



Panorama Laboral 2009

**“Modelos internacionales de
certificación de competencias
profesionales como herramienta de
empleabilidad: aplicación a la
Comunidad de Madrid”**

Universidad Politécnica de Madrid

Octubre 2009

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	6
PRESENTACIÓN	6
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
SOBRE LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y LAS FUENTES PARA EL APRENDIZAJE	7
SOBRE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES ASOCIADAS A LA EMPLEABILIDAD	11
SOBRE LOS MODELOS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES	13
SOBRE LOS EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS EN LA EMPLEABILIDAD	17
SOBRE LAS RELACIONES Y VÍNCULOS ENTRE CERTIFICACIÓN Y EMPLEABILIDAD	24
APLICACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE EMPLEABILIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID	26
INTRODUCCIÓN.....	30
1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
OBJETIVO GENERAL	32
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	32
2. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	33
CONSIDERACIONES INICIALES: ALCANCE Y SECTORES DE ESTUDIO	33
FUENTES DE INFORMACIÓN	34
ENFOQUE METODOLÓGICO	35
FUENTE: GRUPO GESPLAN, UPM	36
PREGUNTAS CLAVE	36
PROCESO PARTICIPATIVO: INSTRUMENTOS PARA LA PARTICIPACIÓN	39
3. COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD	44
CONCEPTO DE COMPETENCIAS.....	44
COMPETENCIAS ASOCIADAS A LA EMPLEABILIDAD	47
COMPETENCIAS DEMANDADAS DESDE EL MERCADO LABORAL	50
4. LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS: HERRAMIENTA DE EMPLEABILIDAD.....	57
CUALIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN: DOS MEDIOS DE APRENDIZAJE PERMANENTE	57
LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS: BENEFICIOS	63
SISTEMA INTERNACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS	64
ACREDITACIÓN DE ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN	67
MODELOS INTERNACIONALES DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS	68
CERPER: ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD.....	71
COACHING.	73
INTERNATIONAL PROJECT MANAGEMENT ASSOCIATION (IPMA).....	73
PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE (PMI)	77
PEOPLE CAPABILITY MATURITY MODEL	78
5. VALORACIÓN DE EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD.....	80
VALORACIÓN DESDE EL ÁMBITO EMPRESARIAL.....	82
VALORACIÓN DESDE LOS ORGANISMOS CERTIFICADORES	100
VALORACIÓN DESDE LOS ORGANISMOS DE FORMACIÓN	105
VALORACIÓN DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES	109
VALORACIÓN DESDE LOS PROFESIONALES CERTIFICADOS	112
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	134
SOBRE EL CONCEPTO DE COMPETENCIA Y LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES ASOCIADAS A LA EMPLEABILIDAD	134
SOBRE LOS MODELOS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES	136
SOBRE LOS EFECTOS GLOBALES DE LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS EN LA EMPLEABILIDAD.....	136
VÍNCULOS FORMACIÓN · CERTIFICACIÓN · EMPLEABILIDAD	137

Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

www.madrid.org/publicamadrid
culpubli@madrid.org



APLICACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE EMPLEABILIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID140

BIBLIOGRAFÍA.143

ARTÍCULOS Y PRESENTACIONES143

LIBROS146

LEYES Y DECLARACIONES INTERNACIONALES146

SITIOS WEB146

ANEXO Nº 1: LISTADO DE EXPERTOS ENTREVISTADOS149

ANEXO Nº 2: GUIÓN DE ENTREVISTA A EXPERTOS151

ANEXO Nº 3: DETALLE METODOLÓGICO ENCUESTA A EMPRESAS DEL ESTUDIO DE PROSPECCIÓN SOBRE OCUPACIONES EN LA COMUNIDAD DE MADRID, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ 2009153

ANEXO Nº 4: ENCUESTA A PERSONAL CERTIFICADO156

ANEXO Nº 5: TIPOLOGÍA DE RESPUESTAS EN EL SEGUIMIENTO DE LOS CERTIFICADOS160

ANEXO Nº 6: VALORACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN162

ANEXO Nº 7: TABLAS DE VALORACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL163

ANEXO Nº 8: VALORACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN: PROMEDIOS Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR164

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación de empresas e instituciones de los expertos entrevistados40

Tabla 2: Número de empresas encuestadas por nivel de empleo.....41

Tabla 3: Número de empresas encuestadas por grupo sectorial42

Tabla 4 : Modelos de competencias: características y elementos considerados.47

Tabla 5: Competencias más demandadas por el mercado laboral55

Tabla 6: Ámbitos de competencias considerados en los estudios.....56

Tabla 7 : Certificación y Cualificación. Principales Características.....61

Tabla 8: Beneficios de la certificación de competencias63

Tabla 9: Conceptos norma ISO 9001: gestión de la calidad65

Tabla 10: Términos internacionales asociados a la certificación de personas (ISO: 17024)66

Tabla 11: Alcance de los modelos de certificación estudiados.....69

Tabla 12 : Caracterización de los Modelos de Certificación de Personas.....69

Tabla 13: Modelo de certificación CERPER (Asociación Española para la Calidad)71

Tabla 14: Modelo de certificación Coaching (Asociación Española de Coaching, ASESICO)73

Tabla 15: Modelo de certificación International Project Management Association, IPMA74

Tabla 16: Modelo de certificación PMI Project Management Institute77

Tabla 17: Modelo de certificación PEOPLE Capability Maturity Model78

Tabla 18: Promedio Grado de Satisfacción Interna por grupo de profesionales.....83

Tabla 19: Valoración de la empleabilidad interna por las empresas.85

Tabla 20: Valoración de la empleabilidad interna por grupo de profesionales: competencias.86

Tabla 21: Valoración de la empleabilidad externa por grupo de profesionales: competencias.....87

Tabla 22: Valoración de criterios de la empleabilidad externa según grupos de profesionales: los motivos de insatisfacción de la cobertura externa por grupo de profesionales.....89

Tabla 23: Necesidades de Formación Externa e Interna89

Tabla 24: Media de permanencia por grupo de profesionales91

Tabla 25: Medidas que toma la empresa para la retención de los empleados.....91

Tabla 26: Valoración de la empleabilidad desde el punto de vista de la retención en las empresas92

Tabla 27: Valoración elementos de competencias técnicas en la empresa.....93

Tabla 28: Valoración elementos de competencias de comportamiento94

Tabla 29: Valoración elementos de competencias contextuales.....94

Tabla 30: Relación de profesionales certificados encuestados según nivel de certificación112

Tabla 31: Efectos de la certificación por competencias en el entorno laboral.116

Tabla 32: Valoración de efectos de la incorporación de la certificación de personas121

Tabla 33: Valoración de los efectos de la certificación por profesionales certificados	123
Tabla 34: Efectos de la certificación en la empleabilidad de los profesionales certificados	127
Tabla 35: Valoración de la mejora de la empleabilidad de las personas certificadas.....	128
Tabla 36: Valoración de las competencias desde el punto de vista de la empleabilidad.....	130
Tabla 37: Competencias más valoradas desde el punto de vista de la empleabilidad.....	131

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Beneficios de la Certificación de Competencias	64
Gráfico 2: Evolución de la certificación CERPER (EOQ) en Europa.	72
Gráfico 3: Evolución de la certificación CERPER (EOQ) en España.....	72
Gráfico 4: Evolución de la certificación IPMA a nivel mundial.....	75
Gráfico 5: Evolución de la certificación IPMA en España (número de certificados totales).....	76
Gráfico 6: Certificados por nivel a nivel mundial modelo IPMA.....	76
Gráfico 7: Valoración de la empleabilidad interna por las empresas	84
Gráfico 8: Valoración de las necesidades de formación en los trabajadores actuales	85
Gráfico 9: Valoración de la empleabilidad interna por grupo de profesionales: competencias	86
Gráfico 10: Valoración de la empleabilidad externa por las empresas.....	88
Gráfico 11: Valoración de criterios de la empleabilidad externa según grupos de profesionales	88
Gráfico 12: Necesidades de formación por grupos de profesionales.....	90
Gráfico 13: Necesidades de formación por ámbitos de competencia y grupos de profesional.....	90
Gráfico 14: Adecuación de los profesionales al enfrentarse a un puesto de trabajo.....	92
Gráfico 15: Valoración de la empleabilidad externa: adecuación en relación a las competencias demandas.....	93
Gráfico 16: Valoración de beneficios de la certificación de competencias profesionales.....	95
Gráfico 17: Valoración de las desventajas de la certificación de competencias profesionales.....	95
Gráfico 18: Valoración de las estrategias para mejorar la certificación de personas.....	96
Gráfico 19: Distribución de respuesta sobre estrategias para mejorar la formación en competencias. .	96
Gráfico 20: Distribución del % de las encuestas según el nivel de certificación.....	113
Gráfico 21: Tiempo de certificación de los encuestados.....	113
Gráfico 22: Años de experiencia laboral de los encuestados	114
Gráfico 23: Valoración los efectos de la certificación de personas en el entorno laboral.....	115
Gráfico 24: Distribución de los efectos de la Certificación por competencias en el entorno laboral.	116
Gráfico 25: Niveles en donde se enmarcan los efectos de la certificación en entorno laboral.	117
Gráfico 26: Valoración efectos la certificación por competencias en la empleabilidad.....	122
Gráfico 27: Valoración de los efectos de la certificación por profesionales certificados	123
Gráfico 28: Valoración de la certificación como herramienta de mejora de las políticas de empleo	124
Gráfico 29: Certificación como herramienta de desarrollo profesional.....	125
Gráfico 30: Valoración de los efectos de la certificación según los propios certificados	126
Gráfico 31: Formación y actualización de conocimientos tras la certificación.	129
Gráfico 32: Nuevas experiencias obtenidas tras la certificación	129
Gráfico 33: Beneficios de la certificación de competencias profesionales.....	139
Gráfico 34: Agentes e Interacciones.	141

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Enfoque metodológico y fuentes de información.....	36
Ilustración 2: Dimensiones y alcance del proceso participativo.....	39
Ilustración 3: Clasificación de competencias	45
Ilustración 4: Diferencias entre certificación y cualificación.....	58

RESUMEN EJECUTIVO

Presentación

La relación entre formación, certificación de competencias profesionales y empleo es un tema que, si bien se viene abordando desde hace mucho tiempo, adquiere especial relevancia en épocas de crisis. En un entorno económico con un mercado laboral tan competitivo, mantener el puesto de trabajo o encontrar un nuevo empleo se convierten en el objetivo primordial de muchas personas. En este contexto, la formación desde las competencias ha despertado a nivel internacional como un factor clave para la empleabilidad.

Por otra parte, desde el decenio de 1970, la evolución de las economías y las sociedades integradas en la OCDE, han convertido al aprendizaje a lo largo de la vida, en un objetivo clave de las políticas educativas y formativas. Surge en los debates internacionales el concepto de empleabilidad, entendida como “la aptitud para trabajar con competencia dentro de un entorno laboral” (OCDE, 2007).

Numerosos estudios han corroborado que el nivel de competencias de la población está en relación con la empleabilidad y que estas competencias deben adaptarse con rapidez para responder de forma innovadora a los cambios estructurales que se producen en la actualidad. El llamado *Aprendizaje a lo Largo de la Vida* es una respuesta a dicho desafío y se asume como un objetivo político por los países miembros de la OCDE en 1996, (*Aprendizaje a lo Largo de la Vida para Todos*, OCDE, 1996). Este compromiso se recoge en publicaciones de la UNESCO y la Comisión Europea.

Este *aprendizaje a lo largo de la vida* y el concepto de *empleabilidad* se encuentran muy vinculados con los sistemas de certificación y cualificación de personas (CE, 2004a, b; OCDE, 2003, OCDE, 2007). Muy especialmente estos conceptos tienen interés en los sistemas de certificación centrados en las competencias y en los aprendizajes de un determinado trabajo. Los modelos de certificación de competencias profesionales se vislumbran por tanto como herramientas que buscan la mejora de la empleabilidad y los aprendizajes de los trabajadores.

En la región de Madrid, como región innovadora en las políticas de empleo, se encuentran actualmente activos **ocho modelos de certificación de competencias personales** (profesionales y laborales) la mayoría con un carácter internacional reconocido. En este trabajo de investigación se caracterizan estos diferentes modelos de certificación que se llevan a cabo desde Organismos de Certificación de Personas, siendo 5 de ellos acreditados por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), según la norma de referencia internacional aplicable (ISO 17024) que define los requisitos exigibles a estos los organismos de certificación de personas.

Trece indicadores se han utilizado para caracterizar los diferentes modelos de certificación de personas y comparar sus diferentes aspectos: 1) alcance del modelo; 2) acreditación del modelo; 3) orientación para el empleo: exigencia; 4) orientación para el empleo: área de actividad; 5) competencias que certifica; 6) niveles de certificación; 7) requisitos del modelo: experiencia profesional; 8) requisitos del modelo: formación exigida para el acceso; 9) Proceso de certificación: formación asociada ; 10) proceso de certificación: sistema de evaluación; 11) proceso de certificación: autoevaluación; 12) Evolución del número de certificados; 13) base teórica principal del modelo.

La caracterización ha permitido comprobar diferencias conceptuales y similitudes en los ocho modelos de certificación de personas que actúan en la Comunidad de Madrid. Unos modelos –CERPER, IPMA, EOQ, IPMA, PMI, People CMM, Coaching- se orientan a una certificación de

competencias **profesionales** que es **voluntaria** para los trabajadores. Por el contrario, otros modelos -CERTIAEND, CESOL y SEDIGAS- se encuentran asociados a una certificación que tiene un carácter **obligatorio** para permitir acceder a un determinado desempeño **laboral**.

Pero la principal novedad de este trabajo de investigación, además de la caracterización de los modelos de certificación, radica en analizar los efectos de estos instrumentos de certificación de personas, en la empleabilidad. La metodología para la valoración de los efectos tiene su base en un proceso participativo que integra información y opiniones de expertos de los distintos grupos de agentes implicados en la certificación de personas: las empresas, los organismos certificadores de personas, los agentes de la formación, los profesionales certificados, la administración pública y los organismos internacionales.

Los resultados muestran que los modelos de certificación de personas son una herramienta de cara a la empleabilidad con efectos sobre dos aspectos complementarios: los aspectos internos de las empresas y las organizaciones (empleabilidad interna) y sobre factores externos en relación con el mercado laboral (empleabilidad externa). Estos modelos se vislumbran además como herramientas para mejorar la conexión entre formación-empleo, según en las necesidades del mercado laboral y las tendencias en el Espacio Europeo de Educación Superior. Sin embargo, todos los agentes involucrados en el estudio destacan una falta de información sobre la certificación de personas y escasa coordinación entre los actores involucrados en el proceso.

Objetivos de la investigación

El objetivo general de la investigación es el **analizar los modelos y experiencias de certificación de competencias profesionales que están operando en el ámbito internacional como herramienta de empleabilidad y su aplicación en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid.**

Este objetivo general de la investigación se ha descompuesto en cuatro objetivos específicos:

- **OBE-1: Identificar y caracterizar competencias** transversales asociadas a la empleabilidad.
- **OBE-2: Identificar y caracterizar** las experiencias y modelos internacionales de **certificación de competencias** profesionales.
- **OBE-3: Estimar los efectos de la certificación de personas** en la empleabilidad desde el punto de vista de los distintos agentes implicados: las empresas, los organismos certificadores de personas, las propias personas certificadas, la administración pública, los organismos internacionales y los agentes de **la formación**.
- **OBE-4:** Reunir un conjunto de **lecciones de experiencia en torno a la certificación de competencias profesionales como herramienta de empleabilidad**, para extraer propuestas adecuadas a la realidad existente en el contexto de la Comunidad de Madrid, para orientar a las futuras políticas de cara a mejorar la empleabilidad.

Sobre la metodología de la investigación y las fuentes para el aprendizaje

El ámbito de actuación del estudio se ha centrado en la revisión y el análisis de la **certificación profesional** asociada a los trabajadores que, de forma **voluntaria** buscan el **reconocimiento público de sus capacidades y habilidades laborales**, sin la necesidad de estar este reconocimiento sujeto a la culminación de un proceso educativo adicional.

Aún cuando existe un universo amplio de organismos certificadores de competencias profesionales, en esta investigación, se han considerado exclusivamente las experiencias de certificación que tienen un mayor reconocimiento, por dos motivos:

- a) Por tener un **carácter internacional reconocido** y con aplicación a nivel internacional,
- b) O por tratarse de experiencias que actualmente están llevándose a cabo dentro de un **Organismo de Certificación de Personas que está Acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC)**, según la Norma de Referencia internacional aplicable **ISO 17024** y por los demás requisitos de acreditación exigibles a los organismos de certificación de personas.

Con estos criterios en la investigación se han considerado las **cinco experiencias de certificación de competencias profesionales voluntarias** (EOQ-European Organization for Quality; IPMA-International Project Management Association; PMI-Project Management Institute; People CMM y Coaching). Estas experiencias responden a diferentes modelos asociados a diferentes áreas de actividad profesional y que se encuentran certificando a profesionales en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Aún cuando la aplicación de estos sistemas de certificación incluye al ámbito regional de la Comunidad de Madrid, el alcance de todos ellos es internacional.

Estos cinco modelos de certificación de personas con presencia en la Comunidad de Madrid se encuentran actuando en los siguientes sectores profesionales:

- Competencias en relación con la **Calidad y el Medio Ambiente** (CERPER)
- Competencias en relación con la **Dirección de Proyectos** (IPMA, PMI)
- Competencias **Personales y Organizacionales** (EUROPEAN COACHING, PEOPLE CMM)

Respecto a las **fuentes de información utilizadas** se han considerado las estadísticas de certificación del período 2000-2008, para valorar la evolución comparativa del número de certificados y establecer un análisis sobre el alcance de los resultados.

La metodológica de la investigación ha desarrollado desde un **proceso participativo** para conseguir:

- Aprovechar las aportaciones como una importante fuente de **información** de conocimientos y experiencias de los que han participado.
- Favorecer el **aprendizaje** entre los agentes, identificando prácticas y lecciones de experiencia, y guiar así posibles medidas para el perfeccionamiento de la empleabilidad en la región de Madrid.
- Lograr una mayor **implicación** de las personas y una mejora de los vínculos entre los agentes, siendo la participación una importante fuente de dinamización.

A través de las herramientas del proceso participativo (encuestas y entrevistas directas con informantes claves) se han **obtenido las percepciones diferentes de todos los agentes involucrados** y se han integrado de forma novedosa al valorar los efectos de la certificación de competencias como herramienta de empleabilidad.

El proceso participativo se desarrollado con los siguientes ámbitos o subsistemas de los **agentes -públicos y privados- implicados** en los procesos de certificación de personas en relación con la empleabilidad:

- Agentes del ámbito **privado-empresarial** quienes juegan un papel clave al buscar formas de gestión por competencias como una nueva forma de administración de sus recursos humanos para hacer frente a los problemas laborales y mejorar la empleabilidad interna de sus trabajadores.
- Agentes del ámbito de los **organismos certificadores**, compuesto por las instituciones que desarrollan procesos de certificación de personas.
- Agentes del ámbito de la **formación**, que desde el marco europeo de educación superior necesitan incorporar la formación basada en competencias como parte del proceso de cambio en el mercado laboral nacional e internacional.
- Agentes del ámbito **público-administrativo** y de **organismos internacionales**, que desde las diferentes administraciones públicas responsables de políticas para el empleo, tanto en los niveles internacional, nacional, regional y local., disponen de acciones y procesos en los que se enmarcan acciones para el fomento de la certificación marcha en los diferentes
- Agentes del ámbito de las propias **personas certificadas**, y dados los contextos normativos de confidencialidad de datos, se presenta un **ejemplo empírico** compuesto por los individuos que se han certificado en el modelo IPMA en España.



Dimensiones y alcance del proceso participativo

Para la obtención de la información de los anteriores grupos de agentes -conocimiento empírico basado en la experiencia y la percepción de los protagonistas- se diseñaron 3 instrumentos de participación llegando a un universo de **85 expertos y 1010 empresas**.

- **Entrevistas personales a 46 expertos** de los diferentes ámbitos de los agentes involucrados:
 - 17 expertos del ámbito empresarial
 - 6 expertos de Organismos Certificadores

- 8 expertos de Organismos de Formación
- 15 expertos de la Administración Pública y expertos Internacionales
- **Encuesta a 39 profesionales certificados** en España y del ámbito internacional.
- **1.010 Encuestas a empresas** dentro de Panorama Laboral 2009 (Universidad de Alcalá) abarcando actividades económicas con más de 20.000 trabajadores y empresas con más de 6 trabajadores. Entre estas se encuentran empresas de gran tamaño como Correos, El Corte Inglés y Renfe.

La metodología desarrollada para el estudio se asienta así sobre dos bases complementarias de información:

- Una **base secundaria**, compuesta por la información ya generada: por otros estudios ya realizados, publicaciones oficiales, bases estadísticas, documentación científica y experiencias internacionales en relación con las competencias profesionales y los modelos certificación.
- Una **base primaria**, constituida por la información y el **conocimiento empírico basado en la experiencia y la percepción de los protagonistas**. Esta información recogida en el proceso de participación, con profesionales y expertos de relevancia, es la base principal para extraer las conclusiones de la investigación.

Las conclusiones que se desprenden de esta investigación son las siguientes:

Sobre las competencias transversales asociadas a la empleabilidad

El concepto de competencia varía según el contexto y las condiciones particulares de donde se aplique pero siempre integra una combinación de atributos en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades.

Los elementos comunes de las diferentes definiciones son la **capacidad** del desempeño laboral -en donde se combinan conocimiento, aptitudes y experiencia- y el concepto de **responsabilidad** para actuar o ejercer un determinado trabajo. El concepto de competencia se utiliza tanto en el ámbito profesional como, más recientemente, en los programas educativos. Según los estudios realizados, las **competencias profesionales** se pueden clasificar en las categorías que se describen a continuación.

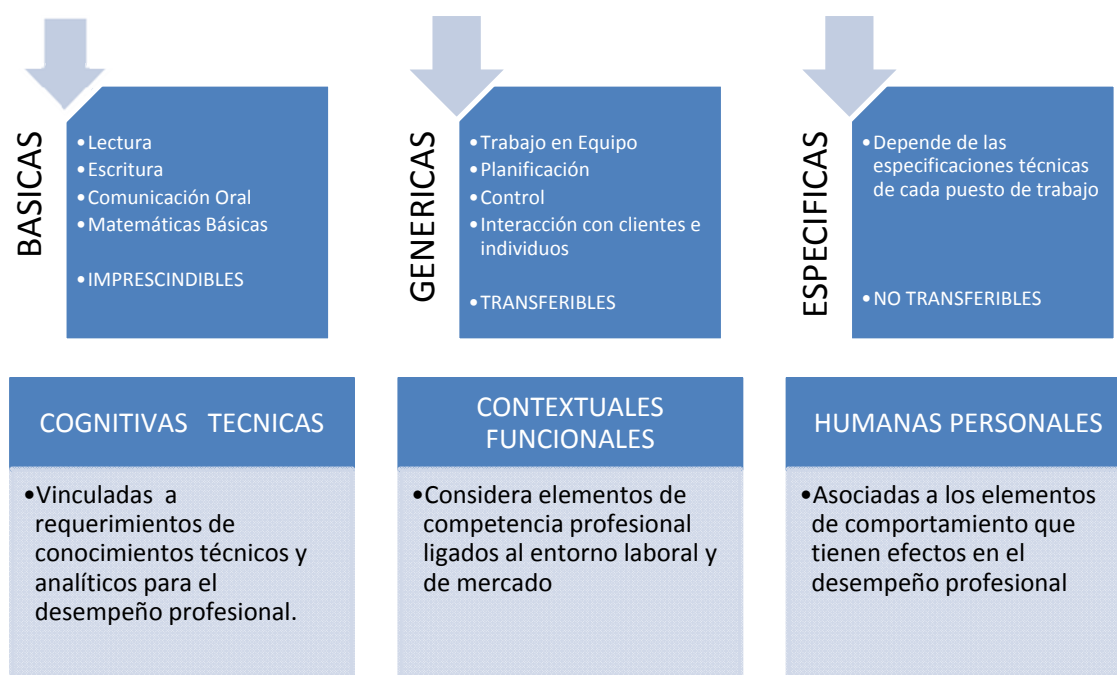
Las competencias demandadas por el mercado laboral requieren de modelos holísticos, que incorporan aspectos técnicos, contextuales y de comportamiento, todos ellos necesarios para que las personas puedan tener un buen desempeño laboral.

Se pueden distinguir **modelos de competencias** de acuerdo a diferentes enfoques del concepto de competencia profesional: modelos de competencias de carácter **laboral**, modelos basados en la **teoría del comportamiento**, modelos basados en la **estrategia empresarial**, modelos de competencia basados en aspectos **cognitivos y motivacionales** y modelos de competencia con un enfoque **holístico**.

Los **modelos de competencia** con un **enfoque holístico** son los que mayor interés tienen desde el punto de vista de la empleabilidad de los profesionales, al integrar todos los aspectos de las personas que les permitan tener un buen desempeño laboral (OCDE, 2004a, b; OCDE, 2003, OCDE, 2007). Estos modelos holísticos de certificación se centran en las competencias y en los aprendizajes, e incluyen competencias generales (personales y contextuales) y también destrezas y competencias técnicas concretas de un determinado trabajo.

La opinión de los expertos es contundente y evidencia que **las competencias demandadas por el mercado laboral se integran más en los modelos holísticos**, incorporando todos los aspectos de las personas que les permiten tener un buen desempeño laboral (comportamientos, habilidades, conocimientos, motivaciones, ética,...).

Las clasificaciones principales de las competencias demandadas por el mercado laboral consideran a las competencias desde tres dimensiones: competencias técnicas, contextuales y de comportamiento, transferibles y específicos para la organización.



Por su naturaleza, las competencias se relacionan directamente con la empleabilidad ya que permiten un desempeño productivo y competitivo del trabajo de las personas.

La *certificación por competencias* se entiende como el reconocimiento público, documentado, formal y temporal, de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, con base en la evaluación de sus competencias, en relación con una norma y sin estar. Por su naturaleza, por tanto, las competencias se encuentran relacionadas directamente con la empleabilidad ya que permiten un desempeño productivo y competitivo de labor/trabajo de los individuos.

La cantidad de estudios sobre el tema evidencian que el enfoque de las competencias profesionales ha ido posicionándose en el debate sobre la calidad de la formación que reciben los futuros profesionales y los efectos en su empleabilidad. Los resultados de estos estudios demuestran que algunos de los elementos de competencia son valorados transversalmente independientemente de la naturaleza de la actividad profesional, tales como el trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y la creatividad.

Las tendencias en los organismos internacionales vinculados a la educación (UNESCO, OCDE) se han centrado en la promoción de la inserción de los conceptos de competencias para la vida y aprendizaje a lo largo de la vida, ambos directamente vinculados con la empleabilidad y el desarrollo de las personas.

Sobre los modelos de certificación de competencias profesionales y personales

Los modelos internacionales de certificación de competencias profesionales están ganando espacios en los ámbitos del desarrollo profesional y organizacional, tanto a nivel mundial como en España.

La evidencia estadística demuestra que los modelos internacionales de certificación de competencias se han consolidado tanto a escala internacional como específicamente en España los últimos 8 años.

Esta evolución se refleja en el creciente número de profesionales certificados en el ámbito de los modelos internacionales, definidos según la norma internacional (ISO 17024).

Todos los organismos certificadores coinciden en que las certificaciones han ido demostrando un creciente interés tanto a nivel de los profesionales, como de las organizaciones. En estos organismos el número de personas certificadas se mantiene al alza y destacan que esta tendencia esta siendo una contante en los últimos años.

Las opiniones recogidas, tanto desde el ámbito empresarial como desde los organismos certificadores, coinciden en la escasa difusión que hay sobre las ventajas de la certificación de personas, así como del valor y efectos sobre el desempeño personal y organizacional de los certificados en el ámbito profesional, empresarial y público.

Certificación y cualificación: dos conceptos diferentes pero complementarios para el aprendizaje permanente a lo largo de la vida

Se evidencia la necesidad de establecer la diferencia entre dos conceptos que suelen confundirse al ser utilizados indistintamente en los debates sobre el tema de certificación: por un lado la **certificación laboral** a través de **sistemas de cualificación** y por otro, la **certificación de competencias profesionales** a través de **sistemas de certificación**.

Aún cuando ambos sistemas emiten una certificación, sus procesos, objetivos, estructuras, elementos de competencia así como los potenciales usuarios son diferentes. La principal diferencia estructural entre ambos sistemas se encuentra en la separación que existe entre el proceso de formación y el de cualificación o certificación.

En el caso de los **sistemas de cualificación** la formación constituye el camino por el cual se llega a la certificación siendo procesos integrados y vinculados. En los **sistemas de certificación** la formación está completamente separada del proceso de certificación, aunque formación y experiencia profesional son requisitos para que un tercero independiente acredite que un individuo posee determinados conocimientos y destrezas para su desempeño profesional.

Teniendo presentes estas diferencias, **ambos conceptos inciden el aprendizaje permanente realizado a lo largo de la vida**, al mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes desde una perspectiva personal, social o vinculada con el empleo (OCDE, 2008).

Diferencias	Sistemas de cualificación	Sistema de certificación
<i>Relación con el proceso de formación</i>	Vinculado a un proceso de formación. La formación constituye el camino para conseguir la cualificación	La formación es independiente del camino para conseguir la certificación
<i>Reconocimiento</i>	Reconoce conocimientos y competencias adquiridos a través de procesos formales y no formales.	Reconoce competencias adquiridas a través de procesos de formación y de la experiencia profesional.
<i>Certificado acreditado</i> ¹	La acreditación de la cualificación se encuentra normada por sistemas administrados por el sector Público a través de instituciones registradas.	La acreditación de la certificación es realizada por un tercer organismo independiente y sus Asociaciones profesionales, que no tienen vinculación con los procesos de formación.
<i>Acreditación de conocimientos y destrezas</i>	Tras la formación correspondiente	Formación y experiencia profesional
<i>Administración de Sistema</i>	Por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) y por Institutos Regionales de Cualificaciones (IRCUAL)	Por los Organismos de Certificación de Personas , acreditados según la norma internacional ISO/IEC 17024
<i>Validez</i>	El resultado tiene un carácter permanente.	Validez temporal (validez variable según el certificado).
<i>Obligatoriedad</i>	Carácter obligatorio para una determinada actividad profesional. Constituye un requisito mínimo para acceder a un puesto de trabajo	Carácter voluntario y complementario al desarrollo profesional. Constituye un valor añadido al desarrollo profesional.
<i>Acceso</i>	Todos los individuos pueden acceder a este proceso, sin tener en cuenta los antecedentes de formación previos	Acceden profesionales con formación específica de acuerdo a cada certificación profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica.

En la Comunidad de Madrid se encuentran activos y con una proyección creciente, ocho modelos de certificación de competencias personales.

En la región de Madrid, como región innovadora en las políticas de empleo, se encuentran actualmente activos y una actividad creciente, **ocho modelos de**

¹ **Certificado acreditado:** es un certificado emitido por un organismo de acreditación de acuerdo con las condiciones de su acreditación y con una marca o declaración de acreditación (ISO 17024).

certificación de competencias personales (profesionales y laborales): 1) EOQ (European Organization for Quality); 2) IPMA (International Project Management Association); 3) PMI, Project Management Institute; 4) People CMM (Software Engineering Institute); 5) Coaching; 6) CERTIAEND; 7) CESOL; 8) SEDIGAS.

Aunque estos diferentes modelos de certificación que se llevan a cabo desde Organismos de Certificación de Personas, solo cinco de ellos están acreditados por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), según la norma de referencia internacional aplicable (ISO 17024) que define los requisitos exigibles a estos los organismos de certificación de personas.

Modelos de certificación	Alcance Internacional	Acreditado en España por ENAC	Enfoque	Certificación que se otorgada
1) EOQ (European Organization for Quality)	Si	Si. (CERPER AEC, Asociación Española de la Calidad)	Competencias Profesionales	Certificaciones de calidad, medio ambiente y riesgos laborales
2) IPMA (International Project Management Association)	Si	Si (AEIPRO, Asociación Española de Ingeniería de Proyectos)	Competencias Profesionales	Certificación de competencias para la Dirección de Proyectos, Programas y Carteras
3) PMI, Project Management Institute	Si	No	Competencias Profesionales	Certificación de Dirección de Proyectos
4) People CMM (Software Engineering Institute)	Si	No	Competencias Profesionales	Certificación de Competencias profesionales en el contexto organizacional
5) Coaching	Si	NO. Asociación Española de Coaching (ASESCO)	Competencias Profesionales	Certificación de Coachers
6) CERTIAEND	No	Si. (Asociación Española de Ensayos No Destructivos)	Competencias Laborales	Cualificación y certificación del personal que realiza y evalúa Ensayos No Destructivos (END)
7) CESOL	No	Si. Asociación Española de Soldadoras y Tecnologías de Unión (CESOL)	Competencias Laborales	Certificación de soldadores e inspectores de construcciones soldadas
8) SEDIGAS Servicio de Certificación de Personas de Sedigas	No	Si. Asociación Española del Gas	Competencias Laborales	Certificación de soldadores de polietileno

Fuente: Elaboración propia

La caracterización de los modelos de certificación de competencias personales ha evidenciado dos grandes grupos según se orienten como una certificación profesional voluntaria o de carácter obligatorio un determinado desempeño laboral.

La caracterización ha permitido comprobar diferencias conceptuales y similitudes en los ocho modelos de certificación de personas que actúan en la Comunidad de Madrid. Unos modelos –CERPER, IPMA, EOQ, IPMA, PMI, People CMM, Coaching- se orientan como una certificación de competencias profesionales que es **voluntaria** para los trabajadores. Por el contrario, otros modelos -CERTIAEND, CESOL y SEDIGAS- se encuentran asociados a una certificación que tiene un carácter **obligatorio** para permitir acceder a un determinado desempeño laboral.

Las tablas siguientes resumen la caracterización de los ocho modelos analizados según los **trece indicadores** que se han utilizado: 1) alcance del modelo; 2) acreditación del modelo; 3) orientación para el empleo: exigencia; 4) orientación para el empleo: área de actividad; 5) competencias que certifica; 6) niveles de certificación; 7) requisitos del modelo: experiencia profesional; 8) requisitos del modelo: formación exigida para el acceso; 9) Proceso de certificación: formación asociada ; 10) proceso de certificación: sistema de evaluación; 11) proceso de certificación: autoevaluación; 12) Evolución del número de certificados; 13) base teórica principal del modelo.

Indicadores para la caracterización de los modelos	MODELOS DE CERTIFICACIÓN							
	Voluntarios					Obligatorios		
	EOQ	IPMA	PMI	People CMM	Coaching	CESOL	SEDIGAS	CERTIAEND
1. Alcance del modelo	2	2	2	2	2	1	1	1
2. Acreditación del modelo	3	3	2	1	1	4	4	4
3. Orientación para el empleo: voluntariedad	1	1	1	1	1	2	2	2
4. Orientación para el empleo: áreas de actividad	2	4	4	3	3	1	1	1
5. Competencias que certifica	1	3	1	3	2	1	1	1
6. Niveles de Certificación	3	3	3	3	2	2	2	2
7. Requisitos del modelo: experiencia profesional	2	2	2	2	3	1	1	1
8. Requisitos del modelo: formación exigida	2	2	2	2	2	1	1	2
9. Proceso de certificación: formación asociada	1	2	1	1	1	1	1	1
10. Proceso de certificación: sistema de evaluación	1	2	1	2	2	1	1	1
11. Proceso de certificación: autoevaluación	1	2	1	1	1	1	1	1
12. Evolución del número de certificados	1	1	1	1	1	1	1	1
13. Base teórica principal del modelo	4	5	3	3	2	1	1	1

Fuente: Elaboración propia

Indicador	Leyenda del indicador
1) Alcance del modelo	1: Nacional 2: Internacional
2) Acreditación del modelo	1: No acreditado por ninguna norma 2: Acreditado en la Norma ISO 9001 3: Acreditado por ENAC en la ISO 14024 4: Acreditado en la Norma ISO 9001 y en la ISO 14024
3) Orientación para el empleo (restricciones)	1: Voluntario 2: Obligatorio para algunos perfiles profesionales
4) Orientación para el empleo: áreas de actividad de los profesionales	1: Profesionales específicos para la realización de ensayos y soldaduras. 2: Profesionales específicos relacionados con la sistemas de calidad, el medio ambiente, la prevención de riesgos laborales y la seguridad alimentaria. 3: Directivos y profesionales de recursos humanos de cualquier organización 4: Directivos y profesionales de proyectos de cualquier organización
5) Competencias que certifica	1: Solo de certifican competencias técnicas-profesionales 2: Solo competencias personales 3: Competencias personales y profesionales (técnicas y contextuales)
6) Niveles de	1: No establece niveles de certificación en función de las competencias de

Certificación	los candidatos 2: Establece 2 niveles de certificación en función de las competencias de los candidatos 3: Establece 3 o más niveles de certificación en función de las competencias de los candidatos
7) Requisitos del modelo: experiencia profesional	1: No exige experiencia profesional para ninguna certificación 2: Si se exige un mínimo de años de experiencia para algunos niveles y para los niveles inferiores no es obligatoria la experiencia 3: Se exige experiencia para todas las certificaciones
8) Requisitos del modelo: formación exigida	1: No se exige formación específica 2: Se exige formación (técnica asociada al área de desempeño o formación superior)
9) Proceso de certificación: formación asociada	1: Incluye un programa formativo (asociado a la certificación) 2: No incluye un programa formativo. La formación es independiente del proceso de certificación
10) Proceso de certificación: Sistema de evaluación	1: Solo evaluación escrita (examen de conocimientos) 2: Evaluación escrita y oral (entrevista presencial con los evaluadores)
11) Proceso de certificación: autoevaluación	1: No incluye autoevaluación de competencias por el candidato 2: Incluye una autoevaluación de competencias por el candidato
12) Evolución del número de certificados	1: Creciente 2: Decreciente
13) Base teórica principal de la orientación del modelo	1: Basado en el lugar de trabajo 2: Basado en teorías del comportamiento 3: Basado en la estrategia empresarial 4: Basado en teorías del conocimiento (cognitivo) 5: Basado en un enfoque holístico

Fuente: Elaboración propia

Sobre los efectos de la certificación de personas en la empleabilidad

Para la valoración de los efectos de la certificación profesional tiene especial importancia la información y el conocimiento empírico basado en la experiencia y la percepción de los protagonistas. Por ello, la información recogida en el proceso de participación, con profesionales y expertos de relevancia, es la base principal para la valoración y extraer las conclusiones de la investigación. El proceso participativo incorpora a **entrevistas presenciales** con agentes de los cinco ámbitos afectados por los procesos de certificación: ámbito empresarial, organismos certificadores, organismos de formación, organismos públicos y expertos internacionales, y finalmente a individuos certificados.

Además se integró la información recogida a través de una encuesta a 1.010 empresas (Panorama Laboral, 2009 de la Universidad de Alcalá), sobre un universo de 45.437 empresas de la Comunidad de Madrid. Las preguntas planteadas se orientaron a que desde las propias empresas se valoren aspectos de las competencias desde el punto de vista de la empleabilidad de los trabajadores internos y externos.

Las concertaron entrevistas presenciales con **los directores generales de los organismos certificadores** de las instituciones que actualmente se encuentran acreditadas por ENAC. Aunque existen más organismos se ha considerado estos por disponer del sello de calidad que impone esta institución como reconocimiento de la norma internacional ISO/IEC 17024:2003, que establece los criterios que tienen que cumplir los organismos que realizan certificación de personas. Los expertos nacionales e internacionales que participaron en el proceso

pertenecen a los siguientes organismos certificadores: CESOL, PMI Project Management Institute, SEDIGAS, ENAC Departamento de Certificación y Verificación, Asociación Española para la Calidad, IPMA España, IPMA Alemania, IPMA Francia, IPMA Inglaterra, PM Consultant, IPMA Portugal e IPMA Suiza).

Complementariamente, se buscaron expertos clave de **organismos de formación** (E-Magíster Universidad de Castilla La Mancha, Universidad de la Rioja, Universidad de Valladolid, Universidad de Zaragoza, URBALID XXI S.L., Universidad de Piura, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Politécnica de Valencia, Universidad de Piura, Fundación Universidad Empresa, Instituto de Ingeniería del Conocimiento, Universidad Autónoma de Madrid, Colegio de Posgraduados de México).

Para complementar los enfoques de las empresas y los organismos certificadores se entrevistaron a expertos de la **Administración Pública** -de la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid, de IRCUAL de la Comunidad de Madrid-, expertos de Organismos internacionales -de la OECD y la UNESCO- y de Fundaciones relacionadas con el tema (Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica y la Fundación Tripartita).

Finalmente se entrevistó a un **colectivo concreto de personas certificadas** por uno de los Organismos de Certificación de Personas acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), según la Norma de referencia internacional aplicable ISO 17024. Las entrevistas con este colectivo se realizaron en colaboración con el propio Organismo Certificador – en este caso el OCPD en Dirección de Proyectos de la Asociación Española de Ingeniería de Proyectos- quienes accedieron, manteniendo la confidencialidad de los registros de las personas certificadas, a colaborar en la investigación. Esta encuesta complementa, aportando un conocimiento empírico novedoso, la información para valorar los efectos certificación en las personas desde este grupo particular de personas certificadas.

Se resumen en los siguientes puntos los **resultados de la valoración de los efectos de la certificación de personas en la empleabilidad** desde el punto de vista de los distintos agentes implicados.

La certificación de personas tiene efectos sobre dos aspectos complementarios en relación con la empleabilidad interna y la empleabilidad externa.

Todos los grupos involucrados valoran a la certificación de competencias profesionales como una herramienta de cara a la empleabilidad pero ligeras diferencias según los requerimientos de cada grupo de agentes.

Los resultados demuestran que la incorporación de cultura de la certificación de competencias genera efectos positivos sobre dos aspectos complementarios en relación con la empleabilidad:

- Efectos sobre la **empleabilidad interna**: se trata de efectos que tienen relación con el nivel de competitividad de los trabajadores dentro de las empresas o instituciones. Considerando aspectos internos en relación con el perfil profesional y las competencias de un trabajador para que encaje con las

necesidades de crecimiento de la organización.

- Efectos sobre la **empleabilidad externa**: con efectos en relación con el nivel de competitividad de un trabajador en el contexto del mercado laboral.



EFFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN

Desde el ámbito empresarial 93% de los expertos entrevistados opinan que la certificación de personas constituye una herramienta para la empleabilidad de gran potencial de utilización.

Desde el **ámbito empresarial**, la certificación se considera como un valor añadido que se ofrece a los trabajadores y a las empresas, pero con un peso aún secundario en el momento de realizar una contratación; pocas empresas utilizan esta herramienta en los procesos de selección del personal. Los efectos directos de la certificación sobre la empleabilidad no se identifican claramente, sino que ven más bien efectos indirectos debido a la mejora de la formación continua de los profesionales y sus consecuencias en la mejora de los servicios de la empresa.

Los elementos de competencia son considerados como importantes y determinantes en el desempeño profesional en las empresas y si se consideran en el momento de evaluar la empleabilidad de un candidato. Por el desconocimiento de los sistemas de certificación de personas, los candidatos son evaluados a través de otros mecanismos como las referencias de empleadores anteriores, test psicológicos u otras herramientas internas de las propias empresas diseñan para sus procesos de selección de personal.

El 93% de los expertos entrevistados opinan que la certificación de personas constituye una herramienta para la empleabilidad y que tiene un gran potencial de utilización desde el ámbito empresarial.

Los beneficios de la certificación de personas, más destacados por los expertos son: la mejora en la competitividad de la empresa/organización y la generación de confianza en el trabajador y en la empresa para el desempeño laboral. Otras ventajas de la certificación de personas, menos valoradas por los entrevistados son la mejora de la gestión de conflictos y crisis, la mejora de la comunicación, elevar la eficiencia de los equipos de trabajo.

En relación con la empleabilidad interna las empresas valoran las competencias según los perfiles: competencias humanas y logísticas son las más valoradas para los perfiles de dirección.

En el ámbito de la dirección de empresas la necesidad de las competencias humanas y logísticas, son las más valoradas, y entre los técnicos profesionales, científicos y los empleados de tipo administrativo son las competencias analíticas las más demandadas para la empleabilidad.

Las empresas destacan como principal preocupación que entre sus trabajadores existe una cierta falta de formación en competencias en los perfiles más técnicos, científicos y en los profesionales de apoyo.

Los resultados globales apuntan que las tres debilidades principales que consideran las empresas entre todos sus profesionales son: la motivación de sus trabajadores, la falta de experiencia y la formación por competencias.

Las empresas evidencian que un mayor nivel de formación incide en la mejora de la empleabilidad.

Al valorar la empleabilidad externa por las empresas los criterios más destacados por las empresas son la falta de profesionales en el mercado laboral, la falta de preparación en relación con las necesidades de la empresa y la falta de experiencia profesional.

El grupo de los “operadores”, seguido por los empleados de tipo administrativo, son los que presentan una menor valoración de su empleabilidad externa, con mayores problemas en relación con su empleabilidad.

Los profesionales técnicos, científicos y los de nivel directivo son los que presentan una mayor valoración de su empleabilidad externa, evidenciando que un mayor nivel de formación incide en la mejora de la empleabilidad.

Sobre las necesidades de competencias (técnicas, analíticas, humanas y logísticas), son los grupos de profesionales de tipo administrativo, los técnicos y profesionales de apoyo los que necesitan un mayor esfuerzo en mejorar sus competencias.

Los trabajadores del nivel directivo y técnico (científico y de apoyo) los que tienen mayor **permanencia en sus puestos de trabajo** y los empleados de tipo administrativo y los operadores tienen una permanencia menor.

Las empresas consideran que hay carencias en las competencias de comportamiento y contextuales éstas inciden la empleabilidad de los profesionales.

El 75% de los entrevistados considera que los profesionales al enfrentarse a un puesto de trabajo no cuentan con los requisitos demandados por las empresas para los puestos de trabajo que demandan. Entre las razones más destacada es la falta de

conexión entre la formación y las necesidades del mercado laboral.

Casi un 50% de los expertos entrevistados considera que existen carencias importantes en las competencias vinculadas a las competencias de comportamiento y a los elementos contextuales, mientras que en los elementos técnicos el consenso es que los profesionales en general están bien formados en ellas.

Las competencias de comportamiento son las más valoradas, destacando la ética y la apreciación de valores de los profesionales.

Desde el punto de vista de la empleabilidad, las competencias de **comportamiento** son las más valoradas, destacando la ética y la apreciación de valores.

Desde la perspectiva de la importancia de las competencias **contextuales** en la empleabilidad, son la orientación hacia objetivos y la capacidad de establecer vínculos entre organizaciones externas y permanentes los elementos más valorados.

Desde el ámbito de las competencias **técnicas** los elementos más valorados, desde el punto de vista de la importancia en la empleabilidad son la orientación a resultados y el trabajo en equipo.

Desde el ámbito de los agentes de la formación la certificación de competencias profesionales se ve como una oportunidad para establecer puentes entre formación en el EEES y empleabilidad.

En el ámbito de los agentes de la **formación**, los expertos coinciden en que la certificación de competencias profesionales constituye **un puente claro entre formación desde las competencias y empleabilidad**. Esta necesidad de una *formación basada en competencias* es una exigencia del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). En este nuevo contexto de cambio, la certificación se considera como un instrumento de garantía al vincular agentes externos, de los diferentes sectores profesionales, a los procesos de formación, lo cual ofrece un grado de objetividad para los empleadores.

El actual proceso de cambio –EEES– ofrece oportunidades para que las competencias profesionales se inserten en los procesos formativos, se logre una adecuación a las necesidades de formación integral (con valores) y orientada a mejorar la empleabilidad de los titulados.

El creciente número de profesionales certificados avala el interés creciente de los procesos de certificación de personas y los efectos en la empleabilidad.

Por su parte, **los organismos certificadores**, consideran que la certificación tiene **efectos directos evidentes sobre la empleabilidad** de los profesionales y sobre las organizaciones en las que se insertan los trabajadores.

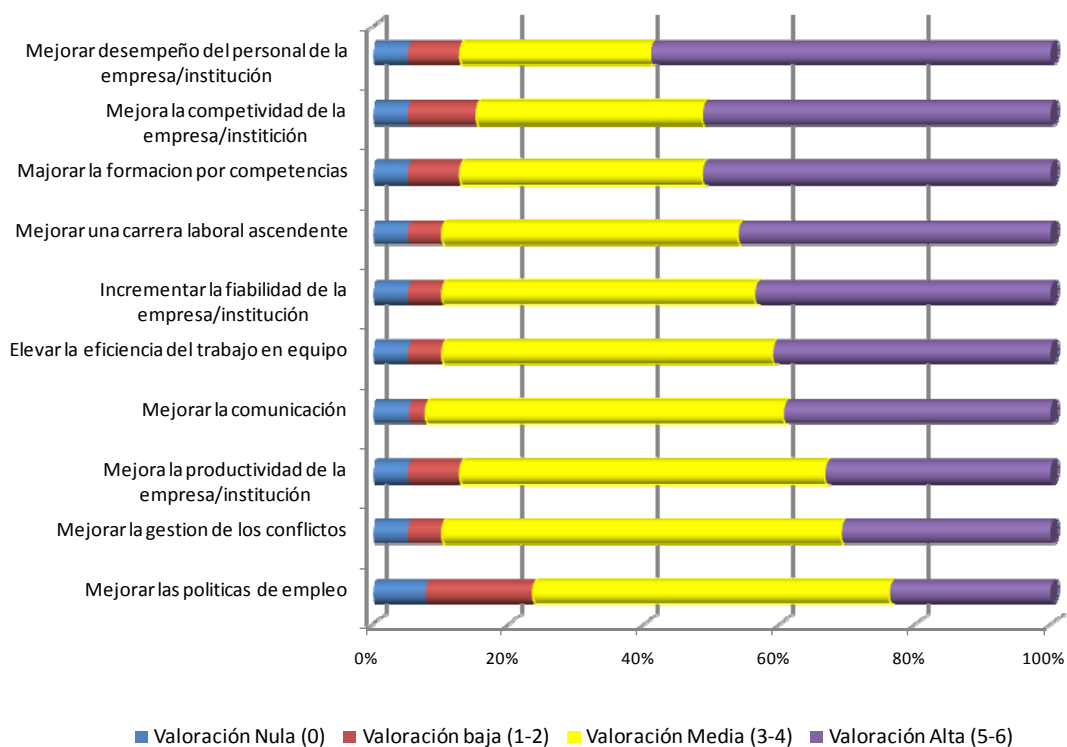
Las cifras de estos organismos demuestran el creciente número de profesionales y organizaciones que se han ido involucrando en estos procesos como estrategia para mejorar el desempeño. El seguimiento de los profesionales certificados avala los beneficios para las personas.

Desde la experiencia de los propios profesionales certificados se evidencia que la certificación tiene efectos en la empleabilidad, tanto interna como externa.

Los **profesionales certificados**, desde su propia experiencia, evidencian de manera directa que la **certificación tiene efectos en la empleabilidad**, tanto interna como externa.

Este grupo de personas certificadas destaca que los efectos no solo se centran en el nivel individual de las personas, sino que destacan otros aspectos en relación con la eficiencia interna de las organizaciones. Las personas certificadas consideran que la certificación es una herramienta de desarrollo personal y tiene efectos positivos que están influyendo en su propia carrera profesional, con claros beneficios en los individuos, en las organizaciones en las que trabajan y en los proyectos y actividades en las que se ven involucrados. Las nuevas experiencias y responsabilidades que han asumido los profesionales certificados son aspectos que los encuestados vinculan a la certificación evidenciando el carácter positivo de los efectos de este instrumento.

El gráfico siguiente resume la valoración de los efectos por este grupo de profesionales certificados en relación con la empleabilidad.

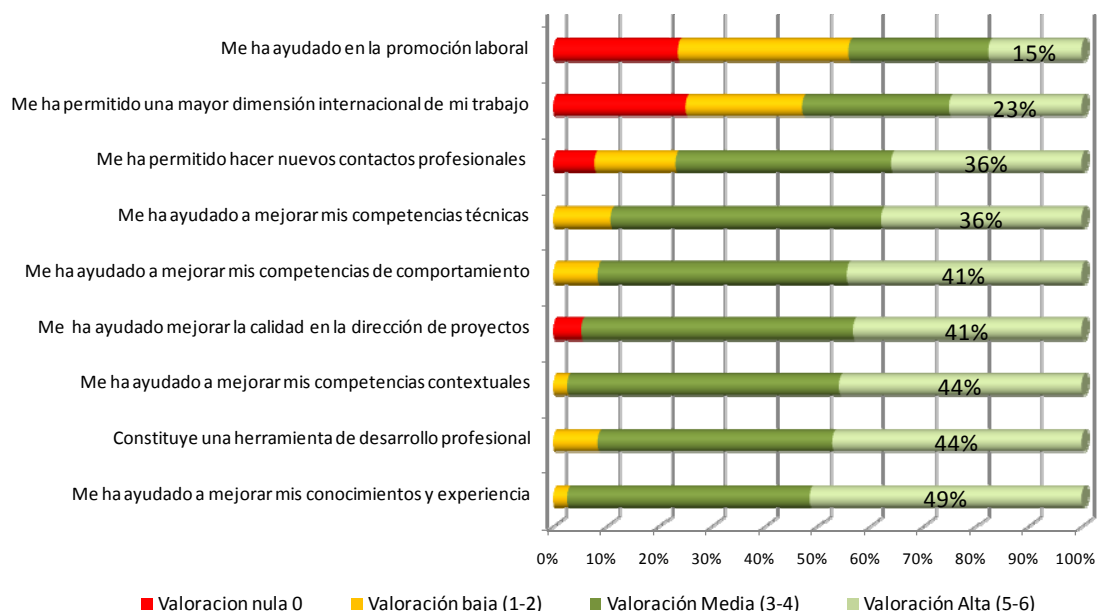


En relación con la **incorporación de la cultura de la certificación de competencias profesionales**, los profesionales certificados consideran los siguientes efectos.

Efectos de la incorporación de la certificación de personas en las empresas	Valoración (sobre una escala 0-5)
Mejorar el reconocimiento público de los profesionales	4,47
Mejorar la productividad de las empresas	4,32
Facilitar a las empresas los procesos de contratación y selección de personal	4,22
Mejorar la calidad educativa y la formación de las personas	4,16
Concepción de calidad total en las instituciones	4,08
Facilitar las relaciones y los negocios internacionales	4,00
Mejorar la gestión del factor humano en las empresas e instituciones	3,89
Mayores exigencias en el desempeño del trabajador	3,84
Mejorar la calidad de los servicios públicos	3,68
Mejorar las políticas de empleo	3,65
Mayor eficiencia en los servicios públicos	3,63
Mayor conciencia de los derechos del consumidor	3,26

Una mayoría (85% de los encuestados) considera que la cultura de la certificación facilita los procesos de selección de personal, y mejora el reconocimiento público de los profesionales certificados (90% de los encuestados).

El 90% de los encuestados considera que la certificación en competencias es un elemento que incide en la mejora de la **formación de las personas**, como elemento de actualización de conocimientos, complementario a la formación del profesional. Opinan que esta mejora aporta beneficios no solo para el trabajador sino para la empresa y las instituciones públicas y privadas. La valoración de los efectos de la certificación **en la empleabilidad de las propias personas certificados** se resume en el siguiente gráfico.



Estos profesionales encuestados coinciden en que entre los elementos de competencias más valorados desde el punto de vista de su importancia en relación con la empleabilidad están el **trabajo en equipo y el liderazgo**, seguidos de la **ética**, el

compromiso y la motivación.

La mayoría (el 87%) de los profesionales certificados ha asumido nuevas responsabilidades en nuevos proyectos tras su certificación, y el 70% considera que la certificación le ha facilitado abrir nuevos campos de experiencia profesional.

Desde la experiencia de los organismos públicos y los organismos internacionales vinculados a los procesos de certificación de personas

Los **organismos públicos** están en un proceso de acercamiento a las competencias profesionales y a su certificación. Por tradición los organismos públicos han centrado más sus esfuerzos en las competencias laborales buscando satisfacer las necesidades de formación de aquellos que han optado o no han tenido acceso a la formación profesional.

Los nuevos desafíos del empleo y el objetivo del *Aprendizaje a lo largo de la Vida*, abren posibilidades para impulsar la certificación de personas como herramienta para mejorar los servicios públicos, y actualizar la oferta laboral.

Las opiniones de expertos de **organismos internacionales**, de UNESCO, OIT, OECD entre otros, reflejan tendencias a nivel mundial de procesos para promover la integración de las competencias en ámbitos como la educación y el empleo, buscando que los países diseñen e implementen estrategias específicas que permitan mejorar la calidad del capital humano y el equilibrio de los mercados laborales en constante cambio.

Se han entrevistado a expertos de diferentes países -Suiza, Alemania, Francia, Inglaterra, Chile, México- y de Agencias de Calidad, Acreditación, Certificación y Verificación y se apuntan respuestas de orden general que inciden en la necesidad de vincular los sistemas de certificación con los aprendizajes a lo largo de la vida y el replantear políticas actuales. Entre estas respuestas se apuntan ideas como la necesidad de motivar a los trabajadores para la certificación, vincular educación-certificación y empleo, implantar medidas para fomentar a las certificaciones con carácter voluntario, diversificar más sistemas certificación de personas y hacer transparentes los sistemas de certificación según las exigencias internacionales.

Sobre las relaciones y vínculos entre certificación y empleabilidad

La incorporación de la cultura de la gestión por competencias y su certificación podría generar efectos sobre dos aspectos complementarios en relación con la empleabilidad: los aspectos internos de las empresas, las organizaciones y sus trabajadores (empleabilidad interna) y sobre factores externos, en relación con el mercado laboral (empleabilidad externa).

Al plantear los vínculos entre formación, certificación y empleabilidad para mejorar la formación para el desarrollo de competencias, los resultados indican que estos vínculos se basan en un eje estructurador que son las diferentes habilidades requeridas para el desempeño de una profesión.

Estas competencias, que pueden pertenecer a variados ámbitos (i.e técnicas, comportamiento y contextuales) son los engranajes que en cada una de las etapas tiene enfoques diferentes pero igual relevancia en cuanto a los efectos que pueden tener en la empleabilidad y desarrollo profesional de los individuos.

La mayoría de los expertos entrevistados, en todos los ámbitos, consideran que los elementos de competencias profesionales su desarrollo y efectos tienen vínculos positivos tanto en la empleabilidad de los profesionales como en el entorno laboral.

La valoración hecha por los representantes de los distintos ámbitos demuestra que los efectos de la certificación van más allá de los beneficios personales de los profesionales pudiendo incidir en aspectos organizacionales en su conjunto desde la base de la mejora de los recursos humanos que la integran.

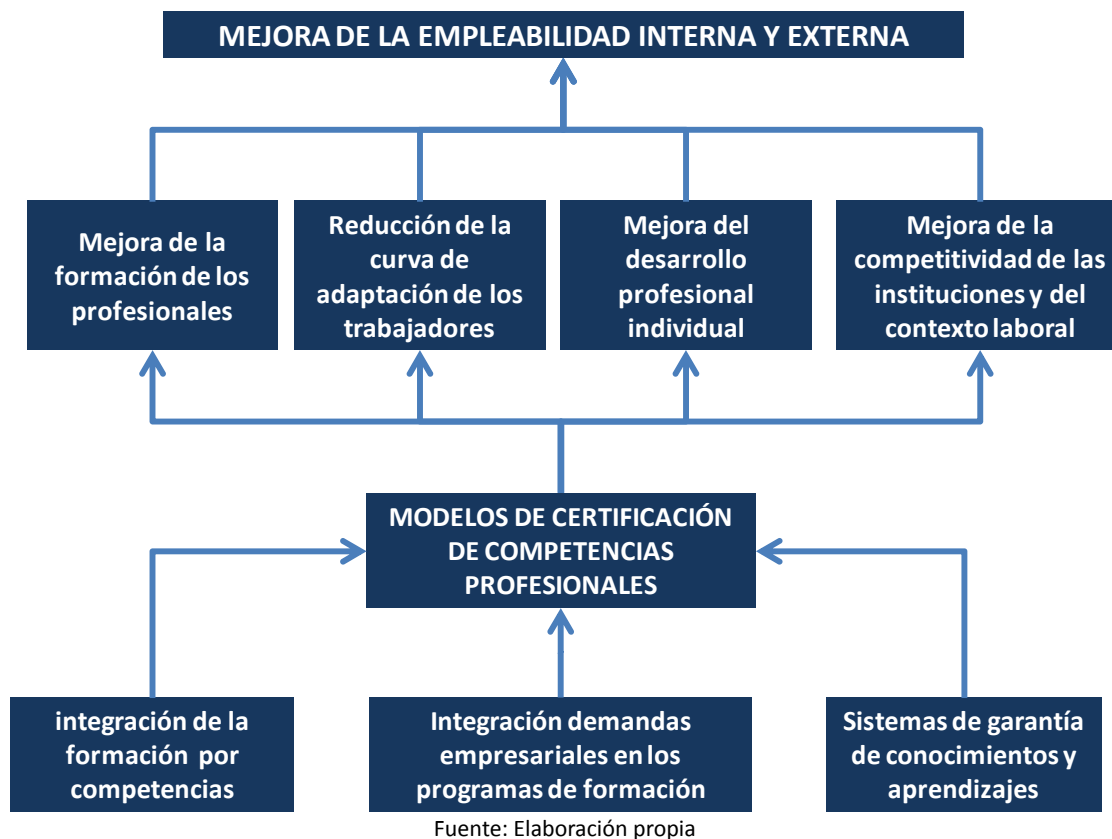
En cuanto a la **empleabilidad interna** destacan efectos que tienen relación con el nivel de competitividad de los trabajadores dentro de las empresas o instituciones, con aspectos internos en relación con el perfil profesional y las competencias de un trabajador para que encaje con las necesidades de crecimiento de la organización. Complementariamente, sobre la **empleabilidad externa**, los efectos que destacan están en relación con la mejora del nivel de competitividad de un trabajador en el contexto del mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado en cuanto al vínculo con la formación, la mayoría de los expertos otorga una alta valoración a la función de la certificación en mejorar en la calidad educativa y en la formación de las personas al integrar los elementos de competencia en el proceso educativo desde fases temprana, permitirían a los futuros profesionales enfrentar con mejores herramientas los desafíos de los cambios en los mercados laborales.

Como una manera de sintetizar las opiniones sobre la valoración de los efectos de los sistemas de certificación de personas, se muestra un esquema, en el que se representan los objetivos (Integración de la formación por competencias, Integración de las demandas empresariales en la formación, Creación de un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida) y los **beneficios** de los procesos de certificación en relación con la mejora de la empleabilidad (Mejora de la formación de los profesionales, reducción de la curva de adaptación de los trabajadores, mejora en el desarrollo profesional individual, mejora del nivel de competitividad de los trabajadores en de las empresas, mejora de la competitividad de las instituciones, mejora del contexto del mercado laboral).



Como conclusión final se puede apuntar que la certificación de competencias profesionales constituye un **elemento estratégico** para la mejora de la empleabilidad y es un complemento al desarrollo profesional de los individuos y de las organizaciones; además permite una vinculación entre los procesos de formación con las demandas del mercado laboral construyendo un “puente” de conexión formación-empleo, según en las tendencias del Espacio Europeo de Educación Superior.

Aplicación de la certificación como herramienta de empleabilidad en la Comunidad de Madrid

A partir de los resultados presentados se desprenden una serie de propuestas de articulaciones que podrían potenciar la certificación como una herramienta de cara a la empleabilidad especialmente en el contexto de la Comunidad de Madrid.

Desde la experiencia de los agentes los procesos de certificación de personas se desprenden acciones para fomentar el aprendizaje mutuo

Desde las experiencias existentes se aportan respuestas para vincular más los sistemas de certificación profesional con los sistemas de cualificación y la mejora de la empleabilidad. Las respuestas son de tipo genérico, pero se plantean desde la viabilidad de aplicarse en la Región de Madrid, en donde actúan diferentes modelos de certificación de personas y sistemas cualificación laboral.

El valor de estas respuestas radica en la experiencia de los agentes y el contraste internacional donde se han considerado, por lo cual pueden utilizarse para replantear algunas de las medidas políticas actuales o futuras en la Comunidad de Madrid.

Estas propuestas responden a los dos principales argumentos destacados por todos los agentes involucrados: la poca difusión de información sobre los procesos de certificación profesional (i.e sistemas, beneficios, etc.), y la necesidad de integración y coordinación entre los diferentes actores involucrados y entre sistemas de cualificación-procesos de certificación.

Estas medidas que se proponen son las siguientes:

- 1) Motivar a los trabajadores para la certificación profesional
- 2) Crear nuevos mecanismos para vincular educación, certificación y empleo
- 3) Fomentar las certificaciones con carácter voluntario.
- 4) Diversificar más sistemas certificación de personas
- 5) Dar un carácter progresivo a las certificaciones (desde los diferentes niveles según desarrollo profesional)
- 6) Hacer transparente el sistema de certificación según las exigencias de los requisitos internacionales de la norma ISO 17024. Dar un seguimiento a los profesionales certificados y revisar incrementar la eficacia.
- 7) Mejorar la gestión de los sistemas de cualificaciones
- 8) Comunicar los beneficios de las certificaciones profesionales, desde el punto de vista de la empleabilidad.
- 9) Coordinar procesos de cualificación y certificación
- 10) Aumentar las opciones de la certificación de competencias profesionales.
- 11) Unificar procesos de evaluación de competencias profesionales.
- 12) Ofrecer ayudas financieras a las empresas para reducir el coste de la certificación de sus profesionales.
- 13) Fomentar e incentivar programas formativos que conducen a las certificaciones profesionales.
- 14) Reconocer y difundir aprendizajes de la certificación de competencias
- 15) Ayudar a los Organismos de Certificación a la supervisión de sus certificados como ayuda a los sistemas de garantía de calidad.
- 16) Mejorar la coordinación y la participación de todos los agentes protagonistas para la mejora de los procesos de certificación.
- 17) Mejorar los métodos de análisis de necesidades de certificación para actualizar las competencias
- 18) Ayudar a los Organismos de Certificación en la mejora del uso de las certificaciones.
- 19) Tender puentes para mejorar la complementariedad entre los sistemas de cualificaciones y las certificaciones profesionales.
- 20) Mejorar e invertir recursos en Innovación Educativa orientada desde las competencias profesionales.
- 21) Promover la certificación profesional, especialmente con ayudas a los profesionales sin trabajo
- 22) Integración y coordinación de acciones, orientada a la generación de alianzas estratégicas entre los diferentes actores de cara a mejorar la empleabilidad.

Hasta hoy los esfuerzos de promoción y difusión han estado concentrados en iniciativas individuales de cada uno de los agentes, con excepción de la administración pública cuyas iniciativas se han centrado principalmente en los sistemas de cualificaciones (desde las competencias laborales). Las articulaciones de las medidas que se proponen se plantean

desde la perspectiva de la integración de los diferentes agentes, tal y como se muestran en el gráfico siguiente.



En esta propuesta de integración y coordinación, se podría potenciar la certificación en competencias profesionales como un instrumento dinámico que favorezca el **aprendizaje a partir de** experiencias previas, aprovechando las aportaciones y la participación como una importante fuente de **información** para incrementar la confianza del mercado laboral, para mejorar la empleabilidad en la región de Madrid.

Para la implementación de estas acciones se podría promover la creación de una **plataforma sobre cualificación-competencias profesionales-empleabilidad**, en la cual se reúnan, intercambien y coordinen tanto los organismos certificadores, representantes del ámbito empresarial, de los organismos de formación como la administración pública para la difusión de las experiencias sectoriales en relación con las certificaciones.

Por otro lado, desde la perspectiva de la formación para el empleo podría promoverse desde la Comunidad de Madrid un **espacio de convergencia, a través de jornadas técnicas o seminarios**, en el que el ámbito empresarial y el de formación puedan buscar medios para una mayor coordinación sobre los aspectos de conocimientos y competencias, de manera que la oferta del mercado laboral se adecue a sus necesidades y se puedan integrar los elementos que no estén considerados actualmente en los planes de estudio.

Finalmente, se hace necesario la generación de un **sistema de información desde los gestores públicos del personal certificado**, en conexión con los organismos internacionales, que permita mostrar los **beneficios y resultados** de la cultura de la certificación a las organizaciones profesionales y al ámbito empresarial.

El fortalecimiento de estos los vínculos determinará la fuerza que alcance este proceso como herramienta de empleabilidad para los profesionales y/u organizaciones. La importancia de la certificación de competencias profesionales de cara a mejorar la empleabilidad dependerá

de que cada uno de los agentes involucrados –considerados en esta investigación- coordinen esfuerzos y difundan los beneficios que -como ha quedado demostrado-, van más allá del

INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización y el incremento de complejidad en los mercados laborales (i.e oferta y demanda) le ha otorgado al “saber hacer” un valor cada vez más relevante, lo que ha hecho que organizaciones educativas y de profesionales busquen diseñar modelos de certificación de competencias aplicables al nivel de formación profesional y continua, que permitan generar un nuevo equilibrio entre calificación y certificación.

El concepto de **competencia** se ha insertado, no sólo en el vocabulario profesional sino también en el desarrollo de políticas públicas para el empleo. Hasta hace poco, un profesional conseguía un puesto de trabajo y desarrollaba toda su carrera profesional en la misma empresa. Actualmente, se puede evidenciar una mayor movilidad laboral que se ve reflejada en las numerosas veces que una persona cambia de trabajo con el objetivo de obtener una mejor experiencia laboral y una mejor calidad de vida. Esta movilidad, lleva asociada una flexibilidad tanto en los conocimientos como en las habilidades y competencias.

La OIT² define la **certificación por competencias** como el reconocimiento público, documentado, 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.

La certificación se ha desarrollado actualmente a nivel internacional como una herramienta de autenticación de las capacidades reales de los profesionales para responder ante un trabajo o un conjunto de tareas; supone por tanto, una herramienta para verificar el nivel de empleabilidad de un trabajador. Tradicionalmente estas capacidades de los trabajadores se han medido de acuerdo a los logros educativos formales, sin embargo la evidencia muestra que la calidad académica no necesariamente garantiza un buen desempeño en el mercado laboral.

En este contexto, en esta investigación se da respuesta a la siguiente cuestión *¿en qué medida la certificación de personas constituye una herramienta de empleabilidad?*; a partir de un análisis comparativo internacional de los modelos de certificación de competencias y del conocimiento empírico, basado en la experiencia y la percepción de los propios protagonistas: las empresas, los organismos certificadores de personas, las propias personas certificadas, la administración pública, los organismos internacionales y los agentes de la formación.

Estos son en la actualidad elementos relevantes, no solo para los individuos que la obtienen, sino también para las empresas, organizaciones e instituciones públicas, que ven en estos instrumentos una herramienta eficaz de validación y de transparencia en las relaciones laborales.

El informe se estructura en 4 apartados. El **primer apartado** se presenta los objetivos y la metodología de la investigación; en un **segundo apartado** se analizan las **competencias** más

² SCHKOLNICK e tal (2005) *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina* CEPAL Serie Políticas Sociales N° 113, División de Desarrollo Social, Santiago de Chile.

demandadas por su relación con la empleabilidad. En **tercer lugar**, se trata la **certificación de personas** como herramienta de empleabilidad, y finalmente se muestran las conclusiones y recomendaciones.

1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se describen las principales características que definen el trabajo llevado a cabo, desde el punto de vista de los objetivos y el enfoque general del análisis así como de los procesos participativos generados, con las diferentes fases y tareas que se han realizado.

OBJETIVO GENERAL

En el contexto de transformación continua y requerimientos del mercado laboral, el objetivo general de la investigación es **analizar los modelos y experiencias de certificación de competencias profesionales que están operando en el ámbito internacional como herramienta de empleabilidad y su aplicación en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid.**

Se analizan por tanto los modelos y experiencias de certificación de personas como posibles herramientas de empleabilidad en los distintos ámbitos profesionales en los que están operando. Además se aborda la evolución y las tendencias de los sistemas de certificación de personas en el contexto internacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Este objetivo general se descompone en los siguientes objetivos específicos de la investigación:

- **OBE-1: Identificar y caracterizar competencias** transversales asociadas a la empleabilidad.
- **OBE-2: Identificar y caracterizar** las experiencias y modelos internacionales de **certificación de competencias** profesionales.
- **OBE-3: Estimar los efectos de la certificación de personas** en la empleabilidad desde el punto de vista de los distintos agentes implicados: las empresas, los organismos certificadores de personas, las propias personas certificadas, la administración pública, los organismos internacionales y los agentes de **la formación.**
- **OBE-4:** Reunir un conjunto de **lecciones de experiencia en torno a la certificación de competencias profesionales como herramienta de empleabilidad**, para extraer propuestas adecuadas a la realidad existente en el contexto de la Comunidad de Madrid, para orientar a las futuras políticas de cara a mejorar la empleabilidad.

2. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Teniendo en cuenta que la certificación de competencias profesionales es un concepto amplio y confuso, que puede abarcar transversalmente a todos los sectores de empleo de la sociedad, se ve necesario aclarar algunos puntos de interés que se mostrarán a lo largo del estudio, estableciendo unas pautas y conceptos que permitan realizar el análisis de manera más homogénea.

CONSIDERACIONES INICIALES: ALCANCE Y SECTORES DE ESTUDIO

Alcance de actuación

El ámbito de actuación del estudio se centra en la revisión y el análisis de la **certificación profesional** asociado a los trabajadores que, de forma **voluntaria**, buscan el **reconocimiento público de sus capacidades y habilidades laborales**, sin la necesidad de estar este reconocimiento sujeto a la culminación de un proceso educativo adicional.

Aún cuando en España existe un universo amplio de organismos certificadores de competencias profesionales, en esta investigación, se han considerado exclusivamente las experiencias de certificación que tienen un mayor reconocimiento, por dos motivos:

- c) Por tener un **carácter internacional reconocido** y con aplicación a nivel internacional.
- d) O bien, encontrarse actualmente operando dentro de un **Organismo de Certificación de Personas que este Acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC)**, según la Norma de Referencia internacional aplicable **ISO 17024** y demás requisitos de acreditación exigibles a los organismos de certificación de personas.

Con estos criterios se han considerado **cinco experiencias de certificación de competencias profesionales** voluntarias (EOQ-European Organization for Quality; IPMA-International Project Management Association; PMI-Project Management Institute; People CMM y Coaching), asociadas a diferentes áreas de actividad y que se detallarán más adelante

Aún cuando su aplicación es en ámbito de la Comunidad de Madrid, el alcance de la investigación se ha realizado a nivel internacional.

Sectores del estudio

Con los anteriores criterios, el ámbito de actuación definido para esta investigación quedó formado por cinco modelos de certificación de competencias con presencia en la Comunidad de Madrid y que actúan en los siguientes sectores:

- 1) Competencias en relación con la **Calidad y el Medio Ambiente** (CERPER)
- 2) Competencias en relación con la **Dirección de Proyectos** (IPMA, PMI)
- 3) Competencias **Personales y Organizacionales** (EUROPEAN COACHING, PEOPLE CMM)

Período de análisis

El proceso de estudio requiere un análisis temporal que permita estudiar la evolución de los datos recogidos durante un período mínimo representativo. En su mayoría, los organismos certificadores de personas inician su actividad a mediados de los años 90, aunque los casos de IPMA o PMI tienen una historia más larga.

A modo de homogenizar los datos se han considerado las estadísticas de certificación del período 2000-2008 (en los casos en las que han estado disponibles). Este período se considera suficiente para valorar la evolución comparativa de los datos y establecer un análisis sobre el alcance de los resultados a largo plazo. En aquellos casos en que no ha sido posible recoger información de este período, se ha intentado valorar los efectos de la certificación a través de las entrevistas realizadas a los agentes claves del proceso.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Para poder aproximarse de modo más adecuado a la complejidad que representan los procesos de certificación de competencias profesionales, se ha realizado:

- un análisis de la bibliografía internacional,
- un análisis cuantitativo a partir de los datos estadísticos disponibles y
- un análisis cualitativo que sondea aspectos subjetivos a través del proceso de entrevistas y encuestas.

En el diagnóstico se han puesto de manifiesto aspectos subjetivos, difícilmente reflejados en los datos estadísticos disponibles tales como los efectos de la certificación de personas sobre la empleabilidad, la satisfacción con los procesos y actividades de certificación, el cumplimiento de las expectativas de los procesos de certificación en relación con la mejora de la empleabilidad, las principales dificultades encontradas, la percepción de problemas y oportunidades que ofrecen los sistemas, etc.

El cruce entre ambos tipos de información –cuantitativa y cualitativa- da lugar a una valoración, contrastada y comparada, de los efectos de los modelos internacionales de certificación de competencias profesionales como herramienta de empleabilidad y su evolución en los últimos años, mostrando asimismo las perspectivas de aplicación en el escenario de la Comunidad de Madrid.

Tras la valoración se establecen un conjunto de conclusiones y recomendaciones que se consideran más relevantes para establecer vínculos entre formación-certificación, como herramienta para la mejora de la empleabilidad en la Comunidad de Madrid.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, la metodología propuesta para el estudio se asienta así sobre dos bases complementarias de información:

- Una **base secundaria**, compuesta por la información ya generada: por otros estudios ya realizados, publicaciones oficiales, bases estadísticas, documentación científica y experiencias internacionales en relación con las competencias profesionales y los modelos certificación.

- Una **base primaria**, constituida por la información y el **conocimiento empírico basado en la experiencia y la percepción de los protagonistas**. Esta información recogida en el proceso de participación, con profesionales y expertos de relevancia, es la base principal para extraer las conclusiones de la investigación.

Para la **encuesta a los profesionales certificados** de España se diseñó y realizó en colaboración con la Asociación Española de Ingeniería de Proyectos (AEIPRO) una encuesta en España para conocer sus apreciaciones sobre el proceso de certificación y los efectos de estos en su desempeño y desarrollo profesional, a modo de ejemplo empírico de la valoración de estos agentes.

Además, y de manera de abarcar la mayor cantidad de empresas (empleadores) de la Comunidad de Madrid, se incorporó la **Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid 2009**, llevada a cabo por la Universidad de Alcalá este año, una sección referida a la valoración de competencias como un elemento demandado para los perfiles de personal. Dicha encuesta considera un universo de 1.005 empresas del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de la Comunidad de Madrid; abarcando aquellas actividades económicas con más de 20.000 trabajadores y empresas con más de 6 trabajadores. No considera la administración pública y en la muestra hay un número cercano a 10 empresas auto representadas (i.e Correos, Corte Inglés, Renfe, entre otras)

ENFOQUE METODOLÓGICO

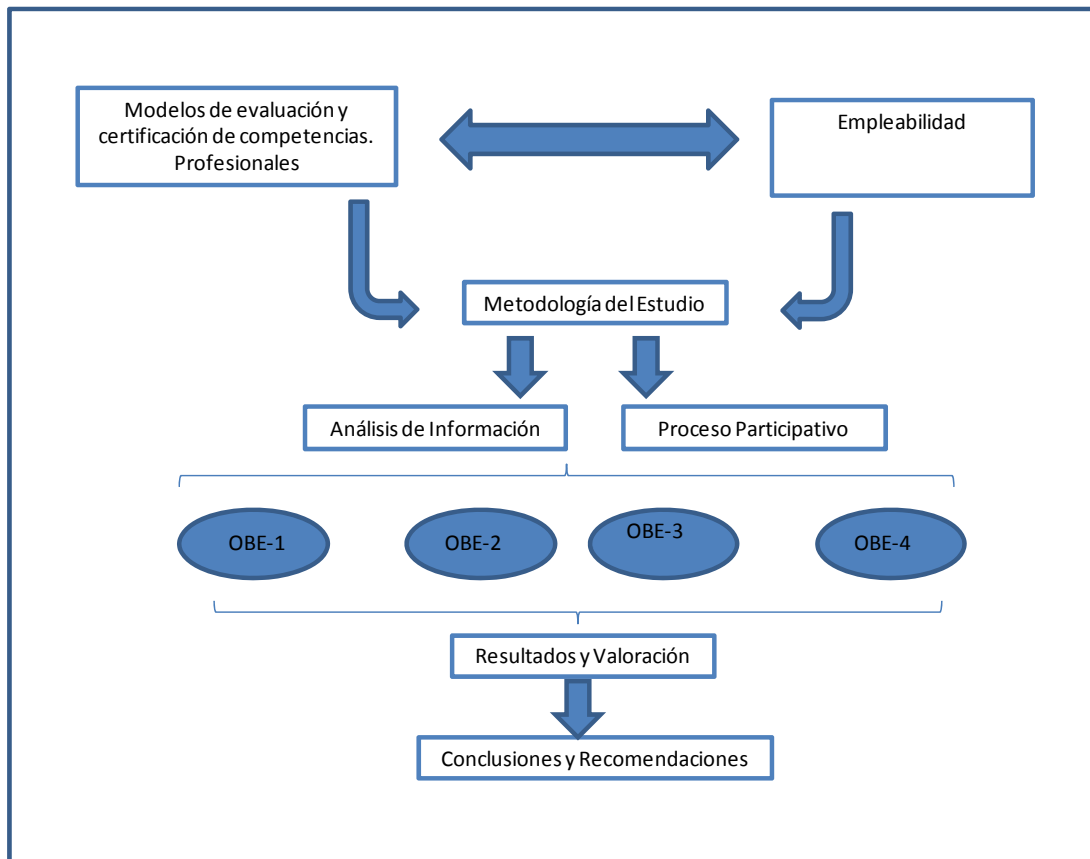
El enfoque metodológico de la investigación introduce la **participación** de los grupos interesados y protagonistas en los sistemas y procesos de certificación de competencias profesionales, de tal manera que los criterios y experiencias de los grupos afectados forman parte integral del análisis realizado.

Se pretende conseguir que todos los agentes implicados se beneficien al máximo con los esfuerzos de valoración y la mejora de vínculos. Los objetivos de este proceso de participación son los siguientes:

- Aprovechar las aportaciones, siendo la participación una importante fuente de **información** la que tiene como primer objetivo el utilizar la información contenida en los conocimientos y experiencias de los que participan o han participado en los sistemas y modelos de certificación de competencias.
- Favorecer el **aprendizaje** entre los agentes, que ha de derivar en prácticas más avanzadas de los resultados obtenidos para la identificación de las mejores prácticas y lecciones más interesantes y guiar así posibles medidas para el perfeccionamiento de la empleabilidad en la región de Madrid.
- Lograr una mayor **implicación** de las personas y una mejora de los vínculos entre los agentes, siendo la participación una importante fuente de dinamización.

En el esquema adjunto puede verse el enfoque metodológico y las principales fuentes de información que se han utilizado.

Ilustración 1: Enfoque metodológico y fuentes de información



Fuente: Grupo GESPLAN, UPM

PREGUNTAS CLAVE

Se señalan a continuación las preguntas o cuestiones clave que se han considerado que es necesario responder para valorar cada uno de los aspectos señalados y alcanzar los objetivos específicos del estudio. La respuesta a estas preguntas se fundamenta en una serie de indicadores calculados a partir de la información obtenida.

Para el estudio se han definido los siguientes objetivos específicos:

OBE-1: Identificar y caracterizar competencias transversales asociadas a la empleabilidad.

Se busca enmarcar conceptualmente la temática de estudio e identificar las competencias demandadas por el mercado laboral a los trabajadores y titulados.

Para ello se dará respuesta a las siguientes cuestiones:

- P.1. ¿Existe una correlación entre el desarrollo de competencias y la mejora de la empleabilidad?
- P.2. ¿Existe una clasificación de las competencias más demandadas por el mercado laboral?
- P.3. ¿Se desarrollan las competencias demandadas en el proceso formativo?

Criterios e indicadores:

- Competencias más demandadas por las empresas en los procesos de selección de personal, según estudios e investigaciones recientes.
- Competencias genéricas incorporadas en los marcos legislativos del Espacio Europeo de Educación Superior, en las normativas legislativas de educación (europeas, nacionales, regionales) y en los principales modelos educativos de las universidades.

OBE-2: Identificar y caracterizar las experiencias y modelos internacionales de evaluación y certificación de competencias profesionales y personales.

Se analizan y caracterizan las experiencias y modelos internacionales de certificación de competencias profesionales y personales. Para ello se dará respuesta a las siguientes cuestiones

P.1. En el momento de certificar a una persona ¿qué experiencias y modelos de certificación existen? ¿Cuáles son sus principales características?

P.2. ¿Qué elementos de competencias incorporan los modelos de certificación?

P.3. ¿En qué medida existen diferencias y similitudes entre los modelos de certificación de personas?

P.4. ¿Cuáles son las tendencias estadísticas de los modelos?

Criterios e indicadores:

- Experiencias, sistemas y modelos de certificación existentes y contrastados con fuentes oficiales (nacionales o internacionales)
- Objetivos específicos del sistema de certificación
- Elementos de competencia que integran los modelos/sistemas
- Alcance de los modelos/sistemas de certificación: nacional o/e internacional
- Garantía de calidad del modelo/sistema: tipo de acreditación
- Competencias que certifica el modelo/sistema
- Perfil de los Profesionales
- Existencia de niveles de Certificación
- Requisitos para la certificación del modelo/sistema
- Proceso de Certificación
- Número de certificados
- Evolución de los modelos/sistemas
- Sistema de evaluación
- Nº de personas certificadas por sectores y modelos
- Evolución del Nº de personas certificadas por sectores y globalmente

OBE-3: Estimar los efectos y valoración de la certificación de personas en la empleabilidad desde el punto de vista de los distintos agentes implicados, con especial énfasis en la

Comunidad de Madrid (empresas, organismos certificadores de personas, personas certificadas, administración pública, organismos internacionales y los agentes de la formación).

Con este objetivo se busca valorar los efectos de la certificación de personas en la empleabilidad desde las perspectivas de los 4 principales agentes que se identifican en el proceso. Se busca responder las siguientes preguntas:

Para ello se dará respuesta a las siguientes cuestiones:

P.1. ¿En qué medida tiene la certificación de personas un efecto directo sobre la empleabilidad de los individuos? ¿Qué otros efectos indirectos existen?

P.2. ¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad? ¿Cuáles son las potenciales ventajas o desventajas de la certificación como herramienta de empleabilidad?

P.3. ¿Tiene los distintos agentes percepciones diferentes sobre la certificación de personas? ¿Cuáles son esas diferencias?

Criterios e indicadores:

- Valoración de los efectos desde la perspectiva empresarial
- Valoración de los efectos desde la perspectiva de los organismos certificadores.
- Valoración de los desde la perspectiva de los organismos de formación.
- Valoración de los efectos desde la perspectiva de los expertos de la administración pública y de los organismos internacionales.
- Valoración de efectos desde la perspectiva de los individuos certificados.

OB-4: Reunir un conjunto de lecciones de experiencia en torno a la certificación de competencias personales y profesionales como herramienta de empleabilidad para la Comunidad de Madrid.

A partir de las estadísticas, documentación y resultados del proceso participativo se busca destacar las experiencias de certificación que se visualicen como posibles herramientas de empleabilidad aplicables en la Comunidad de Madrid.

Para ello se dará respuesta a las siguientes cuestiones:

P.1. ¿En qué medida se puede mejorar la formación en el desarrollo de competencias considerando la demanda de las empresas?

P.2. ¿De qué formas pueden integrarse las entidades públicas al proceso de certificación potenciándolo como una herramienta de empleabilidad?

P.3. ¿Qué estrategias serían las más adecuadas, desde el punto de vista de la empleabilidad, para incentivar la participación de los agentes involucrados en el proceso de certificación?

Criterios e indicadores:

- Planteamiento de estrategias de articulación entre los agentes involucrados en el proceso de certificación para potenciar tácticas como herramienta de empleabilidad.
- Planteamiento de estrategias de fortalecimiento de la certificación como herramienta de empleabilidad.

PROCESO PARTICIPATIVO: Instrumentos para la participación

La metodología participativa desarrollada abarca a todos los agentes involucrados en el proceso de certificación de personas. A través de este proceso se ha tratado de **obtener las percepciones diferentes de todos los agentes involucrados** en el proceso, e integrarlas en la valoración de la certificación de competencias profesionales como herramienta de empleabilidad.

Para el proceso participativo se han considerado cinco ámbitos fundamentales o subsistemas:

- El ámbito **privado-empresarial** quienes juegan un papel clave al buscar formas de gestión por competencias como una nueva forma de administración de recursos humanos para hacer frente a los problemas laborales
- El ámbito de las estructuras y **organismos certificadores**, compuesto por todas las relaciones que tienen lugar en el seno de los procesos de certificación, incluidas dentro de los anteriores subsistemas y agentes.
- El ámbito de la **formación**, y sus relaciones entre formación y empleo. Destaca que en el marco europeo el enfoque tiene dos aproximaciones: la formación como parte del currículo individual, y por otro lado como un “unificador cambiario” en el mercado laboral.
- El ámbito **público-administrativo** y de los **organismos internacionales**, que recoge las diferentes administraciones públicas existentes, así como las acciones y los procesos que éstos ponen en marcha en los diferentes niveles internacional, nacional, regional y local.
- En el ámbito de las **personas certificadas**, y dados los contextos normativos de confidencialidad de datos, se presenta un **ejemplo empírico** compuesto por los individuos que se han certificado en el modelo IPMA en España.

Ilustración 2: Dimensiones y alcance del proceso participativo



Fuente: GESPLAN, UPM

Los listados de las personas entrevistadas y encuestadas pertenecen a las siguientes instituciones según el diagrama adjunto y se relacionan en el anexo nº1.

Tabla 1: Relación de empresas e instituciones de los expertos entrevistados

Empresas privadas y Asociaciones Profesionales
PMM Institute for Learning ARPADA S.A Centro de Investigación y Participación del Campesinado, Perú Coca Cola España CRM-ERP España Ecoacuícola PM&B Consulting Group. PMM Institute for Learning, España Red Energía del Perú SELCO ALSTOM Buró HEADHUNTING IDOM INDRA Cedetel Connectia Solutions Factory Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León (ITACyL) NTL: Lanbase S.L.U. TRW Automotive Bucero Consultores PETROPERU UNISYS ESPAÑA AEIPRO. Asociación Española de Ingeniería de Proyectos AEDIP. Asociación Española de Dirección Integrada de Proyectos AEC. Asociación Española para la Calidad Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica Empresa CVP, SA GARRIGUES
Organismo Certificadores
CESOL PMI, Project Management Institute. SEDIGAS ENAC. Departamento de Certificación y Verificación Asociación Española para la Calidad. IPMA España IPMA Alemania IPMA Francia IPMA Inglaterra. PM Consultant. IPMA Portugal IPMA Suiza
Organismo de Formación Superior
E-Magíster Universidad de Castilla La Mancha Universidad de Castilla La Mancha Universidad de la Rioja Universidad de Valladolid Universidad de Zaragoza URBALID XXI S.L. Universidad de Piura

Universidad Politécnica de Madrid
Universidad Politécnica de Valencia
Universidad de Piura, Perú
UPM
Fundación Universidad Empresa.
Instituto de Ingeniería del Conocimiento
Universidad Autónoma de Madrid
Colegio de Posgraduados de México

Administración Pública. Organismo internacional

IRCUAL. Comunidad de Madrid.
OECD
UNESCO
Fundación Tripartita
Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid.
ESE-O, Chile
Ministerio del Ejército
Centro de Astrobiología

INSTRUMENTOS DISEÑADOS PARA EL PROCESO PARTICIPATIVO

Para la obtención de la información primaria se diseñaron 3 instrumentos de participación llegando a un universo de **85 expertos y 1010 empresas**.

- **Entrevistas personales a 46 expertos** de los diferentes ámbitos de los agentes involucrados:
 - 17 expertos del ámbito empresarial
 - 6 expertos de Organismos Certificadores
 - 8 expertos de Organismos de Formación
 - 15 expertos de la Administración Pública y expertos Internacionales
- **Encuesta a 39 profesionales certificados** en España y del ámbito internacional.
- **1.010 Encuestas a empresas** en colaboración con la Universidad de Alcalá, dentro de Panorama Laboral 2009. Los resultados del Estudio de Prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid de la Universidad de Alcalá 2009 considera un universo de 45.437 empresas del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de la Comunidad de Madrid; abarcando aquellas actividades económicas con más de 20.000 trabajadores y empresas con más de 6 trabajadores. Se recibieron 1.005 respuestas más 5 empresas de gran tamaño como Correos, El Corte Inglés y Renfe (i.e auto representadas), y su distribución por tamaño de empresa y sector se detallan a continuación (tablas 2 y 3) :

Tabla 2: Número de empresas encuestadas por nivel de empleo

De 6 a 49	776
De 50 a 99	74
Más de 99	160
TOTAL	1010

Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Tabla 3: Número de empresas encuestadas por grupo sectorial

1	Industrias metálicas y de la automoción	62
2	Industria de la alimentación y bebidas	13
3	Papel, edición y artes gráficas	27
4	Otras industrias (textil, confección, cuero, calzado, madera, química)	43
5	Construcción, obras, materiales de construcción, energía eléctrica	127
6	Distribución, comercio y reparación	199
7	Hostelería	93
8	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	69
9	Servicios financieros y servicios a empresas	230
10	Administración, Educación, Servicios Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	147
TOTAL		1010

Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009

Entrevista a expertos

El guión de la entrevista a expertos (vid Anexo nº 2) se estructuró en 3 bloques de preguntas que buscaban recabar las opiniones desde tres enfoques diferentes.

Un **primer bloque** sobre las **Competencias en el Mercado Laboral**, con el objetivo de recoger la percepción de los entrevistados sobre la adecuación de la formación profesional con los requisitos del mercado laboral, enfatizando en la adecuación de los elementos de competencias técnicas, contextuales y de comportamiento.

En un **segundo bloque** sobre **Certificación de Competencias y Empleabilidad** se plantearon preguntas para identificar los procesos de certificación conocidos por los agentes entrevistados, y la opinión sobre los mismos como una herramienta de cara a la empleabilidad, y las percepciones sobre las ventajas y desventajas

Finalmente un **tercer bloque** de preguntas, sobre los **vínculos entre formación certificación y empleabilidad**, buscando recoger ideas para articular estos tres procesos de cara a mejorar las herramientas de empleabilidad.

Encuesta a personal certificado

Paralelo al desarrollo de las entrevistas, se diseñó una encuesta para ser aplicada a individuos certificados. Esta encuesta se diseñó en colaboración con el **Organismo Certificador en Dirección de Proyectos de la Asociación Española de Ingeniería de Proyectos** facilitando la aplicación de este instrumento a su personal certificado de manera voluntaria y anónima. Los resultados de esta encuesta se presentan como un conocimiento empírico que permite de la valoración directa de los efectos de la certificación por un grupo particular de certificados. Se recibieron un total de **39 encuestas** las que fueron procesadas e integradas en esta investigación. La encuesta se estructuró en 4 partes en las que se solicitaba valoraran:

- Los efectos generales de la certificación de personas
- Valoración de los elementos de competencia de cara a la empleabilidad.
- Valoración de los efectos de la certificación a nivel de la empresa.
- Valoración de los efectos de la certificación a nivel individual y global.

Encuesta a empresas 2009 Universidad de Alcalá.

Con el fin de recabar la percepción de las organizaciones empresariales sobre el desarrollo de las competencias entre los trabajadores y candidatos, se diseñó un bloque de preguntas sobre los elementos de competencias y las necesidades de formación de los trabajadores que aporta el mercado.

Esta encuesta (Vid anexo nº 4), se realizó en colaboración con la Universidad de Alcalá (Panorama Laboral, 2009) considerando un universo de 1.010 empresas del Directorio Central de Empresas (DIRCE) de la Comunidad de Madrid; abarcando a **actividades económicas con más de 20.000 trabajadores y empresas con más de 6 trabajadores**. No considera la administración pública y en la muestra hay cerca de 10 empresas auto representado (i.e. Correos, Corte Inglés, Renfe, entre otras).

3. COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

En este apartado se analiza en concepto y los modelos de competencias; posteriormente se identifican y caracterizan las competencias transversales asociadas a la empleabilidad, analizando la relación entre ambos términos.

CONCEPTO DE COMPETENCIAS

En el debate sobre formación y desempeño laboral, existe acuerdo entre los expertos que conocimiento intelectual tiene que ir acompañado del desarrollo de competencias complementarias para que el trabajo sea más efectivo tanto a nivel individual como a nivel grupal o social.

El concepto de competencia muestra un alto grado de complejidad y su definición varía según el contexto y las condiciones particulares de donde se aplique. En la literatura asociada al tema, se encuentran diferentes conceptos de competencia según enfoques. Las definiciones del término competencia más frecuentes son las siguientes:

Una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo (Tuning Project, 2008)

*La competencia es una aptitud que rebasa la simple posesión de conocimiento y destrezas, y abarca: i) competencia **cognitiva**, que implica el uso de teorías y conceptos y de conocimiento tácito informal obtenido por vía de la experiencia; ii) competencia **funcional** (destrezas o saber hacer), es decir lo que alguien debe ser capaz de hacer para trabajar en un sector determinado; iii) competencia **personal**, que consiste en ser capaz de reaccionar ante situaciones específicas; y iv) competencia **ética**, que conlleva la posesión de determinados valores personales y profesionales “ (OCDE, 2007).*

Competencia es la capacidad demostrada para aplicar conocimientos o destrezas, y cuando proceda, atributos personales demostrados (IPMA, 2006).

Competencia es el conjunto integrado de conocimientos, saberes, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que las personas ponen en juego para desempeñarse en distintas organizaciones y contextos laborales (Schkolnick et al, 2005).

Aún con la diversidad de conceptos existente, se pueden distinguir dos elementos esenciales que se mantienen intactos:

- la **capacidad** del desempeño, en donde se combinan conocimiento, aptitudes y experiencia, y
- la **autoridad** que se vincula con el concepto de **responsabilidad** para actuar o ejercer un determinado trabajo (Mulder, 2007).

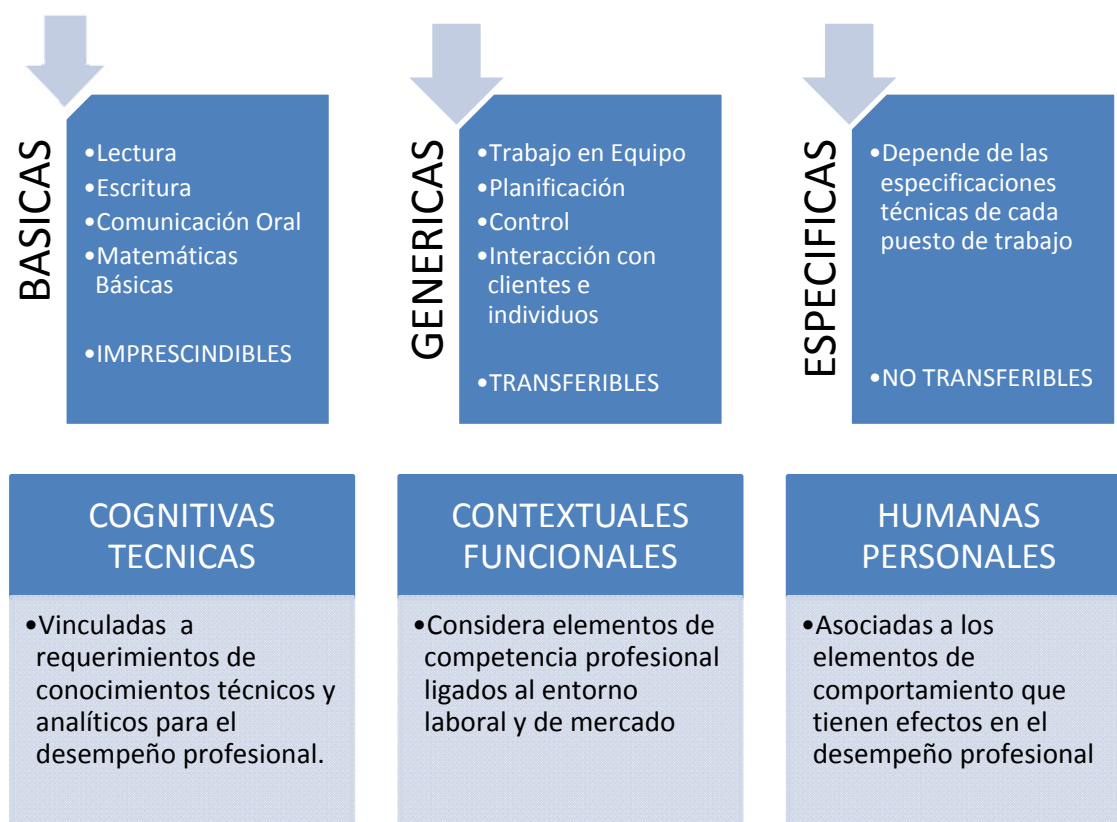
R.H White (1959) fue quien primero introdujo el concepto de competencia asociado a un desempeño superior; sin embargo es David McClelland (Universidad de Harvard) en los 70 es quien da origen y divulga el concepto de competencia asociadas al desempeño laboral (Weinert, 2004).

Por otra parte, de las definiciones anteriores se observa que en el concepto de competencia existen diferentes tipos principales. Una clasificación son las llamadas competencias **básicas, genéricas y específicas**.

- Las primeras y segundas abarcan el conjunto de **habilidades** mínimas que debe poseer un profesional para desempeñarse en algún ámbito económico, mientras que
- las **específicas** serán determinadas por las características del perfil de un puesto de trabajo. Cada profesión o empleo tiene una combinación particular de ellas de acuerdo a la naturaleza de sus actividades. Estas competencias son adquiridas a lo largo de la vida de cada individuo, y su desarrollo está vinculado con las experiencias personales y profesionales de cada uno.

Por su naturaleza, las competencias se relacionan directamente con la empleabilidad ya que permiten un desempeño productivo y competitivo de labor/trabajo de los individuos. En el ámbito de las **competencias profesionales** la categorización se puede estructurar en las siguientes categorías.

Ilustración 3: Clasificación de competencias



Por otra parte, se pueden distinguir **modelos de competencias** de acuerdo a diferentes enfoques del concepto de competencia profesional:

- Modelos de competencia de carácter **laboral**: basado en la naturaleza y características específicas de un puesto de trabajo, del cual se definen previamente las competencias requeridas para tener un desempeño eficiente.
- Modelos de competencia basados en la **teoría del comportamiento**: asentado en competencias como elementos personales alejados de las funciones específicas, pero que permiten realizarlas efectivamente.
- Modelos de competencia basados en **estrategia empresarial**: fundamentada en el principio de que las competencias son elementos competitivos que se ligan a la estrategia corporativa. Por lo tanto, la suma y engranaje de las competencias individuales se pueden llegar a transformar en la ventaja competitiva de una empresa.
- Modelos de competencia basados en el **modelo cognitivo y motivacional**: apoyada en el proceso de aprendizaje y desarrollo de las competencias.
- Modelos de competencia de enfoque **holístico** : ampliando el concepto de competencias integrando todos los aspectos de las personas que les permitan tener un buen desempeño laboral (i.e comportamientos, habilidades, conocimientos, motivaciones, temas estratégicos y éticos)

Se muestran en la tabla siguiente las características, el concepto y los tipos de competencia según estos modelos (tabla nº 4).

Tabla 4 : Modelos de competencias: características y elementos considerados.

	Basados en el lugar de Trabajo	Teoría del Comportamiento	Estrategia Empresarial	Modelo Cognitivo y Motivacional	Enfoque Holístico
Características	Se basa en definir adecuadamente un puesto de trabajo, estableciendo las competencias necesarias para cubrirlo de manera eficiente.	Se basan en definir las características subyacentes, incluyendo habilidades, conocimientos y rasgos de personalidad.	Se basan en analizar la estrategia de los negocios y el planteamiento de gestión de los recursos humanos en la empresa.	Se basan en vincular los procesos cognitivos (saber) con los procesos de motivación (poder aprender).	Integran todos los aspectos de las personas que puedan influir en su desempeño laboral: conocimientos, habilidades, experiencias.
Concepto de Competencia	Expresa la habilidad de realizar con eficacia las funciones asociadas con una situación relacionada con un trabajo concreto.	Vinculado con la motivación humana más que con el intelecto (como interés recurrente en un individuo para lograr objetivos).	Vinculado a las habilidades individuales que son parte de una organización, y que constituyen una ventaja competitiva.	Vinculado con la dimensión personal y con su aprendizaje, para la construcción de competencias	Asociado a capacidad demostrada para aplicar conocimientos o destrezas y atributos personales.
Tipos de Competencia	Considera 3 tipos principales de competencias: Básicas, genéricas y específicas de cada profesión o empleo.	Considera las siguientes competencias principales: la capacidad de motivación, la autoestima, el conocimiento y las habilidades para desempeñar una tarea física o mental específica.	Considera competencias genéricas y aplicables a una amplia gama de circunstancias y a diferentes puestos de trabajo. Cada individuo aporta un número de competencias a la organización.	Considera las competencias desde la taxonomía de las habilidades del pensamiento: <ul style="list-style-type: none"> • conocimiento • comprensión • aplicación • análisis • síntesis • evaluación 	Considera las competencias desde tres dimensiones: competencias técnicas, contextuales y de comportamiento, transferibles y específicos para la organización.
Autores principales	Fayol, 1980	Spencer & Spencer, 1993 Alles, 2002		Bloom, 1986:	IPMA, 2007

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A LA EMPLEABILIDAD

Considerando los antecedentes presentados anteriormente, las competencias destacan como un denominador común en los requerimientos por parte de los empleadores, y se posicionan como un paso intermedio que forma parte del desarrollo y madurez de una profesión.

Las transformaciones en el trabajo y en el mercado laboral han sido sustentadas por diversos autores quienes destacan que los cambios no solo han ido por el lado de la innovación tecnológica, sino que ésta ha tenido efectos visibles en los sistemas productivos así como en el modo de trabajar. La innovación tecnológica apunta que los tradicionales “puestos de trabajo” han evolucionado a “ocupaciones” y que a su vez el concepto de “trabajador” (quien manejaba un grupo de tareas aglomeradas en operaciones y funciones) se ha evolucionado hacia un “individuo” que con sus conocimientos, habilidades y experiencias es parte de un equipo generador de actividades (Vargas , Brunner, entre otros).

El concepto “empleabilidad” entendido como “la aptitud para trabajar con competencia dentro de un entorno laboral” (OCDE, 2007), es un elemento ya muy enraizado en algunos sistemas de certificación y cualificación (OCDE, 2004a, b; OCDE, 2003, OCDE, 2007), en particular con aquellos que tienen relación con la formación y adquisición de competencias. La empleabilidad incluye por tanto a competencias de tipo general - como la comunicación, el trabajo en equipo, información y comunicación, etc. - pero también puede incluir destrezas y competencias técnicas concretas relacionadas con el trabajo.

Cuando jóvenes, desempleados y trabajadores afrontan el reto de la empleabilidad surge la cuestión ¿puede ayudar un sistema de certificación a mejorar la empleabilidad? o, lo que es lo mismo, ¿pueden ayudar los sistemas de certificación a mejorar las aptitudes para trabajar con competencia dentro de un entorno laboral?

Cuando se logra hacerlo, aumenta claramente la motivación de las personas para formarse y certificarse en un determinado modelo. Numerosos países en Europa están iniciando una transformación de sus sistemas de educación a fin de impartir estas competencias de tipo general, lo cual debiera producir una mayor empleabilidad, si los empresarios -ratificando sus declaraciones públicas- comienzan a solicitar estas competencias (OCDE, 2007).

El término “empleabilidad”, definida en la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (2006, p.23), se refiere a las **competencias y cualificaciones transferibles** que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo³.

Desde un enfoque académico, García Manjón y Pérez López (2008) señalan que la empleabilidad está directamente vinculada con el desarrollo de competencias, en todos sus ámbitos, las cuales son valoradas por el mercado de trabajo al mejorar las posibilidades individuales para encontrar un empleo y de mantenerlo en el tiempo, y por lo tanto un concepto clave al momento de analizar la empleabilidad.

Brunner (1999), por su parte, al hacer una revisión bibliográfica en el tema, define las competencias para la empleabilidad como el conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación y relaciones interpersonales, capacidades de gestión de problemas, manejo de organizaciones y planificación.

Por otro lado, Guerrero (1999) al investigar sobre el papel que juegan las competencias profesionales al momento de encontrar un empleo estable y de calidad, considera este modelo de gestión por competencias como una nueva forma de administración de recursos humanos para hacer frente a los problemas laborales y a la coyuntura entre formación y empleo. Destaca que en el marco europeo este enfoque tiene dos aproximaciones: como parte del currículo individual, y por otro lado como un “unificador cambiario” en el mercado laboral.

³ Cinterfor/OIT (2006) La nueva Recomendación 195 de OIT. Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Montevideo: CINTERFOR/OIT.

En la misma línea de investigación, García e Ibáñez (2006) apuntan que la relevancia de las competencias tiene su origen en la búsqueda de predecir el desempeño laboral de los individuos relacionado en sus orígenes con la productividad de las empresas; y que el concepto de competencias para el empleo tiene su origen en la interacción entre el sistema educativo y el mercado laboral en la búsqueda de mejorar la empleabilidad de los individuos, así como en que la oferta laboral se vinculara a la demanda.

Vargas (2002), a su vez, destaca el rol del empleo como un medio para mejorar las condiciones de vida individuales, así como en el desarrollo económico a escala nacional. Apunta que las transformaciones de las formas de trabajo (i.e cambios en los procesos productivos, innovación tecnológica) han generado nuevas demandas hacia los trabajadores, que no se ven cubierta por los procesos de formación vigentes. Argumenta que los sistemas de formación continua y la certificación profesional son herramientas para adaptar en cortos y medianos plazos la fuerza de trabajo en términos de productividad y competitividad. Argumenta que para el éxito de la empleabilidad la coordinación entre actores públicos y privados es vital, para así promover un esfuerzo conjunto para lograr el objetivo común.

En estas líneas de investigación y debate pone de manifiesto la certificación de personas se visualiza como una herramienta de formalización y garantía de capacidades individuales para desempeñar una actividad o servicio, en cuanto a sus conocimientos, experiencias y actitud; y los sistemas de formación y certificación profesional se consideran instrumentos de actualización y adaptación en plazos cortos y medianos de las competencias necesarias para ejercer los trabajos de manera productiva y competitiva.

COMPETENCIAS DEMANDADAS DESDE EL MERCADO LABORAL

Tras analizar el término y su relación con la empleabilidad, en este apartado se muestra cual ha sido la evolución de este tema a nivel internacional, así como cuales son las competencias más demandas desde el punto de vista laboral y para la promoción de una mejora de la empleabilidad e inclusión social en el contexto europeo e internacional.

Para ello se revisan los distintos documentos que se han generado a nivel internacional así como los estudios disponibles a nivel nacional sobre las competencias que el mercado laboral demanda, que consideran la perspectiva de las empresas y de los titulados de las instituciones en las que se enmarcan dichos estudios.

El ámbito Internacional: el Espacio Europeo de Educación Superior y el Aprendizaje Permanente.

En el ámbito internacional el debate se inicia en 1995 cuando se publica el Libro Blanco sobre la Educación y la Formación en la Unión Europea⁴ en el cual se destacaba la importancia de la inversión en recursos intangibles como educación e investigación para Europa y se plantea que esta inversión juega un papel esencial para el empleo, la competitividad y la cohesión de las sociedades de la comunidad.

A partir de este hito se inician una serie de debates y el 25 de mayo de 1998, los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido firmaron en la Sorbona, una Declaración instando al desarrollo de un "Espacio Europeo de Educación Superior" que constituye el primer antecedente de la Declaración de Bolonia.

En junio de 1999, se firma la Declaración de Bolonia, que hoy se encuentra vigente y en proceso de implementación a nivel nacional en los países miembros de la Unión Europea, suscrita por 30 Estados europeos (países de la UE, del Espacio Europeo de Libre Comercio y del este y centro de Europa). En este documento se sientan las bases para la construcción de un "**Espacio Europeo de Educación Superior**", organizado conforme a principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad con clara orientación a lograr dos objetivos estratégicos del proceso de cohesión: el incremento del empleo y la conversión del sistema Europeo de Formación Superior en un polo de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

Paralelo a este proceso de convergencia en el ámbito de la formación, en el año 2000 se redacta el memorando sobre aprendizaje permanente con el que se abre el debate en Europa sobre el aprendizaje a lo largo de la vida como una herramienta estratégica para la solución de los problemas de los mercados laborales (i.e desempleo, adecuación de la oferta a la demanda laboral) y su implementación tanto a nivel de las personas como a nivel institucional y de organizaciones.

Vinculado a este debate durante el 2002, se generan dos importantes eventos vinculados directamente a las competencias y la formación profesional. Por una parte la declaración de

⁴ Boletín de la Unión Europea 5/95 en <http://www.conc.es/pyremed/pyremedca/teor110.html> visitada en julio 2009

Copenhague (2002), en la que se ponen en relevancia las estrategias de aprendizaje continuo y movilidad como elementos importantes para promover la empleabilidad e inclusión social en el contexto europeo, y en segundo lugar la validación y el reconocimiento de competencias y calificaciones como herramienta clave para este proceso.

En 2004, a través del comunicado de Maastricht (2004) se refuerza la promoción de la cooperación europea para la enseñanza y la formación profesional, y en el mismo año la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publica la Recomendación 195 sobre Desarrollo de Recursos Humanos en el que pone en relevancia la certificación, las competencias y el aprendizaje a lo largo de la vida. Ya para 2006, se impulsa la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente que posteriormente se ha traducido en la implementación nacional en los países miembros.

Desde la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior se identifican dos enfoques complementarios, a los que se referirá a continuación. En primer lugar, la transformación de los sistemas nacionales de formación universitaria, integrando en dichos sistemas la formación el concepto de las competencias como un elemento que debe ser desarrollado como parte del proceso universitario, y en segundo lugar, lo que se ha definido como el Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente. Ambas iniciativas vinculadas a promover soluciones a los problemas de desajustes de los mercados laborales desde la perspectiva nacional y comunitaria.

Marco de Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)

Con un carácter marcadamente político en este documento marco se enuncian objetivos e instrumentos para lograrlos, y establece un plazo hasta 2010 para la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior, con fases bienales de realización que han culminado con Conferencias Ministeriales para evaluar los logros y establece directrices para el futuro.

Los lineamientos generados a partir de este documento se han traducido en elementos concretos como son: el sistema de créditos ECTS (European Credit Transfer System), el Marco de Cualificaciones para el EEES, definición de Criterios y Directrices para la garantía de la Calidad en el EEES, y el establecimiento de un Registro Europeo de Agencias de Garantía de Calidad que constituyen hitos de consolidación del Proceso de Bolonia, generando el marco en el cual cada una de las naciones involucrada puede desarrollar las transformaciones necesarias para alcanzar los objetivos propuesto a partir de la Declaración de Bolonia.

Entre las iniciativas de carácter internacional en este ámbito destacan el Proyecto TUNING y DeSeCo (OCDE). El primero de ellos, del año 2000, surge a partir de un esfuerzo conjunto de algunas universidades europeas que buscan generar un vínculo entre los objetivos políticos del proceso de Bolonia y su puesta en práctica a nivel de la educación superior. En su propuesta identifica 30 competencias relevantes en el contexto educativo para construir las bases en los individuos para un buen desempeño en la vida laboral. Sus lineamientos han sido considerados no solo a nivel de Europa sino que se han ampliado las fronteras llegando a América Latina. El segundo, DeSeCo (2005,OCDE) busca definir lineamientos internacionales sobre las competencias para la vida, creando un marco de análisis identificando tres categorías de competencias claves para la vida de las personas y el buen funcionamiento de la sociedad.

El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente

Las cualificaciones han sido tradicionalmente una consideración de carácter nacional. En mayo de 2007 se genera una transformación y se plantea el reconocimiento de cualificaciones a nivel comunitario. El Marco Europeo de Cualificaciones (2007) surge como una respuesta a los diferentes tipos de formación que coexisten en el mercado laboral europeo (formal, no formal, laboral).

En el contexto de alcanzar una convergencia en el contexto de la Unión Europea, este documento es una herramienta que busca fomentar el aprendizaje permanente, por lo que se incluye la enseñanza escolar, de adultos, la formación profesional y la educación superior, con lo cual es compatible y complementario con el marco de cualificaciones para la educación superior.

La estructura básica del Marco Europeo de Cualificaciones gira alrededor de ocho niveles que se caracterizan por la definición de una serie de resultados de aprendizaje a través de tres tipos de descriptores: conocimientos, destrezas y competencias. Cada uno de ellos con versatilidad y amplitud necesaria para poder integrar los diferentes sistemas de formación para el empleo vigentes. Estos descriptores aumentan su complejidad según se avance de nivel. Así, los cuatro primeros niveles corresponden a la educación primaria y secundaria. El nivel 5 equivale al ciclo corto de la educación superior, mientras que los niveles 6, 7 y 8 se corresponden, con el primer, el segundo, y el tercer ciclo respectivamente del marco de cualificaciones del EEES.

Cada país ha concentrado esfuerzos para generar sus marcos nacionales. En el caso de España en 2007 se dicta el REAL DECRETO 900/2007 mediante el cual se crea el Comité para la definición del *Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior* (MECES). En este Decreto se define la estructura de ese Comité y sus dos funciones, que consisten en elaborar la propuesta del Marco a nivel nacional, y que será presentado al Gobierno para su aprobación, y comunicar a las instituciones sugerencias relativas al marco y a su puesta en funcionamiento. Para ello, se han realizado una serie de encuentros en los que se ha invitado a participara a los agentes involucrados en el proceso a discutir los trabajos hechos en mencionado comité. A la fecha el marco nacional se encuentra en proceso de discusión.

La evolución política y normativa descrita anteriormente evidencia una tendencia hacia la construcción de puentes que integren la formación en conocimientos, competencias y habilidades, que sean útiles para los individuos al momento de insertar o reinsertarse en el mercado laboral.

Desde el ámbito Nacional: El Mercado Laboral en España y las Competencias demandadas.

Los estudios académicos sobre las demandas del mercado laboral, y específicamente sobre las competencias que dicho mercado demanda han ido tomando una relevancia cada vez mayor lo que se refleja en el número de informes publicados así como en las instituciones que se han dedicado a la investigación sobre el tema (i.e Universidades, Fundación Universidad Empresa, Fundación Tripartita entre otras).

En su mayoría, los estudios que se encuentran a nivel nacional son territorialmente específicos, con enfoques que abarcan tanto desde la perspectiva de las empresas como de los titulados de las instituciones en las que se enmarcan dichos estudios. El principal objetivo de estos estudios es sacar al debate los actuales problemas de empleabilidad que enfrentan los recién titulados al momento de ingresar al mercado laboral, así como ser puntos de referencia para la reformulación de los planes de estudios que actualmente se llevan a cabo en el contexto de Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

En este marco de revisión, el estudio de Martín Arnáiz (Universidad de Burgos, 2001), al analizar el efecto de la formación continua para la competitividad territorial, argumenta que la primera tiene un valor estratégico. Destaca que a través de la formación continua se flexibiliza la oferta, permitiendo un ajuste a los cambios de la economía local (i.e innovaciones tecnológicas, transformaciones productivas).

Por su parte, Marzo, Pedraja y Rivera (Universidad de Zaragoza, 2007), apuntan que el sector empresarial ha ido sufriendo transformaciones que han modificado la demanda de capital humano que no necesariamente ha sido acompañado por una reforma en el proceso de formación de éste. Esta diferencia entre la oferta y la demanda en el mercado laboral se traduce en situaciones de desempleo, temporales o estructurales, con consecuencias directas para la situación económica del territorio (i.e competitividad y desarrollo), en su población y en organismos públicos y privados.

Del análisis realizado en este estudio, señalan que “la mayoría de las empresas no se conforman con que los candidatos posean una titulación académica determinada, sino que buscan que los candidatos reúnan un conjunto de competencias personales” (pp.3534); destacando que existe una gran demanda por las denominadas habilidades sociales, participativas y metodológicas.

En el estudio realizado en Galicia por Cajide, Porto, Abeal, et al (Universidad Santiago de Compostela, 2002), destacan de los resultados de su estudio que las empresas demandan más formación práctica, conocimiento organizacional, flexibilidad, capacidad de resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales, motivación y compromiso, aptitud para el aprendizaje continuo y confianza en sí mismo.

Universidades como Carlos III y de Valladolid entre otras, han realizado estudios a través de encuestas para valorar las demandas de las empresas al capital humano que en ellas se forma, y la valoración de las competencias obtenidas por los titulados en su proceso de formación. Es destacable en los resultados que los profesionales al ingresar al mercado laboral no disponían de todas aquellas competencias técnicas, personales y contextuales que son altamente valoradas por las empresas, y que no están necesariamente incorporadas en el proceso formativo, debiendo ser adquiridas a través de la experiencia laboral y los respectivos costos asumidos por el individuo y la empresa posterior a la formación.

Desde la perspectiva de oferta del mercado, más específicamente los estudiantes universitarios de ciencias económicas y empresariales Gallego, De la Iglesia y et al (Universidad Complutense de Madrid, 2007) destacan que ellos valoran la preparación en competencias pero consideran que durante su formación esta no ha sido suficiente especialmente en la capacidad de liderazgo, de análisis, trabajo en equipo, adaptación al cambio y la creatividad; lo que se contrapone con la alta preparación teórica recibida.

En el último **estudio UE Converge** de la Fundación Universidad Empresa (2009), donde se contrasta la visión empresarial con la de los recién titulados, se concluye que las empresas consideran como competencias relevantes para el desempeño laboral el trabajo en equipo, la capacidad de aprender y la preocupación por la calidad. Menos relevante considera las competencias de liderazgo, capacidad crítica y autocrítica, y la habilidad para trabajar en un contexto internacional. Entre sus conclusiones destaca la importancia que debe adquirir la formación en el desarrollo de competencias focalizando sus esfuerzos en aquellas más demandadas por las empresas.

Los estudios consultados para este trabajo, refuerzan la idea de la importancia cada vez mayor que adquieren las competencias en el mercado laboral y en los procesos de formación para la búsqueda del equilibrio, tanto a nivel regional como nacional, respondiendo a la preocupación por los desajustes en los mercados laborales a través de la identificación e integración de las competencias en el análisis y diseños de estrategias de la formación, empleabilidad y mercado laboral.

Las conclusiones de los estudios coinciden sobre la necesidad de considerar modelos de competencia con un enfoque holístico, validando la necesidad de que las competencias integren a todos los aspectos que permitan a las personas tener un buen desempeño laboral tanto para su desarrollo personal como de la sociedad en la que se inserta (con elementos de conocimientos técnicos, de comportamiento, habilidades, contextuales y éticos).

En las siguientes tablas (Tabla nº 5 y 6) se sintetizan los estudios considerados para esta investigación y los ámbitos de competencia considerados por éstos trabajos en sus análisis y conclusiones:

Tabla 5: Competencias más demandadas por el mercado laboral

AUTOR	AMBITO	COMPETENCIAS DESTACADAS
Proyecto Tuning	Internacional	Identifica 30 competencias relevantes en el contexto educativo para construir las bases en los individuos para un buen desempeño en la vida laboral: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, planificación y gestión del tiempo, conocimientos básicos del área de estudio, conocimientos básicos de la profesión, comunicación oral y escrita de la propia lengua, conocimiento de una segunda lengua, habilidades informáticas básicas, habilidades de búsqueda, capacidad de aprendizaje, habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información procedente de fuentes diversas, capacidad crítica y autocrítica, capacidad de adaptación a nuevas situaciones, capacidad para generar nuevas ideas, resolución de problemas, toma de decisiones, trabajo en equipo, habilidades interpersonales, liderazgo, capacidad de trabajar con un equipo interdisciplinario, capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia, valoración de la diversidad y de la multi culturalidad, habilidad para trabajar en un contexto internacional, conocimiento de culturas y de costumbres de otros países, habilidad para trabajar de forma autónoma, diseño y gestión de proyectos, Iniciativa y espíritu emprendedor, compromiso ético, Interés por la calidad y orientación a resultados.
OECD DeSeCo	Internacional	Identifica tres categorías de competencias claves para la vida de las personas y el buen funcionamiento de la sociedad: Competencias que permiten dominar los instrumentos socioculturales necesarios para interactuar con el conocimiento, tales como el lenguaje, símbolos y números, información y conocimiento previo, así como también con instrumentos físicos como los computadores. Competencias que permiten interactuar en grupos heterogéneos, tales como relacionarse bien con otros, cooperar y trabajar en equipo, y administrar y resolver conflictos. Competencias que permiten actuar autónomamente, como comprender el contexto en que se actúa y decide, crear y administrar planes de vida y proyectos personales, y defender y afirmar los propios derechos, intereses, necesidades y límites.
Fundación Universidad Empresa UE Converge (2009)	Nacional	Concluye que las empresas consideran como competencias relevantes para el desempeño laboral: trabajo en equipo, la capacidad de aprender y la preocupación por la calidad. Menos relevante considera las competencias de liderazgo, capacidad crítica y autocrítica, y la habilidad para trabajar en un contexto internacional.
Universidad de Zaragoza (2007) <i>Análisis de las demandas del mercado de trabajo español a los universitarios</i>	Nacional	Se centra en la demanda de profesionales de negocios y economía. Entre las competencias más demandadas: alta capacidad de adaptación al cambio, capacidad de realizar tareas de manera eficaz y eficiente, iniciativa, orientación al cliente, experiencia profesional, dominio de inglés.
Universidad Complutense de	Nacional	Desde la perspectiva de oferta del mercado, específicamente la de los estudiantes universitarios de ciencias económicas y

Madrid (2002)		empresariales, destaca que ellos valoran la preparación en competencias pero consideran que durante su formación dicha preparación ha sido insuficiente especialmente en la capacidad de liderazgo, de análisis, de trabajo en equipo, de adaptación al cambio y la creatividad; lo que se contrapone con la alta preparación teórica recibida.
Universidad Santiago de Compostela (2002)	Nacional Encuesta a 304 graduados y 164 empresas.	Estudio sobre las competencias en la universidad, De los resultados obtenidos destaca que las empresas demandan: más formación práctica, conocimiento organizacional, flexibilidad, capacidad de resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales, motivación y compromiso, aptitud para el aprendizaje continuo y confianza en sí mismo.
Universidad Carlos III	Nacional Estudio a mas de 300 empresas	De las 25 competencias transversales evaluadas, las competencias consideradas como muy importantes por las organizaciones son: Capacidad de aprendizaje Trabajo en equipo y cooperación Responsabilidad en el trabajo Actitud positiva y optimismo Flexibilidad/capacidad de adaptación a nuevos entornos Orientación al cliente Resolución de problemas
Universidad de Valladolid	Nacional Encuesta a 325 empresas	Las competencias más relevantes para el desempeño profesional en diferente áreas productivas, y en orden decreciente se valoraron así: Trabajo en equipo; pensamiento crítico y solución de problemas; comunicación verbal y escrita; gestión del tiempo, capacidad para organizar y planificar; conocimiento del cliente y sus necesidades; utilización de nuevas tecnologías; capacidad para establecer contactos y relaciones; capacidad de negociación; liderazgo; conocimiento de idiomas

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica de los autores señalados

Tabla 6: Ámbitos de competencias considerados en los estudios

Trabajos sobre competencias	Competencias Técnicas	Competencias Contextuales	Competencias de Comportamiento
Proyecto Tuning	x	x	x
OCDE, DeSeCo	x	x	x
Fundación Universidad Empresa	x	x	
Universidad de Zaragoza (2007)	x	x	
Universidad Complutense de Madrid (2002)	x		x
Universidad Santiago de Compostela (2002)	x		x
Universidad Carlos III	x	x	x
Universidad de Valladolid	x	x	x

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica

4. LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS: HERRAMIENTA DE EMPLEABILIDAD

En este apartado se identifican y caracterizan las experiencias y modelos internacionales de evaluación y certificación de competencias profesionales y personales. Se analizan las diferencias entre los conceptos cualificación y certificación, con frecuencia confundidos, y se caracterizan algunas experiencias internacionales de certificación de competencias profesionales y personales.

Se da respuesta a las siguientes cuestiones en relación con la certificación de persona ¿qué experiencias y modelos de certificación existen?, ¿cuáles son sus principales características?, ¿qué elementos de competencias incorporan los modelos de certificación?, ¿qué diferencias y similitudes existen entre los modelos de certificación de personas? y ¿cuáles son las tendencias estadísticas de los modelos?

CUALIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN: DOS MEDIOS DE APRENDIZAJE PERMANENTE

Los cambios tecnológicos en los procesos productivos y la evolución de las actividades económicas frente a la globalización y la integración económica han transformado los requerimientos en las **competencias** de la mayor parte de los profesionales. Los nuevos enfoques en la organización del trabajo tienden a la flexibilidad, la adaptabilidad, el aprendizaje permanente y la habilidad para transferir la experiencia y el desarrollo de habilidades entre las distintas actividades.

La OCDE (2008) destaca que existen dos argumentos bases en los que se sustenta la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida. Por una parte la importancia creciente de la economía basada en el conocimiento que se ve reflejado en una ampliación de habilidades y conocimientos que requieren las empresas, transformando los perfiles de trabajadores que requieren en el mercado laboral. Por otro lado, los cambios tecnológicos y de los ciclos de producción se han traducido en una flexibilización del desarrollo profesional de los individuos lo que se traduce en que las personas experimenten con más frecuencia cambios profesionales durante su vida activa.

Estos dos puntos de partida le dan al aprendizaje a lo largo de la vida un papel importante en la necesidad de renovar y actualizar permanentemente destrezas y competencias como un factor esencial para afrontar los ajustes del mercado laboral y permitir a los individuos desarrollarse plenamente.

El **aprendizaje permanente** es una actividad realizada **a lo largo de la vida** con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, social o vinculada con el empleo. En este concepto se inserta una amplia gama de actividades de aprendizaje: formal, informal, permanente, temporal, financiados por el sector público, privado o por los propios individuos.

En este contexto se hace relevante establecer la diferencia entre dos conceptos que pueden confundirse al ser utilizados indistintamente en los debates sobre el tema de certificación: por un lado la **certificación laboral** a través de **sistemas de cualificación** y por otro, la **certificación de competencias profesionales** a través de **sistemas de certificación**; este último aspecto es el tema central de la investigación. Aún cuando ambos sistemas emiten una certificación, sus procesos, objetivos, estructuras, elementos de competencia así como los potenciales usuarios son diferentes.

Ilustración 4: Diferencias entre certificación y cualificación

SISTEMA DE CUALIFICACIÓN

PROCESO DE FORMACION

CUALIFICACIÓN

- VALIDEZ PERMANENTE

SISTEMA DE CERTIFICACIÓN

FORMACION + EXPERIENCIA PROFESIONAL

CERTIFICACIÓN

- VALIDEZ TEMPORAL

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica (OCDE, 2008).

Como se observa en la ilustración, la principal **diferencia estructural** entre ambos sistemas se encuentra en la separación que existe entre el proceso de formación y el de cualificación o certificación. En el caso de los sistemas de cualificación la formación constituye el camino por el cual se llega a la certificación siendo procesos integrados y vinculados. En los sistemas de certificación la formación está completamente separada del proceso de certificación, formación y experiencia profesional son requisitos para que un tercero independiente acredite que un individuo posee determinados conocimientos y destrezas para su desempeño profesional.

La OCDE define **cualificación** como “el resultado formal de un proceso de acreditación o validación. Una cualificación comporta un reconocimiento oficial de un valor en el mercado de trabajo y para formaciones ulteriores” (OCDE, 2008 pp.27). Destaca que ésta se obtiene tras completar un proceso de formación en conocimientos, destrezas y competencias, y conlleva un reconocimiento oficial. La calificación permite el desempeño de oficio.

La **certificación laboral** generada a través de los **sistemas de cualificación** se enmarcan dentro de legislaciones desarrolladas a nivel nacional y que tienen representación a escala regional orientadas principalmente a la **formación profesional**.

El sistema de cualificación, tiene por objetivo principal es desarrollar y definir perfiles profesionales requeridos por el mercado laboral, compuesto por unidades de competencias que puedan ser evaluadas y acreditadas por determinados organismos, y que se traducen

finalmente en un certificado de profesión.

Las competencias, en este contexto denominadas laborales, pueden ser aprendidas dentro de un sistema formal, informal o a través de la experiencia propia del individuo, y se caracterizan por ser elementos de competencia técnicas determinantes para poder desempeñar una actividad profesional. Al sistema de cualificación tienen acceso todos los individuos independientemente de su nivel de formación previo y el resultado es el reconocimiento y formalización de sus conocimientos y competencias.

En España, el sistema de cualificaciones es administrado por el **Instituto Nacional de Cualificaciones** (INCUAL) y con representaciones regionales en las Comunidades Autónomas a través de los Institutos Regionales de Cualificaciones (IRCUAL). INCUAL, creado por el REAL DECRETO 375/1999, es el instrumento técnico que apoya al Consejo General de Formación Profesional en la promoción y desarrollo de la evaluación y acreditación de las competencias, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo. En este sistema se promueve la participación de todos los agentes sociales involucrados en el tema (administración pública, representantes de industrias y de los organismos de formación) para identificar y actualizar las necesidades de cualificación, así como para su definición y la de la formación requerida.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, implementado desde INCUAL, busca capacitar a los trabajadores para el ejercicio profesional, promover una oferta formativa de calidad, proporcionar información y orientación sobre formación profesional y cualificaciones para el empleo, evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional, sea cual sea la forma de adquirirla. Busca a su vez favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de trabajadores y aprovechar del mejor modo los recursos dedicados a formación profesional.

En cuanto a **la certificación de competencias** el enfoque es diferente. Esta certificación es definida por la OIT⁵ como el reconocimiento público, documentado, **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. En esta definición de certificación de competencias adquiere un valor como información y se otorga una mayor consideración a todo aprendizaje previo que contribuya a desarrollar el conjunto de capacidades, habilidades y conocimientos movilizados para lograr un resultado concreto en una circunstancia laboral específica (i.e experiencia y práctica).

La certificación de competencias profesionales surge como un elemento **complementario al desarrollo profesional** de las personas. Se basa en modelos desarrollados y probados por organizaciones privadas-en su mayoría sin fines de lucro- que consideran elementos de competencias tanto técnicas como las denominadas "soft skills" (i.e habilidades y destrezas vinculadas a comportamientos individuales y contextuales) con orientaciones específicas a actividades profesionales (i.e calidad y medio ambiente, dirección de proyectos, etc.).

Esta certificación de competencias profesionales tiene un **carácter voluntario** y para poder acceder a ella se debe demostrar un nivel de formación y de experiencia profesional que varía

⁵ En Schkolnik et al (2005) "*Certificación por Competencias como parte del sistema de Protección social: La experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina*" CEPAL Serie Políticas Sociales nº 113, Santiago de Chile

según cada certificado. Su obtención no constituye un requisito para poder acceder a un trabajo, como lo es en el caso de la certificación laboral, pero sí constituye un valor añadido al desarrollo profesional al permitir un aprendizaje y actualización de conocimientos, destrezas y habilidades.

Las certificaciones profesionales no se encuentran asociadas a normativas, sino que son iniciativas profesionales que buscan normalizar y estructurar los perfiles de competencias para diferentes ámbitos profesionales. No existen certificaciones profesionales para todos los ámbitos, y en la actualidad solo algunas áreas como finanzas, calidad, medio ambiente, dirección de proyectos han visto desarrollado este tipo de instrumentos.

Ambos conceptos, como se puede evidenciar, y aún cuando pueden ser mencionados como sinónimos en debates sobre formación y empleo, son diferentes y pueden llegar a ser elementos complementarios para la mejora de la empleabilidad (tabla nº 7).

Tabla 7 : Certificación y Cualificación. Principales Características

Diferencias	Sistemas de cualificación	Sistema de certificación
<i>Relación con el proceso de formación</i>	Vinculado a un proceso de formación. La formación constituye el camino para conseguir la cualificación	La formación es independiente del camino para conseguir la certificación
<i>Reconocimiento</i>	Reconoce conocimientos y competencias adquiridos a través de procesos formales y no formales.	Reconoce competencias adquiridas a través de procesos de formación y de la experiencia profesional.
<i>Certificado acreditado</i> ⁶	La acreditación de la cualificación se encuentra normada por sistemas administrados por el sector Público a través de instituciones registradas.	La acreditación de la certificación es realizada por un tercer organismo independiente y sus Asociaciones profesionales, que no tienen vinculación con los procesos de formación.
<i>Acreditación de conocimientos y destrezas</i>	Tras la formación correspondiente	Formación y experiencia profesional
<i>Administración de Sistema</i>	Por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) y por Institutos Regionales de Cualificaciones (IRCUAL en C. Madrid)	Por los Organismos de Certificación de Personas , acreditados según la norma internacional ISO/IEC 17024 que establece los criterios que tienen que cumplir los organismos que realizan certificación de personas
<i>Validez</i>	El resultado tiene un carácter permanente y	Validez temporal (validez variable según el certificado).
<i>Obligatoriedad</i>	Carácter obligatorio para una determinada actividad profesional. Constituye un requisito mínimo para acceder a un puesto de trabajo.	Carácter voluntario. y complementario al desarrollo profesional. Constituye un valor añadido en el desarrollo profesional.
<i>Acceso</i>	Todos los individuos pueden acceder a este proceso, sin tener en cuenta los antecedentes de formación previos	Acceden profesionales con formación específica de acuerdo a cada certificación profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica.

⁶ **Certificado acreditado:** es un certificado emitido por un organismo de acreditación de acuerdo con las condiciones de su acreditación y con una marca o declaración de acreditación (ISO 17024).

LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS: BENEFICIOS

Los modelos de certificación, surgen como respuesta a la necesidad de validación de las capacidades y experiencias de los individuos para el desarrollo de actividades profesionales de manera efectiva y eficaz.

Las competencias en el mundo laboral se traducen en indicadores de capacidades reales de los profesionales para responder ante un trabajo o un conjunto de tareas. La certificación se lleva a cabo a través de procesos de evaluación en los cuales se reconoce y se garantiza que una persona posee **determinadas competencias, que varían de acuerdo a la naturaleza de la certificación, independientemente de cómo se han adquirido**. Esto se traduce en indicadores de capacidades reales de los profesionales para responder ante un trabajo o un conjunto de tareas específicas.

La certificación es de interés no solo para los **individuos** que la obtienen sino también para las **empresas, organizaciones, instituciones** e incluso gobiernos, que ven en estos instrumentos una herramienta eficaz de validación y de transparencia en las relaciones laborales.

Por otro lado, Irigoín y Vargas (2002) apuntan como características principales de la certificación su independencia respecto a los procesos educativos, la significación en cuanto a su aplicación laboral, validez, transparencia y mejora continua; permitiéndole ser un medio para valorar el capital humano de las personas a través de las competencias de que dispone y el nivel de experiencia. Destacan, al igual que otros estudios (Zúñiga, 2003; OECD, 2005; Schkolnick et al, 2005) que sus beneficios no solo son para el profesional que busca la certificación, sino también para la organización en la que se desempeñan los trabajadores certificados (tabla nº 8).

Tabla 8: Beneficios de la certificación de competencias

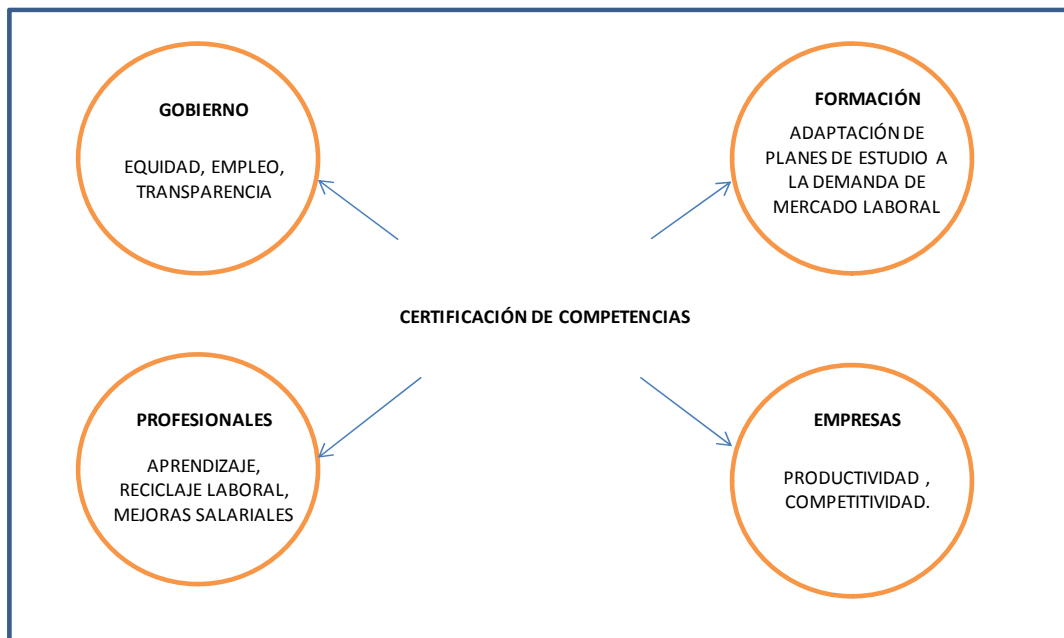
Beneficios de la Certificación de Competencias	
Para el candidato	<ul style="list-style-type: none">• Calificación reconocida nacionalmente• Reconocimiento de las capacidades y la experiencia presentes• Calificaciones obtenidas al propio ritmo de el/la candidato/a• Facilita el progreso y el desarrollo de la carrera• Mejora las opciones de movilidad laboral al incluir competencias transversales
Para la organización, institución empleadora	<ul style="list-style-type: none">• Mejor desempeño del empleado, y mejoramiento de la eficiencia al asignar tareas de acuerdo a las capacidades de los individuos.• Los empleados están preparados para las demandas presentes y futuras de los trabajos• Mejor aprovechamiento de las posibilidades de formación• Dispone de un indicador de la calidad de la formación

Fuente: elaboración propia a partir de IRIGOIN M, VARGAS F (2002).

A partir de estos beneficios, la certificación es de interés no solo para los individuos que la obtienen, sino también para las empresas, organizaciones, instituciones e incluso gobiernos, que ven en estos instrumentos una herramienta eficaz de validación y de transparencia en las relaciones laborales. Algunos autores (Zúñiga, 2003) apuntan que las expectativas de la certificación varían según el actor involucrado en el proceso, señalando como agentes con expectativas del proceso al Gobierno (equidad, empleo, transparencia), a las instituciones de formación (mejora de currículum, atención a la demanda del mercado laboral, etc.), los

profesionales (capacitación, remuneración) y los empresarios (por la mejora de la productividad, la competitividad, la movilidad, etc.). El gráfico (nº1) siguiente representa las dimensiones de los beneficios de la certificación de personas según los diferentes agentes.

Gráfico 1: Beneficios de la Certificación de Competencias



Fuente: Adaptación en base a Zúñiga, 2003.

Se desprende que los beneficios de la certificación llegan a diferentes agentes, de los sectores públicos y privados, validando conocimientos y capacidades individuales en un mercado laboral, que por su constante evolución y alto índice de movilidad exige una mayor preocupación por mejorar estos aspectos.

En el apartado siguiente se sintetizan los procesos comunes de certificación de personas según el marco y los estándares aceptados a nivel internacional.

SISTEMA INTERNACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS

En el contexto de la certificación de personas existen actualmente dos normas internacionales ISO que definen el proceso y se vinculan directamente: ISO 9001 e ISO 17024.

ISO 9001: Gestión de la calidad

La norma ISO 9001:2000 fue creada para establecer los requisitos para un sistema de gestión de la calidad, que pudiera ser aplicado por las organizaciones para certificación o con fines contractuales.

Estas bases se definen en forma de requisitos, aspectos/elementos de la gestión que deben ser o hacerse 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 en su diseño inicial como en las modificaciones que se vayan

introduciendo.

La norma **ISO 9001:2000** está fuertemente vinculada con los sistemas de administración de recursos humanos, estipulando la necesidad de que se 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.

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 consistirá 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.

Esta norma incluye aspectos de la gestión del recurso humano, e integra la competencia laboral a los diferentes subsistemas que conforman la gestión efectiva de este recurso en la organización (tabla nº9).

Tabla 9: Conceptos norma ISO 9001: gestión de la calidad

Conceptos ISO 9001: 2000: Gestión de Calidad	
Aplicación	A todo el proceso productivo, pero a través de sus procedimientos se abarcan las competencias individuales, la efectividad de la capacitación, la articulación con otros subsistemas de recursos humanos, capacitación orientada a desarrollar competencias, entre otras.
Normalización	Son Normas “abiertas” que permiten adaptarse a las necesidades de cada empresa en específico. Describen cómo debe hacerse la operación y documenta el perfil del proceso Asegura la calidad de un proceso, vinculado directamente con el producto o servicio final.
Evaluación	Se realizan auditorias a partir de la evidencia objetiva, es decir, que los trabajadores actúen conforme a lo documentado en el caso de ISO y en el caso de Competencias se evalúa a partir de las evidencias de desempeño y las evidencias del conocimiento.
Certificación	Se otorga reconocimiento a través de la certificación de la empresa.

Fuente: ISO 9001:2000

ISO 17024: Certificación de Organismos que realizan certificación de personas

La norma ISO/IEC 17024:2003 “Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para los organismos que realizan la certificación de personas”, es la norma internacional que establece los criterios que tienen que cumplir los organismos que realizan certificación de personas. Para armonizar la acreditación de estos organismos en todo el mundo basándose en el cumplimiento de la norma ISO/IEC 17024, se definen unas directrices comunes relativas a su aplicación.

Éste es un paso importante para el reconocimiento internacional de la acreditación de estos organismos de certificación de personas. La norma **ISO 17024** especifica por tanto los requerimientos para asegurar que los organismos lleven a cabo el proceso de una forma

consistente, comparable y confiable.

El objetivo es establecer el marco de operación de estos organismos de modo que permita la generación de **confianza** de todas las partes interesadas en el certificado, haciendo hincapié en la **imparcialidad** al momento de evaluar a los candidatos y personas certificadas.

En esta norma internacional se conceptualizan una serie de términos asociados al proceso de certificación, relevantes en el contexto de este trabajo, según la tabla nº 10.

Tabla 10: Términos internacionales asociados a la certificación de personas (ISO: 17024)

Términos internacionales asociados a la certificación de personas (ISO: 17024)

- *Proceso de Certificación*: Todas las actividades por las cuales un organismo establece que una persona cumple con los requerimientos de competencia. Incluye la evaluación, decisión sobre certificación y re certificación, uso de certificados y logotipos/marcas.
- *Arreglo de Certificación*: Requerimientos para la certificación relacionados con una categoría específica de personas a las cuales se aplica el mismo grupo de estándares particulares y el mismo procedimiento de certificación.
- *Sistema de Certificación*: Conjunto de procedimientos y recursos para llevar a cabo el proceso de certificación que conduce a un certificado de competencia incluyendo el mantenimiento.
- *Competencia*: Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y/o habilidades y demostrar atributos personales relevantes definidos en el arreglo para la certificación.
- *Evaluación*: Proceso que examina que una persona cumpla con los requerimientos del arreglo de certificación y conduce a la decisión de certificación.
- *Examen*: Mecanismo, parte de la evaluación, el cual mide la competencia de un candidato, utilizando uno o más medios escritos, orales o prácticos.
- *Calificación*: Demostración de los atributos de educación, capacitación o experiencia laboral.

Esta norma establece que el organismo certificador no podrá ofrecer, proveer esto o ayudar a otros en la preparación de servicios de capacitación para la certificación. 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.

Ambas normas internacionales constituyen el marco conceptual internacional de lo que se entiende por **calidad y procesos de certificación** de personal, y se vinculan directamente con las experiencias que analizaremos para este estudio.

ACREDITACIÓN DE ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN

El valor de las actividades de evaluación depende en gran medida de la credibilidad de los organismos que las realizan y de la confianza que el mercado laboral tenga en ellos. La **acreditación** es la herramienta establecida a escala internacional para **generar confianza** sobre la actuación de los Organismos de Evaluación de la Conformidad entre los que se encuentran las entidades de certificación.

Para lograr esa confianza y credibilidad se establece un mecanismo independiente, riguroso y global que garantice la competencia técnica de dichos organismos y su sujeción a normas de carácter internacional.

El objetivo principal es el de demostrar a la sociedad (autoridades, empresas y consumidores en general) que los productos y servicios puestos a su disposición están conformes con ciertos requisitos relacionados generalmente con su calidad y seguridad. Estos requisitos pueden ser establecidos por ley (carácter reglamentario) o estar especificados en normas u otros documentos.

En España esta función la cumple la **Entidad Nacional de Acreditación (ENAC)** organismo designado por la Administración para establecer y mantener el sistema de acreditación a nivel nacional, de acuerdo a normas internacionales, siguiendo en todo momento las políticas y recomendaciones establecidas por la Unión Europea.⁷

ENAC es un organismo de utilidad pública, independiente y sin ánimo de lucro, auspiciado y tutelado por la Administración, y se basa en principios de imparcialidad, independencia y transparencia. Tiene un marcado carácter técnico, aportando valor a todos los agentes que tienen intereses en los distintos aspectos de la acreditación

Su misión es evaluar la competencia técnica de los organismos de evaluación de la conformidad- Laboratorios, Entidades de Inspección, de Certificación, Verificadores- para generar así confianza en sus actividades en la Administración, en el mercado buscando que sus servicios sean reconocidos y aceptados nacional e internacionalmente, contribuyendo así a una mayor protección de las personas y del medioambiente y al aumento de la competitividad de los productos y servicios españoles.

Actualmente, en España existen 5 organismos certificadores de personas que se encuentran acreditados por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), organismo designado por la Administración para establecer y mantener el sistema de acreditación a nivel nacional de acuerdo a normas internacionales.

⁷ Información extraída del sitio web oficial de la Entidad Nacional de Acreditación ENAC (www.enac.es) el día 23 de Junio de 2009.

MODELOS INTERNACIONALES DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS

Como se ha señalado inicialmente, para el análisis de este estudio se han considerado dos tipos de experiencias de certificación de competencias profesionales: internacionales y nacionales.

En el contexto **internacional**, se han caracterizado 8 modelos vigentes de certificación de personas:

1. EOQ (European Organization for Quality) a través de la Asociación Española de la Calidad (CERPER)
2. IPMA (International Project Management Association) a través de la Asociación Española de Ingeniería (AEIPRO)
3. PMI (Project Management Institute,
4. People CMM (Software Engineering Institute)
5. Modelo de Coaching.
6. Asociación Española de Ensayos No Destructivos (CERTIAEND)
7. Asociación Española de Soldaduras y Tecnologías de Unión (CESOL)
8. Asociación Española del Gas (SEDIGAS)

La caracterización se ha realizado según una serie de indicadores para poder compararlo y analizarlos. De los mencionados modelos se han incorporado con un mayor detalle en la investigación los modelos de CERPER y AEIPRO IPMA por tratarse de modelos que se vinculan directamente con la **certificación voluntaria** de competencias profesionales tema central de este trabajo, además de PMI, PEOPLE CMM y COACHING.

Los modelos de certificación de CERTIAEND, CESOL y SEDIGAS se encuentran asociados a una **obligatoriedad** para permitir el desempeño profesional, asociado a normativas que rigen sus modelos de evaluación y certificación de competencias, con lo cual no pueden tener efectos directos sobre la empleabilidad de las personas ya que disponer del documento es esencial para insertarse en el mercado laboral con lo cual no estaba asociados al enfoque de este trabajo (tablas nº 11 y 12).

Tabla 11: Alcance de los modelos de certificación estudiados

Modelos de certificación	Alcance Internacional	Acreditado en España por ENAC	Enfoque	Certificación que se otorgada
9) EOQ (European Organization for Quality)	Si	Si. (CERPER AEC, Asociación Española de la Calidad)	Competencias Profesionales	Certificaciones de calidad, medio ambiente y riesgos laborales
10) IPMA (International Project Management Association)	Si	Si (AEIPRO, Asociación Española de Ingeniería de Proyectos)	Competencias Profesionales	Certificación de competencias para la Dirección de Proyectos, Programas y Carteras
11) PMI, Project Management Institute	Si	No	Competencias Profesionales	Certificación de Dirección de Proyectos
12) People CMM (Software Engineering Institute)	Si	No	Competencias Profesionales	Certificación de Competencias profesionales en el contexto organizacional
13) Coaching	Si	NO. Asociación Española de Coaching (ASESCO)	Competencias Profesionales	Certificación de Coaches
14) CERTIAEND	No	Si. (Asociación Española de Ensayos No Destructivos)	Competencias Laborales	Cualificación y certificación del personal que realiza y evalúa Ensayos No Destructivos (END)
15) CESOL	No	Si. Asociación Española de Soldaduras y Tecnologías de Unión (CESOL)	Competencias Laborales	Certificación de soldadores e inspectores de construcciones soldadas
16) SEDIGAS Servicio de Certificación de Personas de Sedigas	No	Si. Asociación Española del Gas	Competencias Laborales	Certificación de soldadores de polietileno

Fuente: Elaboración a partir de revisión bibliográfica

Tabla 12 : Caracterización de los Modelos de Certificación de Personas.

Indicadores para la caracterización de los modelos	MODELOS DE CERTIFICACIÓN							
	Voluntarios					Obligatorios		
	EOQ	IPMA	PMI	People CMM	Coaching	CESOL	SEDIGAS	CERTIAEND
14. Alcance del modelo	2	2	2	2	2	1	1	1
15. Acreditación del modelo	3	3	2	1	1	4	4	4
16. Orientación para el empleo: voluntariedad	1	1	1	1	1	2	2	2
17. Orientación para el empleo: áreas de actividad	2	4	4	3	3	1	1	1
18. Competencias que certifica	1	3	1	3	2	1	1	1
19. Niveles de Certificación	3	3	3	3	2	2	2	2
20. Requisitos del modelo: experiencia profesional	2	2	2	2	3	1	1	1
21. Requisitos del modelo: formación exigida	2	2	2	2	2	1	1	2
22. Proceso de certificación: formación asociada	1	2	1	1	1	1	1	1
23. Proceso de certificación: sistema de evaluación	1	2	1	2	2	1	1	1
24. Proceso de certificación: autoevaluación	1	2	1	1	1	1	1	1
25. Evolución del número de certificados	1	1	1	1	1	1	1	1
26. Base teórica principal del modelo	4	5	3	3	2	1	1	1

Fuente: Elaboración a partir de revisión bibliográfica

Indicador	Leyenda del indicador
14) Alcance del modelo	1: Nacional 2: Internacional
15) Acreditación del modelo	1: No acreditado por ninguna norma 2: Acreditado en la Norma ISO 9001 3: Acreditado por ENAC en la ISO 14024 4: Acreditado en la Norma ISO 9001 y en la ISO 14024
16) Orientación para el empleo (restricciones)	1: Voluntario 2: Obligatorio para algunos perfiles profesionales
17) Orientación para el empleo: áreas de actividad de los profesionales	1: Profesionales específicos para la realización de ensayos y soldaduras. 2: Profesionales específicos relacionados con la sistemas de calidad, el medio ambiente, la prevención de riesgos laborales y la seguridad alimentaria. 3: Directivos y profesionales de recursos humanos de cualquier organización 4: Directivos y profesionales de proyectos de cualquier organización
18) Competencias que certifica	1: Solo de certificar competencias técnicas-profesionales 2: Solo competencias personales 3: Competencias personales y profesionales (técnicas y contextuales)
19) Niveles de Certificación	1: No establece niveles de certificación en función de las competencias de los candidatos 2: Establece 2 niveles de certificación en función de las competencias de los candidatos 3: Establece 3 o más niveles de certificación en función de las competencias de los candidatos
20) Requisitos del modelo: experiencia profesional	1: No exige experiencia profesional para ninguna certificación 2: Si se exige un mínimo de años de experiencia para algunos niveles y para los niveles inferiores no es obligatoria la experiencia 3: Se exige experiencia para todos las certificaciones
21) Requisitos del modelo: formación exigida	1: No se exige formación específica 2: Se exige formación (técnica asociada al área de desempeño o formación superior)
22) Proceso de certificación: formación asociada	1: Incluye un programa formativo (asociado a la certificación) 2: No incluye un programa formativo. La formación es independiente del proceso de certificación
23) Proceso de certificación: Sistema de evaluación	1: Solo evaluación escrita (examen de conocimientos) 2: Evaluación escrita y oral (entrevista presencial con los evaluadores)
24) Proceso de certificación: autoevaluación	1: No incluye autoevaluación de competencias por el candidato 2: Incluye una autoevaluación de competencias por el candidato
25) Evolución del número de certificados	1: Creciente 2: Decreciente
26) Base teórica principal de la orientación del modelo	1: Basado en el lugar de trabajo 2: Basado en teorías del comportamiento 3: Basado en la estrategia empresarial 4: Basado en teorías del conocimiento (cognitivo) 5: Basado en un enfoque holístico

Fuente: Elaboración a partir de revisión bibliográfica

Para cada una de las experiencias seleccionadas para el estudio se presentan sus antecedentes y una ficha con los detalles técnicos en orden alfabético.

CERPER: Asociación Española para la Calidad

Centro de Registro y Certificación de Personas (CERPER) pertenece a la Asociación Española para la Calidad, que gestiona en ESPAÑA el Registro de Profesionales Certificados por EOQ en el ámbito de la calidad, prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria o la innovación en su gestión. Inicia sus actividades en España en 1997, y ha centrado sus certificaciones en los temas de auditoría, medio ambiente y calidad.

Los certificados otorgados por CERPER tienen un período de validez de 3 años y avalan una experiencia y una formación del individuo, y se realiza un seguimiento continuado del uso de los certificados.

Tabla 13: Modelo de certificación CERPER (Asociación Española para la Calidad)

CERPER (AEC)	
Alcance	Nacional (España)
Acreditación	Acreditado por ENAC Núm. 02/C-PE002.
Objetivos	Certifican en España bajo el modelo EOQ . Los objetivos perseguidos por la AEC mediante la extensión de estos certificados de la EOQ se orientan, por una parte, a garantizar la competencia y los conocimientos de los profesionales dedicados a los ámbitos de la calidad, del medio y Prevención de Riesgos Laborales, y por otra parte, a poner a disposición del mercado profesionales cuya formación, capacidad técnica y experiencia estén avaladas por un organismo acreditado, siendo reconocidos tanto a nivel nacional como internacional y sirviendo de referencia a la sociedad en general.
Competencias que Certifica	Competencias técnicas relacionadas con: El Medio Ambiente. La Prevención de Riesgos Laborales La Seguridad Alimentaria.
Perfil de los Profesionales	Profesionales preparados para desempeñar funciones relacionadas con la Calidad, el Medio Ambiente, la Prevención de Riesgos Laborales, la Seguridad Alimentaria o la Innovación en su Gestión.
Requisitos	Los documentos con los que se demostrarán los requisitos, son los siguientes: TITULACIÓN: Fotocopia del título, certificado de estudios o currículum certificado en el que se mencione este dato. En caso de las titulaciones equivalentes a la universitaria, vía empresa, se podrá justificar mediante certificado de la misma. EXPERIENCIA PROFESIONAL: Certificado de la empresa o empresas donde haya trabajado o colaborado, o bien currículum certificado por la empresa. No se admite la auto certificación. Para FORMACIÓN: Diplomas o certificados que demuestren la asistencia a cursos de formación reconocida.
Proceso de Certificación	La persona interesada en obtener una certificación deberá completar las tres fases que comprende el proceso de certificación: Fase de documentación. Fase de evaluación: Parte escrita. Parte Oral. Fase de registro.

Fuente: Elaboración a partir de revisión bibliográfica

Las estadísticas disponibles hasta 2008 muestran que en Europa hay más de 60.000 certificados y 4.302 en España en los 13 certificados gestionados por la institución (gráficos nº 2 y 3).

Gráfico 2: Evolución de la certificación CERPER (EOQ) en Europa.

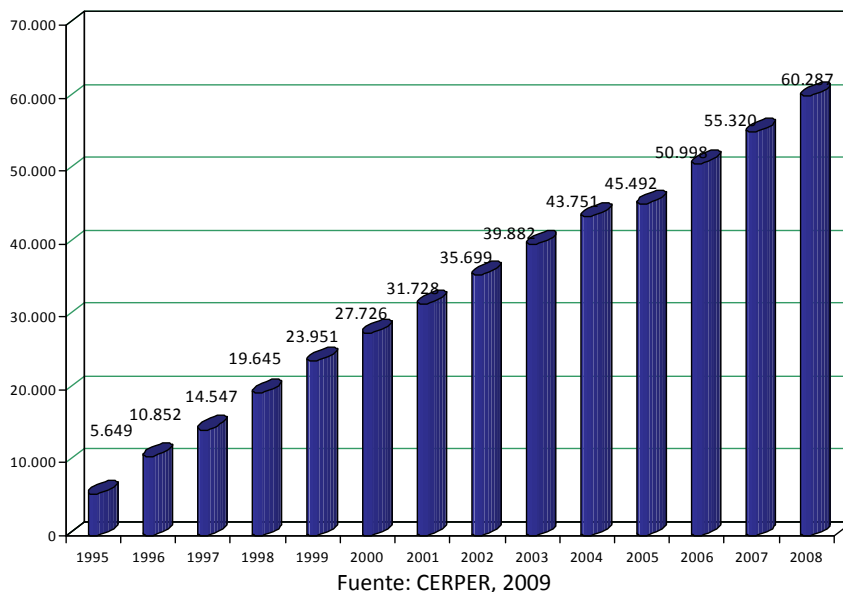
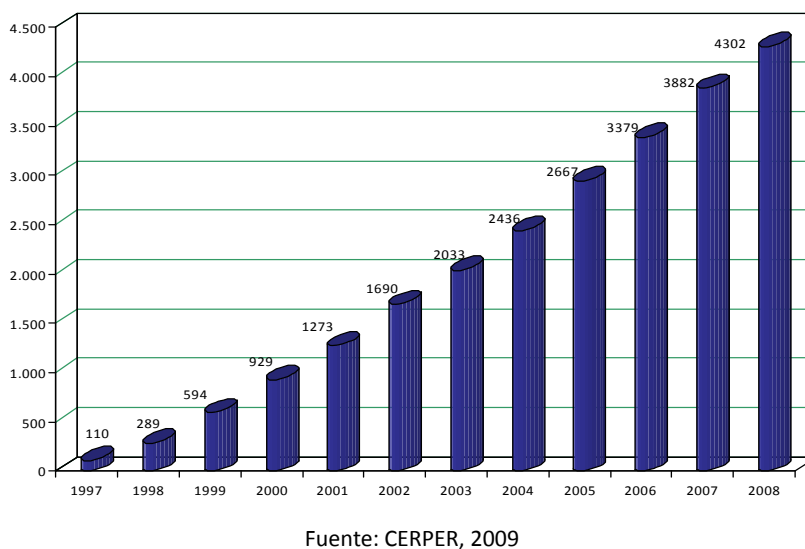


Gráfico 3: Evolución de la certificación CERPER (EOQ) en España



COACHING.

El concepto de este modelo proviene del verbo inglés coach (“entrenar”). Se define como un proceso interactivo a través del cual un coach (entrenador) asiste al coachee (cliente que recibe el coaching) a obtener lo mejor de sí mismo utilizando sus propios recursos y habilidades de la forma más eficaz.

Asociación Española de Coaching (ASESCO) surge en el 2000 con el objetivo de agrupar a los coach profesionales y difundir esta técnica. Actualmente tienen procesos de certificación de Coach Asociado Certificado en el cual se evalúa que el profesional cumple con los requisitos de formación y de competencias para poder desempeñarse en esta actividad.

Tabla 14: Modelo de certificación Coaching (Asociación Española de Coaching, ASESCO)

Asociación Española de Coaching (ASESCO)	
Alcance	Nacional (España).
Acreditación	Acreditado en la Norma ISO 9001.
Objetivos	Los objetivos principales del coaching son: Difundir esta disciplina que busca promover el desarrollo de las personas entre su situación actual y la situación deseada.
Competencias que Certifica	Competencias personales y profesionales.
Perfil de los Profesionales	Directivos y Profesionales de cualquier Organización. Estudiantes, empresarios, psicólogos, terapeutas, entrenadores deportivos, personas que se dedican a la cooperación, miembros de ONG, pedagogos, psicopedagogos, asistentes sociales, profesionales del sector de la salud, profesores, educadores, líderes políticos, gerentes, etc.
Niveles de Certificación	Se emite un certificado de Coach Asociado Certificado
Requisitos	Llevar un Programa formativo que combina clases presenciales, aula y campus virtual de apoyo, en módulos de trabajo.
Proceso de Certificación	Existen dos vías de acceso a la certificación: superando un programa formativo acreditado por ASESCO, o elevando una solicitud por el método de acreditación de currículo para aquellos profesionales que ya se desempeñen como coach y puedan evidenciar su experiencia.

Fuente: Elaboración a partir de revisión bibliográfica

En ASESCO para 2008 contaba con 137 asociados de los cuales 80% estaban certificados.

International Project Management Association (IPMA)

La International Project Management Institute, surge en 1965 como 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 43 países y que cuenta a nivel mundial con aproximadamente 107.000 miembros.

En España, IPMA está representada por la Asociación Española de Ingeniería de Proyectos (AEIPRO) que inicia actividades en 1992 con el fin de constituirse como entidad para la profesionalización de la Ingeniería de Proyectos.

La certificación se basa en un programa de 4 niveles, basado en 46 elementos de competencia asociados a la dirección de proyecto los que se agrupan en tres categorías: técnicas, contextuales y de comportamiento, cuyas descripciones se asocian al buen desempeño en la dirección de proyectos. Esta base de conocimiento se encuentra registrada en un documento titulado “Base para la Competencia en Dirección de Proyectos” que actualmente se encuentra disponible en su tercera versión.

Tabla 15: Modelo de certificación International Project Management Association, IPMA

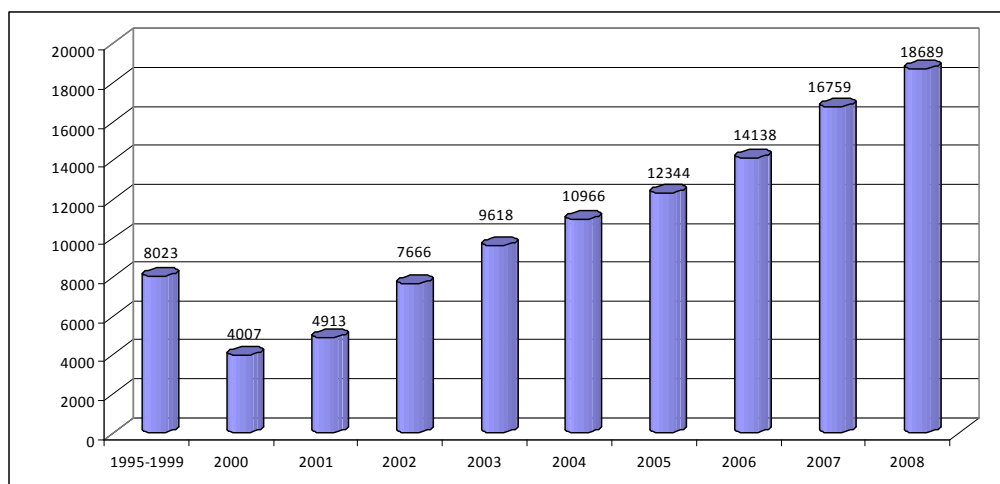
IPMA	
Alcance	IPMA es un modelo Internacional. AEIPRO certifica en España.
Acreditación	Acreditado por ENAC Núm. 8/C-PE 11.
Objetivos	Certificar en Dirección de Proyectos.
Competencias que Certifica	El proceso de certificación valida la competencia de los individuos en cuanto a conocimientos, experiencia y actitud en dirección de proyectos. La Dirección Profesional de Proyectos comprende 3 ámbitos con 46 elementos de competencia que abarcan: Elementos técnicos de la Dirección de Proyectos (20). Comportamiento profesional de Dirección de Proyectos (15). Elementos relacionados con el contexto del proyecto (11).
Perfil de los Profesionales	Directores de Proyectos de cualquier área.
Niveles de Certificación	El modelo IPMA establece 4 niveles de certificación en función de la competencia de cada candidato. Nivel A: Director de Cartera o de programas o de Proyectos (DPP) Nivel B: Director de Proyectos (DP). Nivel C: Profesional en Dirección de Proyectos (PDP). Nivel D: Técnico en Dirección de Proyectos (TDP).
Requisitos	Los requisitos dependen del nivel a certificarse: Nivel A: 5 años de experiencia en Dirección de carteras, Dirección de Programas o Dirección de multiproyectos, de los cuales 3 años fueron en funciones de liderazgo con responsabilidad en la Dirección de la cartera de una compañía/organización o de una unidad de negocio o en la dirección de programas importantes. Nivel B: Mínimo 5 años de experiencia en Dirección de Proyectos, de los cuales 3 fueron en funciones de liderazgo, con responsabilidad de proyectos complejos. Nivel C: Mínimo 3 años de experiencia en Dirección de Proyectos. Es responsable de funciones de liderazgo con responsabilidad de proyectos de complejidad limitada. Nivel D: No es obligatoria la experiencia en los elementos de competencia de la Dirección de Proyectos, pero es una ventaja si el candidato ya ha aplicado en alguna medida sus conocimientos en Dirección de Proyectos.
Proceso de Certificación	El proceso de certificación dependen del nivel en el que quieran certificarse: Nivel A y B Inscripción y Solicitud. Autoevaluación. Curriculum Vitae. Lista de Proyectos. Referencias. Opcional: Taller o Seminario. Informe del Taller Informe de Proyectos. Entrevista.

Nivel C
Inscripción y Solicitud.
Autoevaluación.
Currículum Vitae.
Lista de Proyectos.
Referencias.
Opcional: Taller o Seminario.
Informe del Taller
Examen
Entrevista.
Nivel D
Inscripción y Solicitud.
Currículum Vitae.
Examen.

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica

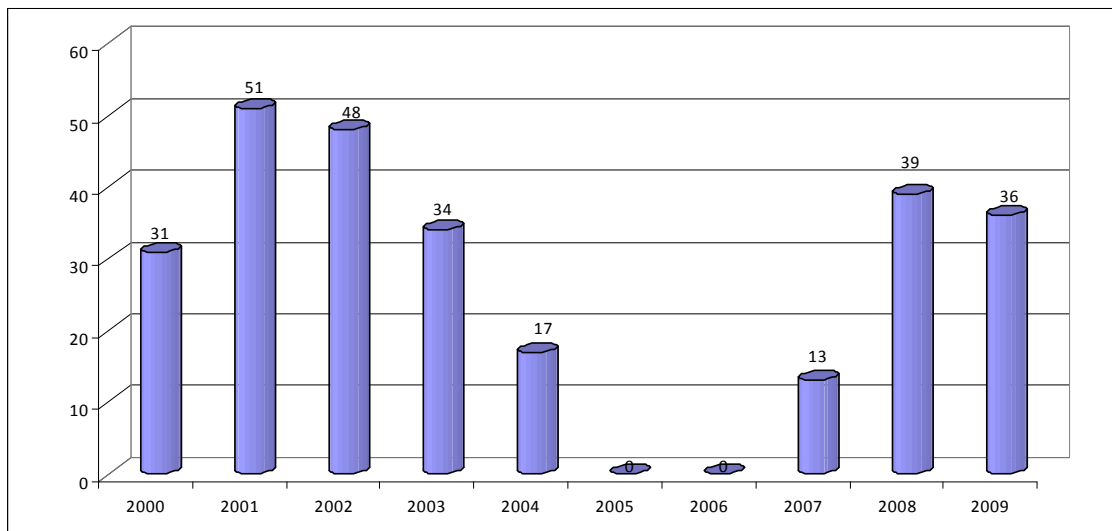
En cuanto a la evolución de esta certificación **a nivel mundial** se evidencia una tendencia creciente sostenida en el tiempo a nivel global como por nivel de certificados, siendo los niveles C y D los más demandados (gráficos nº 4,5 y 6).

Gráfico 4: Evolución de la certificación IPMA a nivel mundial



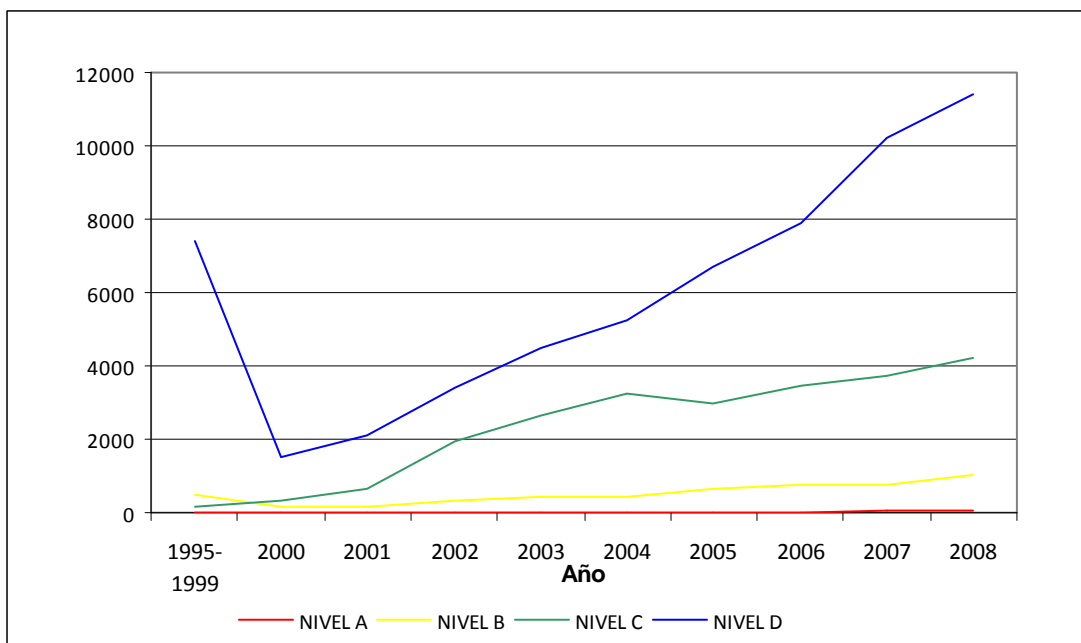
Fuente: IPMA Yearbook 2008

Gráfico 5: Evolución de la certificación IPMA en España (número de certificados totales)



Fuente: IPMA Yearbook 2008

Gráfico 6: Certificados por nivel a nivel mundial modelo IPMA



Fuente: IPMA Yearbook 2008

En España las estadísticas de certificación evidencia un proceso de consolidación tras la suspensión de la certificación entre 2005 y 2006, período en el cual se suspendió la certificación mientras se re elabora el documento guía del proceso de certificación y que permitió iniciar nuevamente las certificaciones en 2007.

Project Management Institute (PMI)

El Project Management Institute (PMI) se funda en Estados Unidos en 1969 por profesionales de la dirección de proyectos. Actualmente, cuenta con aproximadamente 294.000 miembros y profesionales certificados en cerca de 70 países.

El modelo PMI sostiene que la gestión de proyectos, programas y carteras pueden fomentar y acelerar cambios organizacionales, inyectándoles innovación, mejorando su funcionamiento y su competitividad. Considera el nivel de conocimiento de elementos de competencia vinculados directamente al buen desempeño en Dirección de Proyectos.

La emisión de certificados se hace directamente a través de PROMETRIC que gestiona internacionalmente los exámenes para esta certificación.

Tabla 16: Modelo de certificación PMI Project Management Institute

PMI	
Alcance	PMI es un modelo Internacional, que se implementa nacionalmente a través de 3 “capítulos” locales: Madrid, Barcelona y Valencia.
Acreditación	Mantiene la certificación ISO 9001 en Sistemas de Administración de Calidad.
Objetivos	Los principales objetivos de PMI son: <ul style="list-style-type: none"> • Promover la dirección de proyectos. • Compartir la experiencia internacional a través del desarrollo de profesionales. • Desarrollar calidad en los recursos humanos para la dirección de proyectos. • Compartir los conocimientos generalmente aceptados que dan reconocimiento a la profesión. • Consolidar estándares internacionales. • Certificación de profesionales en proyectos reconocidos a nivel mundial.
Competencias que Certifica	Competencias Técnicas en Dirección de Proyectos. Competencias Organizacionales en Dirección de Proyectos.
Perfil de los Profesionales	Profesionales interesados en el desarrollo del arte de dirigir y llevar a la práctica la Dirección de Proyectos, como disciplina profesional.
Niveles de Certificación	Ofrece 3 certificaciones: <ul style="list-style-type: none"> · PMP (Project Management Professional). · CAPM (Certified Associate in Project Management). · PgMP (Program Management Profesional)
Requisitos	Para profesional en Dirección de Proyectos (PMP): Primero se debe cumplir con los requisitos de educación y experiencia en Dirección de Proyectos y estar de acuerdo en apegarse a un código de ética y conducta profesional. El paso final para convertirse en PMP es pasar el riguroso examen de opción múltiple, diseñado para evaluar y medir objetivamente las habilidades para aplicar conocimientos en los siguientes dominios: Inicio, Planeación, Ejecución, Monitoreo, Control, Cierre y Responsabilidad Social y Profesional. Cubrir los siguientes criterios de elegibilidad: <ul style="list-style-type: none"> · Antecedentes Educativos (Documentación y Diplomas). · Experiencia Profesional (Formato de Verificación y datos de Contactos). · Educación en Dirección de Proyectos (Certificado de participación de algún curso de Dirección de Proyectos cuya duración haya sido igual o mayor al límite señalado de 35 hrs.)

Proceso de Certificación	<ul style="list-style-type: none"> · Solicitud de Examen. · Validación de la información. · Examen de conocimientos. · Certificación cuando el candidato apruebe el examen.
--------------------------	---

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica

En España, PMI tiene representaciones locales en lo que se denominan “capítulos” en Madrid, Barcelona y Valencia que cuentan en la actualidad con 432, 110 y 6570 miembros⁸. No se logró obtener estadísticas oficiales de PMI a nivel mundial, solo estimaciones registradas en fuentes secundarias en las que al 2008 registraban 294.413 miembros a nivel mundial.

PEOPLE Capability Maturity Model

People Capability Maturity Model surge en 1995 en el Software Engineering Institute. Su aplicación no es nivel individual sino que a nivel de organizaciones en la que busca mejorar la capacidad de recurso humano.

El modelo People CMM constituye una hoja de ruta o brújula para la mejora continua de una organización a través de la cual se orienta, prioriza y genera un orden en las actividades de gestión de las personas que son parte de la organización.

El modelo incluye prácticas avanzadas para definir prácticas duraderas que mejoren la capacidad del equipo humano y aumentan la efectividad de la empresa.

Entre sus características más significativas, destaca que facilita la evolución y transformación de la cultura empresarial a través de una gestión del recurso humano basado en utilizar el potencial de competencias que se tiene en los individuos que lo conforman.

Tabla 17: Modelo de certificación PEOPLE Capability Maturity Model

PEOPLE CMM	
Alcance	Internacional.
Acreditación	Sin Acreditación.
Objetivos	Ayudar a las organizaciones a desarrollar la madurez de su mano de obra, y a dirigir los temas críticos de su personal. Mejorar sus procesos para el manejo y desarrollo de las capacidades de sus empleados.
Competencias que Certifica	Competencias de comportamiento y contextuales. Plantea el desarrollo de competencias organizativas.
Perfil de los Profesionales	Cualquier Directivo y/o Profesional de Recursos Humanos de la Organización interesada en aplicar el modelo de evolución de la capacidad People (CMM).
Niveles de Certificación:	People CMM no tiene niveles de certificación sino que niveles de madurez y 22 áreas de procesos que se analizan desde la perspectiva de las competencias profesionales: Nivel Inicial. Nivel Gerenciado. Nivel Definido. Nivel Fiable.

⁸ Estas cifras fueron obtenidas a través de las entrevistas realizadas en mayo de 2009 por lo que la cifra podría variar a la fecha de entrega del documento.

	Nivel de Optimización.
Requisitos:	Para realizar una evaluación SCAMPI con el People CMM, es necesario usar los servicios de un "SCAMPI Lead Appraiser" (Certificador-líder SCAMPI) para el People CMM auspiciados por un SEI-Partner.
Proceso de Certificación:	El método SCAMPI (Standard CMMI Appraisal Method for Process Improvement) es un proceso diseñado y desarrollado por el Carnegie Mellon-SEI para ofrecer evaluaciones (benchmarking) de calidad con relación a los modelos Capability Maturity Model Integration (CMMI®) y People Capability Maturity Model (People CMM). SCAMPI ofrece una gran flexibilidad de uso a través de sus tres variantes: clases A, B y C. Desde una simple "prueba de enfoque" de los procesos definidos (SCAMPI C), pasando por una validación del despliegue o puesta en marcha en la organización (SCAMPI B), hasta la rigurosa evaluación o benchmarking de la institucionalización (SCAMPI A, incluyendo la posibilidad de obtener un rating del nivel de madurez).

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica

Este modelo se ha implementado en numerosas empresas en el mundo y en España. Dada la política de confidencialidad no se obtuvo un número de empresas que están involucradas en este proceso se encuentran disponible testimonios de empresas como Herramienta Diamante, Hoteles Hesperia, Grupo Empresarial Viventia entre otros.

5. VALORACIÓN DE EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD.

Como se ha comentado en la metodología de la investigación, en la valoración de los efectos de la certificación profesional tiene especial importancia la información y el conocimiento empírico basado en la experiencia y la percepción de los protagonistas. Por ello, la información recogida en el proceso de participación, con profesionales y expertos de relevancia, es la base principal para la valoración y extraer las conclusiones de este apartado.

El proceso participativo incorpora a los cinco agentes involucrados en el proceso de certificación: ámbito empresarial, organismos certificadores, organismos de formación, organismos públicos y expertos internacionales, y finalmente a individuos certificados.

Del ámbito **empresarial** y las Asociaciones profesionales se concertaron entrevistas presenciales con representantes de las siguientes firmas: PMM Institute for Learning, ARPADA S.A, Coca Cola España, CRM-ERP España, PM&B Consulting Group, PMM Institute for Learning, SELCO, ALSTOM, Buró HEADHUNTING, IDOM, INDRA, Cedetel, Connectia Solutions, Lanbase S.L.U, TRW Automotive, Bucero Consultores, UNISYS España, Empresa CVP, SA, AEIPRO. Asociación Española de Ingeniería de Proyectos, AEDIP. Asociación Española de Dirección Integrada de Proyectos, AEC Asociación Española para la Calidad y la Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica). Además se integraron las opiniones recogidas a través del “Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid” (Encuesta a empresas-2009 desarrollado en colaboración con la Universidad de Alcalá) el cual contaba con un universo de 45.437 empresas de la Comunidad de Madrid y que contó con 1.010 respuestas procesadas. Las preguntas planteadas estaban orientadas a que las empresas valoraran las competencias desde el punto de vista de la empleabilidad de los trabajadores internos y externos.

Se concertaron entrevistas presenciales con los directores generales de los **organismos certificadores** de las instituciones que actualmente se encuentran acreditadas por ENAC. Aunque existen más organismos se ha considerado estos por disponer del sello de calidad que impone esta institución como reconocimiento de la norma internacional ISO/IEC 17024:2003, que establece los criterios que tienen que cumplir los organismos que realizan certificación de personas. Los expertos nacionales e internacionales que participaron en el proceso pertenecen a los siguientes organismos certificadores: CESOL, PMI Project Management Institute, SEDIGAS, ENAC Departamento de Certificación y Verificación, Asociación Española para la Calidad, IPMA España, IPMA Alemania, IPMA Francia, IPMA Inglaterra, PM Consultant, IPMA Portugal e IPMA Suiza).

Complementariamente, se buscaron expertos clave de **organismos de formación** (E-Magíster Universidad de Castilla La Mancha, Universidad de la Rioja, Universidad de Valladolid, Universidad de Zaragoza, URBALID XXI S.L., Universidad de Piura, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Politécnica de Valencia, Universidad de Piura, Fundación Universidad Empresa, Instituto de Ingeniería del Conocimiento, Universidad Autónoma de Madrid, Colegio de Posgraduados de México).

Para complementar los enfoques de las empresas y los organismos certificadores se entrevistaron a expertos de la **Administración Pública** -de la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid, de IRCUAL de la Comunidad de Madrid-, expertos de **Organismos internacionales** -de la OECD y la UNESCO- y de **Fundaciones**

relacionadas con el tema (Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica y la Fundación Tripartita).

Finalmente se decidió entrevistar a un colectivo concreto de **personas certificadas** por uno de los Organismos de Certificación de Personas acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), según la Norma de Referencia internacional aplicable ISO 17024. Las entrevistas con este colectivo se realizaron en colaboración con el propio Organismo Certificador – en este caso el OCDP en Dirección de Proyectos de la Asociación Española de Ingeniería de Proyectos- quienes accedieron, manteniendo la confidencialidad de los registros de las personas certificadas, a colaborar en la investigación. Esta encuesta complementa, aportando un conocimiento **empírico**, la información para valorar los efectos certificación en las personas desde este grupo particular de certificados. Es importante destacar que las diferentes opiniones vertidas en el proceso de valoración son de responsabilidad de las propias personas que las emiten.

En los siguientes apartados se integran los resultados de estos procesos -siguiendo la metodología y estructura diseñada en la investigación- para dar respuesta al objetivo 3 y estimar los efectos de la certificación de personas en la empleabilidad desde el punto de vista de los distintos agentes implicados, con especial énfasis en la Comunidad de Madrid (empresas, organismos certificadores de personas, personas certificadas, administración pública, organismos internacionales y los agentes de la formación). Se busca dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿En qué medida tiene la certificación de personas un efecto directo sobre la empleabilidad de los individuos? ¿Qué otros efectos indirectos existen?
- ¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad?
- ¿Cuáles son las potenciales ventajas o desventajas de la certificación como herramienta de empleabilidad?
- ¿Tiene los distintos agentes percepciones diferentes sobre la certificación de personas? ¿Cuáles son esas diferencias?

VALORACIÓN DESDE EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Para este grupo de agentes se presentan dos fuentes de resultados. En primer lugar los resultados de la **encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid** realizada en mayo junio de 2009 (antecedentes metodológicos en la metodología general del trabajo y en el anexo nº3 disponible al final del documento). Además se integran las opiniones con otros expertos de empresas. Las preguntas planteadas estaban orientadas a que las empresas valoraran los efectos de la certificación en la empleabilidad de los trabajadores.

Se muestran los resultados de acuerdo a las preguntas incluidas en la encuesta.

Para fines de este estudio en el cual se analiza la certificación profesional, se considerarán las respuestas vinculadas a los empleados que requieren una formación profesional para su desempeño laboral a saber:

- Dirección de Empresas
- Técnico Profesional y Científico
- Técnico Profesional de Apoyo
- Empleado de tipo administrativo
- Operadores.

El análisis y resultados serán analizados desde estos cinco grupos, por ser posibles beneficiarios del uso e implementación de este tipo de herramienta.

En segundo lugar, y como complemento al resultado de la encuesta, se realizaron una serie de entrevistas a directores de recursos humanos, directores generales u otros cargos vinculados al ámbito de los recursos humanos de manera de contrastar y complementar la información recogida.

Encuesta de Prospección sobre ocupaciones

De las preguntas planteadas en la *Encuesta de Prospección sobre Ocupaciones* en la Comunidad de Madrid se consideraron las valoraciones de la empleabilidad interna y externa según en los siguientes criterios:

Sobre la empleabilidad interna

- Grado de satisfacción de la cobertura interna:** para cuantificar si el perfil de los trabajadores cumple con las expectativas de los empleadores, y determinar las principales causas que determinan esta valoración.
- Necesidades de formación de los trabajadores actuales en la empresa:** para valorar si los trabajadores actuales de la empresa requieren una formación sobre los elementos de competencia.

Sobre la empleabilidad externa

- C. **Grado de satisfacción de la cobertura externa:** para valorar si la actual oferta laboral cumple con las expectativas de las empresas que demandan.
- D. **Necesidad de formación de los trabajadores potenciales:** con el objetivo de determinar las principales necesidades de formación para mejorar la empleabilidad de los profesionales que se encuentran en la oferta laboral.
- E. **Permanencia y Retención en la empresa:** para valorar las razones que explican la retención del empleo en la empresa.

A) Sobre la empleabilidad interna

Grado de satisfacción de la cobertura interna

Considera los resultados sobre la situación de la cobertura de los puestos de trabajo que desempeñan los trabajadores presentes en las empresas. La satisfacción interna y las causas asociadas a ella, permite evidenciar si las empresas encuentran cubiertas sus demandas de conocimientos, habilidades y competencias en los empleados que se encuentran actualmente trabajando en ellas.

El **Grado de Satisfacción Interna**, indica el valor medio, y que en la encuesta se solicitó que valorara de 0 a 4, siendo:

- 0 = “nula satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa, es decir, **existen importantes diferencias** entre los perfiles profesionales deseables para la ocupación y los perfiles de los trabajadores que la ocupan
- 1 = “baja satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa
- 2 = “media satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa
- 3 = “alta satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa
- 4 = “total satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa

Los resultados obtenidos muestran que en los grupos de profesionales considerados para este estudio existe una muy alta a total satisfacción por parte de las empresas, con un promedio de 3,9, de lo cual se puede asumir que **internamente las empresas consideran cubiertas sus necesidades de recursos humanos con los trabajadores actuales** (tabla nº18).

Tabla 18: Promedio Grado de Satisfacción Interna por grupo de profesionales

Tipo de Profesional	Total
Dirección de las empresas	3,9
Empleados de tipo administrativo	3,8
Operadores	3,7
Técnicos y profesionales científicos ...	3,9
Técnicos y profesionales de apoyo	3,9
Promedio general	3,9

Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Preguntando sobre las posibles causas que podrían explicar una insatisfacción interna, en la encuesta se plantearon los siguientes criterios: desmotivación de los trabajadores, falta de preparación, falta de experiencia, formación de base del trabajador inadecuada, formación complementaria, formación en competencias, dificultades para cambiar a los trabajadores de puesto.

La valoración fue con una escala de 0 a 4 siendo: 0 = la causa no justifica el bajo grado de satisfacción interna; 1 = la causa es “poco importante” en el bajo grado de satisfacción interna; 2 = la causa es “importante” en el bajo grado de satisfacción interna; 3 = la causa es “muy importante” en el bajo grado de satisfacción interna; 4 = la causa es “fundamental” en el bajo grado de satisfacción interna.

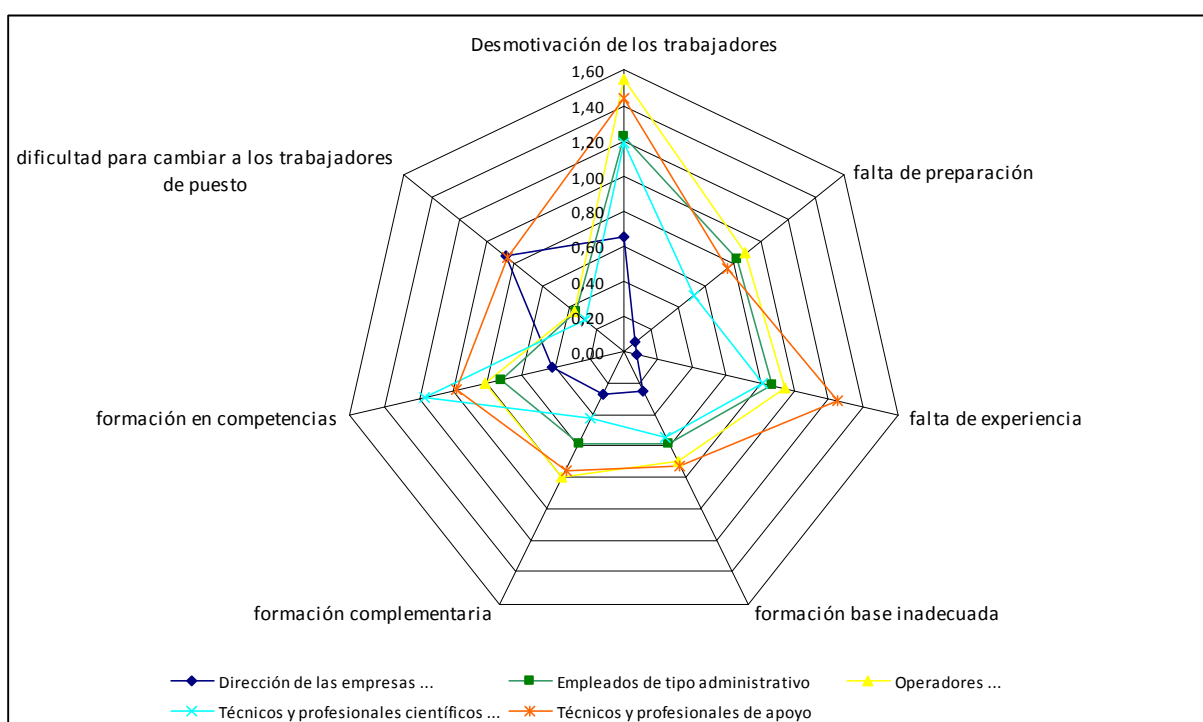
Analizando las causas, se evidencia que ninguna de las razones expuestas alcanza un nivel de “importante”.

Las empresas destacan como principal preocupación que entre sus trabajadores existe una cierta falta de formación en competencias en los perfiles más técnicos, científicos y en los profesionales de apoyo. Por el contrario, sus directivos se considera que tienen una adecuada formación profesional.

Por otra parte, los resultados globales apuntan que **las tres debilidades principales que consideran las empresas entre todos sus profesionales son: la motivación de sus trabajadores, la falta de experiencia y la formación por competencias.**

Los grupos que alcanzan una mayor satisfacción interna son los cargos directivos y administrativos. Estas valoraciones respaldan el alto nivel de satisfacción interna que se destacaba previamente (gráfico nº 7 y tabla nº 19).

Gráfico 7: Valoración de la empleabilidad interna por las empresas



Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Tabla 19: Valoración de la empleabilidad interna por las empresas.

	1	2	3	4	5	6	7	8
Dirección de las empresas	0,65	0,08	0,08	0,25	0,27	0,41	0,86	1,03
Empleados de tipo administrativo	1,22	0,83	0,86	0,58	0,59	0,72	0,36	1,21
Operadores	1,54	0,88	0,94	0,70	0,80	0,80	0,37	0,88
Técnicos y profesionales científicos	1,18	0,51	0,80	0,54	0,42	1,16	0,28	0,63
Técnicos y profesionales de apoyo	1,44	0,75	1,25	0,73	0,75	0,98	0,85	0,62
	1,28	0,65	0,88	0,60	0,60	0,91	0,50	0,79

1: Desmotivación de trabajadores, 2: Falta de preparación, 3: Falta de Experiencia, 4: Formación de base inadecuada, 5: Formación Complementaria, 6: Formación en competencias, 7: Dificultad de cambiar a los trabajadores de puesto, 8: otros motivos

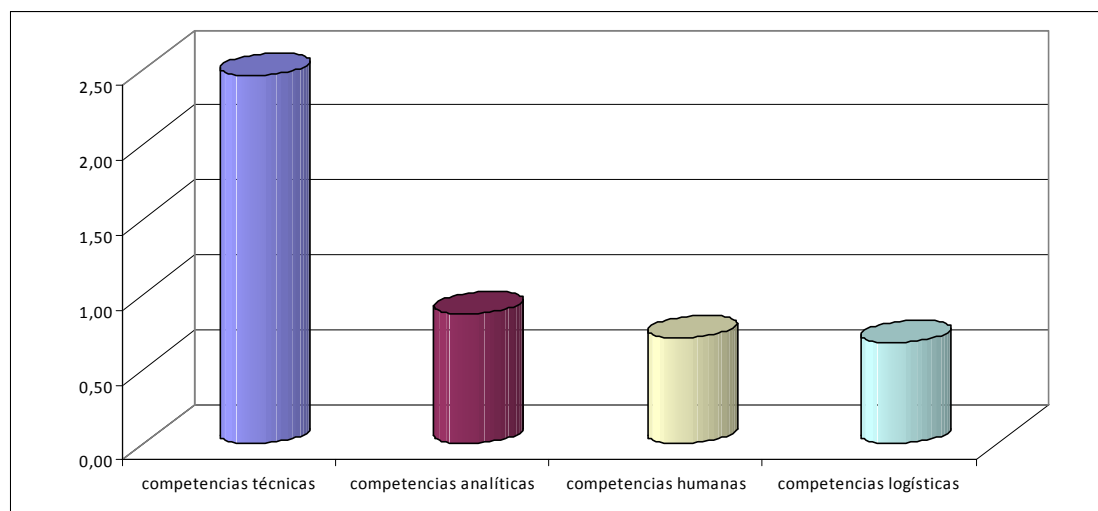
Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Necesidades de formación de los trabajadores en activo en la empresa

En cuanto a las necesidades de formación de los trabajadores en activo en la empresa se planteó valorar de **necesidades en los ámbitos de las competencias técnicas, analíticas, humanas y logísticas**.

Los resultados globales apuntan a que **las empresas consideran que las necesidades de formación de sus trabajadores alcanzan unos requerimientos de tipo medio (2,5)**; las necesidades más demandadas están en relación con elementos técnicos, seguido por competencias analíticas, finalmente las humanas y logísticas (gráfico nº 8).

Gráfico 8: Valoración de las necesidades de formación en los trabajadores actuales



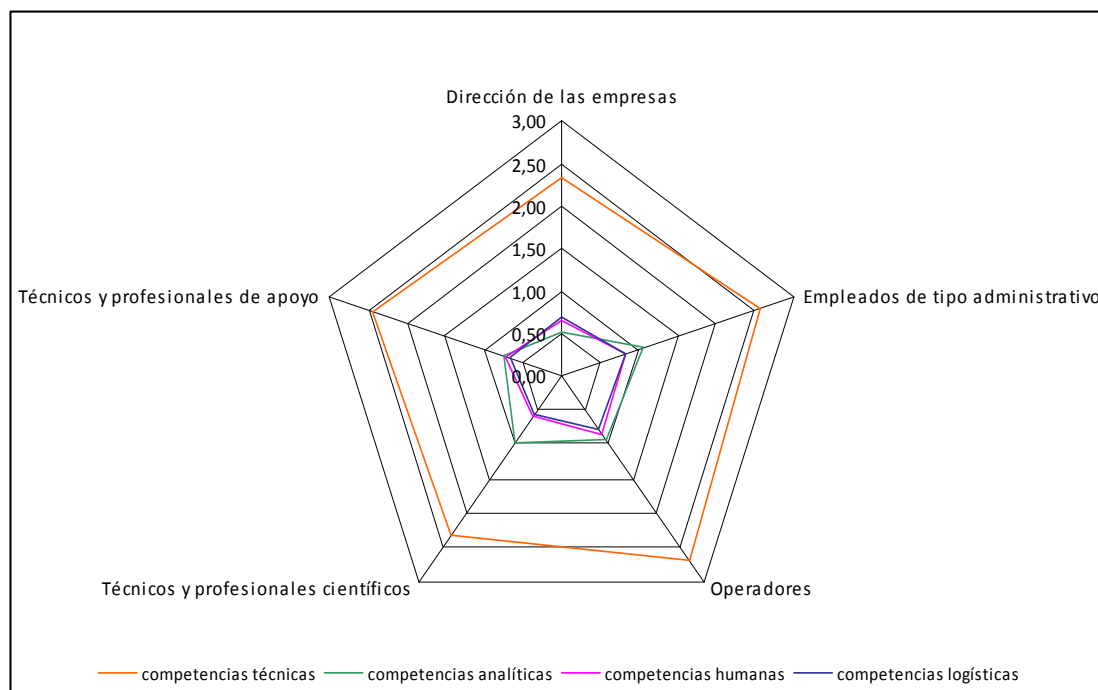
Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Al desglosar los resultados de los elementos de competencias en **todos los grupos de profesionales considerados, las competencias técnicas son las que se valoran como más necesarias entre los trabajadores actuales de las empresas**.

En el ámbito de la dirección de empresas se valoran más la necesidad de formación de los trabajadores en competencias humanas y logísticas, y en último lugar las analíticas. Entre los

empleados de tipo administrativo son las necesidades en competencias analíticas las más demandadas, superando a las humanas y logísticas, al igual que en el caso de los técnicos profesionales científicos las analíticas. En el caso de los operadores, es donde se presenta la mayor diferencia entre las necesidades de formación en competencias técnicas (gráfico 9).

Gráfico 9: Valoración de la empleabilidad interna por grupo de profesionales: competencias



Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Tabla 20: Valoración de la empleabilidad interna por grupo de profesionales: competencias.

	Técnicas	Analíticas	Humanas	Logísticas
Dirección de las empresas	2,4	0,6	1,4	0,4
Empleados de tipo administrativo	2,4	0,8	1,1	0,9
Operadores	3,0	0,6	0,8	0,6
Técnicos y profesionales científicos	2,7	0,9	0,8	0,8
Técnicos y profesionales de apoyo	2,8	1,3	1,0	1,0
Promedio	2,7	0,9	0,9	0,8

Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

B) Sobre la empleabilidad externa

Grado de satisfacción de la cobertura externa

En cuanto la valoración de la cobertura externa (empleabilidad de la oferta del mercado laboral), se planteó que las empresas valoraran la empleabilidad externa desde el punto de vista de la adecuación de los trabajadores potenciales que ofrece el mercado laboral a sus propias necesidades.

Nuevamente se planteó la misma escala de valoración de 0 a 4 (0 = “nula satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación, es decir, existen importantes diferencias entre los perfiles profesionales deseables para la ocupación y los perfiles de los trabajadores que es posible encontrar en el mercado de trabajo; 1 = “baja satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación; 2 = “media satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación; 3 = “alta satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación; 4 = “total satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación)

Al analizar esta valoración de la empleabilidad externa, según el grado de satisfacción externa, se evidencia una situación similar respecto a la empleabilidad interna (tabla 19).

Tabla 21: Valoración de la empleabilidad externa por grupo de profesionales: competencias.

Grupo Profesional	Valoración media
Dirección de Empresas	3,9
Técnicos y Profesionales Científicos	3,6
Técnicos y Profesionales de apoyo	3,6
Empleados de tipo administrativo	3,7
Operadores	3,6

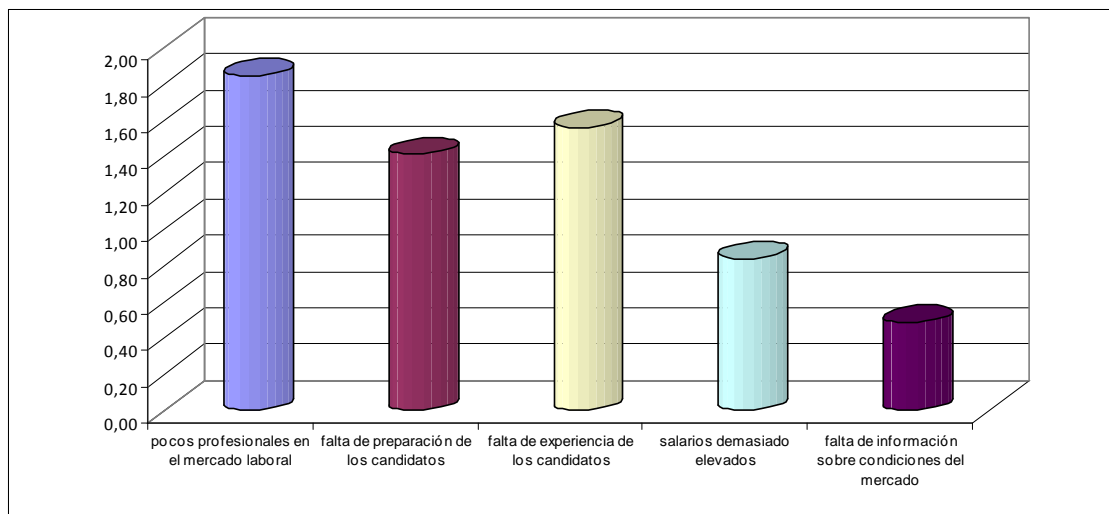
Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Al desglosar las causas que expliquen los niveles de satisfacción se plantearon cinco criterios a ser valorados: pocos profesionales en el mercado laboral, falta de preparación, falta de experiencia, salarios demasiado elevados, falta de información sobre las condiciones del mercado.

La valoración de estos criterios se realiza sobre una escala de 0 a 4, siendo: 0 = la causa no justifica el grado de satisfacción externa; 1 = la causa es “poco importante” en el grado de satisfacción externa; 2 = la causa es “importante” en el grado de satisfacción externa; 3 = la causa es “muy importante” en el grado de satisfacción externa; 4 = la causa es “fundamental” en el grado de satisfacción externa.

Los resultados muestran que al valorar la empleabilidad externa por las empresas **los criterios más destacados por las empresas son: la falta de profesionales en el mercado laboral, la falta de preparación en relación con las necesidades de la empresa y la falta de experiencia profesional**. Las condiciones salariales y la falta de información sobre las condiciones del mercado laboral son criterios menos importantes por las empresas al valorar la empleabilidad externa (gráfico nº10).

Gráfico 10: Valoración de la empleabilidad externa por las empresas

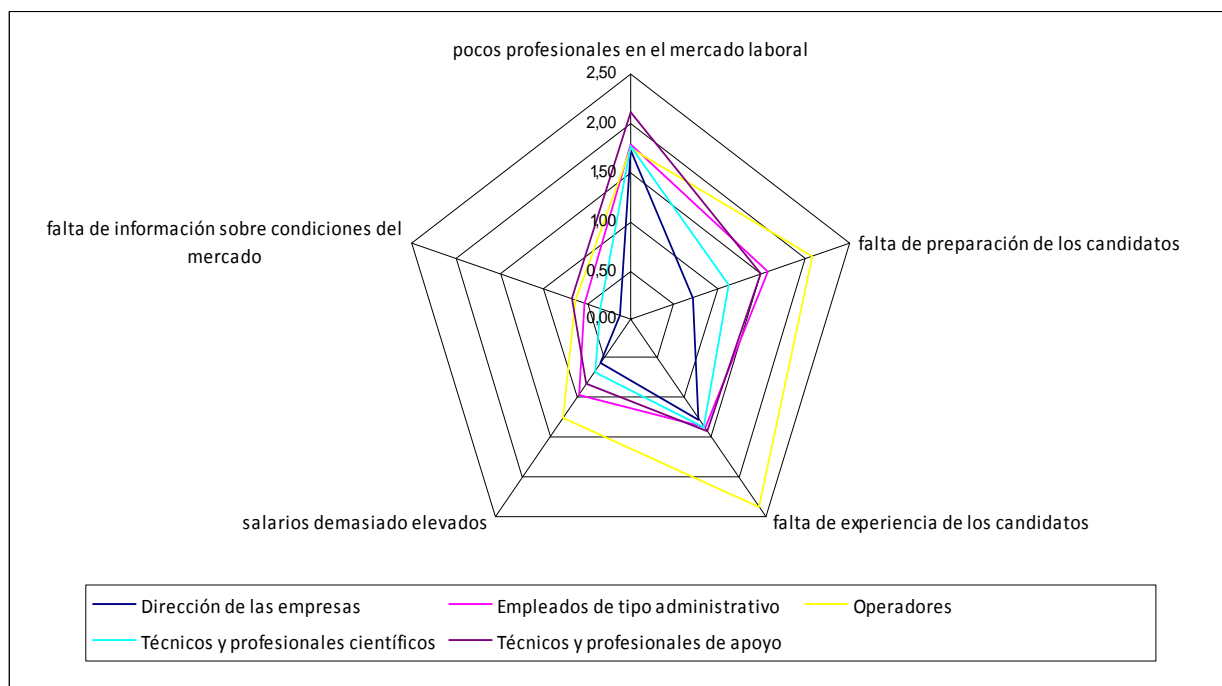


Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Al desglosar la valoración según los distintos profesionales, es en el grupo laboral de los **“operadores”** el que presenta una menor valoración de la empleabilidad externa –o lo que es lo mismo una mayor valoración de los problemas-, seguido por los empleados de tipo administrativo.

Los profesionales técnicos, científicos y los de nivel directivo son los que presentan una mayor valoración de su empleabilidad externa, según los criterios analizados. Esto evidencia que a mayor nivel de formación mayor es la valoración de la empleabilidad y menores son los problemas en relación con el mercado laboral.

Gráfico 11: Valoración de criterios de la empleabilidad externa según grupos de profesionales



Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Tabla 22: Valoración de criterios de la empleabilidad externa según grupos de profesionales: los motivos de insatisfacción de la cobertura externa por grupo de profesionales.

	1	2	3	4	5
Dirección de las empresas	1,72	0,72	1,25	0,56	0,11
Empleados de tipo administrativo	1,78	1,57	1,38	0,95	0,53
Operadores	1,74	2,07	2,36	1,24	0,64
Técnicos y profesionales científicos	1,75	1,12	1,35	0,66	0,34
Técnicos y profesionales de apoyo	2,12	1,48	1,41	0,82	0,68
Promedio	1,84	1,41	1,56	0,84	0,49

1: Pocos profesionales en el mercado laboral, 2: falta de preparación de los candidatos, 3: Falta de experiencia de los candidatos, 4: Salarios demasiado elevados, 5: Falta de información sobre las condiciones del mercado.

Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Necesidades de formación de los trabajadores potenciales

Se muestra la valoración de las necesidades de formación de los potenciales trabajadores - que oferta el mercado laboral- y valorado de 0 a 4 (siendo 0 muy bajas y 4 muy altas las necesidades).

Al comparar las necesidades internas –necesidades de trabajadores actuales en la empresa- y necesidades externas - necesidades de formación de los trabajadores potenciales- las diferencias no son significativas, excepto en el grupo de profesionales de los técnicos, los científicos y los operadores. Estas necesidades siempre son mayores en el caso de los recursos humanos como trabajadores potenciales para la empresa, salvo en el caso de los operadores (tabla nº 23).

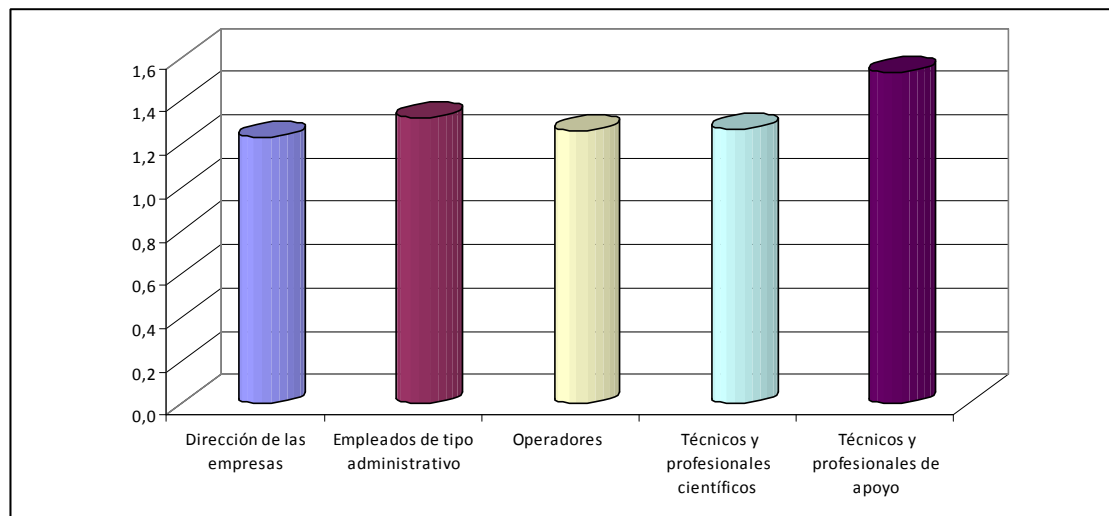
Tabla 23: Necesidades de Formación Externa e Interna

Grupo Profesional	Internas	Externas
Dirección de Empresas	0,2	0,2
Técnicos y Profesionales Científicos	0,6	0,7
Técnicos y Profesionales de Apoyo	0,6	0,8
Empleados de Tipo Administrativo	0,7	0,8
Operadores	1,3	1

Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

En cuanto a las necesidades de competencias (**técnicas, analíticas, humanas y logísticas**) **los grupos de profesionales de tipo administrativo, los técnicos y profesionales de apoyo son los que necesitan un mayor esfuerzo en la mejora de sus competencias.** El nivel de dirección de empresas el que mejor cubre las necesidades de formación por competencias.

Gráfico 12: Necesidades de formación por grupos de profesionales

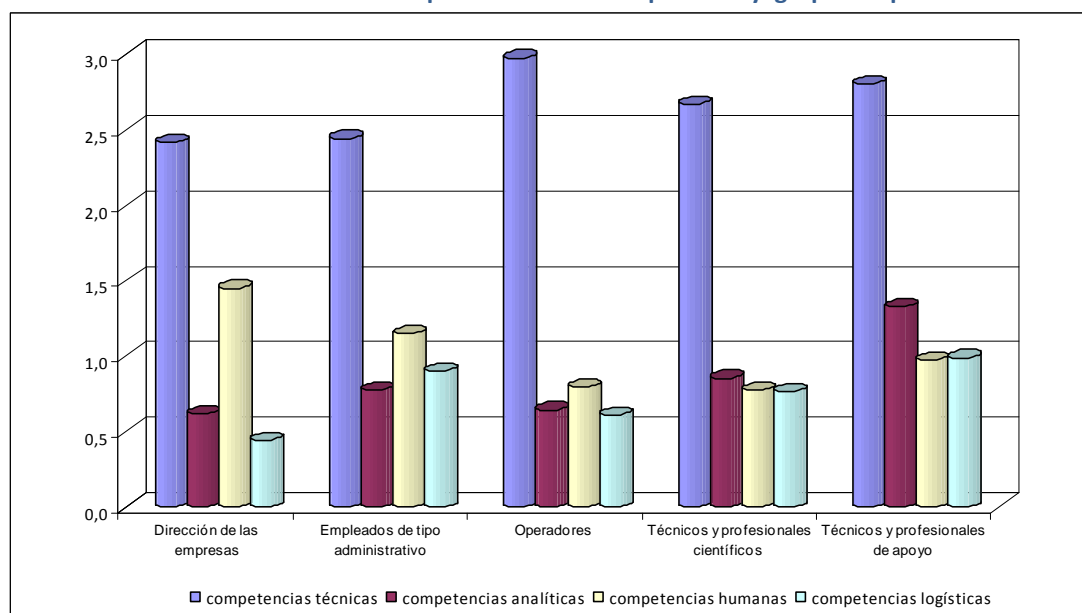


Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Al analizar los resultados de los elementos de competencia por grupo de empleados, **en el nivel de dirección de empresas las competencias técnicas y humanas son las más valoradas**, al igual que en los empleados de tipo administrativo y operadores. **Para los profesionales técnicos (científicos y técnicos de apoyo) son las competencias técnicas y analíticas las más valoradas.**

En términos generales las competencias logísticas son las menos valoradas en todos los grupos de profesionales lo cual se puede indicar que se encuentran cubiertas a través de la formación y la experiencia profesional (gráfico nº13).

Gráfico 13: Necesidades de formación por ámbitos de competencia y grupos de profesionales



Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Valoración de la retención de los trabajadores en las empresas

Este indicador incide también en el concepto de empleabilidad de los trabajadores, ya que no solo se considera el lograr un puesto de trabajo sino que también está en relación con la capacidad de mantenerse en él.

Las respuestas obtenidas por las empresas, son **los trabajadores del nivel directivo y técnico (científico y de apoyo) los que tienen mayor permanencia en sus puestos de trabajo. Los empleados de tipo administrativo y los operadores tienen una permanencia un poco menor que va de 12 a 18 meses (tabla nº 24).**

Tabla 24: Media de permanencia por grupo de profesionales

CARGO	MEDIA DE PERMANENCIA	
Dirección de las empresas ...	3,73	18 meses a 4 años
Técnicos y profesionales científicos ...	3,41	18 meses a 4 años
Técnicos y profesionales de apoyo	3,16	18 meses a 4 años
Operadores ...	2,94	12 a 18 meses
Empleados de tipo administrativo	2,85	12 a 18 meses
Promedio	3,22	

Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Los factores que determinan la permanencia de un trabajador en la empresa, se dividen en dos grandes bloques:

- por una parte, las medidas que toma la empresa y,
- por otra, las condiciones más valoradas por los trabajadores.

En relación con las **medidas que adopta la empresa para la retención del trabajador** los **factores que se consideran más importantes son: la seguridad del empleo, las condiciones laborales el trabajo, la formación para el empleo y las mejoras retributivas** (tabla nº 25).

Otras medidas valoradas pero en menor grado son el *progreso y la promoción profesional*, y la *flexibilidad horaria y la conciliación laboral* alcanzan una mediana importancia con un valor 2.

Tabla 25: Medidas que toma la empresa para la retención de los empleados

Medidas que toma la empresa	Valor medio (0-4)
Ofrecer posibilidades de progreso y promoción profesional	2
Promover la flexibilidad horaria y la conciliación laboral	2
Aplicar mejoras retributivas	3
Facilitar formación para el empleo	3
Mejorar las condiciones de trabajo	3
Garantizar la seguridad en el empleo	3

Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

En relación con **las condiciones laborales más valoradas por los trabajadores**, se coincide en que **los factores más valorados y de mayor importancia en relación con la permanencia en la empresa son: la retribución, la seguridad en el empleo, el clima laboral y el dinamismo de la empresa**. Otros aspectos valorados, pero en menor nivel son las posibilidades de

formación, las posibilidades de progreso y promoción profesional dentro de la empresa, las oportunidades u ofertas laborales, la flexibilidad de horarios y conciliación laboral.

Tabla 26: Valoración de la empleabilidad desde el punto de vista de la retención en las empresas

Condiciones laborales más valoradas por los trabajadores	Valor medio (0-4)
Las posibilidades de progreso y promoción profesional dentro de la empresa	2
La falta de otras oportunidades u ofertas laborales	2
La flexibilidad de horarios y conciliación laboral	2
Las posibilidades de formación para el empleo	2
El dinamismo de la empresa	3
La retribución percibida	3
La satisfacción con el empleo (adecuación al puesto, comodidad, etc.)	3
La seguridad en el empleo	3
Un clima laboral adecuado	3

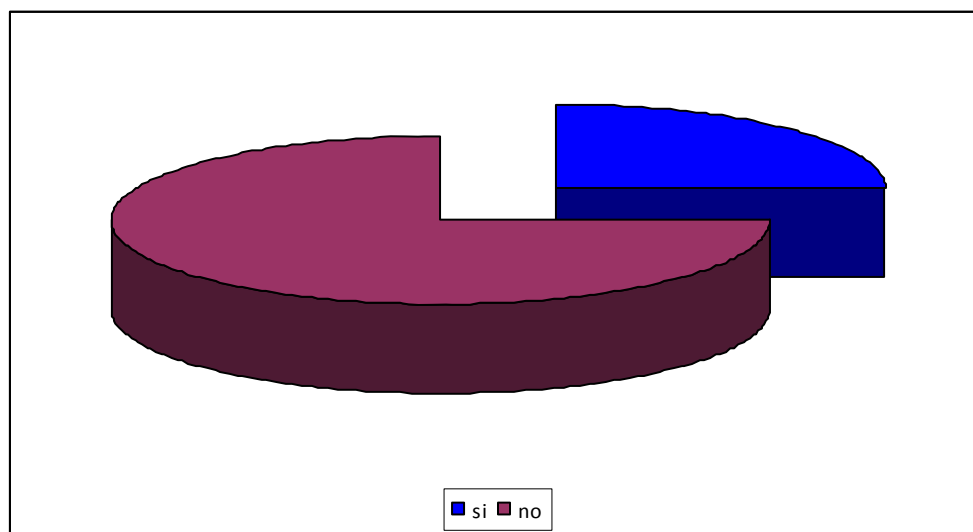
Fuente: Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid, 2009.

Entrevistas a expertos de los Recursos Humanos

Como complemento a las valoraciones anteriores se realizaron 17 entrevistas a directores de recursos humanos, directores generales u otros cargos vinculados al ámbito de los recursos humanos de las empresas.

Los resultados obtenidos sobre la adecuación de los candidatos a los puestos de trabajo, un **75% de los entrevistados considera que los profesionales al enfrentarse a un puesto de trabajo no cuentan con los requisitos demandados por las empresas para los puestos de trabajo que demandan**. Argumentan que esta falta de adecuación de los titulados, obliga a la necesidad de largos tiempos de adaptación de las personas al lugar del trabajo; que pueden ir desde 6 meses hasta un año dependiendo del puesto de trabajo, con los consecuentes costos para la empresa y la organización (gráfico nº 14).

Gráfico 14: Adecuación de los profesionales al enfrentarse a un puesto de trabajo



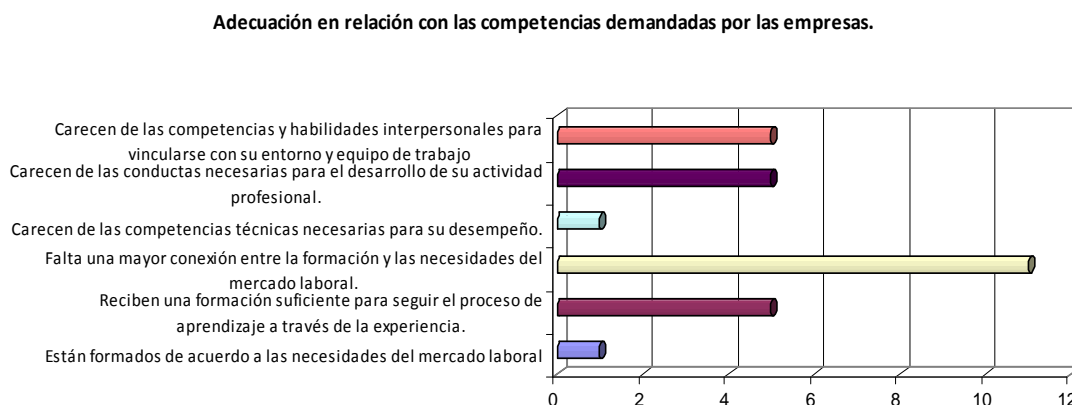
Fuente: Entrevistas a expertos de RRHH. GESPLAN, 2009

Sobre las causas que justifican esta valoración, una de las razones más destacada es **la falta de conexión entre la formación y las necesidades del mercado laboral**.

En relación a los elementos de competencia, casi **un 50% de los expertos entrevistados considera que existen carencias importantes en los las competencias vinculadas las competencias de comportamiento y a los elementos contextuales**, mientras que en los elementos técnicos el consenso es que los profesionales en general están bien formados en ellas.

Casi la mitad -el 45%- de los expertos entrevistados considera que **la formación continua en el lugar de trabajo es una necesidad para que los trabajadores puedan adecuarse al puesto de trabajo**, desarrollando desde este proceso de formación ciertos elementos de competencias que carecen en el momento de presentarse a un puesto de trabajo (gráfico nº15).

Gráfico 15: Valoración de la empleabilidad externa: adecuación en relación a las competencias demandas



Fuente: Entrevistas realizadas entre Mayo y Julio por equipo GESPLAN, 2009

Al desglosar la valoración de los ámbitos de competencia, los promedios obtenidos en los 3 ámbitos planteados en la entrevista superan o rondan el valor 4.0 (de un máximo de 6).

Desde el ámbito de las competencias técnicas los elementos más valorados desde el punto de vista de la importancia en la empleabilidad son la orientación a resultados y el trabajo en equipo.

Tabla 27: Valoración elementos de competencias técnicas en la empresa

Competencias Técnicas	Valoración
Orientación a resultados	4,5
Trabajo en Equipo	4,5
Comunicación (verbal y escrita)	4,4
Eficiencia	4,3
Eficacia	4,3
Gestión de conflictos y crisis	4,1
Negociación	3,8

Fuente: Entrevistas realizadas entre Mayo y Julio por equipo GESPLAN, 2009

Desde el punto de vista de la empleabilidad, **las competencias de comportamiento son las más valoradas por los expertos entrevistados**, -con promedios superiores 4,0- **siendo la ética y apreciación de valores las que alcanzan una mayor valoración.**

Tabla 28: Valoración elementos de competencias de comportamiento

Competencias de Comportamiento	Valoración media
Ética y Apreciación de Valores	4,9
Fiabilidad	4,6
Actitud abierta	4,4
Confianza en sí mismo	4,3
Liderazgo	4,3
Creatividad	4,1

Fuente: Entrevistas realizadas entre Mayo y Julio por equipo GESPLAN, 2009

Desde la perspectiva de **la importancia de las competencias contextuales en la empleabilidad, son la orientación hacia objetivos y la capacidad de establecer vínculos entre organizaciones externas y permanentes los elementos más valorados por los expertos.**

Tabla 29: Valoración elementos de competencias contextuales.

Competencias Contextuales	Valoración media
Vínculos con organizaciones temporales y permanentes	3,9
Orientación hacia objetivos	4,5
Implantación de sistemas, productos y tecnologías	3,7

Fuente: Entrevistas realizadas entre Mayo y Julio por equipo GESPLAN, 2009

El 93% de los expertos entrevistados opinan que la certificación de personas constituye una herramienta para la empleabilidad y que tiene un gran potencial de utilización desde el ámbito empresarial.

Los beneficios de la certificación de personas más destacados por los expertos entrevistados son: la mejora en la competitividad de la empresa/organización y la generación de confianza en el trabajador y en la empresa para el desempeño laboral.

Otras ventajas de la certificación, menos considerada por los entrevistados son la mejora de la gestión de conflictos y crisis, la mejora de la comunicación, elevar la eficiencia de los equipos de trabajo (gráfico nº 16).

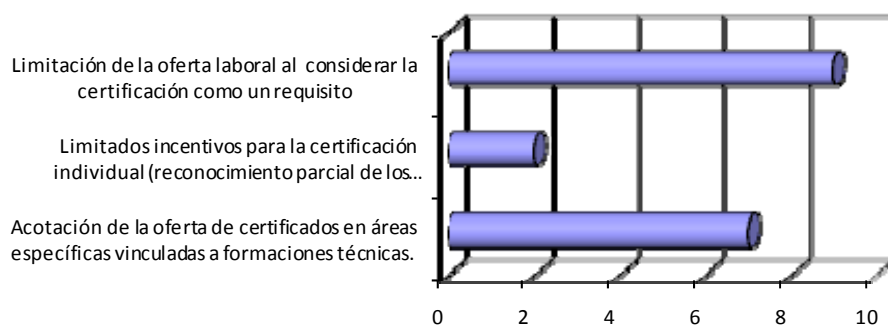
Gráfico 16: Valoración de beneficios de la certificación de competencias profesionales



Fuente: Entrevistas realizadas entre Mayo y Julio por equipo GESPLAN, 2009

En cuanto a las desventajas, el 50% de los entrevistados considera que actualmente la acotación de la oferta de certificación a ciertas áreas profesionales específicas, puede ser una posible limitación.

Gráfico 17: Valoración de las desventajas de la certificación de competencias profesionales



Fuente: Entrevistas realizadas entre Mayo y Julio por equipo GESPLAN, 2009

El 100% de los expertos considera importante vincular la formación con la certificación para mejorar la empleabilidad de oferta del mercado laboral.

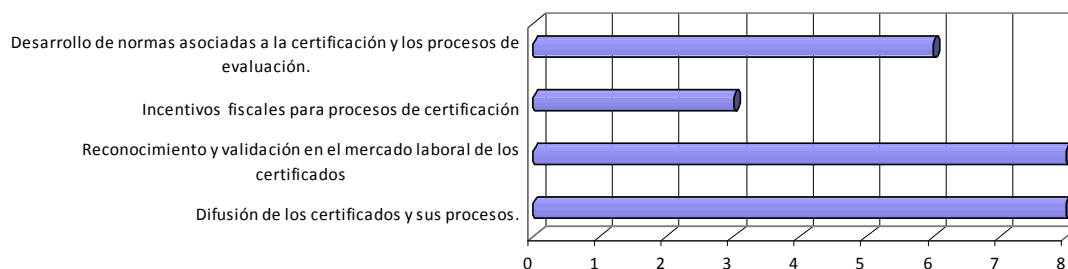
Entre los elementos más considerados por los expertos para potenciar esta vinculación son: el desarrollo de prácticas profesionales en las empresas, la vinculación de los programas de formación con la realidad del mercado laboral y el diseño de programas de formación que incorporen competencias transversales.

Los expertos consideran también dos estrategias que permitirían fortalecer más la certificación de competencias profesionales como herramienta de cara a la mejora de la empleabilidad:

- por una parte, la **difusión de la cultura de la certificación** y de sus ventajas y,
- por otra parte, el **reconocimiento público de los profesionales** certificados por parte del mercado laboral generando confianza en éstos.

En cuanto a las estrategias que podrían ser implementadas para subsanar estas desventajas las opciones más valoradas por los entrevistados son el reconocimiento y validación de los certificados en el mercado laboral y la difusión de los certificados y sus procesos, lo que se explica por el conocimiento limitado de este tipo de herramienta en el ámbito empresarial.

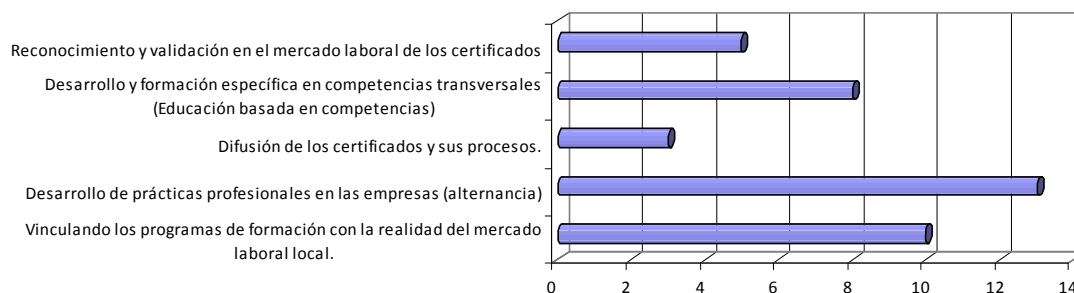
Gráfico 18: Valoración de las estrategias para mejorar la certificación de personas.



Fuente: Entrevistas realizadas entre Mayo y Julio por equipo GESPLAN, 2009

Desde este ámbito empresarial se considera que para mejorar la empleabilidad de los profesionales se debe hacer un cambio para integrar en los procesos formativos previos las habilidades y las competencias transversales más necesarias para mejorar las oportunidades laborales de los profesionales. En este ámbito las estrategias más valoradas son el desarrollo de prácticas profesionales en las empresas (i.e alternancias) y la vinculación activa entre los programas de formación con los agentes del mercado laboral local.

Gráfico 19: Distribución de respuesta sobre estrategias para mejorar la formación en competencias.



Fuente: Entrevistas realizadas entre Mayo y Julio por equipo GESPLAN, 2009

CONCLUSIONES · AMBITO EMPRESARIAL

Sobre los efectos de la certificación de personas sobre la empleabilidad de los individuos

En relación con la empleabilidad interna en la empresa

- Las empresas consideran cubiertas sus necesidades de recursos humanos con los trabajadores actuales.
- Las empresas destacan como principal preocupación que entre sus trabajadores existe una cierta falta de formación en competencias en los perfiles más técnicos, científicos y en los profesionales de apoyo. Por el contrario consideran que sus directivos tienen una adecuada formación profesional.
- Los resultados globales apuntan que las tres debilidades principales que consideran las empresas entre todos sus profesionales son: la motivación de sus trabajadores, la falta de experiencia y la formación por competencias.
- En cuanto a las necesidades de formación de los trabajadores en activo las empresas consideran que las necesidades más demandadas están en relación con los aspectos técnicos, seguido por elementos de competencias analíticas, humanas y logísticas.
- En todos los grupos de profesionales las competencias técnicas son las que más se valoran como necesarias entre los trabajadores actuales de las empresas.
- En el ámbito de la dirección de empresas la necesidad de las competencias humanas y logísticas, son las más valoradas, y entre los técnicos profesionales, científicos y los empleados de tipo administrativo son las competencias analíticas las más demandadas para la empleabilidad.

En relación con la empleabilidad externa fuera la empresa

- Al valorar la empleabilidad externa por las empresas los criterios más destacados por las empresas son la falta de profesionales en el mercado laboral, la falta de preparación en relación con las necesidades de la empresa y la falta de experiencia profesional.
- Las condiciones salariales y la falta de información sobre las condiciones del mercado laboral son criterios menos importantes por las empresas al valorar la empleabilidad externa.
- El grupo de los “operadores”, seguido por los empleados de tipo administrativo, son los que presentan una menor valoración de su empleabilidad externa, con mayores problemas en relación con su empleabilidad.
- Los profesionales técnicos, científicos y los de nivel directivo son los que presentan una mayor valoración de su empleabilidad externa, evidenciando que un mayor nivel de formación incide en la mejora de la empleabilidad.
- Sobre las necesidades de competencias (técnicas, analíticas, humanas y logísticas), son los grupos de profesionales de tipo administrativo, los técnicos y profesionales de apoyo los que necesitan un mayor esfuerzo en la mejora de sus competencias. El nivel de dirección de empresas el que mejor cubre las necesidades de formación por competencias.
- En el nivel de dirección de empresas las competencias técnicas y humanas son las más valoradas de cara a la empleabilidad externa. Para los profesionales técnicos (científicos y técnicos de apoyo) son las competencias técnicas y analíticas las más valoradas.
- Son los trabajadores del nivel directivo y técnico (científico y de apoyo) los que tienen mayor **permanencia en sus puestos de trabajo** y los empleados de tipo

administrativo y los operadores tienen una permanencia menor.

- En relación con las **medidas que adopta la empresa para la retención del trabajador** los factores que se consideran más importantes son: la seguridad del empleo, las condiciones laborales el trabajo, la formación para el empleo y las mejoras retributivas. Otras medidas valoradas pero en menor grado son el progreso y la promoción profesional, y la flexibilidad horaria y la conciliación laboral.
- En relación con las condiciones laborales más valoradas por los trabajadores, se coincide en que los factores más valorados en relación con la permanencia en la empresa son: la retribución, la seguridad en el empleo, el clima laboral y el dinamismo de la empresa.
- El 75% de los entrevistados considera que los profesionales al enfrentarse a un puesto de trabajo no cuentan con los requisitos demandados por las empresas para los puestos de trabajo que demandan. Entre las razones más destacada es la falta de conexión entre la formación y las necesidades del mercado laboral
- Casi un 50% de los expertos entrevistados considera que existen carencias importantes en los las competencias vinculadas las competencias de comportamiento y a los elementos contextuales, mientras que en los elementos técnicos el consenso es que los profesionales en general están bien formados en ellas.
- Casi la mitad -el 45%- de los expertos entrevistados considera que la formación continua en el lugar de trabajo es una necesidad para que los trabajadores puedan adecuarse al puesto de trabajo, desarrollando así ciertas competencias que carecen en el momento de presentarse a un puesto de trabajo.
- Desde el punto de vista de la empleabilidad, las competencias de **comportamiento** son las más valoradas, destacando la ética y la apreciación de valores.
- Desde el ámbito de las competencias **técnicas** los elementos más valorados, desde el punto de vista de la importancia en la empleabilidad son la orientación a resultados y el trabajo en equipo.
- Desde la perspectiva de la importancia de las competencias **contextuales** en la empleabilidad, son la orientación hacia objetivos y la capacidad de establecer vínculos entre organizaciones externas y permanentes los elementos más valorados.

Sobre los efectos de la certificación de personas sobre la empleabilidad de los individuos

- El 93% de los expertos entrevistados opinan que la certificación de personas constituye una herramienta para la empleabilidad y que tiene un gran potencial de utilización desde el ámbito empresarial.
- Los **beneficios** de la certificación de personas, más destacados por los expertos son: la mejora en la competitividad de la empresa/organización y la generación de confianza en el trabajador y en la empresa para el desempeño laboral.
- Otras ventajas de la certificación de personas, menos valoradas por los entrevistados son la mejora de la gestión de conflictos y crisis, la mejora de la comunicación, elevar la eficiencia de los equipos de trabajo.

- La totalidad de los expertos considera importante vincular la formación con la certificación para mejorar la empleabilidad de oferta del mercado laboral. Para potenciar esta vinculación las opciones comentadas son: el desarrollo de prácticas profesionales en las empresas, la vinculación de los programas de formación con la realidad del mercado laboral y el diseño de programas de formación que incorporen competencias transversales.
- Los expertos consideran a dos estrategias que permitirían fortalecer más la certificación de competencias profesionales como herramienta de cara a la mejora de la empleabilidad: la difusión de la cultura de la certificación y de sus ventajas y el reconocimiento público de los profesionales certificados por parte del mercado laboral.
- Las opiniones recogidas evidencian que este grupo de agentes valora las competencias y su certificación como **una potencial herramienta** de cara a la empleabilidad de los profesionales, pero destacan que hay un desconocimiento del tema por lo que la mayoría de las empresas siguen validando los conocimientos y destrezas a través de los procesos de selección propios de cada organización.

¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad?

- Los expertos del ámbito empresarial ven esta herramienta como un complemento no obligatorio que le otorga un valor añadido al profesional que se encuentra trabajando o en búsqueda de un trabajo. Sin embargo, argumentan que si existiera una difusión de los beneficios y utilidad de la certificación, ésta podría constituir una herramienta que podría mejorar la empleabilidad de las personas.
- Desde las principales causas de insatisfacción sobre los trabajadores y potenciales empleados, los resultados demuestran que son la falta de experiencia y la **formación en competencias** como las razones más relevantes de esta insatisfacción. En los grupos de profesionales con un mayor nivel de formación (i.e directivos, técnicos y profesionales científicos) son los que mejor cumplen con las expectativas de las empresas, mientras que los perfiles que por la naturaleza de sus actividades demandan menor formación son los que menos cumplen con estas expectativas. Esta idea refuerza la necesidad de instrumentos como la certificación de competencias profesionales, que permita garantizar los niveles de conocimientos y habilidades de los profesionales y transformarse en una herramienta útil en la gestión de los recursos humanos de una empresa u organización.
- En cuanto a las ventajas destacadas en el ámbito empresarial, es destacable la valoración media alta de los **elementos de competencia** demuestran que aún cuando se desconozcan los procesos de evaluación y certificación, estos elementos son considerados indirectamente en la gestión empresarial. Con estos antecedentes y una adecuada promoción de estos sistemas podría llevar a que la certificación se consolide en este ámbito como una herramienta de garantía de conocimientos y habilidades de los profesionales en las diferentes áreas de la certificación.

VALORACIÓN DESDE LOS ORGANISMOS CERTIFICADORES

Para este grupo de agentes, se contactó con los Directores Generales de cuatro instituciones: CERPER, AEIPRO, CESOL, SEDIGAS.

La opinión de los expertos de este grupo sobre la adecuación a un puesto de trabajo en relación con las competencias demandadas por las empresas, consideran que los candidatos no cuentan con todas las competencias demandadas por las empresas, y destacan que esta brecha entre lo que demandan las empresas y los profesionales tiene su origen tanto en la formación como en sector empresarial.

En el caso de la formación (i.e universidades) hay un acuerdo en que la formación entregada no necesariamente se vincula con los requerimientos del mercado laboral, que concentra los procesos de aprendizaje en los conocimientos teóricos y con menos énfasis en los elementos prácticos que se consideran necesarios para el posterior desempeño laboral.

En cuanto al sector empresarial, este grupo considera que las empresas y organizaciones no han transmitido claramente los perfiles de competencias que demandan a las instituciones de formación y que esto es un desafío. Plantean que de lograrse esta comunicación permitirá mayor transparencia en la adecuación eficiente de los programas formativos, así como en los procesos de selección.

Reflexionan que la adecuación de los candidatos no es completa, y destacan que esta brecha se encuentra en las conocidas como habilidades de saber ser y saber estar (i.e soft skills). Plantean que estos elementos no se encuentran insertos en los procesos formativos formales, los cuales consideran sólidos en el ámbito teórico y técnico, con lo cual no se está formando gente completamente “competente”, lo que se refleja en el costo de la curva de aprendizaje de las empresas que buscan que sean cada vez más bajos y más cortos los períodos de adaptación de los candidatos a la estructura de la empresa y a su desempeño laboral.

En este contexto, los expertos de los organismos certificadores valoran las competencias técnicas como un primer requisito indispensable para la empleabilidad. Sin cumplir estos requisitos técnicos estiman difícil superar las primeras etapas de selección para poder acceder a un trabajo.

Por otro lado, este grupo considera la formación en competencias específicas así como la experiencia previa como dos elementos muy importantes desde el punto de vista de la empleabilidad, y argumentan que los pesos de ambos elementos varían según los sectores del mercado laboral. Los elementos de competencia técnicas que son más valorados por los expertos de cara a la empleabilidad trabajo en equipo, resolución de problemas y comunicación.

En cuanto a las competencias contextuales no son considerados en todos los procesos de certificación. Aún así, hay consenso entre los expertos que son elementos importantes de cara a la empleabilidad y que en los procesos de formación debieran entregarse elementos mínimos para su desarrollo que permita mejorar los niveles de empleabilidad. Los elementos destacados en este ámbito son la seguridad e higiene, la gestión de sistemas, productos y tecnología, y la relación con el medio Ambiente son importantes de cara a la empleabilidad.

En el área de las competencias de comportamiento consideran relevantes para la

empleabilidad ya que pueden considerarse los elementos diferenciadores en procesos de selección, especialmente en las etapas finales. Destacan que estos elementos de competencia son los menos desarrollados en los procesos de formación formal, al menos de forma explícita en los planes formativos. Al igual que en los elementos contextuales, las competencias de comportamiento no están presentes en todos los modelos como elementos válidos para alcanzar la certificación sin embargo destacan como importantes la disposición a asumir responsabilidades, capacidad de autocrítica, flexibilidad, compromiso y motivación, confianza, fiabilidad y ética como elementos importantes de cara a la empleabilidad.

Se planteó a los entrevistados que en algunos países se están implementando procesos de certificación como instrumentos para avalar que una persona cumple con determinadas competencias.

En cuanto a la valoración la certificación de competencias puede como herramienta de cara a la empleabilidad, existe acuerdo en que la certificación puede ser una herramienta de cara a la empleabilidad. Reflexionan que para que sea una herramienta eficiente se podría promover que los empleadores a la hora de definir los perfiles de competencias para los puestos de trabajo pueden basarse en estos esquemas de certificación de personas ya que, normalmente, contienen requisitos internacionalmente reconocidos.

En cuanto a las ventajas de la certificación de personas desde el punto de vista de la empleabilidad destacan la diferenciación de los individuos en el mercado laboral, y en el caso de que la certificación este inserta dentro de modelos internacionales, el reconocimiento de estos certificados en el extranjero. También destacan que para el sector empresarial constituye una ventaja al poder ser utilizada como una herramienta útil en el diseño de los perfiles demandados para los diferentes cargos y áreas de desempeño.

Este grupo apunta como mayor desventaja el desconocimiento de las certificaciones a nivel de las empresas, y que consecuentemente no se les valora en los procesos de selección de personal, y que al no existir certificaciones específicas para cada formación limita su aplicación de forma generalizada.

Al plantear formas de superar estas desventajas los entrevistados concuerdan que es importante el desarrollo de labores comerciales e informativas, a través de las cuales se expongan las ventajas económicas (de tener una persona mejor formada), las ventajas organizativas (verificación externa, garantía que tienen los individuos las competencias verificadas) de la certificación. Sugieren el lanzamiento de iniciativas de difusión entre todos los agentes involucrados en el proceso de certificación, la suma de voluntades y creación de sinergias serían estrategias para superar las desventajas que actualmente tiene la certificación como herramienta de cara a la empleabilidad.

Al plantear la reflexión sobre los vínculos formación, certificación y empleabilidad, hay acuerdo en que la formación es una herramienta para el desarrollo de los elementos de competencia de cara a la empleabilidad, y plantean la importancia que se oriente la formación a los requerimientos de las empresas, argumentando incluso que la certificación puede ser el nexo entre la formación y la empresa porque en ella se incluyen aspectos relativos a la formación, educación y experiencia.

Ponen en relevancia que la incorporación de las competencias en la formación constituiría un nexo importante para el fortalecimiento de los vínculos, y que este proceso se debe plantear

desde los formadores permitiendo un desarrollo más eficiente de las competencias a través de la permeabilidad profesor – estudiante.

En la misma línea, plantean que el reconocimiento de planes formativos puede ser una buena estrategia para fortalecer el vínculo entre formación y certificación, a través del cual centros de formación y universidades puedan ir adaptando y solicitando acreditación externa de sus planes formativos.

Consideran que la colaboración entre entidades públicas, empresas y organismos certificadores puede redundar en la mejora de la empleabilidad a escala regional, se puede promover a través del desarrollo de plataformas donde se reúnan todos los agentes involucrados, y una mayor comunicación entre las empresas y las universidades, en la que las primeras definan claramente los requerimientos de competencias de sus perfiles de manera que la formación se pueda ajustar. Además plantean que la administración pública podría implementar la certificación a sus empleados, e incentivar su uso a través del ejemplo, y destacan a manera de ejemplo que el Ministerio de Sanidad y AENA se encuentran implementando la certificación de profesionales actualmente.

Por otro lado, consideran necesaria una iniciativa de difusión de la información, quizás a través de jornadas específicas, en las que estén presentes agentes de gobiernos, universidades, organismos certificadores en las que se entreguen información relevante de los procesos vigentes demostrando que hoy la certificación es una necesidad.

Entre los incentivos para la certificación de competencias de cara a mejorar la empleabilidad, los expertos de los organismos certificadores plantean:

Desde el punto de vista de los profesionales: mostrar el valor de la certificación como un elemento diferenciador y con reconocimiento a nivel internacional y el reconocimiento del empleador, empleabilidad, en la mejora su competencia profesional y técnica; y otorgándole valor en el mercado laboral a los certificados. Que las organizaciones exijan personas certificadas y conozcan que significa la certificación de personas.

Desde el punto de vista de la administración pública: becas y ayudas regionales para certificarse, otorgándole a la certificación puntos para la obtención de un puesto de trabajo público, certificando a los profesionales de la Administración Pública armonizando perfiles en los distintos niveles territoriales.

Desde el punto de las empresas: seleccionando personal certificado, incluyendo en sus ofertas de empleo como requisito que estén certificadas, certificando a personas de su organización que no lo estén y armonizando los perfiles con los requisitos internacionalmente reconocidos.

Desde el punto de vista de los organismos de formación (i.e Universidades): dar oportunidad de ampliar títulos de postgrado o títulos propios; formar profesionales de alta especialidad con las competencias e incorporando las competencias desde los inicios de la formación; orientando los últimos cursos de los programas hacia la certificación; y planteando la oportunidad a sus alumnos de obtener un certificado para que puedan demostrar unos requisitos avalados por una entidad independiente y facilitándoles así la incorporación en el mercado laboral

CONCLUSIONES · ORGANISMOS CERTIFICADORES

Sobre los efectos de la certificación de personas sobre la empleabilidad de los individuos

- Los agentes entrevistados en el grupo de organismos certificadores coinciden en que tanto la evaluación como la certificación de competencias profesionales es una herramienta de cara a la empleabilidad con claros efectos directos en el desempeño individual e indirectamente en la eficiencia interna y externa de las empresas u organizaciones.
- Los efectos de la certificación se demuestran no solo a través del aumento de las certificaciones entregadas, sino por el seguimiento que estos organismos certificadores tienen que realizar de los individuos que se certifican, según las normas internacionales del control de calidad para estos organismos que certifican personas. Casi la totalidad de los profesionales certificados, según los responsables de estos organismos, se encuentran trabajando en el momento de la realización del estudio y han experimentado mejoras en sus puestos de trabajo.
- Existe un consenso entre las personas entrevistadas que los candidatos no cuentan con todas las competencias demandadas por las empresas, y destacan que esto tiene su origen tanto en la formación como en sector empresarial. Consideran que la certificación de competencias profesionales, además de ser un elemento de garantía para acceder a un puesto de trabajo, puede ser considerado como un “puente” entre la formación inicial y el posterior desempeño profesional de los individuos.

¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad?

- Al analizar específicamente los elementos de competencia son las técnicas las que destacan como un primer requisito indispensable para la empleabilidad. Sin cumplir estos requisitos, que consideran mínimos, consideran difícil que puedan superar las primeras etapas de selección para poder acceder a un trabajo y que son en ellas en las que los procesos formativos deben concentrar sus esfuerzos para mejorar la futura empleabilidad de los titulados.
- En cuanto a los elementos contextuales consideran que son muy importantes en la vida profesional pero que actualmente tienen menores efectos directos en la empleabilidad ya que se consideran de manera indirecta y se espera que el trabajador las desarrolle a través de la experiencia profesional.
- Sobre las competencias de comportamiento, éstas tiene un efecto diferenciador en los trabajadores y en los procesos de selección, especialmente en las etapas finales, aún cuando no se consideran explícitamente en los procesos sino que de manera tácita (sin niveles de objetividad que permitan su evaluación).
- Todos los expertos de este grupo concuerdan que la certificación tiene ventajas desde el punto de vista de la empleabilidad al constituir una herramienta de validación de conocimientos y destrezas, y constituir un puente entre los procesos de formación y la empleabilidad de los profesionales.
- Las mayores desventajas que identifican este grupo de experto es el conocimiento parcial que hoy existe tanto de los procesos de evaluación como de certificación en el mercado laboral. Plantean que con estrategias de difusión y la coordinación de esfuerzos entre los agentes involucrados en este tema puede permitir que más profesionales conozcan los beneficios y más empresas y organizaciones utilicen este

tipo de instrumento en su gestión empresarial. Consideran que para alcanzar una consolidación de la certificación de competencias profesionales, es necesario generar alianzas con las organizaciones de formación de manera que los programas educativos puedan ir incorporando en ellos elementos de competencia

- Sumado a lo anterior existe acuerdo en que la formación cumple un rol fundamental para el desarrollo de las competencias y de la empleabilidad y plantean la necesidad urgente que se orienten los procesos formativos a los requerimientos de las empresas a través de una construcción conjunta de perfiles.

VALORACIÓN DESDE LOS ORGANISMOS DE FORMACIÓN

En este grupo de expertos se entrevistó a profesionales vinculados a universidades, formación en competencias entre otros.

Entre este grupo de expertos hay consenso sobre la idea general de que ***la formación que se ofrece a los candidatos a puestos de trabajo no se adecúa completamente a las competencias que las empresas demandan.***

Reflexionan que los recién graduados están débiles en algunos ámbitos de las competencias. Destacan que en las competencias técnicas es en el ámbito que están mejor preparados, sin embargo en términos de las competencias contextuales y de comportamiento es en las que consideran que hay una mayor debilidad y que a su vez son más difíciles de evaluar y certificar por su alto grado de subjetividad. Opinan que los egresados tienen mucho conocimiento pero no logran aplicarlo integralmente (gestión integrada del conocimiento) y apunta como fuente de esta debilidad al actual sistema pedagógico, que se encuentra en proceso de transformación (EEES), y que se basa fundamentalmente en la clase magistral. Argumentan que con el Espacio Europeo de Educación Superior, se está transformando el proceso de aprendizaje hacia una línea más práctica con una mayor participación por parte del alumno y el profesor, quien toma un rol de facilitador en el proceso de aprendizaje.

También identifican dos problemas en cuanto a la adecuación de los candidatos. Por un lado, los candidatos no salen formados completamente para poder desempeñarse profesionalmente, y eso genera que el tiempo de adaptación a un puesto de trabajo sea largo (6 meses a 1 año) con costos asociados para la empresa contratante. Por otro lado, consideran que hay un desconocimiento en las empresas del sistema de formación, de los contenidos de las carreras lo que hace que a veces las expectativas sean muy diferentes a la realidad de la formación.

Sostienen que en la formación de los profesionales las universidades y las escuelas no se han fortalecido en formación de habilidades que consideran importantes para un buen desempeño profesional (i.e liderazgo, pro actividad, solución de conflictos, entre otros), pero concuerdan que eso va cambiando, mejorando a través de iniciativas de las Universidades de insertar gente del mercado real empresarial en las actividades de formación y de la incorporación de los elementos de competencia.

En cuanto a la valoración de la importancia de las competencias desde el punto de vista de la empleabilidad todos los expertos valoran altamente las competencias en todos sus ámbitos para la empleabilidad de los titulados y que son elementos que se valoran al momento de entrar al mercado laboral.

Destacan que hasta hace un tiempo las competencias profesionales no eran valoradas desde la perspectiva de la empleabilidad, sin embargo en el contexto actual en el cual el desarrollo de tecnologías marca a la sociedad del conocimiento y esto ha generado una valorización de estos elementos desde la perspectiva de la empleabilidad. Consideran que, desde el punto de vista de la empleabilidad, las competencias técnicas y las “transversales” (contextuales y de comportamiento) están actualmente en un balance 50% y 50%, destacando que las transversales han ido ganando terreno. Señala que las empresas buscan flexibilidad, marcada por el modo de trabajar en el que la interacción entre partes es muy relevante para un buen desempeño.

Opinan que tiene mucha importancia las habilidades interpersonales destacando el saber interactuar, negociar, solucionar conflictos, saber venderse, comunicación oral y escrita, idiomas, gestión de proyectos, liderazgo, trabajo en equipo, negociación, creatividad, orientación a la calidad y el liderazgo como elementos importante de cara a la empleabilidad, y que la debilidad se encuentra en las competencias de comportamiento evidenciándose en la tendencia a la reactividad por parte de los titulados más que a la pro actividad.

Sobre la valoración la certificación de competencias puede ser una herramienta de cara a la empleabilidad, en términos generales los expertos de este grupo valoran positivamente la certificación de competencias como herramienta de cara a la empleabilidad, y lo visualizan como un elemento complementario a la formación académica o profesional de los individuos. Sin embargo, al ir a una escala más detallada consideran que los certificados disponibles actualmente solo cubren algunas áreas específicas de desempeño con lo cual plantean que es un desafío el desarrollo de nuevas certificaciones.

Consideran que para el individuo la certificación es un incentivo para desarrollar conocimientos, habilidades y competencias, con lo cual además del valor hacia la empleabilidad destacan el valor de la certificación para el desarrollo profesional. Desde el enfoque de las empresas, consideran que la certificación permitiría a las empresas a seleccionar a los titulados con elementos de competencias avalados por un organismo externo.

Plantean algunas observaciones a esta valoración positiva destacando que en la actualidad los procesos de certificación no han ganado la confianza del mercado laboral, y que este sigue confiando más en los procesos internos de evaluación de competencias sin necesariamente tener que contar con un certificado.

En cuanto a las ventajas de la certificación de personas desde el punto de vista de la empleabilidad los entrevistados destacan: la complementariedad de la certificación con la formación profesional, la ventaja de disminuir los costos a las empresas (tiempo de adaptación, procesos de selección), posibilidad de ser utilizada una herramienta de filtro al momento de seleccionar profesionales para un puesto de trabajo, y la generación de confianza al empleador al momento de contratar a alguien certificado dado que el individuo demuestra sus competencias avaladas por un tercero.

Al identificar desventajas de la certificación desde el punto de vista de la empleabilidad, resaltan: la subjetividad en la evaluación y valoración de las competencias “transversales” que a su vez varían de acuerdo a la cultura de cada empresa (planteamiento cultural de las empresas), el lograr que las empresas deleguen (confíen) en la certificación como una herramienta para mejorar la empleabilidad, apuntando que para que constituya una herramienta debe generarse un proceso para “ganar confianza” del mercado laboral, y que cada certificación considera campos de conocimiento y habilidades definidos por Asociaciones y sus respectivos enfoques marca cuerpos de conocimiento limitados y que no cubren todas las formaciones profesionales.

Al plantear las posibles formas de conseguir una mayor vinculación entre la formación y la certificación de competencias, este grupo de expertos considera que la construcción de vínculos entre formación y certificación es un proceso necesario para fortalecer el desarrollo de competencias (en todos sus ámbitos) tanto para los estudiantes (i.e formación) como para

los titulados (i.e profesionales). Todos ellos argumentan que hay cambios en procesos e iniciativas vinculadas a este tema que demuestran la tendencia del sector de formación por incorporar estos elementos en el proceso de aprendizaje.

Opinan que para fortalecer aún más estos vínculos es importante que los requerimientos de las empresas sean transmitidos a los agentes de formación de manera tal de que se ajusten los planes y poder dar una formación más adecuada al mercado laboral.

Consideran que una posible estrategia para mejorar la formación podría ser cambiar la metodología de la enseñanza desde el colegio, ya que la universidad y la formación profesional son los puntos finales del proceso de formación formal, y que es importante formar desde etapas anteriores junto con formar primero a los profesores, y que estos transmitan a los alumnos. Sugieren el incentivar las habilidades de trabajo en equipo, la gestión de crisis, negociación que junto a la comunicación son elementos de liderazgo (y permiten su desarrollo), definiendo el contenido de las asignaturas con vínculos claves con la realidad en la que se desempeñarán.

En cuanto a la colaboración entre los agentes del proceso de certificación, los entrevistados sostienen que la participación activa de todos ellos permitiría fortalecer la credibilidad de los sistemas, y promover la cooperación entre partes de manera de integrar elementos para promover la certificación como herramienta de empleabilidad.

Entre los incentivos para la certificación de competencias de cara a mejorar la empleabilidad, los expertos de este grupo proponen:

Desde el punto de vista de los profesionales: buscar que el profesional encuentre en el certificado una razón para estar actualizado, normalizando sus conocimientos y habilidades según las demandas, difusión de estudios sobre el uso y utilidad de las competencias.

Desde el punto de vista de la administración pública: mayor difusión de información sobre las certificaciones (¿Cuáles hay? ¿En qué capacitan? ¿Cómo se pueden acceder a ellas?), la generación de un sistema de subvenciones o convenios de manera de hacer más accesible la certificación (en términos de costos)

Desde el punto de las empresas: establecer la certificación como un requisito para postular a un trabajo, generación de exenciones tributarias para las empresas que contraten certificados o que promuevan la certificación, demostrándole a las empresas que el certificado aumenta la rentabilidad y la eficiencia, que les permite valorar y darle un valor añadido a su capital intelectual. En el caso de que el candidato venga certificado, éste ya viene con un valor añadido lo que reduce la inversión en formación de la empresa.

CONCLUSIONES · ORGANISMOS DE FORMACIÓN

Sobre los efectos de la certificación de personas sobre la empleabilidad de los individuos

- Sobre el valor de la certificación como herramienta de empleabilidad, en términos generales todos lo valoran positivamente y lo visualizan como un elemento complementario a la formación académica o profesional y la empleabilidad de los individuos.

- Todos los entrevistados valoran altamente los elementos de competencia en todos sus ámbitos y la certificación como relevantes para la empleabilidad de los titulados al considerarlos elementos que forman parte de la rutina laboral.
- Al plantear los efectos directos que puede tener esta herramienta, los expertos del área de formación concuerdan en que al entregar estos elementos durante la formación profesional puede incidir directamente en la inserción laboral de los titulados así como en facilitar la posterior certificación de los individuos en el caso que ellos decidan hacerlo.
- En cuanto a los efectos indirectos en este grupo de expertos no identifican este tipo de resultado, pero si destacan que con la adaptación de los planes de estudio al Espacio Europeo de Educación Superior los procesos de certificación pueden verse beneficiadas de manera indirecta al iniciarse el desarrollo de competencias en la fase inicial de formación profesional.

¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad?

- Entre los expertos de los organismos de formación concuerdan que la actual formación recibida por los candidatos no cumple necesariamente con todas las competencias demandadas por el mercado laboral. Consideran que de cara a mejorar la empleabilidad de los titulados el construir un consenso entorno a los perfiles entre los organismos de formación y el ámbito empresarial es un desafío al cual se enfrentan, y que tiene una alta complejidad sobre todo por la variedad de perfiles que se pueden definir en un mercado laboral donde coexisten variedad de actividades económicas con naturalezas y requerimientos distintos.
- En este grupo consideran necesario que la construcción de vínculos entre formación y certificación se promueva para fortalecer el desarrollo de competencias (en todos sus ámbitos) para los estudiantes y titulados. El argumento común es que actualmente hay procesos de cambios e iniciativas vinculadas a este tema en la Educación Superior Española que evidencian la tendencia del sector de formación por incorporar estos elementos en el proceso de aprendizaje.
- Las posibles ventajas que identifican es que a través de la colaboración entre los agentes del proceso de certificación y la participación activa de todos ellos permitiría fortalecer el desarrollo de los elementos de competencia, la integración de los procesos de certificación y el aumento de la credibilidad de los sistemas de certificación de cara a mejorar la empleabilidad de los actuales titulados y futuros estudiantes.

VALORACIÓN DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

Administración Pública

En el ámbito de la administración pública destaca que hay un mayor conocimiento del ámbito de las competencias laborales en los que éste ámbito tiene mayor injerencia en la toma de decisiones y en el planteamiento de estrategias.

Desde la perspectiva de los expertos de la administración pública entrevistados, las reflexiones se centran en la importancia de las competencias como herramientas para el desarrollo personal y social. En la opinión de este grupo, no se puede hablar de adecuación o inadecuación en cuanto a los perfiles laborales y profesionales porque el mercado laboral es muy amplio y diverso como para generalizar. En este contexto, consideran muy importante conectar la formación con las demandas del mercado generando un enfoque más práctico en la formación para mejorar el posterior desempeño de los individuos.

Al plantearles la valoración de los elementos de competencia, hay consenso en la importancia de estos elementos de cara a la empleabilidad, pero consideran que no se pueden priorizar ya que cada perfil demanda combinaciones diferentes de elementos de competencias y que por lo tanto uno de los desafíos que ellos identifican es lograr definir y diseñar perfiles de competencias.

Sobre si consideran que la certificación de competencias profesionales podría constituir una herramienta de cara a la empleabilidad, este grupo en su totalidad apoya esta afirmación y reflexionan que éstos instrumentos son generadores de confianza para los contratantes al tener lo que ellos definen como una validación externa de las habilidades de los profesionales. Sin embargo, destacan como mayor desventaja es que el reconocimiento de este tipo de certificaciones aún no es masivo a nivel empresarial ni organizacional, y plantean que la interacción entre todos los agentes involucrados puede ser una estrategia que permita no solo la difusión y ampliación de su implementación, sino que también la generación de sinergias constructivas⁹.

Organismos Internacionales

Las competencias en el contexto internacional se analizan desde un enfoque global conocido como “competencias para la vida diaria”, que tienen como antecedente las categorías sugeridas por el Informe Delors, titulado “La educación encierra un tesoro – Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI” (1996). En este se plantea la existencia de cuatro pilares, que corresponden a determinados tipos de competencias prácticas para la vida diaria:

- Aprender a conocer: considera las capacidades intelectuales, como saber solucionar problemas, ejercer un pensamiento crítico, tomar decisiones y comprender sus consecuencias.
- Aprender a ser: hace referencia a las capacidades personales, como la gestión del estrés y

⁹ Las entrevistas realizadas a organismos públicos no entregaron resultados aplicables al estudio, dado que la vinculación de este ámbito con la certificación de competencias profesionales no se ha consolidado.

las emociones, la conciencia de sí mismo y la autoestima.

- Aprender a vivir con los demás: trata de las habilidades sociales, tales como la comunicación, la negociación, la autoafirmación, la capacidad de trabajar en equipo y la empatía.

- Aprender a hacer: abarca lo relativo a las destrezas técnicas, como las competencias prácticas necesarias para desempeñar un trabajo o llevar a cabo determinadas tareas.

El consenso es que en el mundo de hoy el desarrollo de estas capacidades son necesarias para hacer frente a las transformaciones sociales y del mercado laboral; y que es importante saber cómo seguir aprendiendo, en la medida en que sean requeridas nuevas habilidades para la vida y el trabajo, y que los individuos sean capaces de afrontar el gran volumen de información existente y convertirlo en conocimiento útil, para su bienestar y desarrollo profesional.

En el marco de la Coordinación Internacional de la Educación para Todos (EPT)¹⁰ destaca el objetivo 3 que plantea fomentar el acceso de los jóvenes y adultos a programas adecuados de aprendizaje y preparación para la vida diaria, haciendo hincapié en las necesidades educativas de los jóvenes y adultos en el marco del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Entre los expertos entrevistados consideran que es a través de la educación y la formación continua que se les puede dar a las personas la oportunidad de desarrollar su potencial, su personalidad y sus aptitudes particulares. Consecuentemente, tan importante como la adquisición y actualización de nuevos conocimientos, es el desarrollo de capacidades que le permitan vivir una vida más plena.

Los expertos entrevistados consideran que las competencias profesionales forman parte de las aptitudes necesarias para la vida diaria ya que son las competencias que permiten a la gente ganarse la vida y que los jóvenes pueden adquirir al salir de la escuela. Consideran que los jóvenes adquieren en parte las competencias a medida que aprenden otras habilidades de índole más práctica y que la formación profesional inicial y continua, como puede ser la certificación, puede ser una estrategia que permite adquirir tanto las competencias prácticas como las personales o de comportamiento.

Así pues, esas competencias para la vida diaria pueden aprenderse al tiempo que se asimilan otros conocimientos, y los procesos de certificación son un elemento que ha ido ganando terreno en este campo.

Sobre éste punto reflexionan que algunos elementos de competencias son más difíciles de evaluar. Para hacerlo, habría que medir los progresos individuales y colectivos efectuados para aprovechar al máximo el aprendizaje y la vida, o estimar el grado de realización del potencial de cada ser humano, o su facultad de adaptación al cambio.

¹⁰ El movimiento de Educación para Todos es un compromiso mundial de dar educación básica de calidad a todos los niños, jóvenes y adultos. Esta iniciativa se puso en marcha en la Conferencia Mundial de Educación para Todos celebrada en Jomtien, (Tailandia) en 1990. Promueve que se propicie el acceso equitativo a programas adecuados de aprendizaje y menciona especialmente la preparación para la vida diaria y las competencias involucradas.

En el ámbito de la formación consideran importante que los nexos entre las competencias prácticas y las psicosociales deben exponerse más claramente, de modo que los educadores pueden fomentarlas al mismo tiempo y encontrar métodos eficaces para lograrlo, además de promover una mayor vinculación entre la formación y el mercado laboral para que se ajusten tanto la oferta como la demanda.

CONCLUSIONES EXPERTOS INTERNACIONALES Y ORGANISMOS PÚBLICOS

Sobre los efectos de la certificación de personas sobre la empleabilidad de los individuos

- Las tendencias internacionales en el tema de las competencias evidencia que son un elemento que se está insertando a nivel de formación inicial, superior y continúa. Los expertos entrevistados han destacado que los elementos de competencia, en todos sus ámbitos, son instrumentos necesarios para el desarrollo personal, profesional y social de los individuos.
- Concuerdan en que las actuales discrepancias entre la oferta y demanda del mercado laboral son una consecuencia de los rápidos cambios tecnológicos y de las actividades económicas, y que la certificación de competencias profesionales puede constituir un elemento de actualización permanente frente a estos cambios, con lo cual se flexibilizaría la oferta del mercado laboral que incluso puede llegar a tener repercusiones en la presión que los problemas de empleo generan sobre los sistemas públicos de protección social de los gobiernos.
- Los proyectos de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y UNESCO han orientado sus proyectos y programas de empleo y de calidad de la educación, respectivamente, al tema de las competencias cada uno de ellos con el enfoque propio de acuerdo a la naturaleza de cada institución con lo cual se concluye que visualizan en estos elementos efectos positivos de este tipo de instrumentos tanto en el área de la formación profesional como de las competencias laborales.

¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad?

- Consideran que los procesos de certificación de competencias profesionales, sumando a los cambios curriculares en los niveles de formación profesional que se están llevando a cabo, generarán productos en el mediano y largo plazo que tendrán consecuencias positivas como las ya mencionadas en el mercado laboral, por lo que valoran positivamente los efectos de la certificación como una herramienta válida a la para la actualización de conocimientos y competencias por su validez temporal, y como un claro complemento para el ajuste de la oferta y demanda en los mercados laborales.
- La principal ventaja destacada por los agentes de este grupo de expertos, se centra en que este tipo de certificación tiene un carácter voluntario y asociado a iniciativas privadas con lo cual valoran el esfuerzo de este tipo de organismos al ser un aporte para la calidad de la formación y actualización de los profesionales. Valoran también como una ventaja, la incorporación del lenguaje y la evaluación por elementos de competencias en ámbitos de tan diferente naturaleza como son los organismos públicos, el ámbito empresarial y los organismos de formación que a través de estas experiencias establecen un lenguaje común que permitirá una mejor coordinación e integración de esfuerzos de cara a mejorar la empleabilidad.

VALORACIÓN DESDE LOS PROFESIONALES CERTIFICADOS

Finalmente, en este apartado se estiman los efectos de la certificación en la empleabilidad desde el punto de vista de los profesionales certificados. Como ya se ha comentado esta visión se centra desde los profesionales certificados dentro del Sistema Universal de Certificación de Competencias de la International Project Management Association (en lo sucesivo modelo de certificación IPMA) en el ámbito de la certificación en dirección de proyectos. Se trata de un conocimiento **empírico** que por primera vez se obtiene, aportando una valoración por los profesionales certificados en España, como agentes directos del proceso de certificación de competencias profesionales.

Perfil de los profesionales encuestados

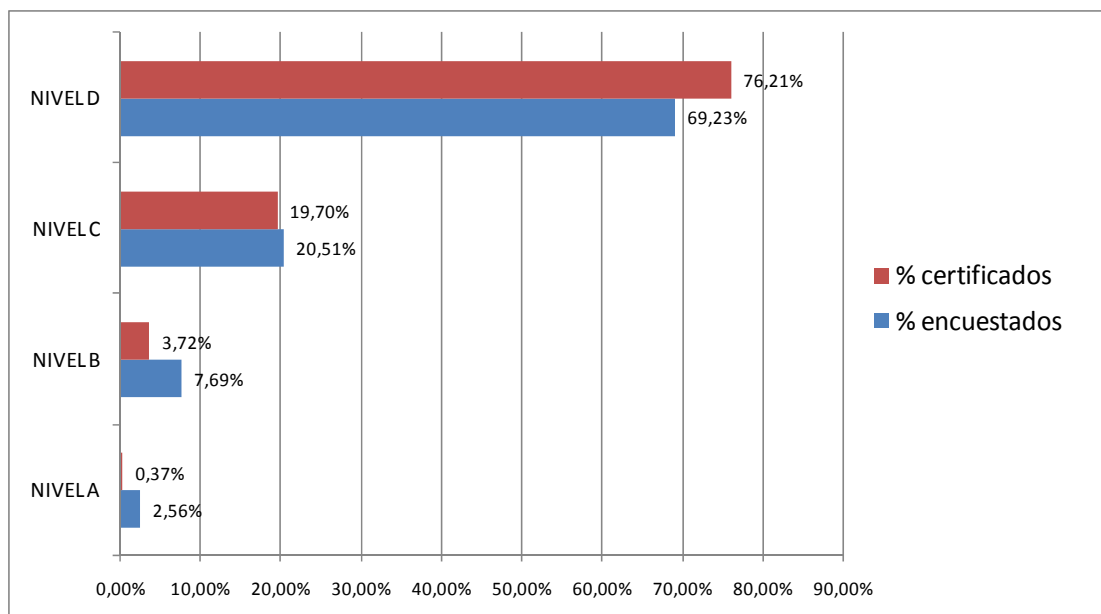
Primeramente se analiza el perfil de estos profesionales encuestados. Los profesionales encuestados se corresponden con personas que han demostrado, tras una evaluación externa, sus competencias para las actividades de la dirección de proyectos. Como se muestra en la tabla nº 26, los encuestados se encuentran en los diferentes que se ofrecen en el modelo IPMA, según se ha descrito en el apartado 4; en su mayoría se encuentran en el nivel de certificación D (69%), seguidos por el nivel C (20%), nivel B (8%) y el nivel A (2,5%). En el gráfico nº20 como puede verse esta distribución de encuestas, está en relación con el % de profesionales certificados en los diferentes niveles.

Tabla 30: Relación de profesionales certificados encuestados según nivel de certificación

Encuestas	NIVEL DE CERTIFICACIÓN			
	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D
Enviadas	1	11	41	171
Recibidas	1	3	8	27
% sobre el total	100%	27%	20%	16%

Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO/ IPMA Yearbook (2008)

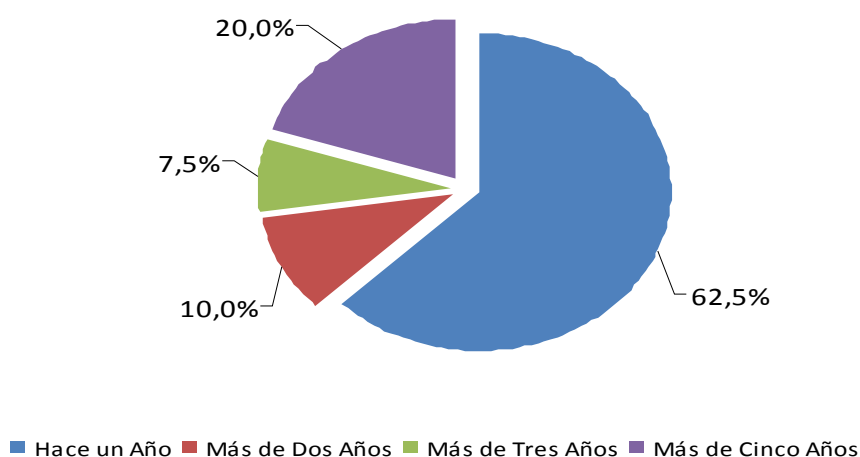
Gráfico 20: Distribución del % de las encuestas según el nivel de certificación



Fuente: Encuesta Certificados OCPD

En cuanto al tiempo transcurrido desde que obtuvieron la certificación, el 64% de las personas encuestadas se han certificado hace un año. El 20.5% de la muestra lo hizo hace más de 5 años, mientras que con más de 2 años solo suman el 15.4%.

Gráfico 21: Tiempo de certificación de los encuestados

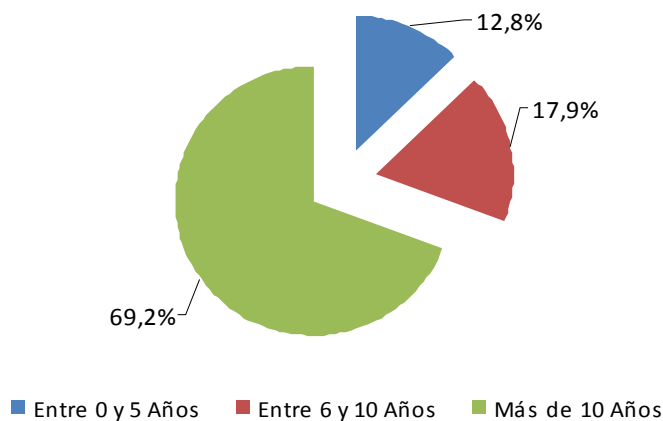


Fuente: Encuesta Certificados OCPD

Sobre la experiencia laboral de las personas encuestadas (no necesariamente vinculada a la dirección de proyectos) el **69% tiene más de 10 años de experiencia laboral**, mientras que los que están en el rango de 0 a 5 años de experiencia representa solo el 12%. Destaca que **todas las personas encuestadas se encuentran ocupando en la actualidad un puesto de trabajo**, lo

de evidencia que el contar con profesionales certificados garantiza el mantenimiento a largo plazo del puesto de trabajo.

Gráfico 22: Años de experiencia laboral de los encuestados



Fuente: Encuesta Certificados OCDP

Aunque el 69% de los encuestados no se les exigía para la certificación tener una experiencia profesional en la dirección de proyectos, **todas las personas entrevistadas han aplicado los conocimientos adquiridos en la certificación** (en este caso, en dirección de proyectos) a situaciones reales de su vida laboral.

Debido al perfil profesional de la propia certificación - en dirección de proyectos- la formación de los encuestados es predominantemente técnica –principalmente Ingenieros (71%)- aunque también hay profesionales con otras orientaciones no técnicas (29%) principalmente licenciados.

Aunque la Dirección de proyectos es una disciplina amplia e interdisciplinar, la necesidad de conocer los elementos de competencia técnicos hace que este más presente en el ámbito de las disciplinas técnicas.

VALORACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN

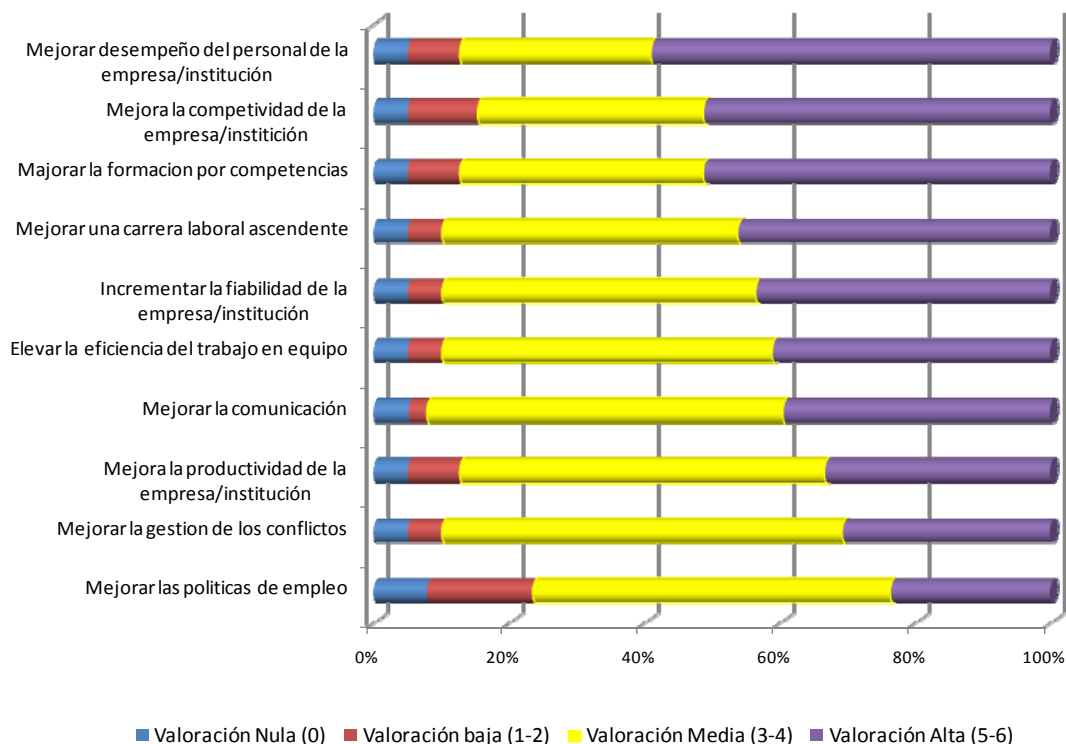
¿Qué efectos tiene la certificación de personas sobre la empleabilidad de los individuos?

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a través de las opiniones sobre las cuestiones destinadas a obtener una valoración general de los efectos de la certificación de personas y dar respuesta a la cuestión ¿qué efectos tiene la certificación de personas en la empleabilidad?

Al plantear los efectos de la certificación en la empleabilidad y en el entorno laboral **el 100% de los profesionales encuestados consideran que la certificación de personas tiene efectos positivos en ambos ámbitos**, siendo el efecto más valorado la **mejora en el desempeño del personal**. Otros efectos generales que los encuestados consideran que tiene la certificación de personas, por orden de importancia, son: mejorar la formación por competencias, mejora la competitividad de la empresa/institución, mejorar una carrera laboral ascendente, incrementar la fiabilidad de la empresa/institución, elevar la eficiencia del trabajo en equipo. En el siguiente gráfico se muestran los efectos según las opiniones de los encuestados,

ordenados según las valoraciones¹¹ de los efectos.

Gráfico 23: Valoración los efectos de la certificación de personas en el entorno laboral.



Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

Al desglosar las opiniones por nivel de certificación, es interesante ver como todos los niveles están de acuerdo en que uno de los efectos más valorados de la certificación de personas es el de elevar la **eficiencia del trabajo en equipo** dentro de las empresas o instituciones que incorporan la cultura de la certificación.

Hay ligeras diferencias en según los niveles de certificación: las personas encuestadas del nivel D consideran con una mayor valoración el efecto **de mejorar el desempeño del personal** en la empresa o institución; entre las personas del nivel C lo más valorado es el efecto en la **mejora en la formación por competencias y calidad educativa** y entre los profesionales del nivel de certificación A y B, situados en puestos más altos de dirección, valoran como efecto más importante (51%) el **impacto en la competitividad de la empresa**.

Al comparar los resultados de los niveles de certificación se evidencia que en la medida que se avanza en los niveles de responsabilidad (niveles más altos de la certificación) los efectos de la certificación toman una mayor relevancia a nivel de la **organización**, seguidos del nivel de los **equipos de trabajo** y pasan a ser menos valorados a nivel **individual**; lo que muestra como la cultura de la certificación tiene efectos que van más lejos de los beneficios personales de los empleados incidiendo en la propia institución o empresa en su conjunto, desde la base de la mejora de los recursos humanos que la integran. Además el promedio de la valoración global de los

¹¹ La valoración se realizó según una escala de 0 a 6: 0 (nula), baja (1-2), media (3-4) y alta (5-6).

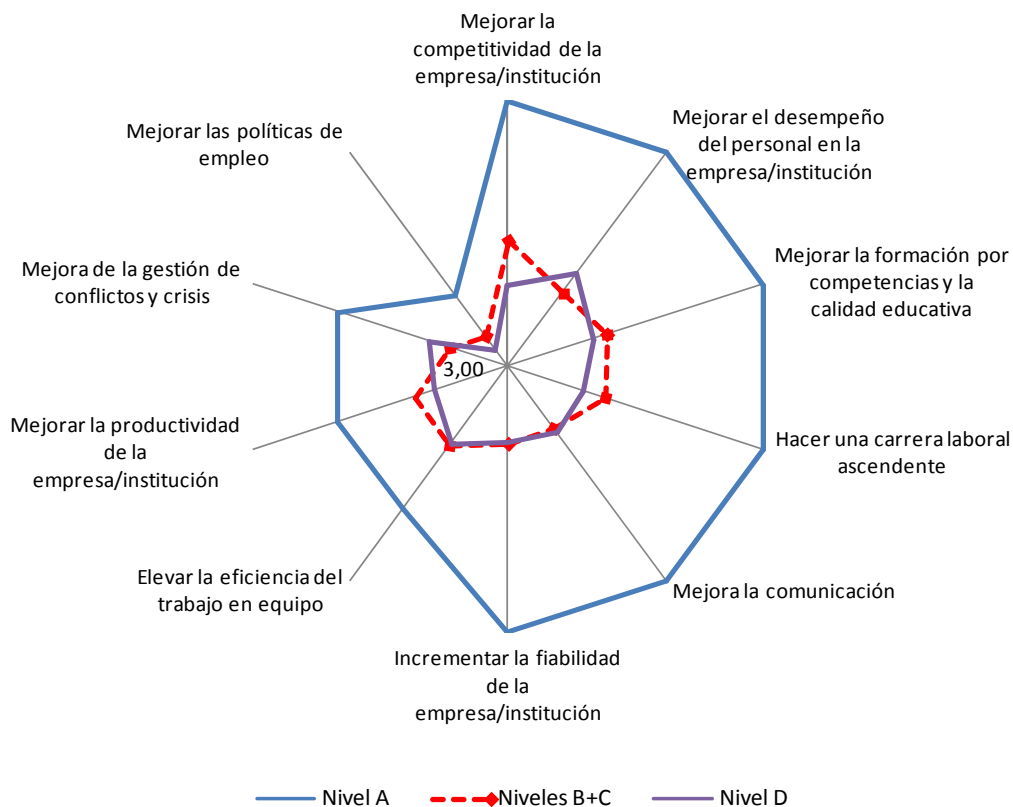
efectos se incrementa al avanzar desde los niveles de responsabilidad inferior (certificados del nivel D) al nivel más alto de la certificación (certificados en el nivel A).

Tabla 31: Efectos de la certificación por competencias en el entorno laboral.

Efectos de la certificación por competencias en el entorno laboral	Personas certificadas según nivel profesional		
	Nivel A	Niveles B+C	Nivel D
	Mejorar la competitividad de la empresa/institución	6,00	4,44
Mejorar el desempeño del personal en la empresa/institución	6,00	4,04	4,30
Mejorar la formación por competencias y la calidad educativa	6,00	4,17	4,00
Hacer una carrera laboral ascendente	6,00	4,15	3,89
Mejora la comunicación	6,00	3,86	3,93
Incrementar la fiabilidad de la empresa/institución	6,00	3,88	3,85
Elevar la eficiencia del trabajo en equipo	5,00	4,10	4,07
Mejorar la productividad de la empresa/institución	5,00	4,10	3,85
Mejora de la gestión de conflictos y crisis	5,00	3,69	3,93
Mejorar las políticas de empleo	4,00	3,44	3,23
Promedio de la valoración de los efectos	5,50	3,99	3,90

Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

Gráfico 24: Distribución de los efectos de la Certificación por competencias en el entorno laboral.



Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

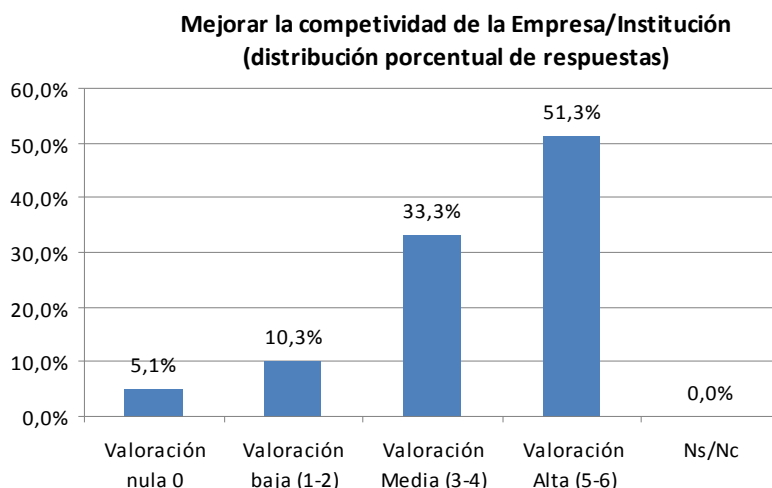
En el gráfico adjunto se muestran las diferentes valoraciones según percepciones y opiniones de los profesionales certificados.

Gráfico 25: Niveles en donde se enmarcan los efectos de la certificación en entorno laboral.



Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

Analizando el detalle de cada uno de los efectos valorados, un 85% de los encuestados considera – con una valoración media (33%) o alta (51%)- que la certificación permite **mejorar la competitividad de las organizaciones (empresa o institución)**. La valoración de este efecto de la mejora de la competitividad de la empresa/institución se incrementa al avanzar desde los niveles de responsabilidad inferior (nivel D) a los niveles más altos de la certificación, pasando de una valoración media de 3,9 en el nivel D, una valoración de 4,4 en el promedio de los niveles B y C, hasta una valoración máxima en el nivel A.

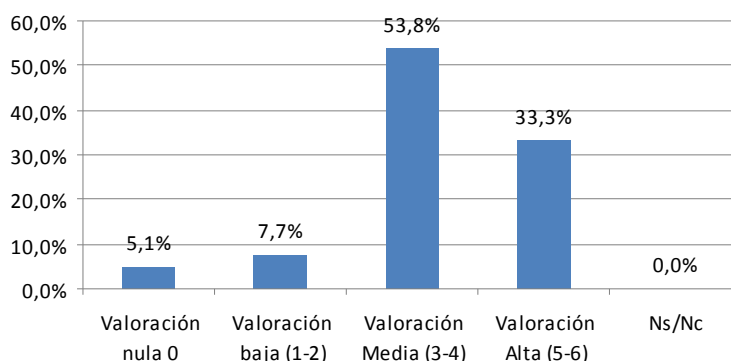


Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

Los efectos en la **productividad** de las organizaciones son otro de los aspectos más valorados - con un valor medio alto de un 87.1% - lo que permite apuntar que los profesionales certificados consideran que la certificación constituye un aporte al desempeño de las organizaciones desde el punto de vista de la mejora de la eficacia y eficiencia de sus trabajadores. La valoración de este efecto de la mejora de la productividad en la empresa/institución igualmente se incrementa al avanzar desde los niveles de responsabilidad inferior (nivel D) a los niveles más altos de la certificación, pasando de una valoración media de 3,85 en el nivel D, una valoración de 4,10 en el promedio de los niveles B

y C, hasta una valoración de 5 en el nivel A.

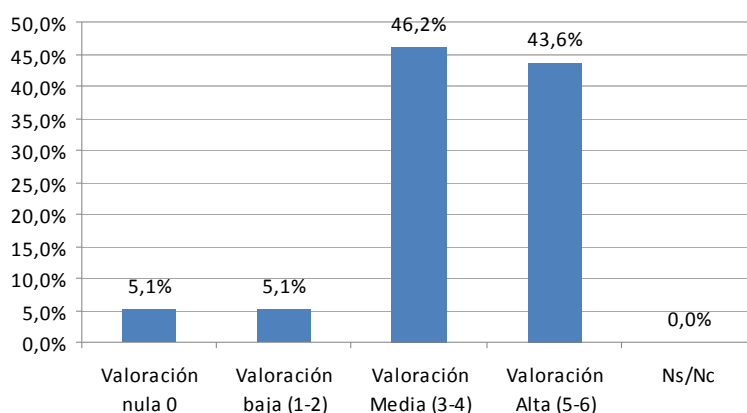
Mejorar la productividad de la Empresa/Institución



Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

Otro aspecto valorado de la certificación es la mejora de la fiabilidad de las organizaciones: cerca del **90% de los encuestados considera que la certificación tiene un alto efecto en la fiabilidad de la organización** (empresa/Institución). La valoración de este efecto igualmente se incrementa al avanzar desde los niveles de responsabilidad, pasando de una valoración media de 3,8 en el nivel D, una valoración de 3,9 en el promedio de los niveles B y C, hasta una valoración de 6 en el nivel A.

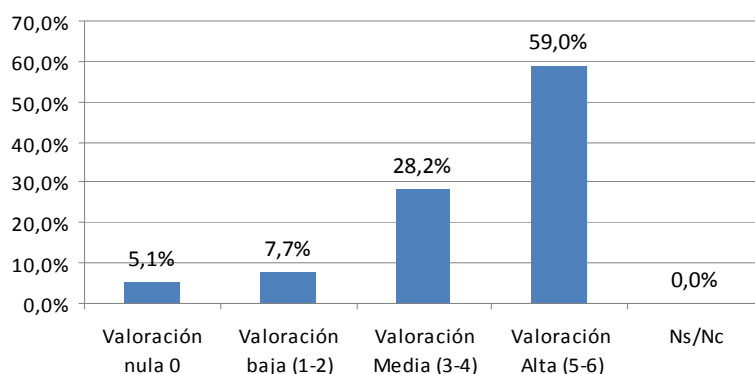
Incrementar la fiabilidad de la Empresa/Institución



Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

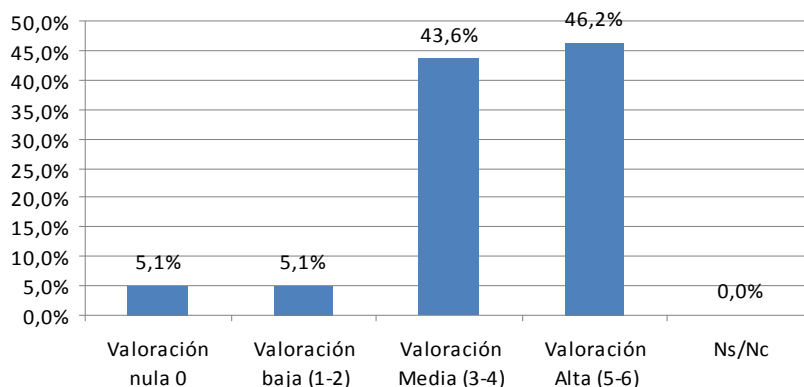
Al entrar en los criterios más en relación con el personal, **casi el 90% de los encuestados considera que la certificación es un elemento relevante para mejorar el desempeño personal** dentro de una organización. En la misma línea, y con mayorías similares (del 90%), los certificados valoran altamente la certificación para ascender o buscar una promoción laboral, así como para el desarrollo de competencias (y la calidad educativa) los que constituyen incentivos claves para que este proceso tenga éxito.

Mejorar el desempeño del personal en la Empresa/Institución



Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

Hacer una carrera laboral ascendente



Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

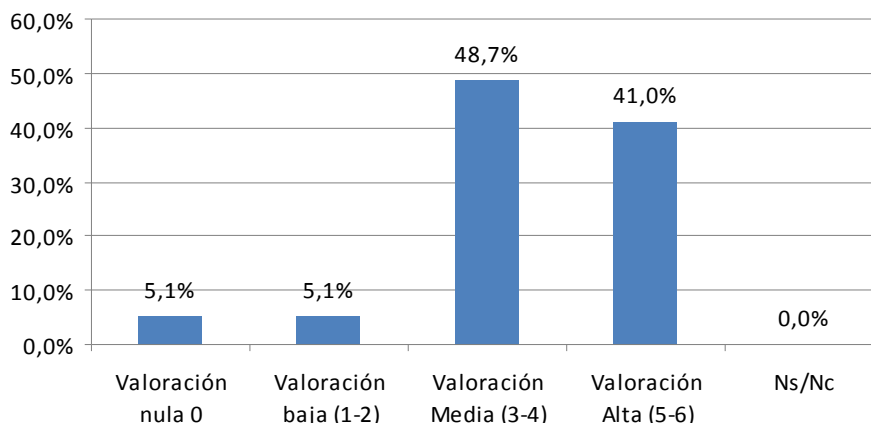
La valoración del efecto de la mejora de la carrera laboral ascendente se incrementa al avanzar desde los niveles de responsabilidad, pasando de una valoración media de 3,8 en el nivel D, una valoración de 4,1 en el promedio de los niveles B y C, hasta una valoración máxima de 6 en el nivel A.

Igualmente la valoración del efecto de la mejora de la formación por competencias se incrementa al avanzar desde los niveles de responsabilidad, pasando de una valoración media de 4,0 en el nivel D, una valoración de 4,2 en el promedio de los niveles B y C, hasta una valoración máxima de 6 en el nivel A.

Otros efectos positivos de la certificación de personas, que los encuestados consideran con valoraciones altas (próximas al 90%) son: la eficiencia del trabajo en equipo, seguido por la mejora en la comunicación y la gestión de conflictos y crisis. Los gráficos siguientes muestran los detalles de de estas valoraciones.

La valoración del efecto de la mejora del trabajo en equipo se incrementa al avanzar desde los niveles de responsabilidad, pasando de una valoración media de 4,0 en el nivel D, una valoración de 4,1 en el promedio de los niveles B y C, hasta una valoración de 5 en el nivel A.

Elevar la eficiencia del trabajo en equipo



Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

¿En qué medida la incorporación de la cultura de la certificación por competencias incide en las organizaciones y en sus trabajadores?

El otro aspecto complementario para la valoración de los efectos en relación con la empleabilidad se vincula con la incorporación de la cultura de la certificación por competencias y la incidencia en las organizaciones y en sus trabajadores. Los resultados globales de esta valoración confirman que los profesionales certificados valoran que la certificación tiene efectos sobre dos aspectos en relación con la empleabilidad: los aspectos internos de las empresas (**empleabilidad interna**) y sobre factores externos en relación con el mercado laboral (**empleabilidad externa**).

Según los encuestados, los efectos detectados de la certificación sobre estas dos dimensiones de la empleabilidad son los siguientes:

- **Efectos sobre la empleabilidad interna:** se trata de efectos que tienen relación con el nivel de competitividad de los trabajadores **dentro de las empresas o instituciones**. Considerando aspectos internos en relación con el perfil profesional y las competencias de un trabajador para que encaje con las necesidades de crecimiento de la organización.
- **Efectos sobre la empleabilidad externa:** con efectos en relación con el nivel de competitividad de un trabajador **en el contexto del mercado laboral**.

Si detallamos los resultados globales de esta valoración (en una escala de valor de 0 a 5) se observa que los profesionales certificados valoran altamente y en primer lugar el **reconocimiento público de los profesionales**, seguido por la **mejora en la productividad de la empresa**.

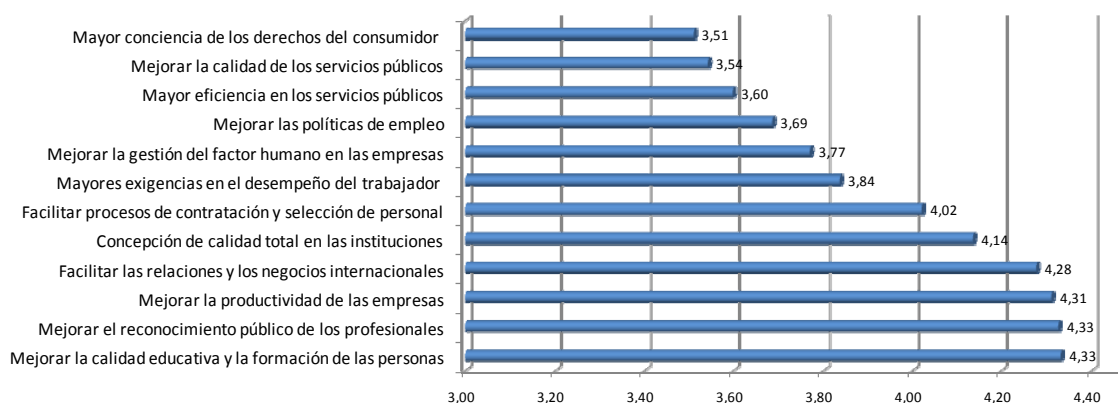
Además de los anteriores efectos, otros efectos altamente valorados por los encuestados certificados son: facilitar a las empresas los procesos de contratación y selección de personal, la mejora la calidad educativa y la formación de las personas. En la tabla y el gráfico siguientes se muestran los resultados globales.

Tabla 32: Valoración de efectos de la incorporación de la certificación de personas

Efectos de la incorporación de la certificación de personas (por profesionales certificados)	Valoración (sobre una escala 0-5)
Mejorar el reconocimiento público de los profesionales	4,47
Mejorar la productividad de las empresas	4,32
Facilitar a las empresas los procesos de contratación y selección de personal	4,22
Mejorar la calidad educativa y la formación de las personas	4,16
Concepción de calidad total en las instituciones	4,08
Facilitar las relaciones y los negocios internacionales	4,00
Mejorar la gestión del factor humano en las empresas e instituciones	3,89
Mayores exigencias en el desempeño del trabajador	3,84
Mejorar la calidad de los servicios públicos	3,68
Mejorar las políticas de empleo	3,65
Mayor eficiencia en los servicios públicos	3,63
Mayor conciencia de los derechos del consumidor	3,26

Fuente: Encuesta Certificados IPMA AEIPRO

Gráfico 26: Valoración efectos la certificación por competencias en la empleabilidad



Fuente: Encuesta Certificados ODCP-AEIPRO

Al desglosar los **resultados según las opiniones de los distintos profesionales certificados** se evidencian algunas diferencias de valoración en cada uno de los niveles de certificación. Como en el apartado anterior, **se confirma una tendencia en la valoración de los profesionales encuestados, según su ascenso en el nivel de certificación, evolucionando desde los efectos más centrados en el enfoque individual hacia los efectos más relacionados con la organización**, otorgando a estos criterios contextuales un mayor peso que a los referidos a nivel personal.

Las **principales diferencias** en la valoración de los efectos de la certificación se centran en relación con la mejora de la productividad de las empresas, la mejora de la formación de las personas y el facilitar las relaciones y negocios internacionales. Estos aspectos son más valorados por los niveles más altos de la certificación (Ay B), al tratarse de profesionales que disponen de una mayor experiencia y visión del contexto global de la empresa o institución en la que trabajan.

Por el contrario hay una **mayor coincidencia entre las opiniones** de los cuatro niveles de profesionales encuestados, respecto a que la certificación de personas es un instrumento que proporciona mayores exigencias en el desempeño del trabajador, facilita la incorporación del concepto calidad total en las instituciones, mejora la eficiencia de los servicios públicos así como la gestión del factor humano en las empresas. En el gráfico siguiente se muestran estas diferencias y similitudes entre las valoraciones.

Es interesante destacar como los encuestados de todos los niveles de certificación valoran de una forma muy importante y similar media alta- la **mejora en la calidad educativa y en la formación de las personas**. Esto evidencia que **la certificación de personas, como acción voluntaria de un profesional, tiene efectos que se valoran también en un contexto global, que supera a los beneficios del propio trabajador en la empresa**.

En la tabla y gráfico siguientes se muestran los resultados globales de las valoraciones de los distintos efectos considerados por los encuestados. Como puede observarse los efectos más valorados son la mejora del reconocimiento de los profesionales (por un 56% de los encuestados), seguido de la mejora de la formación y de los procesos de aprendizaje de los trabajadores (por un 41% de los encuestados) y las facilidades para los procesos de contratación y selección de personas (por el mismo 41%).

Tabla 33: Valoración de los efectos de la certificación por profesionales certificados

EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN	Valoración de efectos				
	Nula (0)	Baja (1-2)	Media (3-4)	Alta (5-6)	Ns/Nc
Mejorar la productividad de las empresas	2,6%	15,4%	71,8%	10,3%	0,0%
Mayor conciencia de los derechos del consumidor	7,7%	15,4%	46,2%	17,9%	12,8%
Mejorar las políticas de empleo	5,1%	10,3%	56,4%	23,1%	5,1%
Mayor eficiencia en los servicios públicos	5,1%	7,7%	61,5%	23,1%	2,6%
Mejorar la calidad de los servicios públicos	5,1%	7,7%	59,0%	25,6%	2,6%
Avanzar hacia la concepción de calidad total en las instituciones	2,6%	5,1%	53,8%	33,3%	5,1%
Facilitar las relaciones y los negocios internacionales	7,7%	5,1%	41,0%	35,9%	10,3%
Mejorar la gestión del factor humano en las empresas	2,6%	10,3%	48,7%	35,9%	2,6%
Mayores exigencias en el desempeño del trabajador	2,6%	12,8%	41,0%	38,5%	5,1%
Facilitar procesos de contratación y selección de personal	2,6%	7,7%	43,6%	41,0%	5,1%
Mejorar la formación y los procesos de aprendizaje de las personas	2,6%	5,1%	48,7%	41,0%	2,6%
Mejorar el reconocimiento público de los profesionales	2,6%	5,1%	33,3%	56,4%	2,6%

Fuente: Encuesta Certificados ODCP-AEIPRO

Gráfico 27: Valoración de los efectos de la certificación por profesionales certificados



Fuente: Encuesta Certificados ODCP-AEIPRO

Las anteriores opiniones de los encuestados se pueden clasificar en las siguientes categorías, según: efectos vinculados a la empresa u organización, efectos vinculados a las políticas (i.e. empleo y educación) y efectos vinculados a los servicios públicos.

En cuanto a los efectos **vinculados a la empresa u organización**, destaca una mayoría (85% de los encuestados) considera que la cultura de la certificación facilita los procesos de contratación y selección de personal, así como en el reconocimiento público de las capacidades individuales de los profesionales (90% de los encuestados). Esto puede traducirse en una ventaja competitiva de la certificación al permitir reducir los costos para las empresas en la selección y adecuación de los profesionales al momento de buscar profesionales para un puesto de trabajo.

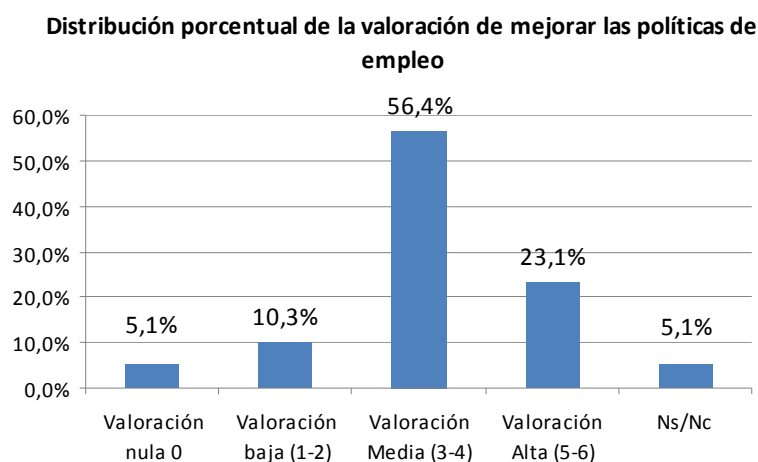
Por otro lado, los encuestados le otorgan una alta valoración a los efectos en la facilitación de creación de relaciones y negocios internacionales, así como en vincular la certificación con el concepto de calidad. Esto se explica porque la certificación IPMA se encuentra avalada por un modelo que está reconocido internacionalmente.

En relación con los efectos vinculados a los **servicios públicos**, los encuestados consideran de mediana importancia el efecto de la certificación en la calidad y eficiencia de los servicios públicos

En cuanto a las **políticas de empleo**, casi un 80% de los encuestados considera que la certificación podría considerarse como una herramienta para mejorar las políticas de empleo, mientras que casi 90% considera que la certificación en competencias podría ser un elemento de mejora en la calidad educativa y en la formación de las personas; como elemento complementario a la formación académica que se recibe para ser profesional. En cuanto a las políticas de empleo, la certificación podría mejorar las políticas de empleo al tener una orientación específica al ámbito de los profesionales que requieran en algún momento

actualizar sus conocimientos y experiencia de cara a mejorar su empleabilidad.

Gráfico 28: Valoración de la certificación como herramienta de mejora de las políticas de empleo

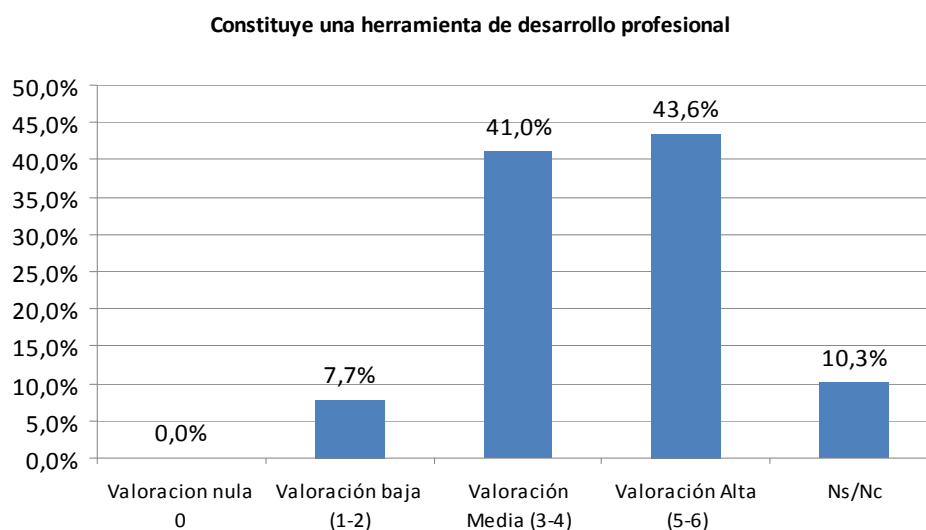


Fuente: Encuesta Certificados IPMA

¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad?

Analizando en términos generales esta cuestión, casi el 85% de las personas encuestadas considera que la certificación es una herramienta profesional que tiene efectos positivos en su propia carrera profesional.

Gráfico 29: Certificación como herramienta de desarrollo profesional

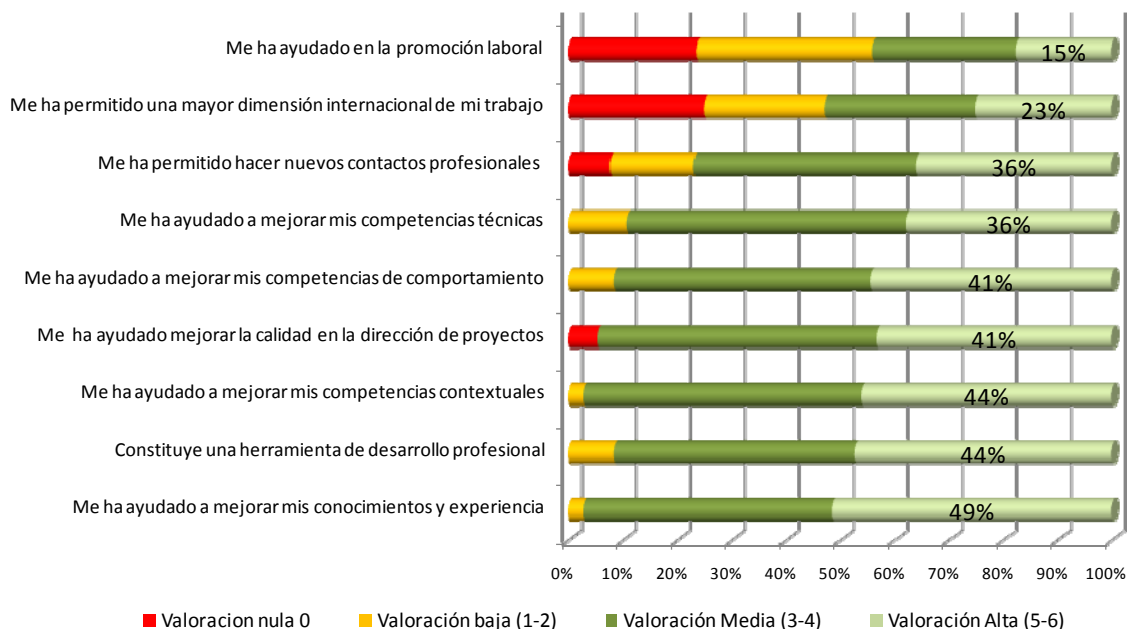


Fuente: Encuesta Certificados IPMA

Analizando en detalle las opiniones, en el gráfico siguiente se muestran los resultados generales de la valoración de los efectos considerados, ordenados de menor a mayor importancia según los encuestados. Como puede verse en el gráfico los efectos más valorados son la **mejora de conocimientos y experiencia** (un 49% de los encuestados da una valoración

muy alta a este efecto de la certificación), la **mejora de las competencias contextuales** para el desarrollo de la actividad profesional (por el 44% de los encuestados) y el disponer de una **herramienta de desarrollo profesional** (44% de los encuestados).

Gráfico 30: Valoración de los efectos de la certificación según los propios certificados



Fuente: Encuesta Certificados IPMA

Es importante destacar que la totalidad de los profesionales entrevistados ya se encontraba trabajando en el momento de obtener la certificación, por lo que esta certificación profesional no supone una ayuda para buscar trabajo sino que sus efectos se orientan hacia otros aspectos de **mejora de la empleabilidad**, tanto **interna** -en relación con el nivel de competitividad de los trabajadores dentro de las empresas o instituciones- como efectos sobre la empleabilidad **externa** -en relación con el nivel de competitividad de un trabajador en el contexto del mercado laboral, el desarrollo profesional, la promoción laboral y en la dimensión internacional del trabajo-. Así, casi el 45% de los entrevistados otorga una valoración alta a la certificación como herramienta de desarrollo profesional.

Si desagregamos los **resultados de las valoraciones por nivel de certificación**, se observan **ligeras diferencias -en tres de los efectos las opiniones que se justifican por las propias diferencias en el nivel profesional de los encuestados y en las labores que realizan.**

Mientras que los profesionales de niveles A, B y C están muy de acuerdo en la certificación les ha permitido hacer **nuevos contactos profesionales** (y consideran una valoración alta a este efecto de la certificación), los certificados del nivel D solo valoran con 3,6 a este efecto.

Algo parecido ocurre en la **valoración sobre la promoción laboral**: los profesionales de niveles superiores (A, B y C) están muy de acuerdo en la certificación es una ayuda para la promoción laboral (y consideran una valoración de 4 a este efecto de la certificación), por el contrario los certificados del nivel con menos experiencia (nivel D) solo valoran con 1,8 a este efecto.

Igualmente, en la valoración como ayuda en para la **dimensión internacional del trabajo**, los profesionales de los niveles superiores (A, B y C) están de acuerdo en la certificación les ha ayudado a mejorar la dimensión internacional de su actividad profesional (y consideran una valoración alta por encima de 4 a este efecto de la certificación), por el contrario los certificados del nivel D con menos experiencia profesional valoran a este efecto pero en

menor medida (con un valor de 2,1).

Por se observan claras **similitudes** en las valoraciones, de forma que **son cinco los efectos señalados por los encuestados los que presentan mayores coincidencias en las opiniones. Los profesionales de los cuatro niveles están muy de acuerdo en que la certificación les ha ayudado a mejorar sus conocimientos y las nuevas experiencias** (con una valoración media de 4,8), **les ha ayudado a mejorar sus competencias de comportamiento** (con una valoración media de 4,8) , **a mejorar sus competencias contextuales** (con una valoración media de 4,7), **consideran que la certificación es una herramienta de desarrollo profesional** (con una valoración media de 4,5) y les ha permitido hacer nuevos contactos profesionales (con la misma valoración media de 4,5). Estas opiniones sobre los efectos de la certificación, además de ser coincidentes por los profesionales de los cuatro niveles, han sido **valoradas con un promedio alto por encima de 4,5.**

Otros dos efectos de la certificación, valorados **con un promedio alto** -entre 4 y 4,5- **y que presentan** coincidencias altas, pero algo menores que las anteriores, son: la ayuda de la certificación para la mejora de las competencias técnicas y la como ayuda para mejorar la calidad de la propia profesión.

En la tabla siguiente se muestran las opiniones señaladas anteriormente, ordenados según el promedio de las valoraciones (desde el efecto más valorado hasta el efecto menos valorado), que además refleja el nivel de coincidencia en las opiniones. ¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad?

Tabla 34: Efectos de la certificación en la empleabilidad de los profesionales certificados

OPINIONES DE LOS PROFESIONALES ENCUESTADOS: COINCIDENCIA EN LAS VALORACIONES		
Efectos valorados por los diferentes profesionales	Nivel de coincidencia	Promedio de la valoración
Me ha ayudado a mejorar mis conocimientos y las nuevas experiencias	Muy alto	4,8
Me ha ayudado a mejorar mis competencias de comportamiento	Muy alto	4,8
Me ha ayudado a mejorar mis competencias contextuales	Muy alto	4,7
Me ha permitido hacer nuevos contactos profesionales	Muy Alto	4,5
Constituye una herramienta de desarrollo profesional	Muy alto	4,5
Me ha ayudado a mejorar mis competencias técnicas	Alto	4,3
Me ha ayudado mejorar la calidad en la dirección de proyectos	Alto	4,2
Me ha permitido una mayor dimensión internacional de mi trabajo	Medio	3,8
Me ha ayudado en la promoción laboral	Medio	3,4

Fuente: Encuesta Certificados IPMA

Para valorar de los efectos de la certificación en la empleabilidad y la carrera profesional se plantearon además cuatro criterios sobre el seguimiento de los profesionales certificados: Nuevos proyectos desarrollados tras la certificación, nuevas funciones y responsabilidades desarrolladas tras la certificación, formación adicional realizada y nuevas experiencias obtenidas tras la certificación. De las respuestas de los encuestados se destacan los siguientes datos en relación con la **mejora de la empleabilidad de las personas certificadas:**

- La mayoría (el 87%) de los profesionales certificados han asumido **nuevas responsabilidades** en nuevos proyectos tras su certificación, incluso en algunos casos proyectos de mayor complejidad (i.e inversión, alcance).
- El 72% ha asumido **nuevas funciones y responsabilidades**. Casi el 50% de los encuestados ha asumido nuevas responsabilidades como director de proyectos (i.e directos de proyectos, programas o carteras) y el 27% ha asumido puestos

intermedios dentro del equipo de dirección (coordinación, control y seguimiento) de los proyectos.

- El **80% de los encuestados ha mejorado su formación tras la certificación**, recibiendo **formación adicional**. El 21% se ha involucrado en la formación superior a través de estudios de postgrado y el 36% en cursos de especialización profesional.
- La mayoría (el 70%) de los encuestados la certificación le ha facilitado abrir **nuevos campos de actividad relacionados con su desarrollo profesional**, con una amplia gama de nuevas experiencias, entre las que destacan la consultoría y asesoría (técnica y empresarial), la dirección y gestión de proyectos y las actividades de docencia e investigación.

En la tabla siguiente se muestran las respuestas obtenidas en cada uno de los anteriores cuatro criterios sobre la mejora en relación con la mejora de la empleabilidad de las personas certificadas.

Tabla 35: Valoración de la mejora de la empleabilidad de las personas certificadas

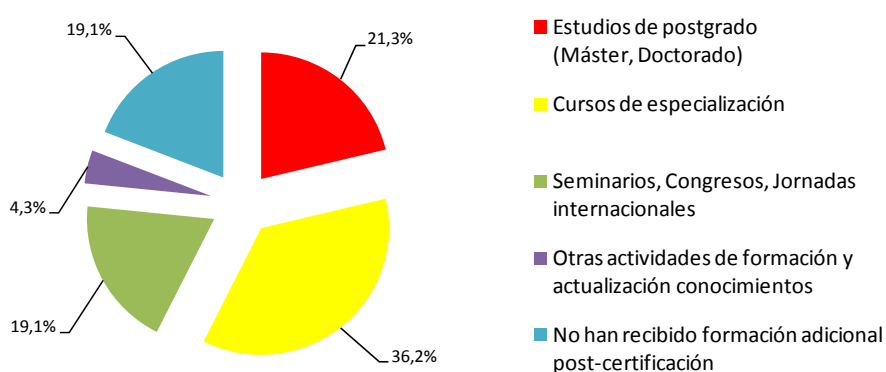
Nuevos proyectos, funciones y actividades desarrolladas	% respuestas
Nuevos Proyectos desarrollados tras la certificación	
Ha asumido nuevas responsabilidades en nuevos proyectos	87%
Proyectos de I+D+i	41%
Proyectos de Ingeniería	33%
Proyectos Empresariales	7%
Proyectos de formación e innovación educativa	7%
No especifica nuevos proyectos	13%
Nuevas funciones y responsabilidades desarrolladas	
Ha asumido nuevas funciones de mayor responsabilidad	72%
Director de Proyectos	35,3%
Apoyo a la dirección: coordinación, control y seguimiento	27,5%
Director de Programas y carteras	9,8%
Nuevas responsabilidades en formación y docencia	13,7%
No ha asumido nuevas funciones ni responsabilidades	13,7%
Mejora de la formación y actualización de conocimientos	
Ha recibido formación y actualización de conocimientos	80%
Ha recibido estudios de postgrado (Máster, Doctorado)	21,3%
Ha recibido cursos de especialización	36,2%
Ha asistido a seminarios, congresos, Jornadas internacionales	19,1%
Otras actividades de formación y actualización conocimientos	4,3%
No han recibido formación adicional post-certificación	19,0%
Nuevas experiencias profesionales tras la certificación	
Dirección y gestión de proyectos	25,6%
Consultoría y asesorías técnicas y empresariales	19,0%
Docencia: clases y dirección de tesis	18,6%

Nuevas experiencias internacionales	4,7%
Generación de redes de contactos profesionales (nacional e internacional)	4,7%
No destaca nuevas experiencias	27,9%

Fuente: Encuesta Certificados IPMA

Es importante el aspecto en relación con la **formación y la actualización de conocimientos tras la certificación** –3º criterio- en donde el 80% de los encuestados ha recibido formación adicional tras la certificación y, dentro de estos, el 21% se ha involucrado en la formación superior a través de estudios de postgrado (máster o doctorado) y el 36% en cursos de especialización profesional. Solo el 19% declara no haber recibido algún tipo de formación tras su certificación.

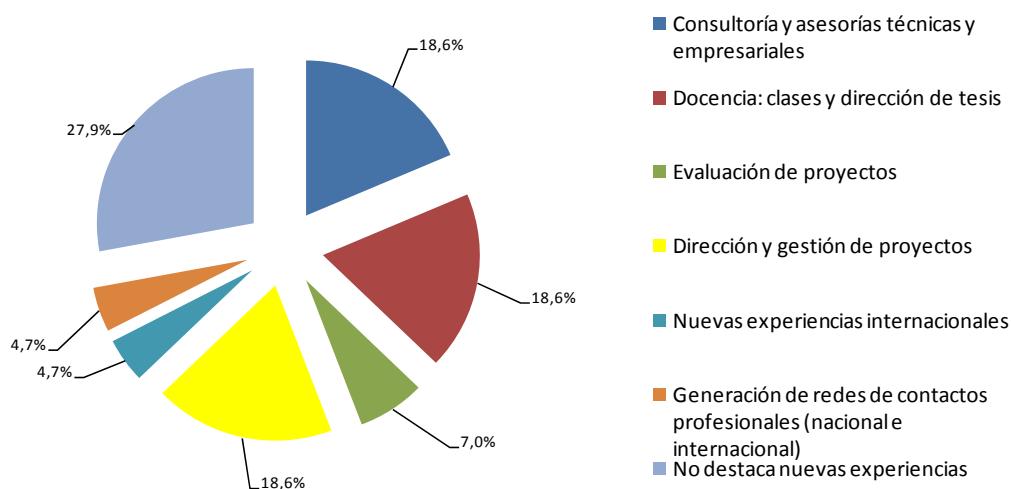
Gráfico 31: Formación y actualización de conocimientos tras la certificación.



Fuente: Encuesta Certificados IPMA

En relación con las **nuevas experiencias desarrolladas** las respuestas evidencian que para el 70% de los encuestados la certificación es una herramienta que les ha permitido abrir nuevos campos de experiencia para su desarrollo profesional.

Gráfico 32: Nuevas experiencias obtenidas tras la certificación



Fuente: Encuesta Certificados IPMA

En cuanto a la **importancia que los profesionales certificados otorgan a las competencias desde el punto de vista de la empleabilidad**, las competencias más valoradas por los encuestados en términos generales son las competencias de comportamiento (con una valoración media de 4.5), seguidas de las competencias técnicas (con un promedio de 4.3) y las competencias contextuales (con una media de 4.1). La totalidad de los profesionales encuestados consideran que todos los elementos de competencia son importantes:

- 11 elementos de competencia tienen una valoración muy alta desde el punto de vista de la empleabilidad,
- 27 elementos de competencia del modelo IPMA tienen una valoración alta
- solo 7 elementos de competencia del modelo IPMA tienen una valoración media-alta.

En la tabla adjunta se muestran los resultados de las valoraciones: se observa que entre las competencias más valoradas seis de ellas son competencias de comportamiento (Ética, Compromiso y motivación, Liderazgo, Gestión de conflictos y crisis, Creatividad y Eficiencia) y cinco son competencias “técnicas” pero que están en relación con las capacidades profesionales para la integración de los aspectos sociales y las relaciones humanas en el ámbito profesional (Trabajo en equipo, Resolución de problemas, relación con las partes interesadas, Organización de proyectos, Comunicación).

En relación con los elementos de **competencia técnica**, los que tienen una **valoración muy alta** son trabajo en equipo, la resolución de problemas, partes interesadas, organización y comunicación.

En cuanto a las **competencias de comportamiento** las más valoradas por los profesionales encuestados fueron ética, compromiso y motivación, liderazgo, capacidad para superar conflictos y crisis, creatividad y eficiencia.

Finalmente respecto a los elementos de competencia **contextuales**, las más valoradas por su importancia en la empleabilidad son orientación hacia resultados, finanzas y dirección de personal, seguridad higiene y medio ambiente y organizaciones permanentes.

Tabla 36: Valoración de las competencias desde el punto de vista de la empleabilidad

VALORACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE COMPETENCIA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA EMPLEABILIDAD

Elementos de competencia	Ámbito de la Competencia	Promedio	Valoración
Ética	comportamiento	5,0	muy alta
Trabajo en equipo	técnicas	4,9	muy alta
Compromiso y motivación	comportamiento	4,8	muy alta
Resolución de problemas	técnicas	4,7	muy alta
Partes interesadas	técnicas	4,7	muy alta
Liderazgo	comportamiento	4,7	muy alta
Conflictos y crisis	comportamiento	4,6	muy alta
Organización del proyecto	técnicas	4,6	muy alta
Comunicación	técnicas	4,6	muy alta
Creatividad	comportamiento	4,6	muy alta
Eficiencia	comportamiento	4,6	muy alta
Requisitos y objetivos de proyectos	técnicas	4,5	alta
Actitud abierta	comportamiento	4,5	alta
Orientación hacia resultados	comportamiento	4,5	alta

Negociación	comportamiento	4,5	alta
Orientación hacia proyectos	contextual	4,5	alta
Fiabilidad	comportamiento	4,5	alta
Apreciación de valores	comportamiento	4,5	alta
Alcance y entregables	técnicas	4,4	alta
Tiempo y fases de proyectos	técnicas	4,4	alta
Recursos	técnicas	4,4	alta
Confianza en sí mismo	comportamiento	4,4	alta
Coste y financiación	técnicas	4,4	alta
Autocontrol	comportamiento	4,4	alta
Riesgos y oportunidades	técnicas	4,3	alta
Finanzas	contextual	4,3	alta
Dirección de personal	contextual	4,2	alta
Seguridad, higiene y medioambiente	contextual	4,2	alta
Cierre	técnicas	4,1	alta
Cambios	técnicas	4,1	alta
Organizaciones permanentes	contextual	4,1	alta
Información y documentación	técnicas	4,1	alta
1.05 Calidad	técnicas	4,1	alta
Legal	contextual	4,1	alta
Puesta en marcha	técnicas	4,0	alta
Sistemas, productos y tecnologías	contextual	4,0	alta
Aprovisionamiento y contratos	técnicas	4,0	alta
Negocios	contextual	4,0	alta
Controles e informes	técnicas	3,9	media-alta
Orientación hacia programas	contextual	3,9	media-alta
Consulta	comportamiento	3,9	media-alta
Estructuras de proyectos	técnicas	3,9	media-alta
Relajación	comportamiento	3,7	media-alta
Implantación de proyectos/programas	contextual	3,7	media-alta
Orientación hacia carteras	contextual	3,7	media-alta

Fuente: Encuesta Certificados IPMA

En la tabla siguiente se muestran los siete elementos de competencias más valorados desde el punto de vista de su importancia en relación con la empleabilidad según las opiniones de los profesionales certificados según sus niveles IPMA. Destacan el trabajo en equipo y el liderazgo como los aspectos más coincidentes.

Tabla 37: Competencias más valoradas desde el punto de vista de la empleabilidad

Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D
Actitud abierta	Negociación	Liderazgo	Trabajo en equipo
Liderazgo	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Ética
Autocontrol	Actitud abierta	Compromiso y motivación	Compromiso y motivación
Negociación	Conflictos y crisis	Partes interesadas	Resolución de problemas
Trabajo en equipo	Requisitos y objetivos de	Orientación hacia	Organización del proyecto
Conflictos y crisis	proyectos	resultados	Creatividad
Requisitos y objetivos de	Comunicación	Ética	Conflictos y crisis
proyectos	Liderazgo	Resolución de problemas	

Fuente: Encuesta Certificados IPMA

CONCLUSIONES · PROFESIONALES CERTIFICADOS

Sobre los efectos de la certificación de personas sobre la empleabilidad de los individuos

- Sobre los **efectos tiene la certificación de personas en la empleabilidad** se puede decir que de los efectos planteados por los encuestados, el más valorado es la **mejora en el desempeño del personal**. Otros efectos positivos considerados son: la mejora de la formación por competencias, mejora de la competitividad de la empresa/institución, mejora de la carrera laboral ascendente, incrementar la fiabilidad de la empresa/institución, elevar la eficiencia del trabajo en equipo.
- En términos generales, casi **el 85% de las personas encuestadas considera que la certificación es una herramienta profesional con efectos positivos que influyen en su propia carrera profesional**.
- Se evidencia que los efectos de la certificación van más lejos de los beneficios personales de los empleados incidiendo en otros aspectos que inciden en los equipos de trabajo y en la propia institución o empresa en su conjunto desde la base de la mejora de los recursos humanos que la integran.
- Las opiniones de todos los encuestados confirman que la incorporación de la cultura de la certificación por competencias tiene efectos sobre **dos aspectos complementarios en relación con la empleabilidad**: los aspectos internos de las empresas, las organizaciones y sus trabajadores (**empleabilidad interna**) y sobre factores externos, en relación con el mercado laboral (**empleabilidad externa**). En relación con los efectos sobre la empleabilidad interna los encuestados destacan efectos que tienen relación con el nivel de competitividad de los trabajadores dentro de las empresas o instituciones, con aspectos internos en relación con el perfil profesional y las competencias de un trabajador para que encaje con las necesidades de crecimiento de la organización. En relación con la empleabilidad externa, los encuestados mencionan efectos que están en relación con la mejora del nivel de competitividad de un trabajador en el contexto del mercado laboral.
- En cuanto a los efectos vinculados a la **empresa** u organización, una mayoría (85% de los encuestados) considera que la cultura de la certificación facilita los procesos de selección de personal, y mejora el reconocimiento público de los profesionales certificados (90% de los encuestados).

¿En qué medida la certificación de competencias puede ser una herramienta para mejorar la empleabilidad?

- Casi un 80% de los encuestados considera que la certificación puede considerarse como una herramienta para incorporar en las **políticas de empleo**, tanto desde el ámbito público como desde la empresa privada.
- El 90% de los encuestados considera que la certificación en competencias es un elemento que incide en la **mejora de la formación de las personas**, como elemento de actualización de conocimientos, complementario a la formación del profesional. Opinan que esta mejora aporta beneficios no solo para el trabajador sino para la empresa y las instituciones públicas y privadas.
- Los efectos más valorados por las personas encuestadas, son la mejora de conocimientos y experiencia (49% de los encuestados da una valoración muy alta a este efecto de la certificación), la mejora de las competencias contextuales para la actividad profesional (el 44% de los encuestados) y el disponer de una herramienta

para el desarrollo profesional (44% de los encuestados).

- En cuanto a las competencias los profesionales encuestados consideran que todos los elementos de competencia considerados en el modelo IPMA son importantes de cara a la empleabilidad y tienen efectos en la competitividad de los trabajadores dentro de las empresas o instituciones y en el contexto del mercado laboral.
- Según las opiniones de los diferentes niveles IPMA todos los encuestados coinciden en que entre los siete elementos de competencias más valorados desde el punto de vista de su importancia en relación con la empleabilidad están el **trabajo en equipo y el liderazgo**, seguidos de la **ética**, el **compromiso** y la **motivación**.
- Los encuestados consideran que la certificación tiene efectos en la mejora de la empleabilidad, tanto interna -en relación con el nivel de competitividad de los trabajadores dentro de las empresas o instituciones- como sobre la empleabilidad externa -en relación con el nivel de competitividad de un trabajador en el contexto del mercado laboral, el desarrollo profesional, la promoción laboral y en la dimensión internacional del trabajo.
- La mayoría (el 87%) de los profesionales certificados han asumido nuevas responsabilidades en nuevos proyectos tras su certificación, incluso en algunos casos proyectos de mayor complejidad (i.e inversión, alcance). La mayoría (el 70%) de los encuestados tras la certificación ha facilitado abrir nuevos campos de experiencia con incidencia en su desarrollo profesional, con una amplia gama de nuevas experiencias, entre las que destacan la consultoría y asesoría (técnica y empresarial), la dirección y gestión de proyectos y las actividades de docencia e investigación. Además el conocer el modelo de certificación ha facilitado expandir las redes de alcance.
- De los resultados obtenidos se puede señalar que en términos generales existe una valoración positiva de los efectos de la certificación en la empleabilidad, por parte de este grupo de agentes. En el ámbito concreto de España, el sistema de certificación de personas permite mejorar las aptitudes para trabajar con competencia dentro de un entorno laboral específico, como el de la dirección de proyectos.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación se planteó como principal objetivo el analizar los modelos y experiencias de certificación de competencias profesionales que están operando en el ámbito internacional como herramienta de empleabilidad y su aplicación en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid.

En primer lugar, se realizó un análisis a nivel internacional de los procesos de certificación de personas donde se presenta la evidencia estadística de las tendencias de los modelos, en diferentes países con mercados laborales de naturalezas diferente y diferencias estructurales y socioeconómicas diversas.

En segundo lugar, se recurrió a un proceso participativo con la recopilación y contraste de opiniones de expertos de los distintos grupos de agentes implicados en los procesos de certificación de personas: las empresas, los organismos certificadores de personas, los agentes de la formación, los profesionales certificados, la administración pública y los organismos internacionales. Este análisis nos ha permitido asomarnos a las opiniones de los agentes implicados en los procesos de certificación de personas para corroborar la tendencia que cabe esperar en el futuro cercano de utilizar los modelos de certificación de personas como herramienta para mejorar la empleabilidad, las condiciones y oportunidades laborales de los trabajadores en la Comunidad de Madrid.

Finalmente, se ha procedido a un estudio novedoso y minucioso de los efectos de la certificación de personas en la empleabilidad, desde la propia experiencia y percepción de los profesionales certificados en España dentro de uno de los modelos estudiados. Este estudio nos permitió conocer la evolución reciente que han seguido los profesionales certificados y los efectos en la empleabilidad (interna y externa), desde la experiencia vivida por diferentes profesionales que conforman una importante fuerza laboral en España: la dirección de proyectos.

En resumen, las conclusiones que se desprenden de esta investigación son las siguientes:

Sobre el concepto de competencia y las competencias transversales asociadas a la empleabilidad

El concepto de competencia varía según el contexto y las condiciones particulares de donde se aplique pero siempre integra una combinación de atributos en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades.

Los elementos comunes de las diferentes definiciones son la **capacidad** del desempeño laboral -en donde se combinan conocimiento, aptitudes y experiencia- y el concepto de **responsabilidad** para actuar o ejercer un determinado trabajo. El concepto de competencia se utiliza tanto en el ámbito profesional como, más recientemente, en los programas educativos.

Por su naturaleza, los elementos de competencia se relacionan directamente con la empleabilidad ya que permiten un desempeño productivo y competitivo del trabajo de las personas.

La cantidad de estudios vinculados al tema, especialmente desarrollados desde el ámbito de

las universidades y organismos de formación evidencian que el enfoque de las competencias profesionales ha ido posicionándose en el debate sobre la calidad de la formación que reciben los futuros profesionales y los efectos en su empleabilidad. Los resultados de estos estudios demuestran que algunos de los elementos de competencia son valorados transversalmente independientemente de la naturaleza de la actividad profesional, tales como el trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y la creatividad.

Las competencias demandadas por el mercado laboral requieren de modelos holísticos, que incorporan aspectos técnicos, contextuales y de comportamiento, todos ellos necesarios para que las personas puedan tener un buen desempeño laboral.

La opinión de los expertos es contundente y evidencia que las competencias demandadas por el mercado laboral se integran más en los modelos holísticos, incorporando todos los aspectos de las personas que les permiten tener un buen desempeño laboral (comportamientos, habilidades, conocimientos, motivaciones, ética,...).

Las clasificaciones principales de las competencias demandadas por el mercado laboral consideran a las competencias desde tres dimensiones: competencias técnicas, contextuales y de comportamiento, transferibles y específicos para la organización.

Existen **diferentes clasificaciones de las competencias** de acuerdo a diferentes enfoques del concepto: modelos de competencias de carácter **laboral**, modelos basados en la **teoría del comportamiento**, modelos basados en la **estrategia empresarial**, modelos de competencia basados en aspectos **cognitivos y motivacionales** y modelos de competencia con un enfoque **holístico**.

Las competencias demandadas por el mercado laboral en el proceso formativo.

El desarrollo de las competencias en el proceso formativo es el ámbito, de los considerados para este estudio, en donde se ha visto más fortalecidos este enfoque por la entrada en vigencia del Espacio Europeo de Educación Superior que en sus directrices promueve la integración de estos elementos en los planes formativos.

Las tendencias en los organismos internacionales vinculados a la educación (UNESCO, OCDE) se han centrado en la promoción de la inserción de los conceptos de competencias para la vida y aprendizaje a lo largo de la vida, ambos directamente vinculados con la empleabilidad y el desarrollo de las personas.

Este nuevo enfoque busca entregar de manera eficiente conocimientos y habilidades (i.e competencias) que permitan a los futuros titulados aspirar a tener una mejor empleabilidad al disponer de herramientas que permitan por un lado satisfacer las demandas del mercado laboral, así como flexibilizar la oferta entregando una serie de herramientas que permita una mejor adaptación a los cambios del mercado, mejorar el desempeño profesional, y en el ámbito empresarial u organizacional la gestión de los recursos humanos.

Sobre los modelos de certificación de competencias profesionales y personales

Los modelos de certificación de competencias profesionales están ganando espacios en los ámbitos del desarrollo profesional y organizacional, tanto a nivel mundial como en España.

En cuanto a las experiencias de certificación consideradas para este estudio, la evidencia estadística presentada demuestra que los modelos internacionales de certificación de competencias se han consolidado tanto a escala internacional como específicamente en España los últimos 8 años.

Esta evolución se refleja en una cantidad de procesos de certificación basados en modelos internacionales, y en el creciente número de profesionales certificados que se ha ido consolidando de forma constante en cada uno de los ámbitos.

Todos los modelos internacionales considerados para este trabajo consideran elementos de competencias profesionales y personales, cuyos estándares están definidos de acuerdo a normas internacionales.

Entre los organismos certificadores coinciden en que las certificaciones han ido ganando espacio de implementación a nivel de los profesionales, y también de organizaciones. Los números de certificados, y de renovación de certificados, se mantienen al alza y sus gestores destacan que esta tendencia ha sido sostenida en los últimos años.

Contrastando esta valoración positiva, las opiniones recogidas demuestran que tanto en el ámbito empresarial como los organismos certificadores, coinciden en que hoy en día la mayor desventaja para la expansión, promoción y consolidación de estos modelos es la escasa difusión que hay sobre las ventajas de la certificación, así como del valor y efectos sobre el desempeño personal y organizacional de los certificados en el ámbito profesional, empresarial y público.

Sobre los efectos globales de la certificación de personas en la empleabilidad

Al considerar todas las opiniones recabadas en el proceso participativo se puede concluir que **todos los grupos involucrados** en este proceso **valoran la certificación de competencias profesionales como una herramienta de cara a la empleabilidad** pero con matices según los requerimientos de cada grupo. A continuación se sintetizan los aspectos más relevantes planteados por cada grupo de agentes.

Desde el **ámbito empresarial**, la certificación se considera como un valor añadido que se ofrece a los trabajadores y a las empresas, pero con un peso aún secundario en el momento de realizar una contratación; muy pocas empresas utilizan esta herramienta en los procesos de selección del personal. Los efectos directos de la certificación sobre la empleabilidad no se identifican claramente, sino que ven más bien efectos indirectos debido a la mejora de la formación continua de los profesionales y sus consecuencias en la mejora de los servicios de la empresa. Contrastando con esta percepción de efectos indirectos, los elementos de competencia son valorados como muy importantes y determinantes en el desempeño profesional y se consideran en el momento de evaluar la empleabilidad de un candidato. Por el desconocimiento de los sistemas de certificación de personas, los candidatos son evaluados a través de otros mecanismos como las referencias de empleadores anteriores, test psicológicos u otras herramientas internas de las empresas diseñadas para los procesos de selección de personal.

En el ámbito de la **formación**, los expertos concuerdan en que la certificación de competencias profesionales constituye **un puente claro entre formación desde las**

competencias y empleabilidad. Esta necesidad de la formación basada en competencias es una exigencia del nuevo EEES en Europa. La certificación se considera como un instrumento de garantía al vincular agentes externos, de los diferentes sectores profesionales, a los procesos de formación, lo cual entrega un grado de objetividad para los actuales y futuros empleadores. El actual proceso de cambio -Plan Bolonia- en los planes de estudio es una gran oportunidad para esta adecuación y transformación necesarias para que las competencias profesionales se inserten con un papel importante en el proceso formativo, y se logre una formación completa y orientada a la empleabilidad de los titulados.

Por su parte, **los organismos certificadores**, consideran que la certificación tiene **efectos directos evidentes sobre la empleabilidad** de los profesionales y sobre las organizaciones en las que se insertan los trabajadores. Las cifras de estos organismos demuestran el creciente número de profesionales y organizaciones que se han ido involucrando en estos procesos como estrategia para mejorar el desempeño. El seguimiento de los profesionales certificados avala los beneficios para las personas.

Los **profesionales certificados**, desde su propia experiencia, son quienes evidencian de manera directa los efectos que la certificación tiene en la empleabilidad, tanto interna como externa. Estas personas destacan que los efectos no solo abarcan el nivel individual de las personas, sino que los efectos se reflejan también en la eficiencia interna de la organización. Las personas certificadas consideran que la certificación es una herramienta de desarrollo personal y tiene efectos positivos que están influyendo en su propia carrera profesional, con claros beneficios en los individuos, en las organizaciones en las que trabajan y en los proyectos y actividades en las que se ven involucrados. Las nuevas experiencias y responsabilidades que han asumido los profesionales certificados son aspectos que los encuestados vinculan a la certificación evidenciando el carácter positivo de los efectos de este instrumento.

Los **organismos públicos** están en un proceso de acercamiento a las competencias profesionales y su certificación. Por tradición los organismos públicos han centrados sus esfuerzos en las competencias laborales buscando satisfacer las necesidades de formación de aquellos que han optado o no han tenido acceso a la formación profesional. Los nuevos desafíos de empleo han abierto una nueva posibilidad para impulsar la certificación como herramienta para mejorar los servicios públicos, y de cara a actualizar la oferta laboral.

Finalmente, **los organismos internacionales** –como UNESCO, OIT, OECD entre otros- que reflejan tendencias a nivel mundial, están en un proceso de promover la integración de las competencias en ámbitos como la educación y el empleo, buscando que los países diseñen e implementen estrategias específicas que permitan mejorar la calidad del capital humano y el equilibrio de los mercados laborales en constante cambio.

Vínculos Formación · Certificación · Empleabilidad

La incorporación de la cultura de la gestión por competencias y su certificación podría generar efectos sobre dos aspectos complementarios en relación con la empleabilidad: los aspectos internos de las empresas, las organizaciones y sus trabajadores (empleabilidad interna) y sobre factores externos, en relación con el mercado laboral (empleabilidad externa).

Al plantear los vínculos entre formación, certificación y empleabilidad para mejorar la formación para el desarrollo de competencias, los resultados indican que estos vínculos se

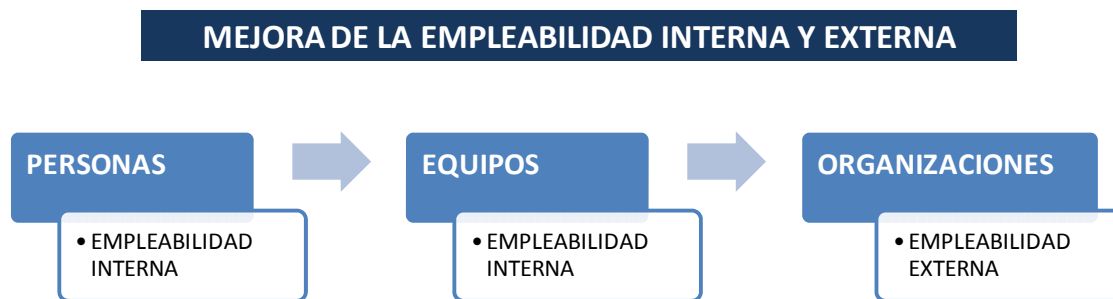
basan en un eje estructurador que son las diferentes habilidades requeridas para el desempeño de una profesión.

Estas competencias, que pueden pertenecer a variados ámbitos (i.e técnicas, comportamiento y contextuales) son los engranajes que en cada una de las etapas tiene enfoques diferentes pero igual relevancia en cuanto a los efectos que pueden tener en la empleabilidad y desarrollo profesional de los individuos.

La mayoría de los expertos entrevistados, en todos los ámbitos, consideran que los elementos de competencias profesionales su desarrollo y efectos tienen vínculos positivos tanto en la empleabilidad de los profesionales como en el entorno laboral.

La valoración hecha por los representantes de los distintos ámbitos demuestra que los efectos de la certificación van más allá de los beneficios personales de los profesionales pudiendo incidir en aspectos organizacionales en su conjunto desde la base de la mejora de los recursos humanos que la integran.

En cuanto a la **empleabilidad interna** destacan efectos que tienen relación con el nivel de competitividad de los trabajadores dentro de las empresas o instituciones, con aspectos internos en relación con el perfil profesional y las competencias de un trabajador para que encaje con las necesidades de crecimiento de la organización. Complementariamente, sobre la **empleabilidad externa**, los efectos que destacan están en relación con la mejora del nivel de competitividad de un trabajador en el contexto del mercado laboral.



Por otro lado en cuanto al vínculo con la formación, la mayoría de los expertos otorga una alta valoración a la función de la certificación en mejorar en la calidad educativa y en la formación de las personas al integrar los elementos de competencia en el proceso educativo desde fases temprana, permitirían a los futuros profesionales enfrentar con mejores herramientas los desafíos de los cambios en los mercados laborales.

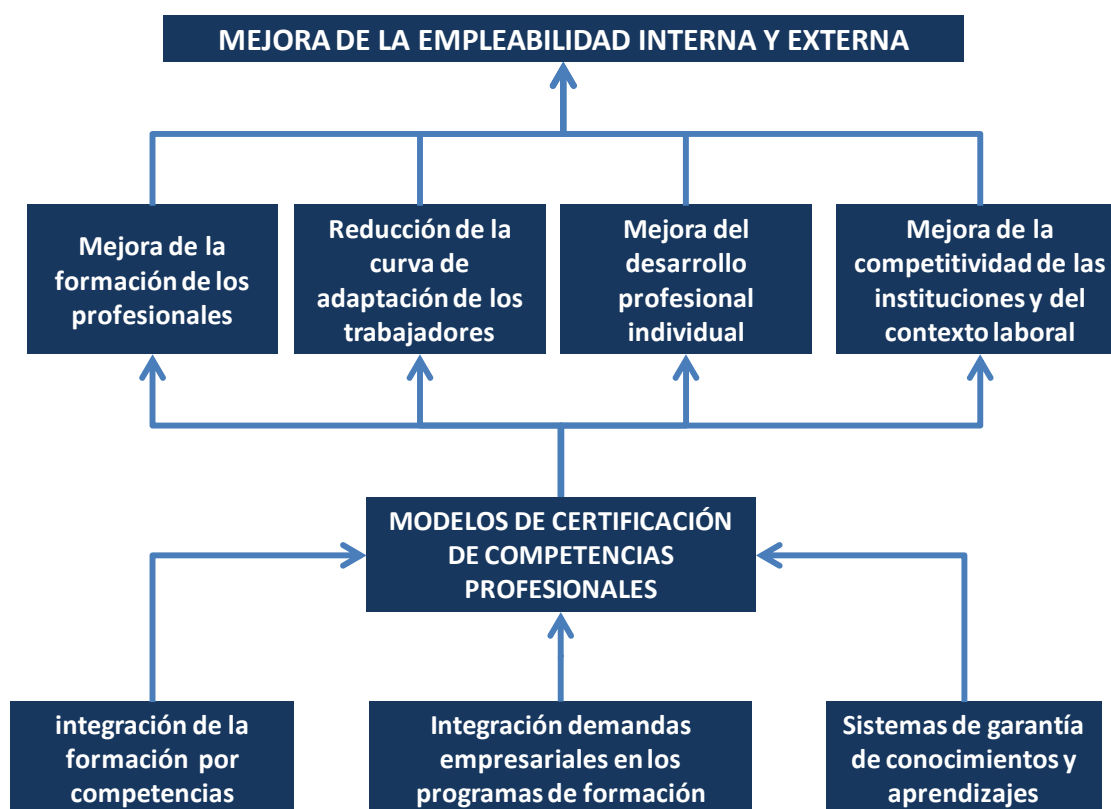
Como una manera de sintetizar las opiniones sobre la valoración de los efectos de los sistemas de certificación de personas, se muestra un esquema, en el que se representan los **objetivos**:

- Integración de la formación por competencias
- Integración de las demandas empresariales en la formación
- Creación de un sistema aprendizaje a lo largo de la vida

y los **beneficios** del proceso de certificación en relación con la mejora de la empleabilidad

- Mejora de la formación de los profesionales
- Reducción de la curva de adaptación
- Mejora en el desarrollo profesional individual
- Mejora del nivel de competitividad de los trabajadores en de las empresas
- Mejora de la competitividad de las instituciones
- Mejora del contexto del mercado laboral

Gráfico 33: Beneficios de la certificación de competencias profesionales.



Fuente: Elaboración a partir de los resultados obtenidos

Como conclusión final se puede apuntar que la certificación de competencias profesionales constituye un elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad y es un complemento al desarrollo profesional de los individuos y de las organizaciones; además permite una vinculación entre los procesos de formación con las demandas del mercado laboral construyendo un “puente” de conexión formación-empleo, según en las tendencias del Espacio Europeo de Educación Superior.

Aplicación de la certificación como herramienta de empleabilidad en la Comunidad de Madrid

A partir de los resultados presentados se desprenden una serie de propuestas de articulaciones que podrían potenciar la certificación como una herramienta de cara a la empleabilidad especialmente en el contexto de la Comunidad de Madrid.

Las propuestas que se presentan al terminar este trabajo, responden a los 2 principales argumentos destacado por todos los agentes involucrados como relevante para aumentar la implementación de este tipo de instrumento a nivel regional:

1. La poca difusión de información sobre los procesos de certificación profesional (i.e sistemas, beneficios, etc.)
2. La poca integración y coordinación entre los diferentes actores que están involucrados en este proceso.

Estas observaciones se aplican no solo a un nivel nacional sino que también regional como la Comunidad de Madrid. Dos medidas principales se proponen:

- **La promoción de la certificación profesional**, especialmente orientado a aquellos profesionales que se encuentran sin trabajo, puede ser efectiva al momento de mejorar sus posibilidades laborales al agregar un valor añadido a su formación.
- **Integración y coordinación de acciones**, orientada a la generación de alianzas estratégicas entre los actores considerados para este trabajo de manera de potenciar esta estrategia de cara a mejorar la empleabilidad.

Las medidas que se proponen son las siguientes:

- 1) Motivar a los trabajadores para la certificación profesional
- 2) Crear nuevos mecanismos para vincular educación, certificación y empleo
- 3) Fomentar las certificaciones con carácter voluntario.
- 4) Diversificar más sistemas certificación de personas
- 5) Dar un carácter progresivo a las certificaciones (desde los diferentes niveles según desarrollo profesional)
- 6) Hacer transparente el sistema de certificación según las exigencias de los requisitos internacionales de la norma ISO 17024. Dar un seguimiento a los profesionales certificados y revisar incrementar la eficacia.
- 7) Mejorar la gestión de los sistemas de cualificaciones
- 8) Comunicar los beneficios de las certificaciones profesionales, desde el punto de vista de la empleabilidad.
- 9) Coordinar procesos de cualificación y certificación
- 10) Aumentar las opciones de la certificación de competencias profesionales.
- 11) Unificar procesos de evaluación de competencias profesionales.
- 12) Ofrecer ayudas financieras a las empresas para reducir el coste de la certificación de sus profesionales.
- 13) Fomentar e incentivar programas formativos que conducen a las certificaciones profesionales.

- 14) Reconocer y difundir aprendizajes de la certificación de competencias
- 15) Ayudar a los Organismos de Certificación a la supervisión de sus certificados como ayuda a los sistemas de garantía de calidad.
- 16) Mejorar la coordinación y la participación de todos los agentes protagonistas para la mejora de los procesos de certificación.
- 17) Mejorar los métodos de análisis de necesidades de certificación para actualizar las competencias
- 18) Ayudar a los Organismos de Certificación en la mejora del uso de las certificaciones.
- 19) Tender puentes para mejorar la complementariedad entre los sistemas de cualificaciones y las certificaciones profesionales.
- 20) Mejorar e invertir recursos en Innovación Educativa orientada desde las competencias profesionales.
- 21) Promover la certificación profesional, especialmente con ayudas a los profesionales sin trabajo
- 22) Integración y coordinación de acciones, orientada a la generación de alianzas estratégicas entre los diferentes actores de cara a mejorar la empleabilidad.

Hasta hoy los esfuerzos de promoción y difusión han estado concentrados en iniciativas individuales de cada uno de los agentes, con excepción de la administración pública cuyas iniciativas se han centrado principalmente en los sistemas de cualificaciones (desde las competencias laborales). Las articulaciones de las medidas que se proponen se plantean desde la perspectiva de la integración de los diferentes agentes, tal y como se muestran en el gráfico siguiente.

Gráfico 34: Agentes e Interacciones.



Fuente: Elaboración a partir de los resultados obtenidos

Las articulaciones que se proponen se plantean desde la perspectiva de la integración de los diferentes agentes, tal y como se muestran en el gráfico siguiente integrando el ámbito

público como un componente innovador a la estructura existente en la cual más que las iniciativas individuales se promueve una integración y coordinación de esfuerzos.

En esta propuesta de integración y coordinación, se podría potenciar la certificación en competencias profesionales como un instrumento dinámico que favorezca el **aprendizaje a partir de** experiencias previas, aprovechando las aportaciones y la participación como una importante fuente de **información** para incrementar la confianza del mercado laboral, para mejorar la empleabilidad en la región de Madrid.

Para la implementación de estas recomendaciones se podría promover la creación de una **plataforma sobre competencias profesionales-empleabilidad**, en la cual se reúnan, intercambien y coordinen tanto los organismos certificadores, representantes del ámbito empresarial, de los organismos de formación como la administración pública para la difusión de las experiencias sectoriales en relación con las certificaciones.

En este contexto se identifican dos organismos públicos que se vinculan estrechamente con la formación para el empleo y el desarrollo de competencias para la empleabilidad. Por un lado **Instituto Regional de Cualificaciones (IRCUAL)**, cuyo principal objetivo es el de promover la formación profesional y que tiene un enfoque orientado a las competencias laborales, y que por su posición estratégica en el mapa de la administración pública podría desarrollar un ámbito de desarrollo de competencias complementario a lo que actualmente ofrece de manera de fortalecer las capacidades de quienes se forman y tenga un efecto sobre la empleabilidad de sus formados.

Por otro lado, la **Fundación Tripartita para la formación en el Empleo**, el cual puede constituir una plataforma en la cual ya coinciden varios de los agentes involucrados en el proceso de certificación de competencias profesionales (i.e empresas y organismos de formación), y por lo tanto se podría plantear una estrategia en la que se integren en una mesa de dialogo los agentes antes mencionados con los organismos de formación y los organismos de certificación.

Desde la perspectiva de la formación para el empleo podría promoverse desde la Comunidad de Madrid un **espacio de convergencia, a través de jornadas técnicas o seminarios**, en el que el ámbito empresarial y el de formación puedan buscar medios para una mayor coordinación sobre los aspectos de conocimientos y competencias, de manera que la oferta del mercado laboral se adecue a sus necesidades y se puedan integrar los elementos que no estén considerados actualmente en los planes de estudio.

Finalmente, se hace necesario la generación de un **sistema de información desde los gestores públicos y privados del personal certificado**, en conexión con los organismos internacionales, que permita mostrar los **beneficios y resultados** de la cultura de la certificación a las organizaciones profesionales y al ámbito empresarial.

El fortalecimiento de estos los vínculos determinará la fuerza que alcance este proceso como herramienta de empleabilidad para los profesionales y/u organizaciones. La importancia de la certificación de competencias profesionales de cara a mejorar la empleabilidad dependerá de que cada uno de los agentes involucrados –considerados en esta investigación– coordinen esfuerzos y difundan los beneficios que -como ha quedado demostrado-, van más allá del individuo, llegando hasta las empresas u organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA.

ARTÍCULOS Y PRESENTACIONES

ALLES M. (2002) *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360o*. MEXICO. Editorial Gránica.

ANECA (2007) *Informe Ejecutivo: El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento*, ANECA, Madrid.

ARAGÓN J. Y CACHÓN L. (1999) *Mercado de Trabajo, Empleo y Políticas de Empleo: Consideraciones desde una perspectiva europea* en Cuadernos de Relaciones Laborales nº15, Servicio de Publicaciones UCM, Madrid.

BERTRAND, O., DURAND, M., ROMANI, C. (1998) *Aprendices, Alternancia y Sistema Dual ¿Callejones sin salida o autopistas al futuro?* En Calificaciones y Empleo Nº 19, 3er Trimestre.

BEZANILLA, M. (2003) *El proyecto Tuning y las competencias específicas*. Bilbao: Universidad de Deusto.

BRISGSTOCK K. (2009) *The Graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills* en Higher Education Research & Development, vol.28 nº1, pp.31-44.

BRUNNER, JJ (2005): *Competencias para la Empleabilidad: Revisión Bibliográfica*. Hipertexto escrito en 1999, re publicado en sitio www.educarchile.cl.

CAJIDE, PORTO, ABEAL (2002) *Competencias adquiridas en la Universidad y habilidades requeridas por los empresarios*, en Revista de Investigación Educativa vol.20, nº 2 Págs. 449-467.

CINTEFOR/OIT (2006). *Recomendación sobre el Derecho de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006 94 p. (Trazos de la Formación, 22)

FUNDACIÓN CARLOS III (2005) *Estudio sobre la identificación de los valores y competencias demandadas en el mercado profesional a titulados universitarios*, Servicio de Orientación y Planificación Profesional, Madrid.

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA (2009) *Formación Universitaria versus Demandas Empresariales*, Informe UE Converte.

GALLART M.A Y JACINTO C. (1995) *Competencias Laborales: Tema clave en la articulación Educación Trabajo*, en Biblioteca Digital OEI, Cuaderno de Trabajo 2 sobre Educación Técnico Profesional.

GALLEGO, DE LA IGLESIA, GRACIA (2002) *Competencias y Habilidades de los Licenciados en Ciencias Económicas y Empresariales: desajustes entre formación y requerimientos de las empresas*, VII Jornadas de las Asociación Española de Economía Laboral

GARCÍA ESPEJO, I. IBAÑEZ, P. (2006) *Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes* en Revista Internacional de Sociología vol.LXIV, nº43 (enero-abril), pp.139-168.

GARCÍA MANJÓN, J.V, PEREZ LOPEZ M. (2008) *Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad* en Revista Iberoamericana de Educación nº 46/9, Septiembre, Organización de Estados Iberoamericanos.

GUERRERO SERÓN, A. (1999) *El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo* en Revista Complutense de Educación vol. 10, nº1, pp.335-360.

HOLMES, L. (2001) *Reconsidering Graduate Employability, the "Graduate Identity" approach* en Quality in Higher Education, vol.7 nº2, pp.111-119.

IRIGOIN M, VARGAS F (2002). *Certificación de la competencias: Del concepto a los sistemas* Boletín CINTERFOR Nº 152, mayo-agosto 2000, páginas 75-88, Montevideo.

JACINTO, C. (1997) *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. En: Gallart, M.A.; Bertonecello, R. Cuestiones actuales de la formación. Montevideo: Cinterfor (Papeles de la Oficina Técnica, 2)

LAUR-ERNST, UTE (2000) *Flexibilidad y Normalización no son contradictorias. Innovaciones en el Sistema Alemán de Educación y Formación Profesional* Boletín Cinterfor Nº 149, OIT Cinterfor.

MARKES I. (2006) *A review of literature on employability skills needs in engineering* en European Journal of Engineering Education, vol.31, nº6, pp.637-650.

MARTIN ARNAÍZ, L (2001) *La formación continua en la estrategia de competitividad de las regiones españolas*. Presentado en la X Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación.

MARZO, PEDRAJA, RIVERA (2007) *Análisis de las demandas del mercado de trabajo español a los universitarios*, en "Conocimiento, Innovación y Emprendedores: Cambio al futuro" Universidad de la Rioja pp.3522-3537, Logroño, España.

McQUAID R Y LINDSAY C. (2005) *The concept of employability* en Urban Studies, vol.42, nº2, pp197-219.

MOREAU M.P Y LEATHWOOD C. (2006) *Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis* en Journal of Education and Work, vol.16, nº4, pp.305-324.

MULDER, M (2007) *Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente*, Revista Europea de Formación Profesional Nº40 -2007/1, páginas 5-24.

OBSERVATORIO ECONÓMICO (2009) *Barómetro de la Economía de la Ciudad de Madrid*. Observatorio de Económico, N°19.

OECD (2005) *DeSeCo: What Competences do we need for a successful life and a well-functioning society*, OECD.

POBLETE, M. (2003) *La enseñanza basada en competencias. Competencias generales*. Seminario Internacional para la Competencia. E.E.S. Bilbao: Universidad de Deusto.

RAYBOUND, J Y SHEEDY V. (2005) *Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?* En *Industrial and Commercial Training*, vol. 37,4/5, pp.259-264.

REUNER, F (2007) *El conocimiento práctico y la competencia de acción en la profesión* Revista Europea de Formación Profesional N°40-2007/1, páginas 58-73

SANDBERG,J. (2000) *Understanding Human Competences at Work: an interpretative approach*, en *The Academy of Management Journal*, vol.43 n°1, pp.9.25

SCHKOLNICK et al (2005) *Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina* CEPAL Serie Políticas Sociales N° 113, División de Desarrollo Social, Santiago de Chile.

TAYLOR, A. (1998) *Employability Skills: From Corporate "wish list" to Government Policy* en *Curriculum Studies*, vol.30, n° 2, pp.143-164.

UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2003) *Tuning Educational Structures in Europe*, Informe Final Fase 1. Editores: Julia González y Robert Wagenaar.

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (2007) *Que perfil demandan las empresas*. Valladolid, España (disponible en el sitio web de la Universidad).

VAN DER KLINK M., BOON J., SCHLUSMANS K (2007) *Competencias y formación profesional superior: presente y futuro* Revista Europea de Formación Profesional N°40-2007/1, páginas 74-91

VARGAS, F (2000) *De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas* Boletín CINTERFOR N° 149, mayo-agosto 2000, páginas 9-24, Montevideo

VARGAS, F (2002) *Competencias Clave y Aprendizaje Permanente* Montevideo: Cinterfor, 2004. 181p. (Herramientas para la transformación, 26)

VOSSIO, R (2002) *Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas*. Boletín N° 152. CINTERFOR.

ZINSER R. (2003) *Developing Career and Employability Skills: a US case Study* en *Education and Training* 45, 7, pp.402-411

LIBROS

IPMA (2008) *IPMA Certification Yearbook 2008*. International Project Management Association.

LE BOTERF, G. (2001) *Ingeniería de las competencias*. Barcelona. Gestión 2000. PERRENOUD, P. (1998) *Construire des compétences dès l'école*. París: ESF.

OCDE (2004a) *Co-financing Lifelong Learning – Toward a Systemic Approach*, OCDE, París.

OCDE (2004b) *Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap*, OCDE, París.

OCDE (2003) *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, OCDE, París.

OCDE (2008) *Sistemas de cualificaciones. Puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida*. Madrid: INCUAL; OCDE.

PERRENOUD, P. (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: MONTMOLLIN, M. (1997). *Vocabulaire de l'ergonomie*. Octares Editions. France.

WEINERT, F. E. (2004). *Concepto de competencia: Una aclaración conceptual*. En D. SIMONE RYCHEN, & L. HERSH SALGANIK: *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida* (págs. 94 - 127). México: Fondo de Cultura Económica.

LEYES Y DECLARACIONES INTERNACIONALES

Comisión Europea (1995) *Libro Blanco sobre Educación y la Formación en la Unión Europea*. Comisión de la Comunidad Europea, Bruselas.

Comisión Europea (2000) *Memorandum sobre el Aprendizaje Permanente (Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión)*. Comisión de la Comunidad Europea, Bruselas

Comisión Europea (2007) *Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente* Comisión de la Comunidad Europea, Bruselas.

Cumbre de Ministros (1998) *Declaración de la Sorbona*.

Cumbre de Ministros (1999) *Declaración de Bolonia*.

Cumbre de Ministros (2002) *Declaración de Coopenhague*.

Cumbre de Ministros (2004) *Declaración de Maastricht*.

Gobierno de España (2002) *Ley Orgánica de Cualificación y Formación Profesional (5/2002)*

Gobierno de España (2004) *Ley Orgánica de Educación Sistema Nacional de Cualificaciones*.

Gobierno de España (2002) *Real Decreto 900/2007*

SITIOS WEB

(La fecha que aparece corresponde a la última visita al sitio)

<http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=content&task=view&id=173>
(16/11/2008)

<http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=content&task=view&id=3&Itemid=26>

(16/11/2008)

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/>

(16/11/2008)

http://ec.europa.eu/education/index_en.htm

(16/11/2008)

www.cesol.es

(24/06/2009)

www.sedigas.es

(24/06/2009)

www.aend.org

(24/06/2009)

www.pmi.org

(24/06/2009)

www.ipma.ch

(24/06/2009)

www.aec.es

(24/06/2009)

<http://portal.unesco.org/education/>

(24/06/2009)

www.spaceminds.com

(24/06/2009)

ANEXOS

Anexo nº 1: Listado de expertos entrevistados

Empresas

1. Encuesta a Empresas del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid 2009 de la Universidad de Alcalá.
2. Juan Antonio Millán, Director de Recursos Humanos, Alstom España.
3. Joaquín Millán, Director de Recursos Humanos, Coca Cola España.
4. Jesús Martínez Almela, Director General, SELCO.
5. Javier Sagües, Director General ARPADA S.A
6. Luis Amendola, Presidente PMM Institute for Learning
7. Tibaïre Depool, Executive Consulting Asset & Project Management PMM Institute for Learning, España
8. Jorge Caballero Hoyos, Gerente de Recursos Humanos Ecoacuicola, Perú
9. Felipe Melendez de la Cruz, Consulting Manager, PM&B Consulting Group.
10. Luis Ortiz Marco, Director de Soluciones CRM-ERP España
11. Marco Agama Rodríguez, Jefe de Departamento Transmisión Norte, Red Energía del Perú.
12. Luis Suárez, Jefe de Departamento de Mantenimiento PETROPERU.
13. Manuel Albuquerque, Director de Área Centro de Investigación y Participación del Campesinado, Perú.
14. Mercedes Fujihara, Gerente de Administración Universidad de Piura, Perú.
15. Víctor Antonio Huarcaya, Petróleos Perú.
16. Carlos Miranda, Comandante General de la Región del Norte, Perú
17. Jorge Ruiz Ormeño, Gestor de Proyecto Electromecánicos, VALE Perú.
18. Lourdes Ramos, Directora Recursos Humanos GARRIGUES.

Organismos Certificadores

19. Diana Tallo, Directora CERPER, Asociación Española para la Calidad.
20. José Piquer, Director General, CESOL.
21. Carlos Villalonga, SEDIGAS.
22. Salvador Capuz, Presidente Asociación Española de Ingeniería de Proyectos.
23. Francisco Javier Sanz, Secretario Capítulo de Madrid del Project Management Institute.
24. Antonio Andrade Dias, Presidente IPMA Portugal.

Organismos de Formación

25. Raquel Portaencasa, Jefa de Servicio de Innovación Educativa Universidad Politécnica de Madrid.
26. Antonio Vázquez, Director de Universidades E-Magíster.
27. María Soledad Pastor, Directora Gabinete Técnico Fundación Universidad Empresa.
28. Enrique del Barrio Zamora, Director de Recursos Humanos y Formación Fundación Universidad Empresa.
29. Alfonso Bucero, Director General Bucero Consultores.
30. Pedro Dubié, Secretario General Asociación Española de Dirección Integrada de Proyectos.
31. Alejandro Ruiz Robles, Profesor de la Universidad de Piura, Perú.

32. David Aguado, Director de Laboratorio de Innovación en Capital Humano. Instituto de Ingeniería del Conocimiento, Universidad Autónoma de Madrid.

Organismos de la Administración Pública y Expertos Internacionales.

33. Eugenio Martínez Falero, Director Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid.
34. Roberto Canovas, ENAC Departamento de Certificación y Verificación.
35. Manuel Zahera, Director de Promoción Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica.
36. Francisco Sánchez Osorio, Jefe de Unidad de Estudios e Investigación Fundación Tripartita
37. José Joaquín Brunner, Consultor OECD. Director del Centro de Políticas Comparadas en Educación Universidad Diego Portales, Chile.
38. Marcela Gajardo, Experta en Educación, Consultora UNESCO.
39. Soledad Falabella, Directora ESE:O
40. Gregorio González Roldán, Jefe del Área de Reconocimiento y Certificación de la Competencia, IRCUAL Comunidad de Madrid.
41. Jorge Cadena Iñiguez, Profesor Investigador Grupo Interdisciplinario de Investigación Enseñanza Educativa.
42. Rodrigo Sánchez, Presidente Buró Headhunting Chile.
43. Knoefel Hans, Senior Advisor, Director de Proyectos IPMA, Suiza.
44. Reinhard Wagner. Ingeniero, PM Consultant, Alemania.
45. Gilles Caupin, Director de Proyectos, Francia
46. Joseph F. S. Alba Board IPMA. PM Consultant. Eng FAPM, BRISTOL, United Kingdom

Anexo nº 2: Guión de entrevista a expertos

Bloque 1: Las Competencias en el mundo laboral

Hoy en día en el momento de enfrentar un puesto de trabajo, se habla de competencias (capacidades demostradas para aplicar conocimientos o destrezas) como una necesidad para entrar en el mercado laboral.

¿Cuál es su opinión sobre la adecuación de los candidatos a un puesto de trabajo en relación con las competencias demandadas por las empresas?

¿Cómo valora Ud. la importancia de las competencias desde el punto de vista de la empleabilidad?

- En relación con las competencias **técnicas**¹², cuales considera más importantes?
- En relación con las **competencias contextuales**¹³, cuales considera más importantes?
- En relación con las **competencias de comportamiento**¹⁴, cuales considera más importantes?

Bloque 2: Certificación de competencias y Empleabilidad.

En algunos países se están implementando procesos de certificación como instrumentos para avalar que una persona cumple con determinadas competencias.

¿Qué modelos de certificación de personas conoce?

- ¿Cuáles considera más adecuados desde el punto de vista de la empleabilidad?
- **¿Considera Ud. que la certificación de competencias puede ser una herramienta de cara a la empleabilidad?**
- ¿Cuáles piensa que serían las ventajas de la certificación de personas desde el punto de vista de la empleabilidad?
- ¿Cuáles piensa que serían las desventajas de la certificación desde el punto de vista de la empleabilidad?

¹² Las competencias **TÉCNICAS**: considera los elementos de competencia técnicos necesarios para poder desarrollar una actividad profesional.

¹³ Las competencias **CONTEXTUALES**: consideran los elementos de competencia del trabajador para poder relacionarse con la organización y la capacidad para funcionar en el contexto de la empresa.

¹⁴ Las competencias de **COMPORTEAMIENTO (HUMANAS)**: considera los elementos de competencia personal, actitudes y destrezas que se requieren al trabajador para su actividad.

- ¿Cómo piensa Ud. que se podrían superar esas posibles desventajas y limitaciones de cara a la empleabilidad?

Bloque 3: Vínculos formación-certificación-empleabilidad.

¿Cómo considera Ud. que se puede mejorar la formación en competencias de los titulados de cara a una mayor empleabilidad?

¿Cómo considera que puede conseguirse una mayor vinculación entre la formación y la certificación de competencias?

¿Piensa Ud. que potenciar la colaboración entre entidades públicas, empresas y organismos certificadores puede redundar en la mejora de la empleabilidad a escala regional?

- ¿Considera que se puede diseñar un sistema de incentivos para implementar la certificación de competencias como instrumento para la empleabilidad? ¿Cómo?

¿Cómo cree que se podría incentivar la certificación de competencias de cara a mejorar la empleabilidad?

- Desde el punto de vista de los profesionales
- Desde el punto de vista de la administración pública
- Desde el punto de las empresas.
- Desde el punto de vista de los organismos de formación (i.e Universidades)

¿Sugiere a algún otro profesional, experto en esta materia a quien podríamos entrevistar?

Anexo nº 3: Detalle Metodológico Encuesta a Empresas del Estudio de Prospección sobre Ocupaciones en la Comunidad de Madrid, Universidad de Alcalá 2009

DISTRIBUCIÓN MUESTRAL

	Nivel de empleo						TOTAL	
	De 6 a 49		De 50 a 99		Más de 99		Nh	nh
	Nh	nh	Nh	nh	Nh	nh		
TOTAL	40.009	784	2.772	59	2.666	163	45.447	1.006
15	456	10	40	1	27	2	523	13
18	333	7	6	1	6	1	345	9
21	128	3	15	1	11	1	154	5
22	1.013	19	73	2	57	2	1.143	23
24	182	4	33	1	54	2	269	7
25	213	5	18	1	12	1	243	7
26	248	5	21	1	22	1	291	7
28	1.129	22	49	1	18	1	1.196	24
29	457	9	25	1	27	2	509	12
31	179	4	21	1	19	2	219	7
32	89	3	10	1	11	1	110	5
33	159	4	15	1	8	1	182	6
34	76	2	6	1	18	2	100	5
35	38	2	4	1	11	1	53	4
36	554	11	26	1	13	1	593	13
40	48	2	4	1	16	1	68	4
45	5.770	108	369	4	264	13	6.403	125
50	1.407	28	91	2	79	6	1.577	36
51	3.761	69	200	3	187	6	4.148	78
52	3.802	73	134	2	147	10	4.083	85
55	4.217	81	124	2	127	8	4.468	91
60	1.102	22	82	2	55	4	1.239	28
62	52	2	13	1	10	2	75	5
63	506	10	24	1	49	5	579	16
64	470	10	44	1	52	4	566	15
65	177	4	26	1	64	4	267	9
66	96	3	26	1	53	2	175	6
67	306	7	25	1	33	2	364	10
70	1.097	22	46	1	29	1	1.172	24
71	267	6	19	1	18	1	304	8
72	912	18	115	2	129	6	1.156	26
73	84	2	13	1	16	2	113	5
74	5.149	98	443	5	514	37	6.106	140
80	1.663	31	324	4	164	9	2.151	44
85	1.409	28	138	2	177	9	1.724	39
90	63	2	9	1	21	2	93	5
91	595	12	41	1	31	2	667	15
92	1.065	21	77	2	101	5	1.243	28
93	737	15	23	1	16	1	776	17

GRUPOS SECTORIALES

GS1: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	
ae 28	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ae 29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico
ae 31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico
ae 32	Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones
ae 33	Fabricación de equipos e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería
ae 34	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
ae 35	Fabricación de otro material de transporte
GS 2: INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	
ae 15	Industria de productos alimenticios y bebidas
GS 3: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	
ae 21	Industria de papel
ae 22	Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados
GS 4: OTRAS INDUSTRIAS (textil, confección, cuero, calzado, madera, química)	
ae 18	Industria de la confección y de la peletería
ae 24	Industria química
ae 25	Fabricación de productos de caucho y materias plásticas
ae 26	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
ae 36	Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras
GS 5: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	
ae 40	Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente
ae 45	Construcción
GS 6: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	
ae 50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustible para vehículos de motor
ae 51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
ae 52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos
GS 7: HOSTELERÍA	

Modelos internacionales de certificación de competencias profesionales como herramienta de empleabilidad: aplicación a la Comunidad de Madrid

ae 55	Hostelería
GS 8: TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	
ae 60	Transporte terrestre; transporte por tuberías
ae 62	Transporte aéreo y espacial
ae 63	Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viaje
ae 64	Correos y telecomunicaciones
GS 9: SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS	
ae 65	Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
ae 66	Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria
ae 67	Actividades auxiliares a la intermediación financiera
ae 70	Actividades inmobiliarias
ae 71	Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos
ae 72	Actividades informáticas
ae 73	Investigación y desarrollo
ae 74	Otras actividades empresariales
GS 10: ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES	
ae 80	Educación
ae 85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social
ae 90	Actividades de saneamiento público
ae 91	Actividades asociativas
ae 92	Actividades recreativas, culturales y deportivas

Anexo nº 4: Encuesta a personal certificado

A. VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS

1. Su nivel de certificación IPMA es:

- Nivel D-IPMA
- Nivel C-IPMA
- Nivel B-IPMA
- Nivel A-IPMA

2. ¿Cuándo obtuvo su certificado IPMA?:

- Hace un año
- Hace más de 2 años
- Hace más de 3 años
- Hace más de 5 años

3. ¿Cuál es su experiencia profesional en dirección de proyectos?:

- Un año
- Más de 3 años
- Más de 5 años
- Más de 10 años

Experiencia en número de años	Experiencia profesional	Experiencia en el ámbito Dirección de Proyectos

4. Su profesión es

- Arquitecto
- Ingeniero
- Licenciado
-
-

B. VALORACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS

1. Valore los efectos de la certificación en Dirección de Proyectos IPMA adquirida

Para cada uno de los elementos, le agradecemos que indique el grado de importancia sobre una escala de 0 a 6. (0 significa que según Usted no lo considera y 6 significa que le concede máxima importancia).

	0	1	2	3	4	5	6	Ns/Nc
Constituye una herramienta de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ayudó al momento de buscar un nuevo trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha ayudado en la promoción laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha ayudado a mejorar mis conocimientos y experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha ayudado mejorar la calidad en la dirección de proyectos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha ayudado a mejorar mis competencias técnicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha ayudado a mejorar mis competencias contextuales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha ayudado a mejorar mis competencias de comportamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha permitido hacer nuevos contactos profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha permitido una mayor dimensión internacional de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Desde el punto de vista de la empleabilidad, cómo valora la importancia de los siguientes elementos de competencia para la Dirección de Proyectos.

Para cada uno de los elementos, le agradecemos que indique el grado de importancia sobre una escala de 0 a 6. (0 significa que según Usted no lo considera y 6 significa que le concede máxima importancia).

Competencias Técnicas	0	1	2	3	4	5	6
1.02 Partes interesadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.03 Requisitos y objetivos de proyectos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.04 Riesgos y oportunidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.05 Calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.06 Organización del proyecto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.07 Trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.08 Resolución de problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.09 Estructuras de proyectos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10 Alcance y entregables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11 Tiempo y fases de proyectos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12 Recursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13 Coste y financiación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14 Aprovisionamiento y contratos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.15 Cambios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.16 Controles e informes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.17 Información y documentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.18 Comunicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.19 Puesta en marcha	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.20 Cierre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Competencias de Comportamiento	0	1	2	3	4	5	6
2.01 Liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.02 Compromiso y motivación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.03 Autocontrol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.04 Confianza en sí mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.05 Relajación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.06 Actitud abierta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.07 Creatividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.08 Orientación hacia resultados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.09 Eficiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10 Consulta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.11 Negociación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.12 Conflictos y crisis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.13 Fiabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.14 Apreciación de valores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.15 Ética	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Competencias Contextuales	0	1	2	3	4	5	6
3.01 Orientación hacia proyectos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.02 Orientación hacia programas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.03 Orientación hacia carteras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.04 Implantación de proyectos/progra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.05 Organizaciones permanentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.06 Negocios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.07 Sistemas, productos y tecnologías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.08 Dirección de personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.09 Seguridad, higiene y medioambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.10 Finanzas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.11 Legal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Según su experiencia, en qué medida la incorporación de la certificación por competencias en las empresas permite:

	0	1	2	3	4	5	6	Ns/Nc
Mejorar la competitividad de la empresa/institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar la productividad de la empresa/institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incrementar la fiabilidad de la empresa/institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar el desempeño del personal en la empresa/institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hacer una carrera laboral ascendente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elevar la eficiencia del trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejora de la gestión de conflictos y crisis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejora la comunicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar las políticas de empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar la formación por competencias y la calidad educativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Según su experiencia, en qué medida la incorporación de la cultura de la certificación por competencias puede incidir en los siguientes aspectos:

	0	1	2	3	4	5	6	Ns/Nc
Mejorar la productividad de las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar las políticas de empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar la calidad educativa y la formación de las personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facilitar a las empresas los procesos de contratación y selección personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar el reconocimiento público de los profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facilitar las relaciones y los negocios internacionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avanzar hacia la concepción de calidad total en las instituciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar la gestión del factor humano en las empresas e instituciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayor eficiencia en los servicios públicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar la calidad de los servicios públicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayor conciencia de los derechos del consumidor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayores exigencias en el desempeño del trabajador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Anexo nº 5: Tipología de respuestas en el seguimiento de los certificados

Nuevos Proyectos	Nuevas funciones y responsabilidades	Formación Adicional
Proyecto I+D	Coordinador de Sub proyecto	Seminarios
Proyecto Parque Empresarial	Director/Investigador Principal	Doctorado
Programa de Investigación	Dirección de Proyectos Educativos	Cursos de doctorado en Dirección de Proyectos
Proyectos de Desarrollo Financiero	Coordinación y ejecución de trabajo de evaluación	Participación en docencia
Proyectos de mejora de procesos en empresas	Control financiero	Curso de evaluador de programa de certificación
Programa de Cooperación Integral Productivo	Formulación de proyectos (objetivos y alcances)	Jornadas Nacionales
Desarrollo de Capacidades de Liderazgo	Selección y gestión de personal	Curso de Desarrollo de Habilidades
Programa de adquisición de capacidades LEADER	Director del Programa	Nivel 1 Planetary Protection (ESA)
Programa Económico de Inversiones	Dirección de Proyectos	Autoformación
Plan de Viabilidad	Dirección de Personal	Cursos de Nuevas Tecnologías
Evaluación y análisis de resultados	Organización de trabajo en equipo	Formación en normativas
Proyectos de investigación	Coordinación de Proyectos	Formación específica en elementos de competencias
Proyectos de Innovación Educativa	Responsable de Proyecto	Operational Management
Gestión de Proyectos	Dirección Financiera	Formación sobre recursos educativos
Rediseño de Proyectos	Miembro de Comisión	Jornadas Internacionales
Programas Territorial de Desarrollo	Miembro de Consejo	Effective Management Program
Proyectos de Ingeniería	Dirección de Proyectos de infraestructura tecnológico	Estudio de Competencias Empresariales

Gestión de Proyectos de instalación especial	Participación en equipos	Investigación y publicaciones en el área
Plan Energético	Ingeniero Senior/Consultor	Conferencias
Dirección de Proyectos de nuevas tecnologías	Responsable de Gestión de Operaciones	
Ingeniería de propiedad de ciclo combinado	Dirección de carteras de proyectos	
Proyectos de Desarrollo Rural	Gerencia de Servicios	
Proyectos de Formación de Competencias	Organización y coordinación de seminarios	
Nuevos Proyectos	Nuevas funciones y responsabilidades	Formación Adicional
Evaluación de Programas de Desarrollo	Elaboración de propuestas técnicas y económicas	
Proyectos de Evaluación en el contexto de programas de la EU	Jefe de Proyecto	
	Gestión de equipos mixtos	
	Docencia	
	Director de Estudios	
	Director General	
	Controller	
	Analista de Negocios	

Anexo nº 6: Valoración de los efectos de la Certificación

Nivel de Certificación	Nivel A		Nivel B		Nivel C		Nivel D	
	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.
Constituye una herramienta de desarrollo Profesional	5,00	N/A	4,00	1,00	4,57	1,81	4,29	1,16
Me ha ayudado mejorar la calidad en la Dirección de Proyectos	4,00	N/A	3,33	3,06	5,38	0,92	4,00	1,15
Me ayudó al momento de buscar un nuevo trabajo	4,00	N/A	1,00	1,41	2,00	2,35	1,39	1,67
Me ha ayudado a mejorar mis competencias contextuales	5,00	N/A	4,33	1,53	5,00	1,00	4,31	1,01
Me ha ayudado a mejorar mis competencias de comportamiento	5,00	N/A	4,67	1,53	5,33	1,03	4,00	1,26
Me ha ayudado a mejorar mis competencias técnicas	5,00	N/A	3,33	1,53	4,71	0,95	4,08	1,29
Me ha ayudado a mejorar mis conocimientos y experiencia	5,00	N/A	4,67	1,53	5,00	0,82	4,38	1,02
Me ha ayudado en la promoción laboral	4,00	N/A	4,00	2,83	4,00	2,10	1,76	1,64
Me ha permitido hacer nuevos contactos Profesionales	6,00	N/A	4,00	2,00	4,50	1,07	3,56	1,83
Me ha permitido una mayor dimensión internacional de mi trabajo	5,00	N/A	4,00	2,83	4,17	1,47	2,11	1,95

Anejo nº 7: Tablas de valoración de los efectos de la certificación en el entorno laboral.

Pregunta	Nivel A		Nivel B		Nivel C		Nivel D	
	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.
Elevar la eficiencia del trabajo en equipo	5,00	N/A	3,33	1,15	4,88	0,99	4,07	1,54
Hacer una carrera laboral ascendente	6,00	N/A	3,67	2,08	4,63	0,52	3,89	1,60
Incrementar la fiabilidad de la empresa/institución	6,00	N/A	3,00	2,00	4,75	0,71	3,85	1,43
Mejora de la gestión de conflictos y crisis	5,00	N/A	3,00	1,00	4,38	0,52	3,93	1,38
Mejora la comunicación	6,00	N/A	3,00	0,00	4,71	1,11	3,93	1,36
Mejorar el desempeño del personal en la empresa/institución	6,00	N/A	3,33	2,31	4,75	1,04	4,30	1,61
Mejorar la competitividad de la empresa/institución	6,00	N/A	4,00	2,00	4,88	0,64	3,93	1,57
Mejorar la formación por competencias y la calidad educativa	6,00	N/A	3,33	2,31	5,00	0,93	4,00	1,52
Mejorar la productividad de la empresa/institución	5,00	N/A	3,33	1,15	4,88	0,83	3,85	1,38
Mejorar las políticas de empleo	4,00	N/A	3,00	2,65	3,88	1,55	3,23	1,50

Anejo nº 8: Valoración de los efectos de la Certificación: Promedios y desviación estándar

Pregunta	Nivel A		Nivel B		Nivel C		Nivel D	
	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.
Avanzar hacia la concepción de calidad total en las instituciones	6,00	N/A	3,67	1,53	4,86	0,90	3,88	1,11
Facilitar a las empresas los procesos de contratación y selección de personal	5,00	N/A	4,00	2,00	5,14	0,90	3,92	1,26
Facilitar las relaciones y los negocios internacionales	5,00	N/A	2,67	1,15	5,00	1,00	3,83	1,74
Mayor conciencia de los derechos del consumidor	5,00	N/A	3,00	1,73	4,29	1,25	2,91	1,53
Mayor eficiencia en los servicios públicos	5,00	N/A	3,00	1,00	4,38	1,06	3,42	1,42
Mayores exigencias en el desempeño del trabajador	6,00	N/A	3,00	2,00	4,50	1,20	3,68	1,35
Mejorar el reconocimiento público de los profesionales	5,00	N/A	4,00	2,00	5,43	0,79	4,22	1,28
Mejorar la calidad de los servicios públicos	5,00	N/A	3,00	1,00	4,50	0,93	3,46	1,39
Mejorar la calidad educativa y la formación de las personas	5,00	N/A	3,33	2,31	5,00	1,00	4,00	1,18
Mejorar la gestión del factor humano en las empresas e instituciones	5,00	N/A	3,33	2,31	4,63	0,74	3,69	1,29
Mejorar la productividad de las empresas	5,00	N/A	4,00	1,00	4,71	1,11	4,22	1,22
Mejorar las políticas de empleo	5,00	N/A	3,33	1,53	4,71	1,11	3,35	1,29

