



Investigación Educativa
vol. 12 N.º 21, 97 - 121
Enero-Junio 2008,
ISSN 17285852



UN ANÁLISIS DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

AN ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL CERTIFICATION PROCESS

*José Clemente Flores Barboza**

RESUMEN

Se realiza un análisis comparativo de los conceptos, indicadores, procesos y metodologías de los sistemas de Certificación Profesional y Laboral que se llevan a cabo en países de la región, con el fin de descubrir constantes respecto a la institucionalización de los procesos de mejora de la calidad del recurso humano. Se describen y comentan cuestiones fundamentales que afronta la certificación profesional desde la perspectiva de la normatividad peruana. Finalmente se examina algunos indicadores de competencia de los profesionales docentes.

Palabras clave: Certificación, certificación profesional, reconocimiento, acreditación, validación, evaluación de competencias profesionales, calificación, procesos de certificación, Reconocimiento de las destrezas y competencias profesionales e indicadores de competencia docente.

ABSTRACT

There is a comparative analysis of concepts, indicators, processes and methodologies of the Professional and

* Phd. Universidad de Pittsburgh. Doctor en Educación. Profesor principal de la UNMSM. Ex Decano de la Facultad de Educación. Ex Director de la Unidad de Post Grado. E- mail: jfloresb@unmsm.edu.pe

Working Certification systems; this analysis is carried out throughout some countries in the region, with the intention of finding out constants regarding institutionalization of quality improvement processes in human resources. Fundamental aspects of the professional certification are described and reviewed from the perspective of Peruvian norms. Finally, some competence indicators in professional docents are examined.

Keywords: Certification, professional certification, acknowledgement, accreditation, validation, professional competencies evaluation, qualification, certification processes, acknowledgement of professional abilities and competencies, docent competency indicators.

INTRODUCCIÓN

El Perú se halla ante una exigencia de políticas nacionales y sectoriales que orienten el logro de altos niveles de responsabilidad y eficiencia del sistema educativo como soporte y motor del desarrollo económico, social y cultural de la sociedad. Ejemplo de esto son los procesos de evaluación y acreditación que empiezan a efectivizarse a partir de la promulgación de la ley que crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE); las mayores exigencias para el ingreso a las entidades formadoras de maestros; así como para el nombramiento de los contratados por el Estado en plazas docentes en calidad de nombrados. Todo esto en vista de la masificación y diversificación de programas de formación y perfeccionamiento docente. Estas políticas, aunque algo erráticas y repentistas, intentan aportar rigor y eficacia en medio de un clima de desconfianza de la calidad del sistema educativo peruano.

En este medio en el que calidad, competitividad y globalización se refuerzan recíprocamente, la certificación profesional se convierte en un elemento de relevancia crucial, para la forja e impulso de un nuevo paradigma de la autorrealización humana en el siglo XXI. Por ello, mientras no exista un sistema que ofrezca informaciones válidas y confiables sobre lo que son los profesionales y lo que saben hacer, nuestras normas quedarán etéreas y no lograrán su objetivo, esto es, la formación y reconocimiento de profesionales competentes.

Surge así la certificación profesional, entendida como la acción del Estado para reconocer las competencias profesionales de una persona, fueran adquiridas estas por un proceso de aprendizaje formal o no formal, siempre y cuando pruebe que sus desempeños se ajustan a estándares de exigencia preestablecidos.

De acuerdo a lo señalado previamente, la certificación debe ser vista como medio de evaluación para una consiguiente retroalimentación personal e institucional, sea para validar un estado óptimo de desempeño, o para remediar eventuales déficit y recuperar el debido reconocimiento. En el caso de la certificación institucional debe constituirse en un elemento de autorregulación y redefinición de contenidos de los programas educativos; de modo tal, que el resultado que obtengan sus egresados debe servir de guía para desarrollar acciones que mejoren la formación profesional.

La certificación debe sustentarse en una evaluación objetiva e imparcial del profesional, lo cual solo será posible si se cuenta con un sistema de certificación sólido y riguroso. No basta con su promulgación y reglamentación, hay que efectivizarlo de modo prudente e inteligente, y prepararse para saber enfrentar formas abiertas o mimetizadas de resistencia.

En este sentido, coincidimos con Vincent Merle, Director del Centro de Estudios e Investigación sobre las Calificaciones (CEREQ), en que un sistema de certificación debe evitar incurrir en cuatro errores comunes que se cometieron por los sistemas ya establecidos: Primero: otorgar demasiada relevancia a los títulos adquiridos a través de la formación inicial en comparación con las competencias adquiridas a lo largo de la vida. Segundo: Dar preponderancia a los conocimientos académicos, lo que en una "jerarquía de aptitudes", coloca en la cúspide el conocimiento enciclopédico y la especulación abstracta y en la base el ingenio práctico del trabajador de planta. Tercero: Descontextualizar en el tiempo y en espacio los conocimientos teóricos, lo que distorsiona la aplicabilidad al ambiente real del trabajo diario. Cuarto: No ejercer supervigilancia y control del funcionamiento de los múltiples programas formativos que surgen a diario, los cuales, en la mayoría de casos, no ofrecen garantía de eficacia de los cursos.

Como afirma el autor citado, todo sistema de certificación requiere de una implantación eficaz y capaz de mantener el rigor y la flexibilidad de

acuerdo a las exigencias del medio. Cada país debe establecer su sistema de acuerdo a sus peculiaridades sociales, culturales, económicas y legales. Recuérdese que estos sistemas son el fruto de una elaboración social, enraizada en la historia de cada sociedad concreta.

UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

La perspectiva peruana: La Ley del SINEACE y su Reglamento

El Perú, en este último lustro, está introduciéndose cada vez más en procesos de mejora de la calidad educativa. Prueba de ello es la aprobación de la Ley N° 28740 del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). En esta norma se establece el parámetro conceptual del tema de nuestro interés, a saber, la Certificación Profesional, la cual es definida en el artículo 11°, inciso d, como *“el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales”*.

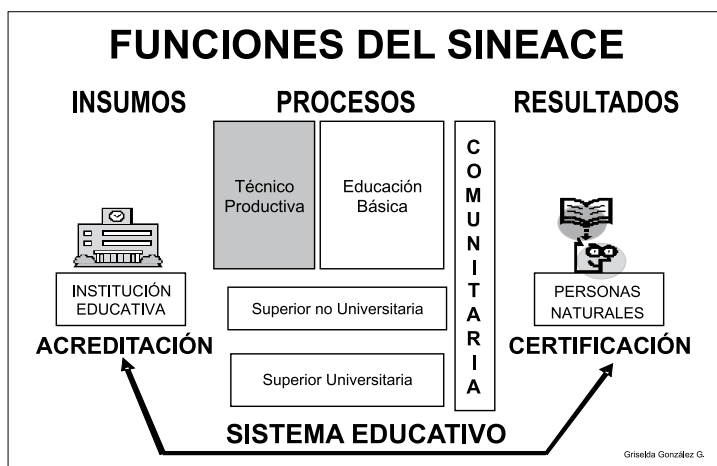


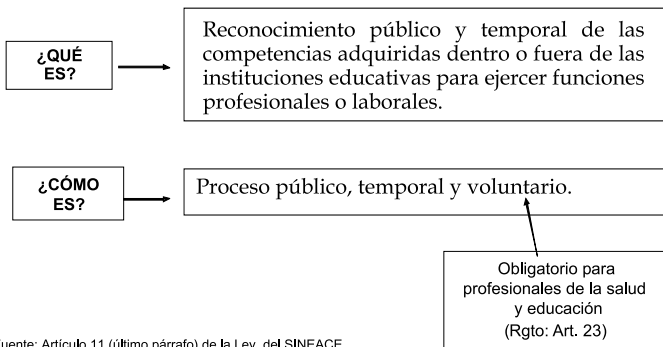
Gráfico Cortesía del Grupo de Iniciativas para la Calidad de la Educación Superior - GICES

De la norma anterior se deduce que, cuando hablamos de certificación, se está haciendo referencia al reconocimiento de aprendizajes y demostración de competencias adquiridas a través de los medios formales o informales,

tanto para el caso de profesionales, como de técnicos, artesanos, etc. Se distingue así de la acreditación, que en nuestro contexto y según la misma norma, y en el mismo artículo, inciso c, afirma lo siguiente: “Acreditación (...) es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa”.

De este modo, no entramos en polémicas conceptuales acerca de diferencias y semejanzas terminológicas entre certificación y acreditación. Para nosotros es todo muy transparente: la certificación está referida a la validación de la posesión de ciertas capacidades y competencias que se refiere a las personas, sean estas profesionales o no; y la acreditación está referida a programas, carreras e instituciones.

¿QUÉ ES LA CERTIFICACIÓN?



Fuente: Artículo 11 (último párrafo) de la Ley del SINEACE

Gráfico Cortesía del Grupo de Iniciativas para la Calidad de la Educación Superior - GICES

Asimismo, El Reglamento hace hincapié en la definición que aparece en la Ley y se especifica que el alcance de la certificación abarca a quienes tengan Títulos otorgados por Institutos Superiores Pedagógicos, Escuelas Superiores, Institutos Superiores Tecnológicos, Centros de Educación Técnico Productiva y Universidades.

Adicionalmente, si bien la Ley indica que la certificación se realiza “a solicitud de los interesados”, el Reglamento precisa que la certificación “para el caso de profesionales de salud y educación es obligatoria”. La naturaleza compulsiva para las áreas referidas, tan descuidadas y maltratadas política y económicamente, manifiesta la decisión del Estado de intervenir para mejorar los niveles de atención de poblaciones tradicionalmente excluidas de la filosofía de la calidad, al menos por los agentes promotores de la salud y la educación.

En este orden de ideas, resulta acertado oír la voz del maestro peruano José Antonio Encinas (1932) quien, haciendo alusión a lo descuidada que estaba la Educación peruana dijo que nuestra sociedad castiga mediante la ley el ilegal ejercicio de la profesión de curar a la vez que establece restricciones para quienes se dediquen a defender sus demandas ante los tribunales de justicia, pero permanece impasible e indiferente con aquellos que están encargados de dirigir el espíritu de sus hijos. En conclusión: Rechaza al charlatán y al leguleyo, pero admite al maestro empírico e ignorante.

La expresión no requiere explicación. Un proceso de certificación profesional de naturaleza obligatoria y que además contenga parámetros rigurosos y objetivos evitará que tal tipo de maestro continúe haciendo daño, en muchos casos irreversible, a las personas que se supone deberían propender más tarde a la forja de un país próspero y emprendedor.

En este contexto, la idea es coadyuvar a que el sistema de certificación, basándose en lo establecido por el texto escrito, se concrete en su ejecución y se encamine a cumplir su objetivo de definir y establecer los criterios, estándares y procesos de certificación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que debe brindar un profesional. Tal sistema deberá estar formado por órganos operativos que garanticen la independencia, imparcialidad e idoneidad de los procesos de certificación.

La capacidad, la calificación y la competencia profesionales

Como trasfondo de un proceso de certificación profesional, cabe explicar y aclarar los fundamentos que Bunk (1994) sostiene y distingue claramente, a saber: capacidad profesional, calificaciones profesionales y competencia profesional. En los tres conceptos, los elementos son los mismos: conocimientos, aptitudes y capacidades. Pero difieren según el

ámbito de actuación, la naturaleza del trabajo y el nivel organizativo. *La capacidad profesional* se refiere a profesiones individuales y se define a partir de las mismas, siendo relevante para el trabajo operativo, fijo y organizado externamente. *Las calificaciones profesionales* se basan en la flexibilidad dentro de la profesión, son relevantes para el trabajo operativo flexible y se organizan de forma autónoma. *La competencia profesional* esta asociada a la libre planificación individual, es decir, a la manera como las personas organizan su propio trabajo. En el trabajo operativo fijo y organizado externamente, las competencias tienen la misma importancia que en los campos profesionales caracterizados por un alto nivel de autogestión.

La cuestión es que se requieren diferentes competencias en ambos contextos. Las calificaciones son el reconocimiento, mucho más relacionado con los resultados, del dominio de determinadas competencias, lo cual está representado, la mayoría de las veces, por diplomas o títulos otorgados por centros de enseñanza.

La certificación definida en la literatura extranjera

El Gobierno Vasco (1999), citado por Carmen Ruiz Bueno (2006) concibe la certificación como *“el reconocimiento formal, como resultado de un proceso de evaluación sumativa, de las competencias demostradas en el desempeño del trabajo. Este proceso requiere, para desarrollarse, de la definición y el establecimiento previo de las competencias y capacidades para cada uno de los perfiles profesionales”*. Esta definición es la que nos lleva al establecimiento de normas de competencia, referentes claves para la evaluación de las mismas y la posterior certificación.

Cinterfor (1975) citado por Alexim (2001), define la certificación profesional como *“el proceso que tiende a reconocer de modo formal las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma en que fueron adquiridas”*.

Alexim (2001) la conceptualiza, de un modo más abarcador, como el reconocimiento de conocimientos, habilidades y actitudes de dominio del trabajador, exigidos por el sistema productivo de acuerdo con parámetros socialmente definidos (estándares), y concedido por una entidad reconocida; independientemente de la forma de adquisición.

Vining y Bohren (2007) definen la certificación como un “... *proceso voluntario por el cual una organización profesional no gubernamental concede el reconocimiento a los candidatos que cumplan ciertos requisitos específicos. El resultado final de dicho proceso demuestra que un individuo domina un conjunto definido de conocimientos y destrezas dentro de una especialidad concreta*”. Estos autores diferencian muy bien la certificación y la colegiación, ya que esta es entendida como el acto por el cual las autoridades competentes conceden permiso para ejercer un oficio o profesión, a través de la asociación profesional correspondiente.

Asimismo, sostienen que se debe distinguir entre la evaluación, el reconocimiento de las competencias y su certificación. La evaluación es el proceso necesario para llegar al reconocimiento de las competencias, el cual se ha de realizar sobre la base de criterios; la certificación implica el testimonio de las competencias reconocidas que se otorga por un poder público legalmente facultado.

La relevancia de la certificación

La certificación de especialidad representa un valor tanto tangible como intangible. Entre los valores tangibles se podría incluir el avance profesional, la promoción laboral, el aumento salarial u otras formas de compensación. Entre los valores intangibles podríamos incluir la satisfacción laboral, el prestigio y el reconocimiento por parte de la clientela. La certificación permite al público distinguir a los profesionales que han demostrado sus habilidades y conocimientos especializados en comparación con quienes no han pasado por el proceso.

Tener una certificación es un modo de que los profesionales demuestren que tienen los conocimientos y la competencia para ejercer con éxito su profesión. La credibilidad como profesional de cualquier especialidad se ve incrementada mediante una certificación.

El papel de la certificación resulta muy significativo ya que, de un lado, permite garantizar la calidad del servicio a los usuarios y, de otro, expresar el nivel de competencias profesionales alcanzado por algunas personas. Asimismo para estas supone una garantía para organizar su propio recorrido formativo y laboral, así como facilitarle los tránsitos de movilidad laboral. La certificación representa, además, un valor añadido para la persona, pues supone un reconocimiento público, otorgándole un estatus personal dentro y fuera de las instituciones donde desarrolla su trabajo.

Para las organizaciones la certificación es una forma de valorar las competencias de los trabajadores lo que permite el establecimiento de estrategias de formación ajustada a las necesidades, individuales y sociales. En este sentido la certificación tiene otras finalidades en relación con el reclutamiento, la selección y la formación de trabajadores.

EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Un proceso de certificación suele tener peculiaridades que su naturaleza le demanda.

Características

João Carlos (2001) plantea una serie de características que todo sistema de certificación debe idealmente incorporar. De todas las que menciona queremos hacer énfasis en tres de ellas:

- **Voluntariedad:** Significa que debe realizarse a petición de parte del interesado. Sin embargo, según la normatividad peruana, en el caso de los profesionales de la salud y de la educación tiene un carácter obligatorio. Esta obligatoriedad no radica en una exigencia directa por parte de los órganos certificadores correspondientes, sino en tanto cada institución aspire a contar con profesionales de alto nivel cuyas competencias deben estar debidamente certificadas.
- **Imparcialidad:** Se trata de que los órganos certificadores tengan la suficiente independencia y a la vez el manejo apropiado de criterios que permitan una evaluación objetiva. Es en este sentido que, tal como veremos adelante, las experiencias internacionales enseñan que una misma institución no debe formar a los profesionales y a la vez certificarlos.
- **Validez universal:** Los criterios para la certificación, debido a su objetividad y su rigurosidad académica deberían poder ser válidos para profesionales de distintas partes del mundo. De modo tal que un profesional pueda tener movilidad académica y laboral a nivel nacional e internacional.

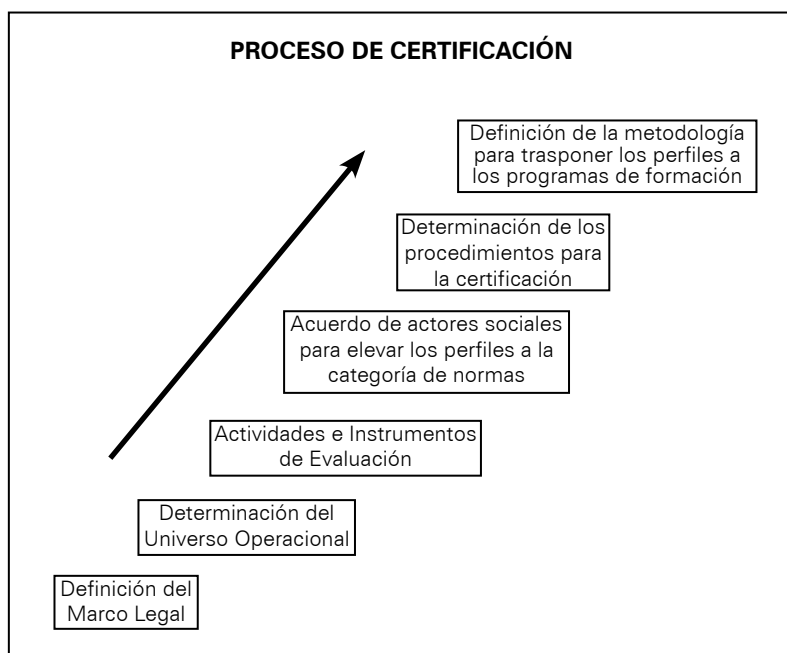
Metodología para la certificación

Aunque los sistemas nacionales divergen en cuanto a la ruta que se debe seguir para certificar competencias, se pueden abstraer algunos hitos

comunes en los procesos. Esto es lo que ha hecho João Carlos (2001) quien identifica algunas tareas claves que son parte de una certificación de rigor:

- Definición del marco legal.
- Determinación del universo de indicadores
- Establecimiento de actividades e instrumentos de evaluación.
- Acuerdo de actores sociales para elevar los perfiles a la categoría de norma.
- Determinación de los procedimientos para la certificación.
- Definición de la metodología para trasponer los perfiles a los programas de formación.

Un proceso de certificación profesional se debe concebir como un plan de acciones tomado por las autoridades en diálogo con la comunidad universitaria y agentes sociales y de empresa. Todos ellos, cada uno en un grado distinto, analizan la conveniencia de crear organismos certificadores.



El citado autor plantea además que una vez decidida la implantación de la certificación profesional, un organismo competente debe iniciar los

estudios para la composición del modelo, lo que incluye estructuras y procedimientos para:

- La selección de las ocupaciones y competencias que serán objeto de certificación.
- El análisis ocupacional y de competencias
- Determinación de la funciones certificadoras; y
- La formación, mediante acuerdo o con contrato.

Coincidimos con el autor también en el hecho de que una institución certificadora debería disponer, al menos, de las siguientes unidades:

- Normativa del sistema;
- Análisis ocupacional y de competencias;
- Estandarización de indicadores de competencia;
- Elaboración de tests; y
- Evaluación y certificación.

Un sistema o proceso de certificación puede necesitar, a su vez, de una acreditación otorgada por un organismo oficial de rango superior, que le garantice el desempeño apropiado.

Como una muestra adicional la metodología para la elaboración de una prueba práctica para la certificación por competencias laborales de Cinterfor nos permite ver en el trasfondo parte de su propuesta certificadora.

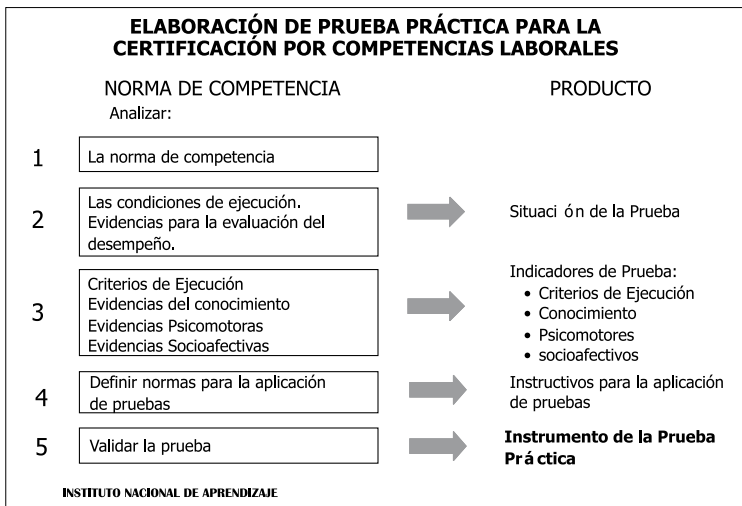


Gráfico cortesía del INA de Cinterfor

Componentes de la certificación

Todo proceso de certificación, posee componentes esenciales que permiten la sistematización y estructuración del proceso en sí. Alexim (2001), ex Director de la OIT en Brasil, planteo la pertinencia de los siguientes tres componentes con los que el presente estudio coincide plenamente y pasa a sintetizar:

Análisis funcional

Constituye una técnica destinada a identificar las competencias inherentes a una función dentro de una organización. Consiste en desagregar las funciones, confrontando objetivos y resultados, hasta alcanzar la comprensión sobre las funciones realizables por una sola persona. Un análisis funcional parte de la selección de un área ocupacional y verifica sucesivamente la contribución de las diferentes funciones, de las unidades y de los elementos de competencia. Define, a continuación, lo que corresponde al campo de aplicación y las evidencias de desempeño. Finalmente, utiliza una guía de evaluación y se expresa, en general, por un mapa funcional.

El producto del análisis funcional de competencias son registros de conocimientos, habilidades y comportamientos aplicados en el desempeño de una función a partir de requisitos de calidad definidos por el sector, que sirven de base para el establecimiento de los perfiles, estándares y normas.

Normas

Una norma técnica describe las habilidades, destrezas, conocimientos y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Las normas están asociadas a atributos generales que facilitan el desempeño del trabajador, atributos específicos para el tratamiento de situaciones contingentes, y comportamientos y conocimientos relacionados con el contexto.

Especificando lo anterior, una norma se refiere a la expectativa de desempeño en el trabajo, a un estándar o patrón que sirve para determinar si un individuo es competente. En fin, al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas aplicados en el desempeño de una función

productiva, a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por la organización. La norma se refiere a lo que se debe alcanzar en el desempeño real en el trabajo, en cuál función, con qué calidad y conocimientos.

En síntesis, diremos que las normas se apoyan en niveles de complejidad que consideran:

- Los grados de autonomía asignados al puesto;
- La capacidad de resolución de problemas; y
- La creatividad para enfrentar situaciones imprevistas.

Evaluación

La evaluación es la verificación, sobre la base de estándares, de la correspondencia entre una norma y la capacidad de un individuo para atenderla. Muestra cuánto de una norma un individuo es capaz de cumplir eficientemente en el desempeño de una función. La evaluación, en la certificación, tiene las siguientes características:

- Está centrada en los resultados, especificados hasta tornarse claros y transparentes;
- Está vinculada a una actuación en la vida real;
- Es temporal (De acuerdo a la Ley 28740- Cáp.III Inc. “d” – SINEACE la certificación es de carácter “público y **temporal** (...).”)
- No compara individuos;
- No utiliza escalas;
- El individuo es competente o no; y
- Las preguntas son conocidas con anterioridad.

Para recibir la certificación de una competencia, el candidato debe demostrar de modo concluyente que cumple con todos los requerimientos de desempeño.

¿Cómo opera un sistema de certificación? El caso brasileño

Alexim (2001) sintetiza el caso brasileño, en lo que respecta a su operatividad a través del Consejo Nacional de Metrología, Normalización y Calidad Industrial (CONMETRO).

El Sistema Brasileño de Certificación fue “concebido de modo de operar descentralizadamente, dentro de un mismo patrón técnico utilizable por

todos los agentes, públicos o privados, con interés en la certificación, de conformidad, respetando las particularidades y legislaciones pertinentes a cada área de actividad”.

Enfatiza que la certificación “induce a la búsqueda continua de la mejora de calidad; es también una referencia para los consumidores de que el producto, proceso o servicio atiende a patrones mínimos de calidad”.

Sostiene que la certificación “es el modo por el cual un tercero, independiente de las partes involucradas, garantiza que un producto, servicio o proceso está en conformidad con requisitos específicos” y resalta que “es cada vez más compulsiva la certificación de productos y servicios ligados a la salud, la seguridad y el medio ambiente”.

La misma resolución indica que “le cabe al INMETRO (órgano ejecutor de CONMETRO) conceder, mantener, extender, reducir, impedir o cancelar la acreditación a los organismos de certificación de productos, procesos, servicios o **personas** y de organismos de formación en el ámbito del Sistema Brasileño de Certificación (SBC)”, y aclara que “los productos, procesos o servicios incluyen, entre otros componentes, las actividades de organismos o personas”.

El CONMETRO, por ese instrumento, se coloca como responsable de la acreditación de los organismos que pretendan operar oficialmente en el campo de la certificación, incluso de trabajadores. La sentencia 17/97 del Consejo Nacional de Educación/CNE trata también el tema, en los siguientes términos resumidos: “no tiene cabida, en la actualidad, la postura de desconsideración por las habilidades, conocimientos y competencias adquiridos por cualquier persona por medio de estudios no formales o en el puesto de trabajo”.

Los cursos técnicos podrán ser organizados en módulos correspondientes a profesiones en el mercado de trabajo, con terminalidad y con derecho a la certificación profesional, contemplando de forma integral, en cada componente curricular, las siguientes dimensiones:

- Competencias teóricas y prácticas específicas de cada profesión;
- Conocimientos generales; y
- Actitudes y habilidades comunes al mercado de trabajo.

La formación profesional básica, destinada a calificar y recalificar a los trabajadores, independientemente de su escolaridad previa, no está sujeta a

reglamentación curricular y podrá propiciar la certificación de competencias o calificaciones profesionales.

Para el Ministerio de Educación y Ciencia de España en Brasil, la certificación de competencias como forma de valorización profesional posibilita que el conocimiento adquirido en la formación profesional, e inclusive en el puesto de trabajo, sea reconocido legalmente, y posibilite la prosecución o finalización de los estudios.

LA INFLUENCIA DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

Si en etapas históricas anteriores la certificación era destinada al reconocimiento de ocupaciones, actualmente es casi unánime la adopción de un enfoque de competencias, con todos los problemas que semejante opción puede acarrear. En la mayoría de los casos, en verdad, se adopta un enfoque mixto, donde un conjunto de competencias conforma una ocupación o función, e incluso un puesto de trabajo. Hay, en consecuencia, una revisión de las nociones de puestos de trabajo y de tareas. La competencia pone el acento en la persona más que en el trabajo, asociando las cualidades de los individuos y las formas de cooperación interpersonales.

La competencia no tiene una definición única y consensuada. La identificación de competencias resulta igualmente difícil y polémica, y se acaba optando por un acuerdo o definición operacional. Según Mertens (1996), Mc Clelland, profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, privilegió las competencias gerenciales en un proyecto piloto, definiéndolas como las características fundamentales de un individuo que guardan una relación causal con su desempeño efectivo o superior en el puesto de trabajo. Llegó a 21 competencias y 360 indicadores. Para caracterizar las competencias se citan capacidades innatas y adquiridas, como actitudes, aptitudes, conocimientos y habilidades; patrones de desempeño definidos por el mercado de trabajo; cúmulo de experiencias individuales; conjunto complejo de conocimientos y aptitudes desarrollados por la experiencia y en la formación.

Una competencia es siempre la capacidad de respuesta, en forma de desempeño, a una situación preestablecida y definida, pero también a situaciones irregulares, y debe incorporar dimensiones sociales y comportamentales.

Ducci (1997) apunta a la complejidad del término, que debe referirse a “la capacidad productiva de un individuo, medida en términos de desempeño real y no meramente por la acumulación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias pero no suficientes para un desempeño productivo en un contexto de trabajo”.

La certificación tradicional (titulación) que es expedida al final de un ciclo formativo, está basada en pruebas teóricas y prácticas, centrada en currículos; se gana de una vez para siempre y no utiliza la verificación externa. En cambio, la certificación por competencias presenta las siguientes características:

- Es expedida al final de una evaluación;
- Se basa en evidencias de desempeño;
- Está centrada en estándares;
- Se verifica a través de mecanismos internos y externos; y
- Participan los actores sociales.

De acuerdo a lo planteado, hay autores que intentar delinear una aproximación entre los perfiles profesionales y el desenvolvimiento curricular basado en competencias, relacionando los siguientes componentes:

- Los pasos necesarios para realizar una tarea, desde el principio al final.
- El conocimiento técnico necesario para realizar esos pasos en forma exacta;
- Informaciones matemáticas, contextuales o científicas para comprender y/o realizar las tareas;
- Conocimiento de las normas de seguridad
- Uso de herramientas, maquinaria e instrumentos específicos; y
- Actitudes específicas.

En la dura crítica de Wolf (1994) se puede observar el grado de dificultad que representa el enfoque de competencias y su relación con el proceso de evaluación. Después de reunir “inmensas cantidades de papeles inapropiados y prescripciones detallistas, no se puede dejar de señalar el contraste entre la aparente simplicidad y dificultad del concepto de competencias y su aplicación práctica en la realidad, rígida y restrictiva”. La creencia en las bondades del enfoque por competencias mantiene el esfuerzo y la iniciativa en muchos países, para alcanzar resultados no logrados de otro modo.

ACERCA DE LAS ENTIDADES CERTIFICADORAS EN LA LEY N° 28740 Y SU REGLAMENTO

De acuerdo a lo que establece la norma del SINEACE, la certificación de las competencias profesionales será otorgada a una entidad certificadora que esté autorizada por los órganos operadores respectivos. Dichos órganos operadores aprueban y publican los estándares, criterios, indicadores y procedimientos para la certificación de las competencias profesionales, así como los requisitos y los procedimientos de autorización y registro de las entidades certificadoras.

Adicionalmente, también son quienes vigilan que dichas entidades cumplan con los requisitos que estipula el Reglamento, a saber:

- Disponer de un conjunto de instrumentos que permitan realizar la evaluación y certificación de competencias laborales y/o profesionales actualizados de la profesión o del perfil laboral seleccionado, elaborados de acuerdo a los análisis funcionales y según parámetros nacionales e internacionales de evaluación y certificación de competencias.
- Tener un equipo estable y un equipo disponible de especialistas en evaluación por competencias cuyos integrantes hayan sido previamente certificados como tales por el órgano operador y que no tengan sanciones administrativas o judiciales que pongan en duda su idoneidad moral para ejercer su función.
- Disponer de un respaldo económico mínimo establecido por el órgano operador.
- Disponer de una infraestructura propia, o por convenio, que permita realizar la evaluación de desempeño de las personas naturales evaluadas con miras a la certificación de competencias.
- En el caso de los Colegios Profesionales, acreditar la personería jurídica correspondiente y el respaldo legal de su norma de creación.

El órgano operador tiene la potestad de establecer requisitos adicionales de acuerdo a las necesidades a las que hubiere que responder.

En lo que respecta a los colegios profesionales la norma plantea las siguientes indicaciones.

- Los profesionales que cuenten con Colegio Profesional sólo pueden ser certificados profesionalmente por su respectivo Colegio, siempre que haya sido autorizado por el CONEAU y se cumpla con los requisitos indicados en el Reglamento.

- Los Colegios Profesionales que cuenten con la autorización para funcionar como entidad certificadora son responsables de la aprobación de sus respectivos estándares e instrumentos de evaluación.
- El CONEAU supervisa la legitimidad política y técnica de los procesos seguidos para la elaboración de instrumentos y la evaluación con fines de certificación; así como, la aplicación de las normas éticas en la difusión de resultados.

PROPUESTA DE INDICADORES Y/O CRITERIOS PARA LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Un caso de disconformidad en el planteamiento de indicadores

Para introducirnos a este tema es conveniente analizar un caso que publicó el Boletín de noticias I+D+i (2008) de España sobre la reacción de un grupo de científicos, luego de que la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación – España) hiciera el planteamiento de indicadores profesionales para la certificación de docentes universitarios.

En febrero del 2008 más de 500 científicos de todas las áreas del conocimiento, suscribieron un documento por el que solicitan al Ministerio de Educación y Ciencia que rectifique la política de Acreditación del profesorado universitario. Los científicos difieren del método, “de rigidez indeseable”, propuesto para evaluar y acreditar a los docentes universitarios, porque a su juicio, “propone un baremo que establece un sistema de puntuación con máximos y mínimos, de modo que esos supuestos méritos (experiencia docente, dirección de proyectos, dedicación a actividades profesionales en empresas, patentes, etc.) reciben un peso que puede decidir o condicionar esencialmente el perfil exigible para un catedrático.

El documento de la ANECA ha propuesto valorar lo siguiente:

- Desempeño de cargos unipersonales de responsabilidad en gestión universitaria;
- Desempeño de puestos en el entorno educativo, científico o tecnológico dentro de la administración general del estado o de las comunidades autónomas;
- Otros méritos relacionados con la experiencia en gestión y administración;
- Calidad y dedicación a actividades profesionales en empresas, instituciones, organismos públicos de investigaciones u hospitales, distintas a las docentes o investigadoras;

- Patentes y productos con registro de propiedad intelectual;
- Participación en congresos orientativos a la formación docente universitaria;
- Proyectos de innovación docente; etc.

La cuestión está planteada ¿No es más razonable que se deje la valoración de estos méritos y de las previsibles excepciones y singularidades a una comisión rotativa de expertos?

La organización o grupo que esté planteándose establecer un programa de certificación debe realizar un esfuerzo por conocer el interés y el compromiso por parte de los participantes potenciales en el programa, lo que exigirá una difusión abierta a nivel nacional. Los programas de certificación que se desarrollen sin indicadores o sin el apoyo y compromiso adecuados o, aún peor, que se desarrollen en el vacío, con la ingenua idea de que el programa se venderá solo, podrían verse condenados al fracaso.

Si se toma la decisión de fundamentar la consecución de una certificación en la aprobación de un examen, es extremadamente importante plantearse la posibilidad de llevar a cabo una prueba práctica, también denominada estudio de delineación con base de desarrollo. El examen para lograr la certificación debe estar relacionado con el trabajo a realizar y debería distinguir a las personas que son mínimamente competentes de quienes no lo son. El objetivo de un examen práctico es observar la conducta necesaria para realizar de manera segura y eficaz el trabajo con un nivel definido de experiencia.

Sobre la base de estos aportes de la experiencia española, nosotros debemos retroalimentarnos y adelantarnos a los posibles acontecimientos, tanto más si la similitud entre nuestros sistemas se da en un grado mayor.

El profesional docente competente

Es en este momento cuando nace la interrogante a plantear sobre cuáles criterios o indicadores tomar para evaluar y certificar las competencias de un profesional docente.

Como todo sistema de Certificación, el SINEACE requerirá de una implantación eficaz y capaz de mantener el rigor y la flexibilidad de acuerdo a las exigencias del medio. El Perú debe efectivizar su sistema de acuerdo a sus peculiaridades sociales, culturales, económicas y legales y de acuerdo al perfil del tipo profesional docente competente al que aspire.

A respecto la Ley Universitaria 23733 en su Cap. V Art.43° dice: *“Es inherente a la docencia universitaria la investigación, la enseñanza, la capacitación permanente y la producción intelectual”*. Y en su Art.45° aclara lo siguiente: *“para el ejercicio de la docencia ordinaria en la universidad es obligatorio poseer grado académico de Maestro o Doctor o Título profesional”*. Finalmente en su Arto.51° hablando sobre su deberes dice lo siguiente: *“Son deberes del docente universitario: a) El ejercicio de la cátedra con libertad de pensamiento y con respeto a la discrepancia. (...) c) Perfeccionar permanentemente sus conocimientos y capacidad docente y realizar labor intelectual creativa. d) Observar conducta digna (...)”*.

Sin duda existe un conjunto muy diversificado de elementos que permitirán el reconocimiento de un profesional competente, entre estos tenemos a los conocimientos profesionales, especializados y metodológicos, junto con las actitudes.

Bélair (1994) hace mención a factores que asumimos son relevantes como característica de todo profesional docente, que se ocupe de la tarea de enseñar.

La autora mencionaba que un grupo de maestros, consejeros pedagógicos y formadores identificaron **cinco campos** que permiten estructurar el itinerario de formación para que se respondiera a lo que llamaremos un docente universitario capaz y competente:

En el primer campo, se hace alusión a las **habilidades vinculadas con la vida de la clase**. Es lo que comprenden las tareas relativas a la gestión de la clase, la organización del horario y del tiempo, la distribución y utilización del espacio, la elección de actividades, el uso de recursos variados y la adecuación al ambiente de la clase. Esta sería según parecer personal la primera área que debe contener un conjunto de indicadores pertinentes.

Como **segundo campo**, se hace mención de **las habilidades en relación con los alumnos y sus particularidades respectivas**. Aquí se engloban las actividades de comunicación, conocimiento y observación de los tipos de dificultad de aprendizaje y sus posibles soluciones, el conocimiento y observación de los estilos de aprendizaje, la enseñanza diferenciada, el estímulo constante generado por la implicación real de los alumnos, la personalización y la individualización de las diversas tareas y actividades;

y la apropiación de una evaluación sana y positiva que permita según sea el caso solucionar eficazmente las dificultades.

Como **tercer campo** se hace notar a aquellas **habilidades relacionadas con las disciplinas de enseñanza**. Estas nos exigen que nos apropiemos de los conocimientos académicos de cada disciplina y que seamos capaces de trasponerlos en conocimientos que podamos enseñar a partir de las experiencias y los conocimientos que ya poseen los alumnos.

El **cuarto campo** hace figurar a aquellas **habilidades que la sociedad exige**, estas son de distintos órdenes, según las **interacciones del maestro con el entorno**, las discusiones de alcance social y profesional con los colegas, las acciones conjuntas de investigación, innovación y formación continua.

Y **finalmente las habilidades inherentes a la persona del maestro**. Tienen que ver con lo que Delors denominaba “saber ser”, pero según Belair también debe sumarse el “saber devenir”. Lo que implica que el maestro reflexiona sobre su acción y enfoque. Tales acciones son la búsqueda del sentido la apropiación de nuevas estrategias y algunas pruebas relacionadas con otras técnicas o métodos de interés.

Los campos en mención deben estar incluidos en el plan de formación profesional de todo profesional docente, de los cuales ira apropiándose a lo largo de su carrera.

Cabe agregar que toda operacionalización que implique la elaboración de criterios para procesos de evaluación y certificación de las competencias del profesor, debe partir de una definición del término matriz de todo proceso educativo, a saber, enseñanza aprendizaje. Con este fin, se utilizará la definición que sobre este término plantea Fenstermacher (1986), que afirma lo siguiente:

“La enseñanza aprendizaje envuelve una situación tal que:

1. Hay una persona “**P**” que domina un
2. contenido “**C**” y quien
3. intenta transferir “**C**”
4. a otra persona “**R**”, quien inicialmente carece de “**C**”, de tal modo que
5. “**P**” y “**R**” establecen una relación con el propósito de que “**R**” adquiera “**C**”.

A partir de esta conceptualización, José Flores (2000) propone un conjunto de indicadores observables, dentro del aula, en un profesional docente de modo tal que logre su objetivo definido en el enfoque anterior. A continuación se detallan:

1. Interactúa constantemente con los estudiantes para fomentar el aprendizaje a través de la formulación de preguntas, el planteamiento de ejemplos, la propuesta de ejercicios y la retroalimentación.
2. Evalúa la medida en que los alumnos están internalizando los logros de aprendizaje durante el desarrollo de las sesiones.
3. Retroalimenta a los alumnos como producto de la evaluación, de modo tal que corrijan los errores y refuercen los logros de aprendizaje.
4. Absuelve las preguntas y objeciones. Existe bidireccionalidad en el desarrollo de la sesión de aprendizaje, de modo tal que los alumnos puedan hacer aportes sustantivos.
5. Entrena a sus alumnos en procedimientos de investigación mediante los cuales se plantean correctamente los problemas, se generan y prueban las hipótesis, se infieren determinadas relaciones y otras.
6. Fomenta la aplicación de los procedimientos pertinentes para ejecutar procesos de indagación disciplinada.
7. Ejercita la inteligencia de los alumnos a través del estímulo de las competencias cognitivas tales como: comparar, resumir, observar, clasificar, analizar, formular críticas, identificar supuestos, imaginar, interpretar datos, codificar, formular hipótesis, aplicar hechos y principios a nuevas situaciones, tomar decisiones, diseñar proyectos, etc.
8. Fomenta la capacidad argumentativa oral y escrita de modo tal que los alumnos sean capaces de articular proposiciones claras y precisas, lo que implica sostener, replicar, ejemplificar, detectar contradicciones, etc.
9. Fomenta el trabajo en equipo con el fin de que los alumnos aprovechen todas sus virtudes: complementariedad de esfuerzo, respeto mutuo, práctica de debate alturado, la iniciativa múltiple, la heterocrítica productiva, la división de trabajo, entre otros.
10. El fomento de la práctica de los valores, ya que los alumnos van a enfrentar situaciones en las cuales estará expuesto a torcer sus acciones por los censurables caminos del cohecho, la concusión, el hurto o el chantaje asolapado.

Todo lo descrito son tan solo unos lineamientos que pueden usar los especialistas para la creación de indicadores rigurosos para la certificación profesional de docentes.

CONCLUSIONES

1. La certificación profesional ha demostrado ser un instrumento de enorme utilidad si se aplica en los contextos y situaciones apropiadas. Puede proporcionar medios para mejorar el ajuste de la formación profesional a las demandas de las organizaciones sociales y empresariales, pero requiere, para su pleno funcionamiento, de estructuras adecuadas y acuerdos políticos entre las partes interesadas.
2. Cuando la certificación está ligada a políticas amplias de productividad y competitividad de las organizaciones, existen mayores posibilidades para un resultado óptimo.
3. Los procesos de certificación requieren ser contextualizados tomando en cuenta el nivel de desarrollo relativo de la región en que se inserta la organización; de otro modo, puede convertirse en mecanismo que refuerza la exclusión social impidiendo la igualdad de oportunidades.
4. El enfoque de competencias ha sido asociado fuertemente a los procesos de certificación recientes y representa la nueva percepción de la productividad del ser humano basada en la consideración de sus conocimientos, destrezas y actitudes en función de relaciones de trabajo flexibles e individualizadas. En este sentido, la certificación puede proporcionar una evaluación más uniforme y justa del trabajador.
5. La inversión inicial en la implantación de un sistema de certificación puede ser muy elevada debido a los estudios ocupacionales y los cambios en los procesos formativos, además de la construcción y puesta en marcha de estructuras especializadas y respetables. Su impacto y rentabilidad deben ser calculados a mediano plazo, por lo que se requiere un exigente monitoreo de sus resultados.
6. Las funciones de formación profesional y la función de certificación deben permanecer separadas y asumidas por instituciones distintas. Si ellas se reúnen en la misma entidad, se sientan las bases para la corrupción del sistema.
7. Hasta hoy, el reclutamiento de personal por las organizaciones, sobre todo las públicas, está plagado de nepotismo, el amiguismo y el intercambio de favores. La implantación de la certificación profesional significa introducir un elemento de racionalidad y justicia en la accesibilidad a las funciones laborales basada en la aptitud para el desempeño eficiente. Y esto les hará mucho bien a las personas y al país.

BIBLIOGRAFÍA

Alexim, Joao Carlos (2001). "La certificación en los dominios de la formación profesional y del mercado de trabajo" publicado en el *Boletín Cinterfor*, N°152.

Belair Louise (2001). *Enseñar la complejidad del oficio del maestro*. FCE, México DF.

Bunk, Gerhard (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, N° 1.

Boletín de noticias I+D+i - Notiweb - www.madrimasd.org del 04 de marzo del 2008.

Ducci, Angélica (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional.

Encinas, José (1932). *Un ensayo de Escuela Nueva en el Perú*. Minerva, Lima.

Fenstermacher, Gary (1986). *Philosophy of research on teaching: Three aspects*. University of Arizona. In a Hand of Research on Teaching. A project of the American educational research association, New York.

Flores Barboza (2000). "Los seis pilares fundamentales de la docencia superior". Publicado en *Investigación Educativa*, Revista del Instituto de Investigaciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. UNMSM, Lima.

González, Jorge [et al] (2004). *Los paradigmas de la Calidad Educativa: de la Autoevaluación a la Acreditación*. México D. F.

LEY 28740 (2006). Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE. Diario Oficial *El Peruano* 13/05/06, Lima.

Merle, Vincent (2007). "La evolución de los sistemas de validación y certificación - ¿Qué modelos son posibles y qué desafíos afronta el país francés?". *Revista Europea - Formación Profesional* N° 12. CEDEFOP.

Mertens, Leonard (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. CINTERFOR/OIT, Montevideo.

Mulder, Martín (2007). "Competencia: La esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente". *Revista Europea de Formación profesional* N° 40.

Ruiz Bueno, Carmen (2006). "La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate". *Revista Educar* N° 38. Pág. 133-150. Grupo CIFO.

Vargas, Fernando (2000). "Conceptos básicos de competencias laborales. Cinterfor/OIT, Montevideo.

Vining Fern y Bohren Joyce (2007). "Certificaciones: un método de reconocimiento para el futuro" *Revista DiabetesVoice* Vol. 52 / N° Especial.

Wittrock Merlin (1986). *Handbook of Research on Teaching*. McMillan. Pub. Co., New York.

Wolf, Alison (1994). La formación de la competencia: La experiencia del Reino Unido. *CEDEFOP, Revista Europea de Formación Profesional* N° 1.