivamente, no obstante la norma ISO 21500:2012 adolece de una mayor profundidad en las competencias del personal del proyecto.

Tal como indica la norma ISO 21500:2012, “Cada equipo de proyecto requiere de personas competentes que sean capaces de aplicar sus conocimientos y experiencia para proporcionar los entregables del proyecto” (p. 13). La norma indica que las diferencias identificadas entre el nivel de competencia necesario y el disponible por el personal que desempeña el puesto de trabajo deben analizarse, debiéndose eliminar dichas barreras para disminuir el riesgo en el proyecto. Esta descripción está alineada con el borrador de la norma ISO 9001 (ISO, 2013).

En cierta manera complementa el desarrollo de las competencias del personal del proyecto alineándose la norma ISO 21500:2012 con la guía IPMA Competence Baseline (ICB), version 3.0 (International Project Management Association, 2006), al clasificar las competencias en Dirección y Gestión de Proyectos en competencias técnicas, competencias de comportamiento asociadas con las relaciones personales y las competencias contextuales relacionadas con la dirección del proyecto dentro de la organización. Esta clasificación de competencias abarca el aprendizaje del marco EQF, tanto la educación formal, no formal e informal.

Mencionar por último la posibilidad de certificación de dichas competencias en Dirección de Proyectos en España a través de norma internacional ISO 17024:2003 (ISO, 2003) y ENAC

(Entidad Nacional de Acreditación), de acuerdo con el documento normativo NCB Versión 3.0 “Bases para la competencia en Dirección de Proyecto”. Esta certificación de personas está especialmente orientada a evaluar la aptitud para su aplicación en el desempeño profesional, demostrando una combinación de conocimientos formales y experiencia.

3. Discusión

Según el marco teórico mostrado en el apartado anterior, así como las referencias bibliográficas referenciadas en el texto se aprecian dos claras vertientes en la evaluación de competencias en los puestos de trabajo:

- Una primera vertiente corresponde a las “competencias” adquiridas según el Marco Europeo QF-EHEA, dentro de los títulos adquiridos en el ámbito del Espacio Europeo de Educación Superior. Este Marco asume que los titulados han adquirido unos resultados de aprendizaje asociados a la titulación cursada en sus estudios. No obstante desde el punto de vista profesional, se da por supuesto que son capaces de realizar las tareas asociadas a su puesto de trabajo, pero queda en duda el cumplimiento del principio de “Participación de personas” modificado en el último borrador disponible de la ISO 9001 (ISO, 2013).
- Una segunda vertiente, centrada en el Marco Europeo EQF para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida, este Marco Europeo adaptado al ordenamiento Español en el denominado Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, se centra en la capacitación para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo, así como evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de adquisición. Este Marco si se encuentra más directamente relacionado con la evaluación de competencias en el puesto de trabajo y puede ser tomado como referencia según las necesidades del nuevo borrador de la ISO 9001.

No obstante, ambas vertientes pueden verse fusionadas, no es extraño que el periodo de formación universitaria dentro del Marco Europeo QF-EHEA (fase teórica) sea complementado con un periodo formativo en empresas (fase práctica). Tradicionalmente la formación universitaria permite acceder a un periodo de prácticas externo en el último periodo académico universitario, aunque la relación universidad-empresa se ve normalmente restringida a un proyecto formativo limitado, cuya ponderación en el expediente académico se limita a un porcentaje pequeño, teniendo en cuenta la “optatividad” de poder realizar dichos practicums en un gran número de titulaciones.

El incluir un periodo obligatorio de “prácticas externas” es un elemento que permite avanzar en el camino marcado por el Marco Europeo EQF, pero quizás el referente más claro se encuentra en la Formación Profesional, teniendo como modelo la Formación Profesional en Alemania, se ha publicado en España el RD 1529/2012, regulando el conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de la actividad laboral en una empresa con la actividad formativa.

Hay que tener en cuenta que para la obtención de un título de Formación Profesional la evaluación del alumnado es responsabilidad de los Profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, por lo que la comunicación Centro Docente – Empresa debe ser fluida. Es necesario un gran desarrollo de las actividades de la empresa, estableciendo un itinerario formativo de los alumnos, en base a su formación profesional y de los recursos de la empresa, pero quizás el mayor reto al cual se enfrentan los profesores del Centro Docente es a la evaluación de los resultados de aprendizaje de los alumnos, garantizando la fiabilidad y validez de la misma.

Es en este punto donde la aplicación de un modelo de evaluación de competencias en Dirección de Proyectos puede ser una herramienta de apoyo a los docentes. Según el análisis comparativo de la Figura 5, usar como referente la guía IPMA Competence Baseline (ICB), version 3.0 (International Project Management Association, 2006), puede ser un buen punto de partida para avanzar en la “garantía y validez de un conocimiento no formal”, complementando los módulos formativos del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales con la evaluación de competencias de comportamiento, contextuales e incluso técnicas en las profesiones más ligadas a la Dirección de Proyectos.

4. Conclusiones

La evaluación de competencias en el puesto de trabajo, centrada en la vertiente del Marco Europeo EQF para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida, presenta grandes inconvenientes. Las aplicaciones del Marco Europeo EQF es totalmente dependiente del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional de cada País, siendo necesaria una acreditación individual en cada uno de los Sistemas Nacionales de Cualificación y Formación Profesional del País Europeo en el cual el trabajador quiera desempeñar su establecimiento profesional. Este inconveniente unido a la limitación de las cualificaciones profesionales, no solamente referido a que debe estar recogido en el Catálogo del Sistema Nacional de Cualificación y Formación Profesional, sino en el número de plazas ofertadas, restringen en gran medida la obtención de la cualificación profesional. Las diferentes convocatorias de acreditación no son convocatorias públicas permanentes e ilimitadas, sino que dependen del tipo y número de plazas convocadas por cada comunidad autónoma.

La solución más efectiva hasta el momento sería la Acreditación de la Certificación a través de la norma internacional ISO 17024 (ISO, 2003) y expedida dicha certificación por una Entidad Nacional de Acreditación, en el caso de España ENAC. Las certificaciones de ENAC son reconocidas en más de 60 países al ser ENAC firmante de los Acuerdos de Reconocimiento Mutuo establecidos a nivel internacional entre organismos de acreditación de todo el mundo. Estos acuerdos permiten un apoyo técnico al comercio internacional, o en este caso al reconocimiento profesional de los trabajadores. No obstante esta certificación puede suponer una fuerte inversión y desarrollo de un organismo certificador para el ámbito profesional de la organización, el cual si es muy diversificado o bien no tiene una movilidad internacional hace inviable el expedir dicha certificación por una Entidad de Acreditación.

5. Bibliografía

- Al, A. R. (2014). Some aspects regarding the staff training in the vision of SR EN ISO 9001:2008. *Quality - Access to Success*, 15, 68-69.
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2014). Pasaporte Europeo de Competencias. Obtenido el 21 de abril de 2014, desde <http://europass.cedefop.europa.eu/es/home>
- España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de junio de 2002, núm. 147, pp. 22437 – 22442.
- España. Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2007, núm. 312, pp. 53751-53753.
- España. Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación

- profesional dual. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de noviembre de 2012, núm. 270, pp. 78348-78365.
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (2014). Base de datos de Cualificaciones. Obtenido el 10 de Abril de 2014, desde <https://www.educacion.gob.es/iceextranet/bdqAction.do>
- Instituto Nacional de las Cualificaciones (2014). Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Obtenido el 11 de Abril de 2014, desde http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html
- International Project Management Association (2006). *ICB - IPMA Competence Baseline, (version 3.0)*. Nijkerk, Países Bajos: International Project Management Association.
- International Organization for Standardization (2003). *ISO 17024:2003 - Conformity assessment - General requirements for bodies operating certification of persons*. Ginebra: International Organization for Standardization.
- International Organization for Standardization (2005). *ISO 9000:2005 - Quality management systems - Fundamentals and vocabulary*. Ginebra: International Organization for Standardization.
- International Organization for Standardization (2009). *ISO 9004:2009 - Managing for the sustained success of an organization - A quality management approach*. Ginebra: International Organization for Standardization.
- International Organization for Standardization (2012a). *ISO 10018:2012 - Quality management - Guidelines on people involvement and competence*. Ginebra: International Organization for Standardization.
- International Organization for Standardization (2012b). *ISO 21500:2012 - Guidance on Project management*. Ginebra: International Organization for Standardization.
- International Organization for Standardization (2013). *ISO 9001:2015 - Quality management systems - Requirements (Committee Draft)*. Ginebra: International Organization for Standardization.
- Khiabani, R. S., & Ghahrami, J. (2014). The comparative evaluation of management system in Islamic Azad university of Marand town with managerial criteria of ISO 2000-9001 quality. *Advances in Environmental Biology*, 7, 3987-3995.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España (2014). Marco español de cualificaciones. Obtenido el 12 de Abril de 2014, desde <https://www.mecd.gob.es/mecu/que-es/marcos-cualificaciones.html>
- Ooi, K. B., Lee, V. H., Chong, A. Y. L., & Lin, B. (2013). Does TQM improve employees' quality of work life? Empirical evidence from Malaysia's manufacturing firms. *Production Planning and Control*, 24, 72-89.
- Unión Europea. Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (Texto pertinente a efectos del EEE). *Diario Oficial de la Unión Europea*, 30 de septiembre de 2005, num. 255, pp. 22 – 142.
- Universidad de Cádiz (2013). *Memoria del título de Master Universitario en Profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato, formación profesional y enseñanza de idiomas por la Universidad de Cádiz*. Obtenido el 5 de Junio de 2014, de la Universidad de Cádiz: <https://posgrado.uca.es/web/userfiles/files/u31219250/files/memoriaMaster.pdf>
- Pastor-Fernandez, A., Otero-Mateo, M., Portela-Nunez, J. M., Repeto-Garcia, D., Viguera-Cebrian, J. L., & Arcos-Reina, A. (2013). Critical analysis of the international standard ISO 21500: 2012, guide the Direction of Projects. *Dyna*, 88, 400-404.
- Project Management Institute (2013). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (5th ed)*. Pennsylvania, EE.UU: Project Management Institute.
- Wickramasinghe, V. (2012). Influence of total quality management on human resource management practices: An exploratory study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 29, 836-850.