**VENTAJAS DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PARA LAS PERSONAS**

*Expositora*:  Verónica Alvarado Bonhote, directora DEC-ES del Sineace

*Moderador*: DEC

*Panelistas*:

* Fernando Paoletti, jefe del Departamento de Certificación de Competencias Laborales del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción-IERIC (Argentina)
* Linda López Martínez, Subdirectora de Asesoría en el Sector Social del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales-Conocer (México)
* Leandro Pommiez, director ejecutivo de Computación, Capacitación y Servicios S. A. (Chile)

**Conclusiones**

Una parte clave del proceso de certificación de competencias es la conformación de mesas o consejos sectoriales, conformados por diversos actores públicos y privados, pues son quienes identifican la cadena de valor y priorizan los procesos críticos en los cuales es importante garantizar el desempeño de las personas. Cuando priorizan funciones críticas a normalizar, elaboran las normas de competencia por medio de un grupo de expertos en la materia; adicionalmente, evalúan los impactos de la certificación de competencias y proponen incentivos para las personas que se certifican.

El sistema de mejora continua de la certificación de competencias permite retroalimentar al sistema educativo sobre aquello que debe fortalecerse en el desempeño de las personas, al establecer las competencias a desarrollar; y, de esta forma, alinea la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral.

La certificación de competencias brinda a las personas la oportunidad de mayores ingresos y de reinsertarse en el sistema educativo; pero también el reconocimiento social de su comunidad. Adicionalmente, permite la movilidad social tanto al interior de su propia organización, hacia otras organizaciones e inclusive hacia otros sectores, sobre todo cuando se trata de competencias transversales.

Para establecer un modelo de certificación de competencias, es necesario contar con cuatro factores: diálogo social, compromiso de los sectores, una base de un acuerdo técnico en el sector de actividad, y una institucionalidad que permita que este reconocimiento sea aceptado y no puesto bajo sospecha.

La competitividad es el factor clave de desarrollo y progreso social; la certificación de competencias permite que los trabajadores tengan mayores conocimientos y sean más productivos, lo que redunda en su calidad de vida. Esto se refleja en empresas más competitivas, con eficacia y eficiencia en sus procesos, lo que se traduce en mayores ingresos y mayor participación en el mercado, que pueden generar más empleo.

La tendencia actual del mercado laboral es muy diferente del que existía décadas atrás: hay mucha flexibilidad laboral, los contratos de trabajo son por proyectos, con mayor cantidad de trabajadores independiente, alta movilidad laboral (con una permanencia de entre 3-5 años); además del aumento de las nuevas tecnologías y el teletrabajo. En ese escenario, la formación por competencias cobra relevancia porque permite aprender a aprender, se fomenta una participación activa del alumno en un ambiente de formación que facilita el aprendizaje.

Las experiencias de certificación de competencias toman diversas formas, los modelos no son únicos: en Argentina se certifican puestos o roles, de forma que se puede demostrar que las personas se desempeñan con calidad en su labor; mientras que, en México, se realiza certificación de funciones, lo que permite reconocer competencias adquiridas a lo largo de la vida.