

Año III, No. 06 Julio-Diciembre 2015 ISSN: En trámite.

PROYECTOS INSTITUCIONALES Y DE VINCULACIÓN



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



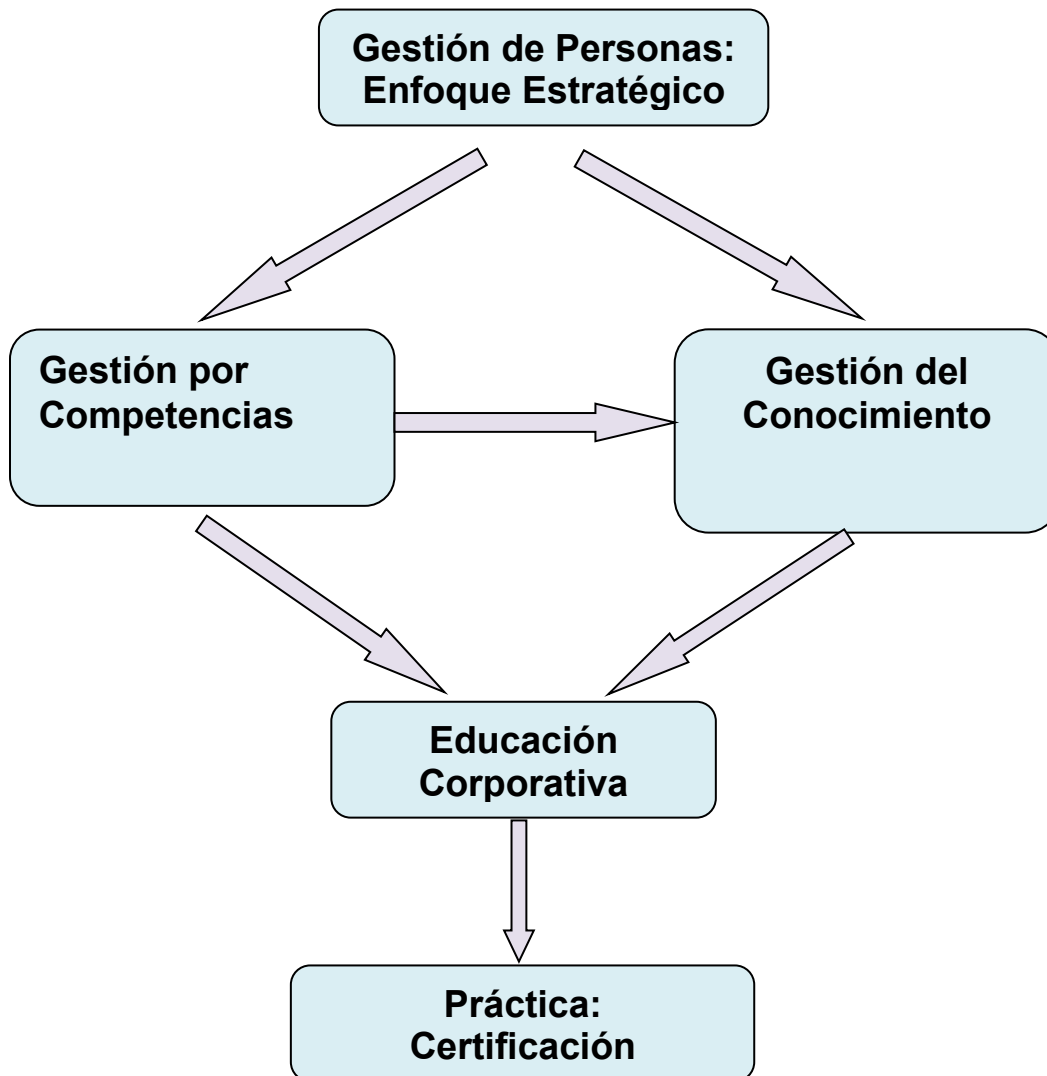
FIME

FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA

INNOVACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS: CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Autor: Maestra Clarisse Droval

UNA NUEVA MIRADA



CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Reconocimiento público, formal y temporal de las competencias profesionales, que posee un empleado, realizado bajo una evaluación de su desempeño y de forma independiente de los procesos educativos.

La certificación es, sobre todo, ofrecida por terceros, para proporcionar una mayor fiabilidad.

Es un proceso que no guarda relación con la ubicación o la organización en la que el profesional adquirió el dominio requerido y también separada de los cursos o eventos de capacitación que tal vez pueden ser facilitadores de la adquisición de conocimientos y competencias para ser comprobados.

El proceso de reconocimiento se encuentra, en algunos países, gobernado por lo que se llama el marco regulatorio.



Vargas et. Al. (2002)



La Red Nacional de Certificación Profesional y Formación Inicial y Continuada - Red CERTIFIC es una política pública de inclusión social que se instituyó a través de la articulación del Ministerio de la Educación - MEC y el Ministerio del Trabajo y Empleo - MTE en cooperación con las instituciones/organizaciones que la constituyen.



Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER México

El CONOCER es una entidad paraestatal del gobierno federal mexicano, sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con participación tripartita, que preside el Secretario de Educación Pública.

Certificación interna de conocimientos

La capacidad de identificar, a través de pruebas de conocimiento, si el candidato es capaz de producir el desempeño en nuevos contextos y utilizarse de las contingencias para las que no hay pruebas de rendimiento disponible, permite la base de la construcción en el espacio organizacional de las empresas, de un modelo de certificación del conocimiento vinculado a las competencias profesionales de los empleados.



Los conocimientos reconocidos son los que apoyan las competencias requeridas de los empleados, estableciendo así el vínculo con la realidad del trabajo, premisa indispensable para la coherencia, la respetabilidad y la transparencia en el proceso.

La coherencia, la respetabilidad y la transparencia en el proceso establecen las condiciones para que los empleados reconozcan en las pruebas los conocimientos utilizados en la organización para producir los resultados establecidos en el plan estratégico.

Las características principales del programa pueden ser así indicadas: los temas, los contenidos, la forma de elaboración y aplicación de las pruebas y las reglas del programa son decididos por la empresa de acuerdo con sus objetivos estratégicos. La aplicación de las pruebas es ejecutada por otra organización, contratada para esta finalidad.

Las pruebas:

- Agro negocios;
- Atendimento Bancario;
- Comercio Exterior;
- Conocimientos Jurídicos;
- Controles Internos e Risco Operacional;
- Economía e Finanzas;
- Gestión de Seguridad;
- Gestión de Crédito;
- Gestión Organizacional y de Personas;
- Marketing;
- Responsabilidad Socio ambiental /Desarrollo Regional Sustentable;
- Sector Público;
- Tecnología de la Información.



Los datos del Programa de Certificación son utilizados en varios subsistemas de gestión de personas y es por esta razón que los empleados lo reconocen como importante para sus vidas profesionales. Los procesos internos de ascensión profesional, de reclutamiento y selección, sistemas de perfeccionamiento profesional, ascensión lateral, compensación y beneficios, banco de talentos son impactados por la certificación.

Es posible construir programas de certificación en una organización para reconocer los conocimientos estratégicos e importantes para el alcance de las metas. La identificación de los conocimientos estratégicos se realiza por un mapeo de conocimientos. Esta hipótesis se ancla en los principios de gestión del conocimiento.

El listado de conocimientos se hizo a partir de los siguientes componentes:

Temas (áreas) vinculados a los sectores de actividad de la organización: Comercio, Servicio, Agro negocios e Industria;

Temas relacionados con la segmentación de clientes dentro de la organización: Pequeña Empresa; Emprendedor potencial; Micro Empresas y Productor Rural individual y el empresario;

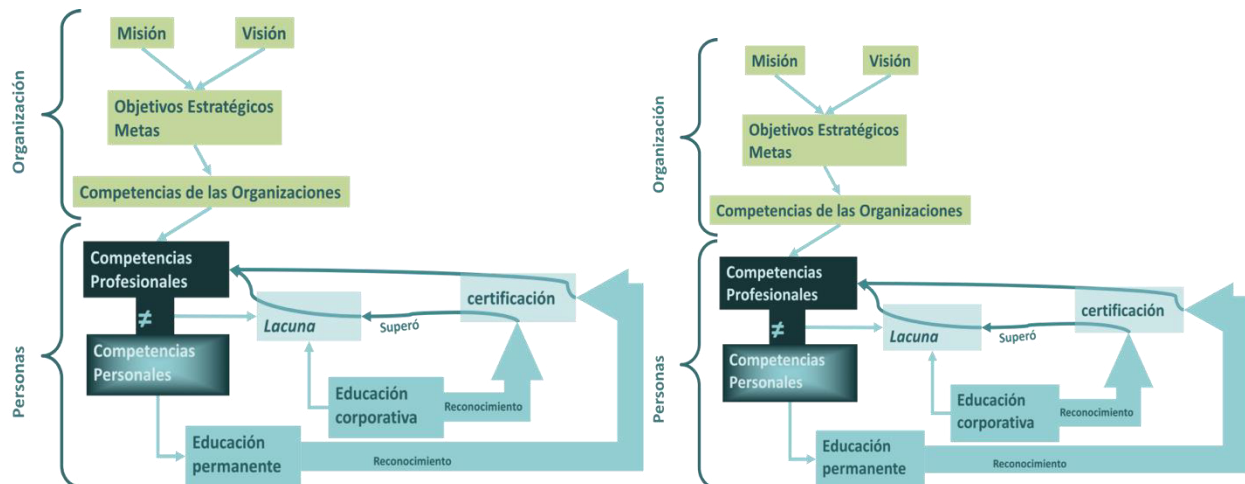
Temas relacionados con los tipos de servicios prestados por la organización: formación, información técnica, la promoción y el acceso a los mercados y el acceso a los servicios financieros;

Temas relacionados con la mejora de la gestión dentro de la organización (Asuntos Estratégicos): el espíritu empresarial, asociaciones y cooperativas, Innovación y Desarrollo de la Gestión.

La primera edición de certificación estuvo compuesta por 5 pruebas y los empleados tuvieron todas disponibles para hacer. La segunda edición, del año 2014, ya presentó 7 pruebas y los empleados podrían escoger hasta 4 pruebas. La validez de las pruebas es de 5 años.

Las pruebas el 2013, en la evaluación de reacción, la cuestión que evalúa la relación de los conocimientos con las actividades de la organización presentan un índice de acuerdo de más del 84%.

La pregunta que mide la percepción de los empleados sobre la relación de sus actividades con las cuestiones de las pruebas presenta índice de vinculación positiva de 94%.



Los programas de certificación internos, como los estructurados en las dos organizaciones y que se describe aquí, promueven mayor transparencia a los procesos de gestión de personas y por esta razón adquieren fiabilidad y respetabilidad de los empleados.

Otro importante aspecto y que contribuye para la aceptabilidad de la certificación interna es que ella se constituye en un proceso de reconocimiento de los méritos de los empleados y también puede inducir comportamientos de autonomía personal.

