Certificación de las competencias profesionales

Certificación de competencias laborales

La creciente transformación del mundo del trabajo, impulsada, en parte, por la digitalización, la globalización de los servicios, la automatización y la necesidad de actualización constante de las habilidades, obliga a generar mecanismos flexibles que permitan a los trabajadores certificar sus saberes profesionales. En este contexto, la certificación de competencias laborales y profesionales asume un rol primordial en la articulación entre trabajo y educación (BID, 2020).

La certificación de competencias laborales, como lo define la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), es el **reconocimiento formal de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores independientemente de la forma como hayan sido adquiridas**. A su vez, se define como competencias a todos los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto especifico.

La certificación de las competencias profesionales beneficia a ambas partes de la industria, tanto a los empleadores como a los trabajadores, reduciendo las asimetrías de información en el mercado laboral. Los empleadores se beneficiarán al poder asegurar de mejor manera ciertos estándares de calidad en sus procesos y, a la vez, transmitir mayor confianza a sus clientes; mientras que los trabajadores tenderán a mejorar sus oportunidades de empleo a partir del reconocimiento público de la experiencia laboral. La evidencia muestra que, en los países en desarrollo se exhiben impactos positivos de la certificación en las transiciones laborales y los salarios (Carranza et al, 2022 ; Abebe et al, 2021; Sengupta et al, 2023). La literatura exhibe retornos positivos en términos de empleabilidad, salarios y estabilidad laboral como producto de la certificación de actividades (Gittleman et al., 2018; Kleiner and Krueger, 2013; Koumenta and Pagliero, 2018).

A la vez, diversas experiencias a nivel internacional han demostrado que el reconocimiento de aprendizajes y habilidades adquiridas a lo largo de la vida

laboral, a partir de la certificación de competencias, facilita la inserción y movilidad laboral (European Commision, 2022; Cedefop, 2023). Actualmente, Argentina enfrenta el desafío de articular un sistema de certificación de competencias laborales ágil, consolidado y flexible, que permita a los trabajadores de las distintas industrias obtener un reconocimiento acreditado de sus saberes. El logro de un sistema de este tipo podría constituirse como una herramienta fundamental dentro del proceso de formalización y cualificación del empleo.

Certificación de competencias laborales en Argentina

En Argentina, los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias que llevan a cabo la secretaría de empleo tuvieron su origen en el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales 2002-2005 del BID. La experiencia piloto impulsada por dicho proyecto permitió que, en los años posteriores, hasta 2014, el programa de formación continua y certificación alcanzara a más de 1.7 millones de personas. A su vez, en 2004, se creó, en el ámbito de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, la Unidad Técnica de Registro y Certificación de competencias, comenzando así el proceso de institucionalización de los procesos de certificación. En noviembre de 2011 se creó la Línea de Certificación Sectorial, con el objetivo de normalizar, formar, evaluar y certificar las competencias laborales de trabajadores de acuerdo a los requerimientos y demandas de los distintos sectores de la actividad económica.

La certificación de competencias en el sector de la construcción.

Dentro del sector de la construcción en Argentina, los procesos de certificación de competencias son impulsados conjuntamente por la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO), la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y la Fundación UOCRA. Para operativizar esto, en el año 2001, el sector, a través de una reforma en el estatuto del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), le confiere al mismo las capacidades de certificación de habilidades, de las capacitaciones y formaciones profesionales de las distintas especialidades del personal de la industria. De este modo, entre los años 2006 y 2024 se han realizado más de 150 mil evaluaciones y aproximadamente 144 mil certificaciones de competencias dentro del sector de la construcción en la Argentina.

Sin embargo, ante la heterogénea configuración actual del mercado de trabajo argentino, es necesario seguir avanzando en los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y profesionales dentro de las distintas industrias, ya que la consolidación de un sistema de certificación de competencias en Argentina representará una oportunidad clave para mejorar la empleabilidad y responder a demandas de un mercado laboral cambiante y de creciente exigencia técnica (BID, 2025).