

CALIDAD ACADEMICA para el desarrollo del talento

¿Certificado o Certificación?

USFQ | MODE MODELO DE DESEMPEÑO

MODE es una metodología que se usa en los proyectos de educación empresarial para mejorar el desempeño y consiste en las fases de: diagnóstico, diseño y desarrollo, implementación, evaluación y actualización.

¿Por qué usar MODE para educación empresarial y educación continua?

1. La consultoría empresarial importa.

Los programas de capacitación que se eligen no siempre son los que realmente se requieren para cerrar brechas de desempeño. Un diagnóstico adecuado asegura la inversión en las necesidades de educación más relevantes, y permite una alineación clara entre el contenido académico y la estrategia empresarial.

2. La personalización marca la diferencia.

Un diseño alineado a la estrategia empresarial o realidad de mercado potencia el impacto de lo aprendido en el programa a nivel personal, de equipo o de toda la organización. Sólo el conocimiento que ha sido creado en base a los objetivos del negocio, y a expectativas claras de cambios de comportamiento, tienen un potencial de aplicación alto.

3. Academia - práctica: combinación clave.

Una implementación académica y práctica garantiza la adquisición de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) adecuadas, y motiva su aplicación durante y luego de finalizado el programa.

4. La evaluación es transversal.

Una evaluación adecuada (planificada y acordada desde las fases iniciales, y con bases académicas sólidas), y aplicada antes, durante, y después del programa, genera espacios para el mejoramiento continuo y promueve el compromiso.

5. El desarrollo del talento es de largo plazo.

La actualización para "re-certificar" promueve en la empresa una cultura de aprendizaje, y por tanto la creatividad e innovación. El seguimiento continuo fortalece el trabajo conjunto, permite un manejo del cambio oportuno, y abre nuevas y constantes oportunidades de desarrollo.



Es un error común de la gestión de la educación para el desarrollo del talento, asignar titulaciones de manera informal, arbitraria, y a veces, innecesaria.

Existen estándares de calidad que se aplican internacionalmente, y que garantizan que un programa cumpla con las expectativas que propone.

La asignación y uso correcto de los términos asociados a la educación, desempeño, y capacitación beneficia a todos quienes utilizan a la educación como estrategia para el desarrollo, puesto que permite una adecuada identificación de logros profesionales, además del ingreso en un mercado de desarrollo del talento que se guía cada vez más por estándares de calidad valorados globalmente.

Tanto un certificado como una certificación son programas no titulados (no culminan con la obtención de un título terminal universitario reconocido por organismos competentes para hacerlo) que tienen objetivos de largo alcance, pero, ¿Cuál es su diferencia?



Un certificado es un programa de educación, capacitación o desempeño (educación empresarial, educación continua, formación, instrucción, u otro) que busca actualizar conocimientos o potenciar la aplicación de habilidades, así como apoyar la profesionalización. Se conforma generalmente por varios cursos complementarios en un área en particular, o para un perfil determinado. Obviamente, también se refiere al documento formal que confirma la aprobación o participación en un programa de educación. Se suele clasificar como un proceso educativo de mediano o largo plazo.

Una certificación es la concesión de una credencial que reconoce que una persona ha demostrado un nivel de competencias en la realidad práctica, según lo indique una organización profesional de estandarización reconocida. La certificación profesional se usa como herramienta de evaluación, o para verificar competencias. Se suele clasificar como un proceso educativo de mediano a largo plazo. Incluso permanente, pues una “re-certificación” es un proceso posterior que se enfoca en actualizar competencias o conocimientos nuevos, así como evaluar, a manera de confirmación, las credenciales obtenidas en la certificación.



Antes de decidir el tipo de capacitación o educación continua a implementar como una estrategia para desarrollar el talento, es importante identificar las causas para que existan oportunidades de mejora, para entonces elegir el programa más adecuado. Si bien en el mercado existe un abanico grande de opciones de programas, los nombres “Certificado” y “Certificación” no siempre reflejan su significado o cumplen con estándares de calidad. Quizá es hora de empezar a formalizar el uso adecuado de términos para no crear expectativas incorrectas.



Finalmente, lo que realmente tiene un valor estratégico es el impacto de aplicar lo aprendido en la realidad empresarial, (que debería además manifestarse en el mejoramiento de indicadores de beneficios tangibles e intangibles), y por supuesto, en un mayor nivel de profesionalización soportado por un reconocimiento formal de calidad.