
Certificación de competencias¹ Del concepto a los sistemas

María Irigoin
Fernando Vargas

El concepto de “certificación” así como las características de un certificado de calidad son temas del presente artículo. Además, los autores abordan el aspecto institucional del proceso de certificación y su relación con el objetivo último del mismo: el reconocimiento de las competencias adquiridas y demostradas por el trabajador, sin reparar en la forma como fueron adquiridas.

María Etienne Irigoin, chilena, actualmente es Coordinadora del Comité de Autoevaluación Institucional de la Universidad de Chile. Autora y coautora de artículos y documentos técnicos, ha sido consultora de organismos internacionales y de universidades en América Latina.

Fernando Vargas es colombiano; consultor en el área de formación y competencia laboral, autor de varios manuales y documentos técnicos. Fue subdirector del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de Colombia.

75

1. Concepto

La certificación de la competencias es el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo.

Realmente, 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 con-

La certificación de la competencias es el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo

76

empeño de las personas. El mercado de trabajo ha dispuesto de estos indicadores tradicionalmente asociados a los logros de los procesos educativos formales; sin embargo, ya en los 70, McClelland² alertaba sobre la incapacidad de las credenciales educativas como buenos predictores del desempeño laboral de la persona.

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 la productividad. Las instituciones de formación aspiran a atinar a las necesidades de los empleadores y al efecto

cebidas, 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 des-

ofrecen sus acciones de capacitación. 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 la competencia laboral con el claro interés de brindar mayor transparencia a las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como de facilitar a unos y otros 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 de el/la candidato/a a ser certificado/a.

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 demostró su competencia el/la trabajador/a.

En tanto 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 en lo que hace al reconocimiento público de la competencia, y precisa de validez, legitimidad y transparencia.

2. Características del certificado de competencia laboral

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, fuera de procesos educativos formales, y como tal debe:

- tener significado,
- tener validez,
- producirse en un sistema transparente, y
- actualizarse con periodicidad.

Significación. El certificado tiene un alto significado para su aplicación laboral. No indica qué contenidos académicos o del conocimiento fueron evaluados; se refiere a competencias laborales incluidas en un estándar y conocidas por empleadores y trabajadores. Su significado explica el capital

humano poseído por el trabajador, es decir, “el conocimiento que los individuos adquieren durante su vida y que emplean para producir...”³.

Validez. Debe ser expedido en un marco institucional reconocido y legítimo. El reconocimiento hace alusión a la existencia de organismos legítimamente constituidos y de visibilidad pública que estén encargados de garantizar la calidad y transparencia en la expedición de los certificados.

Transparencia. El modelo institucional y el proceso de certificación deben ser abiertos para todos los interesados y de fácil visibilidad. Debe gozar de la credibilidad de empleadores y trabajadores. De lo contrario, el valor atribuido al certificado será escaso o nulo.

Actualización. Los certificados deben reflejar las competencias real-

77

El papel de la certificación

- La certificación es una forma de garantizar la calidad y de expresar el nivel de competencia alcanzado;
- Para las personas, la certificación puede representar la garantía para su inversión en capacitación, mejorar las oportunidades de movilidad en su carrera laboral y representar un elemento con significado en su “status” personal;
- Para las empresas, es una forma de valorar la competencia de la gente que podría reclutar o los resultados de su inversión en capacitación; y
- El acervo de conocimientos incorporado en las personas vinculadas

Fuente: Adaptado de: Bertrand Oliver - «Evaluación y Certificación de Calificaciones Vocacionales», IBERFOP, Madrid, 2000.

mente poseídas por sus portadores. Toda vez que estas competencias implican capacidades de hacer, de ser y de aprender continuamente, el certificado debe ser periódicamente actualizado (según lo establezca el estándar). Su vigencia es fija en el tiempo dado que las competencias a que se refiere son susceptibles de obsolescencia debido a los cambios en la tecnología u organización del trabajo.

Pueden diferenciarse varios tipos de certificación, según las partes que intervienen. De hecho, en la práctica de los países latinoamericanos existe un tipo preponderante y algunos otros arreglos más localizados que el lector podrá diferenciar de acuerdo con la lectura.

78

3. Diferentes modelos de certificación

De acuerdo con los arreglos institucionales predominantes en un país, se suelen encontrar diferentes modelos de certificación. Generalmente se habla de modelos de 1ª, 2ª, y 3ª parte.

El modelo de primera parte se configura cuando los certificados son otorgados al finalizar los procesos de formación, por las mismas instituciones que la brindaron. Es el caso, por ejemplo, de los llamados Certificados de Aptitud Profesional (CAP) expedidos por las instituciones de formación profesional al terminar el proceso de

capacitación de los aprendices. De hecho, tales aprendices, durante su formación, superaron las evaluaciones teóricas y prácticas; también participaron en pasantías de práctica laboral supervisada y evaluada. Como tal, el CAP es un certificado basado en el análisis de la capacidad laboral. Este tipo de certificado se puede denominar como de primera parte, porque es otorgado directamente por la institución de formación. No obstante, en los procesos de evaluación ha participado la empresa.

El modelo de segunda parte. En los ámbitos fundamentalmente académicos suele ocurrir que, además del establecimiento educativo que emite y otorga el certificado, interviene una segunda parte, usualmente la autoridad pública en materia educativa. Esta autoridad ha conferido al establecimiento educativo la facultad de otorgar el certificado y se reserva para sí mantener o suprimir dicha facultad de acuerdo con los procedimientos de verificación que lleve a cabo. Su papel se ve reflejado tradicionalmente en la firma del certificado, sin la cual este carece de validez.

La certificación de tercera parte. Cuando la expedición del certificado corre por cuenta de un organismo especializado, independiente de las instituciones que participaron en la formación, también de la forma en que la persona construyó sus competencias, e incluso independiente de la evaluación misma.

En los procesos de certificación de tercera parte usualmente existen tres funciones especializadas y diferenciadas, a veces institucionalmente:

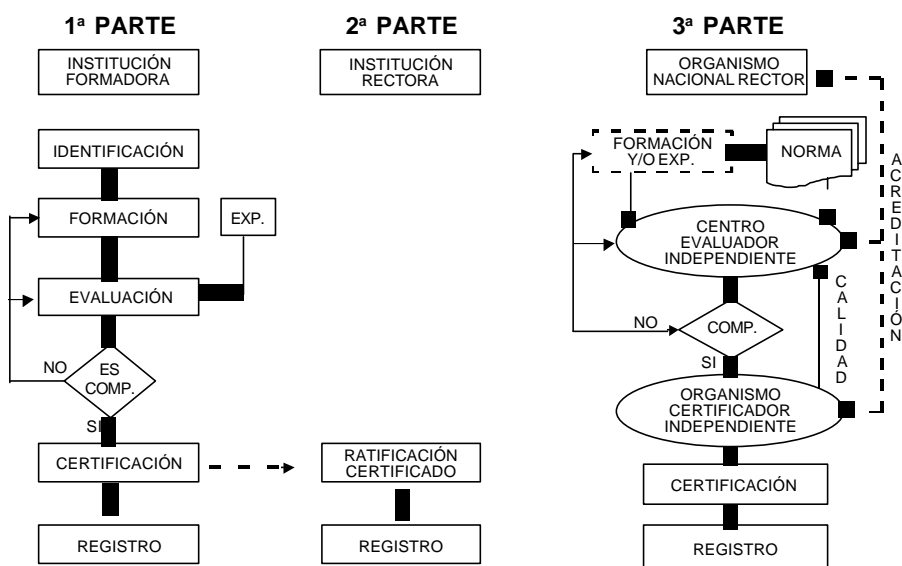
- *La función de formación*, a cargo de instituciones especializadas que, a pesar de poder expedir títulos a la culminación de estudios, no tienen que ver ni con la evaluación, ni con la certificación.
- *La función de evaluación*, a cargo de centros evaluadores que verifican la competencia laboral del candidato contra la norma. El centro evaluador recomienda la certificación, con base en los resultados.

- *La función de certificación*, a cargo de organismos certificadores especializados que actúan con base en la recomendación de los centros evaluadores.

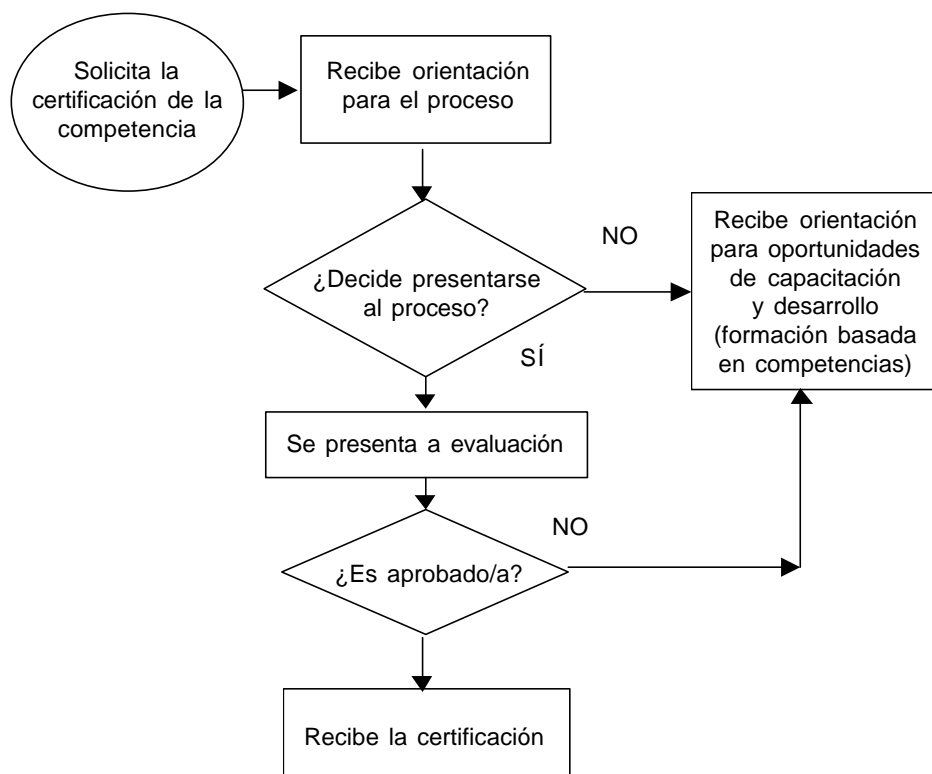
A la certificación de primera parte puede accederse también mediante la aplicación del enfoque de competencia; se certifica a partir de la formación o la experiencia y previo un proceso de evaluación. En la certificación de segunda parte, un organismo rector -usualmente una autoridad pública- ratifica el certificado. En la certificación de tercera parte, ya existe la separación de funciones entre formador, evaluador y certificador. En los

LOS DIFERENTES MODELOS DE CERTIFICACIÓN

79



PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS



80

modelos de primera y segunda parte, el protagonismo institucional es de la formación; en el de tercera, lo es de la certificación.

4. Proceso de certificación

Con lo expuesto hasta ahora puede construirse una visión gráfica del proceso de certificación. Nótese que este esquema es útil para certificación de primera, segunda o tercera parte. Lo que cambia en cada caso es la autori-

dad encargada de hacer la norma de competencia, realizar la evaluación o emitir el certificado. El esquema muestra el flujo de proceso desde la perspectiva de la persona que aspira a que se le certifique una competencia.

5. Los sistemas de certificación de competencia laboral

Un sistema de certificación de competencia laboral es un arreglo organizacional formalmente establecido

en el cual se lleva a cabo el ciclo de identificar, estandarizar, formar y evaluar las competencias de los trabajadores.

Este arreglo organizacional viabiliza la participación de todos los oferentes formativos, genera criterios de coordinación para valorizar los certificados, crea mecanismos de aseguramiento de la calidad y convoca la participación de empleadores y trabajadores en la definición de su funcionamiento y en el de las necesidades formativas. Los arreglos institucionales conformados para los sistemas de certificación de competencia laboral usualmente tienen varios niveles:

- un nivel de dirección del sistema
- un nivel intermedio ejecutivo y
- un nivel operativo.

6. Componentes institucionales de un sistema de certificación⁴

Pueden haber tres niveles básicos en el diseño de un sistema: La Dirección del Sistema, el Nivel Ejecutivo Sectorial y el Nivel Operativo. En la gráfica siguiente se muestra un esquema general de un sistema de certificación de competencia laboral sobre la base del modelo de tercera parte.

Dirección del sistema

La Dirección del Sistema es un escenario tripartito en el cual se verifica el proceso de diálogo social y acuer-

do en torno a la legitimidad y representatividad del sistema. El nivel directivo genera los acuerdos necesarios para establecer la estructura institucional y funcional del sistema. Tiene a su cargo la elaboración de la base institucional, esto es, las leyes o decretos que generan el marco de funcionamiento.

El nivel de dirección está conformado por actores representativos del lado empleador, los/as trabajadores/as y el gobierno. Ellos se ponen de acuerdo sobre el concepto de certificación a desarrollar, la forma de hacerlo, quienes y cómo pueden hacerlo. Eventualmente, la figura directiva del sistema puede ser de carácter bipartito, con empleadores y trabajadores, pero se requiere que se haya dado una base previa de apoyo (a veces jurídico o programático; a veces financiero) por parte del sector gobierno.

En el nivel directivo se dictan las “reglas del juego” del sistema. Su representatividad es fundamental. De ahí que la intervención pública sea altamente deseable y con una estrategia claramente definida⁵.

La creación del nivel directivo del sistema no necesariamente implica la

Un sistema de certificación de competencia laboral es un arreglo organizacional formalmente establecido en el cual se lleva a cabo el ciclo de identificar, estandarizar, formar y evaluar las competencias de los trabajadores

creación de nuevas instituciones o de más procesos burocráticos. El sistema de certificación tiene un compromiso ineludible con la equidad en el acceso, de modo que si establece barreras como más trámites o mayores costos para los trabajadores o empleadores, su base de credibilidad puede resultar afectada.



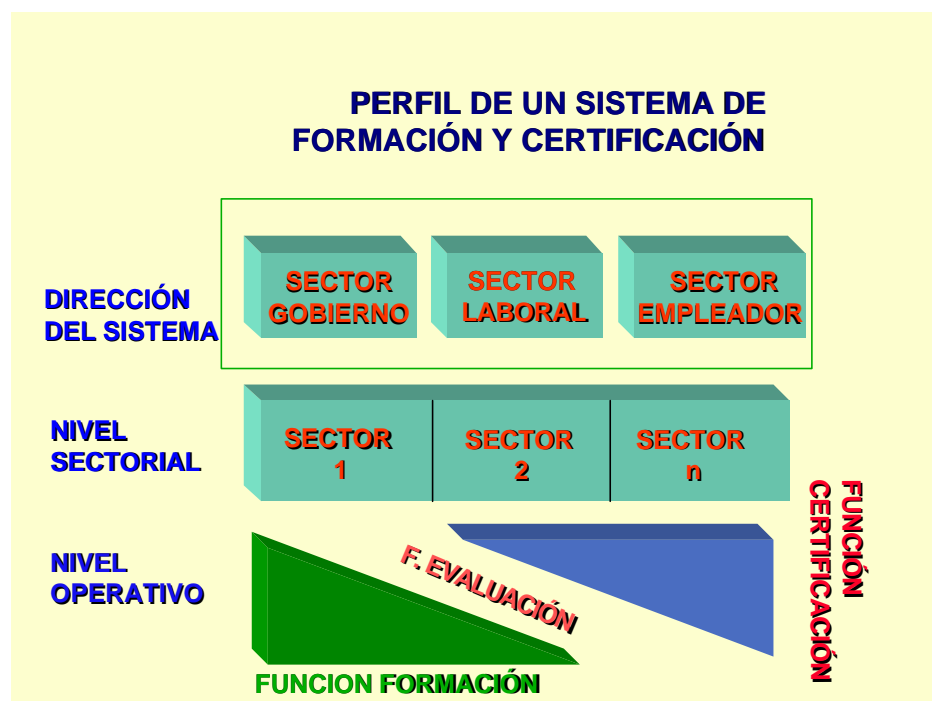
mentalmente por empleadores y trabajadores de un sector ocupacional específico. En este nivel se llevan a cabo los procesos de análisis ocupacional y la elaboración de los estándares de desempeño sobre las cuales se certifica.

El nivel sectorial

El nivel sectorial es de carácter ejecutivo y está conformado funda-

Las normas de competencia elaboradas quedan contempladas dentro del arreglo estructural que se haya logrado hacer en el nivel directivo. Las normas pueden adquirir el carácter de bien público y ponerse al alcance de las instituciones de formación, de los aspirantes a empleo para decidirse por

82



programas de capacitación y de las entidades capacitadoras para actualizar sus currículos.

El diseño y elaboración de una base de datos sistematizada que contenga las normas de competencia para la consulta pública es deseable y un producto de alta utilidad a los efectos de orientar de los programas de formación y de orientación ocupacional para los buscadores de empleo.

En el nivel sectorial se pueden organizar los procesos de elaboración de las normas de competencia con la participación de las instituciones de formación, organizaciones y trabajadores. Más aún, las instituciones que desarrollen procesos de elaboración de perfiles a base de competencias pueden garantizar que estos tengan representatividad en la consulta a los actores sociales, y lograr que tales perfiles sean adoptados como normas por el nivel sectorial.

En este nivel también se pueden desarrollar funciones de aseguramiento de la calidad del sistema mediante mecanismos como la realización frecuente de evaluaciones de impacto de la formación y la participación en la verificación externa en los procesos de evaluación y certificación de competencias.

Nivel operativo

El nivel operativo incluye las instituciones dedicadas a la formación de

los trabajadores, así como a las que desempeñan funciones de evaluación y certificación.

Las instituciones formadoras desarrollan sus currículos a partir de las normas de competencia establecidas e institucionalizadas. El nivel sectorial proporciona las normas para el desarrollo de los currículos.

La elaboración de las normas de competencia liderada desde el nivel sectorial sirve como base para que en el nivel operativo se desarrollen tres actividades fundamentales:

- la formación profesional,
- la evaluación de competencias y
- la certificación.

En este material asumimos las tres actividades como funciones y no necesariamente a cargo de instituciones diferentes.

La función de formación es desarrollada por todas las instituciones públicas y privadas y las organizaciones que ejecutan programas formativos. Una de las funciones del sistema será lograr que tales instituciones mejoren globalmente su calidad al tener acceso a perfiles actualizados de competencia, pero también mediante la realización de evaluaciones de impacto y divulgación de sus resultados.

La función de evaluación es realizada en los centros evaluadores de las instituciones formativas o en las or-

ganizaciones, por evaluadores capacitados y competentes. Esta función es objeto de verificación interna en los centros formativos y organizaciones, así como de verificación externa liderada desde el nivel sectorial.

Nada impide que una misma institución lleve a cabo la función de formación y la función de evaluación; la separación institucional es un precepto del modelo anglosajón de certificación y no es, necesariamente, la única vía para el aseguramiento de la calidad y la transparencia de la evaluación y certificación. En cambio, sí tiene el riesgo de generar más instituciones y más costos a la certificación. Por otra parte, si se optara por la no separación institucional, es imprescindible tener el máximo cuidado para satisfacer el requisito ético evidente de no convertirse en juez y parte al servicio de los propios intereses.

La función de certificación garantiza el reconocimiento formal de la competencia laboral una vez llevado a cabo el proceso de evaluación. Esta función también puede estar a cargo de un centro formador y evaluador bajo el mismo argumento desarrollado en el párrafo anterior. A efectos de garantizar la calidad y transparencia del sistema, se requiere separación funcional, mas no separación institucional.

Sin embargo, pueden crearse modelos donde estas funciones estén desarrolladas por diferentes instituciones. Bajo la lógica de las normas ISO 9000,

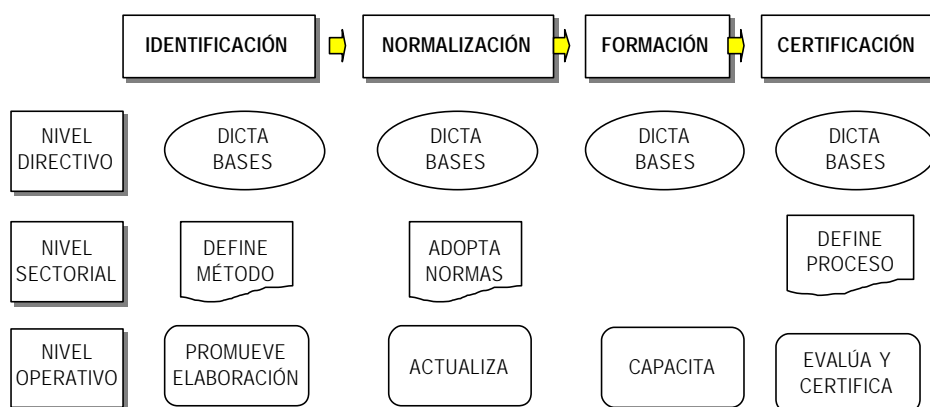
por ejemplo, existen entidades certificadoras que ya se han interesado por cubrir, además de la certificación de productos y de organizaciones, la certificación de trabajadores. El tema aquí es que los costos de funcionamiento no resulten inequitativos y atenten contra el libre acceso al sistema. Los arreglos institucionales son legítimos cuando están de acuerdo con la tradición, el carisma y la racionalidad (Weber, citado por Bjørnåvold, 2000), de modo que no se puede intentar trasladar automáticamente modelos que se han establecido como resultado de muchos años de historia y costumbres en otros países y contextos.

Lo que sí resulta del todo deseable es que las funciones cumplidas en el nivel operativo correspondan a la idea de sistema por disponer de una base de cohesión y funcionamiento articulado que genera una cierta sinergia. Ese efecto se consigue articulando esfuerzos a partir del diálogo entre los interesados y reconociendo las genuinas ventajas que pueden aprovechar las organizaciones y los trabajadores al disponer de un arreglo que facilite la transformación y valoración del conocimiento aplicado en el trabajo.

7. Componentes técnicos de un sistema de certificación

Una de las primeras funciones técnicas de un sistema de certificación es la de actualizar los contenidos ocupacionales. En este aspecto, las nuevas

COMPONENTES INSTITUCIONAL Y TÉCNICO DE UN SISTEMA DE CERTIFICACIÓN



exigencias se derivan de la conformación actual de los empleos y las innegables ventajas de hacer descripciones sobre grupos de competencias y no estrechos puestos de trabajo. Una bien dirigida labor de concertación con empleadores y trabajadores/as puede permitir establecer áreas ocupacionales en sectores clave para efectuar procesos de certificación.

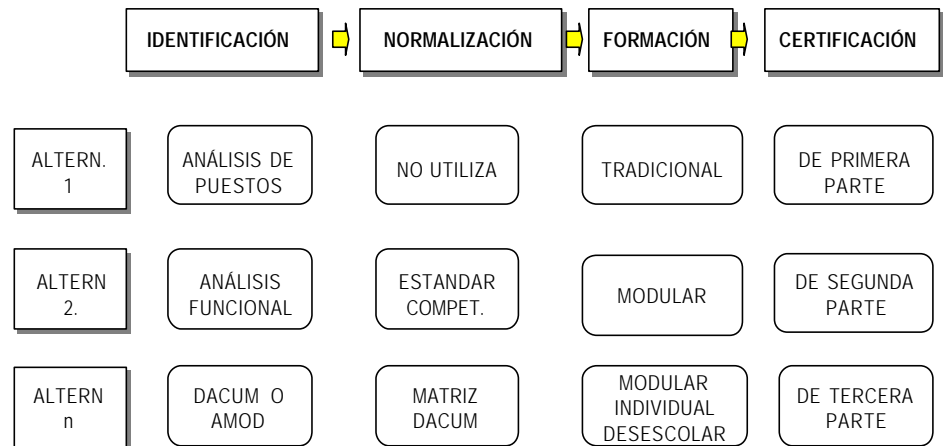
La identificación de competencias tiene varios tipos de posibilidades metodológicas. Hay que decidirse por alguna. La gama va desde los sistemas de análisis de puestos de gran contenido taylorista, hasta las nuevas opciones relacionadas con el enfoque de competencia laboral que implican usar herramientas de análisis funcional desarrolladas en el Reino Unido (*Natio-*

nal Vocational Qualifications). Se cuenta también con las metodologías centradas en el desarrollo curricular (DACUM) y las que han perfeccionado las instituciones de formación.

Una vez identificados los contenidos ocupacionales de acuerdo con la opción metodológica escogida, se formalizan las descripciones de tales contenidos en un sistema de normas o estándares. Este proceso permite armar un banco de normas que resulta muy útil para ejercicios posteriores en otros sectores.

Como ya se ha dicho, las normas de competencia son una muy buena base para la elaboración de mejores programas de formación. De hecho, la formación orientada hacia el desarro-

DIFERENTES OPCIONES TÉCNICAS DE UN SISTEMA DE CERTIFICACIÓN



86

llo de competencias laborales se referencia en normas, aunque debe resolver otros desafíos para lograr el desarrollo de las competencias requeridas hoy en el mundo del trabajo.

La ejecución de los procesos formativos basados en las normas y currículos diseñados por competencias será mucho más relevantes para una buena certificación ocupacional. Los certificados expedidos mostrarán las realizaciones laborales en las que el poseedor es capaz de realizar un desempeño óptimo. Como tal, le pueden garantizar una mejor movilidad laboral al describir lo que puede lograr con su trabajo y no solo un título académico.

En el cuadro anterior se muestra la interacción entre las diferentes fa-

ses del trabajo por competencias (identificación, normalización, formación y certificación) con los tres niveles típicos de un sistema de formación. A cada nivel corresponde una función principal en relación con cada fase del proceso.

Pero también pueden verse las fases del trabajo por competencias en relación con las diversas alternativas metodológicas que existen para realizar cada una de ellas. Por ejemplo, para la identificación de las competencias se puede recurrir a varios métodos. El método elegido definirá el formato que tendrá la norma de competencia; lo importante es recordar que la norma debe incluir por lo menos, la identificación de una realización profesional, los criterios de desempeño, las eviden-

cias de producto y conocimientos y el rango de aplicación.

Respecto a la formación, el nivel operativo presenta varias opciones que flexibilizan la acción de capacitar y entregan contenidos orientados a la generación de las competencias demandadas. Por último, en la certificación, las diferentes opciones incluyen sistemas de primera, segunda y tercera parte.

8. Beneficios de la certificación de competencias

Además de la siguiente lista que enumera algunos beneficios de la certificación, se pueden mencionar otros aspectos que se desarrollan en relación con la valoración del conocimiento, la calidad de los certificados y la participación de los diferentes actores en el proceso de certificación.

Beneficios para la organización empleadora:

- mejor desempeño del empleado,
- los empleados están preparados para demandas presentes y futuras de los trabajos,
- mejor aprovechamiento de las posibilidades de formación,
- dispone de un indicador de calidad de la formación.

Beneficios para el/la candidato/a:

- calificación reconocida nacionalmente,

- reconocimiento de las capacidades y experiencia presentes,
- calificaciones obtenidas al propio ritmo de el/la candidata/a,
- facilita el progreso y desarrollo de carrera,
- mejora las opciones de movilidad laboral al incluir competencias transversales.

La valoración de la certificación y la valoración del conocimiento

El certificado en un contexto laboral como el de hoy es un crédito al conocimiento poseído por el trabajador quien lo aplica eficientemente en sus actividades laborales. En esta sociedad del conocimiento se valora altamente la capacidad de movilizar los distintos saberes y poner en juego soluciones creativas en la ejecución del trabajo. Sin embargo, hasta ahora los tradicionales reconocimientos académicos han sido los únicos indicadores sobre ese potencial. El certificado se ha usado en algunos casos con carácter habilitante, como permiso para trabajar en ciertas áreas de interés público o de alta incidencia en la salud o seguridad de las personas y el ambiente. Pero también el certificado tiene mucho que decir sobre las capacidades de las personas, lo que aprendieron en su trabajo y en su experiencia, lo que demostraron en procesos de evaluación y lo que ha sido resultado de su formación y desarrollo. En este caso, es un medio para valorizar el capital humano poseído por las personas y re-

presentado en las competencias que dispone y ha demostrado.

Participación de empleadores y trabajadores

Certificados con calidad asegurada

Al tener un valor reconocido en la vinculación y movilidad laboral de su poseedor, el certificado necesita provenir de un sistema en el cual se garantice su calidad. Los sistemas de certificación deben garantizar mecanismos de aseguramiento de la calidad como los que se analizaron en cuanto a la evaluación (verificación externa e interna) en el punto precedente.

Pero también una buena calidad resultó de una efectiva participación de los interesados (trabajadores, empleadores y sector gobierno) en la definición de las “reglas del juego” y en el proceso mismo.

Los sistemas de certificación necesitan de legitimidad que en buena parte se gana con la participación de todos los comprometidos en el proceso: empleadores, trabajadores y gobierno. La legitimidad garantiza la participación, la credibilidad del proceso y la posterior e indispensable valoración que debe tener el certificado en la sociedad. Mucho del valor del certificado proviene de su legitimización social.

A mayor participación expresada en la identificación de las competencias con el aval de los empleadores y trabajadores, y en la conformación de diseños institucionales que cumplan funciones de ejecución, estandarización, gestión o dirección del sistema, mayor será la legitimidad del sistema y el valor social del certificado. ♦

88

NOTAS

¹ El presente es un trabajo extractado de la publicación: “Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud” elaborado por Cinterfor/OIT para la Organización Panamericana de la Salud. Mayo 2002.

² MCCLELLAND, DAVID - «Modificando la competencia más que la inteligencia», *American Psychology Review*, 1973.

³ Tomamos la definición de capital humano de Bjorndvold, Jens - «¿Una cuestión de fe? Las metodologías y los sistemas para evaluar aprendizajes no formales», en: *Revista Europea de Formación*, nº 12, CEDEFOP. 2000

⁴ Esta parte está desarrollada sobre: Vargas, Fernando - “*Algunas apreciaciones alternativas para un sistema de certificación ocupacional*”, documento elaborado para el proyecto sobre Certificación Ocupacional y Diversidad, OIT Brasil-Ministerio del Trabajo y Bienestar Social del Brasil, 1999.

⁵ STEEDMAN, HILLARY - “Evaluación, Certificación y Reconocimiento de las Destrezas y Competencias Profesionales”, en: *Revista Europea de Formación Profesional*, Nº 1, CEDEFOP, Berlín, 1994.