
TRABAJO FINAL DE CARRERA
LICENCIATURA ADMINISTRACIÓN
Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



MARIA DE LOS DESAMPARADOS CERVERA TAMARIT

ÍNDICE DEL TRABAJO FINAL DE CARRERA

“LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS”

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 RESUMEN	4
1.2 OBJETO DEL TFC.....	5
1.3 RELACIÓN DE LAS ASIGNATURAS CURSADAS Y SU JUSTIFICACIÓN.	5
1.4 OBJETIVOS.....	10
2. ANTECEDENTES	11
2.1 ¿QUÉ ES LA CERTIFICACIÓN?	11
2.2 LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS EN EUROPA Y ESPAÑA	17
2.3 EVOLUCIÓN DE CERTIFICADOS.....	19
3. DESARROLLO DEL CONCEPTO Y DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS.	23
3.1. LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS COMO FACTOR COMPETITIVO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL	24
3.2. PROCESO DE CERTIFICACIÓN.....	27
3.2.1 CERPER – <i>European Organization for Quality (EOQ)</i>	31
3.2.2 CERTIAEND – <i>Asociación Española de Ensayos no Destructivos</i>	34
3.2.3 IPMA – <i>International Project Management Association</i>	37
3.2.4 SEDIGAS – <i>Asociación Española del Gas</i>	39
3.3. BENEFICIOS Y VENTAJAS COMPETITIVAS PARA LAS EMPRESAS	43
3.4. ENTIDADES ACREDITADORAS	46
4. PROPUESTA DE ACTUACIÓN Y CONCLUSIONES.	56
4.1. LA CERTIFICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	56
4.1.1 <i>La Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos</i>	56
4.1.2 <i>Organismo Certificador de la Dirección de Proyectos (OCPD)</i>	59
4.1.3 <i>AEIPRO Joven</i>	60
4.1.4 <i>La certificación de personas en AEIPRO</i>	61
4.2. EL FUTURO DE LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS.....	73
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Esquema del proceso de certificación y las partes que intervienen.	16
Figura 2 – Evolución de la certificación de personas del Centro de Registro y Certificación de Personas (CERPER) de la Asociación Española para la Calidad en Europa.	22
Figura 3 – Normativas de certificación.	24
Figura 4 – Esquema general del proceso de certificación.	28
Figura 5 – Esquema de los procesos del CERPER.	32
Figura 6 – Esquema de certificación de CERTIAEND.	35
Figura 7 – Ciclo de vida de la certificación en CERTIAEND.	35
Figura 8 – Esquema de certificación de AEIPRO.	37
Figura 9 – Imagen corporativa CONAIF-SEDIGAS Certificación S.L.	40
Figura 10 – Finalidad de la ventaja competitiva.	43
Figura 11 – Evolución del peso de los activos tangibles e intangibles en las empresas.	44
Figura 12 – Esquema del proceso de Acreditación de ENAC.	53
Figura 13 – Logo de la marca internacional IAF/ENAC.	55
Figura 14 – Logo del Organismo Certificador de la Dirección de Proyectos.	59
Figura 15 – Logo corporativo AEIPRO Joven.	60
Figura 16 – Marca ENAC correspondiente a AEIPRO.	62
Figura 17 – Estructuración de los niveles del programa de certificación de IPMA.	66
Figura 18 – Esquema de las fases del proceso de certificación en AEIPRO.	71

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1 – Principales características de la certificación.	23
Tabla 2 – Modelo de certificación CERPER.	33
Tabla 4 – Modelo de certificación IPMA.	38
Tabla 5 – Modelo de certificación SEDIGAS.	41
Tabla 6 - Características de los cuatro modelos de certificación analizados.	42
Tabla 7 – Beneficios de la certificación de personas para la empresa y el profesional.	46
Tabla 8 – Elementos de competencia según AEIPRO.	63

ÍNDICE ANEXOS

ANEXO I: Esquema de conocimientos de la EOQ "Técnicos en gestión de la calidad y gestores de los sistemas de calidad".	82
ANEXO II: Alcance de acreditación de calidad.	88
ANEXO III: Solicitud de certificación de la EOQ.	90
ANEXO IV: Extracto del documento UNE-EN ISO/IEC 17024.	97
ANEXO V: Solicitud de acreditación para las entidades de certificación de personas ENAC.	101
ANEXO VI: Anexo técnico de la acreditación de la Asociación Española de Soldadura y Tecnologías de Unión.	110
ANEXO VII: Solicitud para la evaluación de certificación AEIPRO nivel A.	112
ANEXO VIII: Listado y fichas de proyectos evaluación de certificación AEIPRO para los niveles B y C.	126
ANEXO IX: Formato de plan de carrera para la certificación AEIPRO para todos los niveles.	133
ANEXO X: Solicitud de recertificación AEIPRO nivel B.	139
ANEXO XI: Entrevista Enrique Quejido.	148

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los procesos de certificación se han convertido en un elemento esencial para el desempeño eficiente de empresas, personas y organizaciones. En muchas ocasiones las empresas, por razones de prestigio, cláusulas contractuales, etc., tienen que demostrar la calidad que poseen. Para ello necesitan que un organismo con credibilidad garantice sus productos, procesos o trabajadores tienen la calidad esperada, entendiendo calidad de forma amplia, tal y como la define la norma ISO 8402, como el conjunto de características de una entidad que le confieren aptitud para satisfacer unas determinadas necesidades, explícitas o implícitas.

Este es precisamente el objetivo de las certificaciones que se han ido extendiendo gradualmente en el mundo empresarial hasta adquirir la importancia que tienen ahora. En términos generales, certificar es emitir un documento que atestigüe que un producto, persona o empresa se ajustan a unas normas técnicas determinadas.

En algunos mercados la certificación no es tanto un valor añadido para la empresa que la obtiene sino un requisito para competir, ya que aunque sea voluntaria y siempre quede una parte del mercado para las empresas no certificadas, tanto los consumidores finales, como los grandes clientes industriales y las administraciones públicas valoran positivamente este hecho e incluso en determinados sectores llegan a exigirlo.

Con el paso de los años las certificaciones han conseguido abarcar todos los sectores y ya no se limitan solo al ámbito estricto de calidad como sucedía en sus inicios, sino que se han desarrollado para otros aspectos como el medio ambiente y los recursos humanos.

1.1 RESUMEN

El proceso de la certificación de personas es algo relativamente desconocido para muchos de los profesionales que se desenvuelven en el mundo empresarial. Hoy en día es considerado como uno de los procesos que más ventajas competitivas proporciona al trabajador y que le ayuda a destacar de los demás. En la época que vivimos actualmente, esto, destacar sobre los demás, es algo que tanto los individuos, como las empresas, valoran por encima de muchas otras cosas. Cuando la oferta de empleo es menor que la demanda, los profesionales necesitan mejorar su capacitación y distinguirse en el mercado laboral, para ello deben mejorar sus competencias profesionales y buscar que estas sean valoradas.

Para esto se crea la certificación de personas, para garantizar que una persona es competente mediante la comprobación a través de un organismo independiente de los requisitos de titulación, formación, experiencia y otros aspectos que se establecen en el esquema de certificación. Es una de las herramientas que se utilizan para asegurar y alcanzar las competencias necesarias para el desarrollo de una actividad.

La certificación de personas se dirige tanto a profesionales activos laboralmente como para los que están optando a la obtención de un empleo.

Desde el punto de vista de una organización la definición clara de criterios de competencia para un puesto de trabajo es un hecho que garantiza escoger a la persona adecuada para dicho puesto. Este es uno de los beneficios, entre otros muchos, que obtiene una organización que se decide a utilizar esta metodología para escoger sus recursos humanos.

1.2 OBJETO DEL TFC

El objeto principal de este trabajo es detallar en profundidad todo el proceso de certificación de personas, y no solo este en sí mismo, sino todo lo relacionado con él que nos pueda interesar y nos acerque más profundamente a la comprensión de su concepto.

La evolución que ha tenido desde que se empezó a utilizar en Europa hasta que llegó a España y se implantó en las empresas, así como todo lo que implica el proceso (entidades externas, beneficios para las empresas, ventajas competitivas...) y las ventajas competitivas que ofrece a las empresas que lo utilicen, son algunos de los aspectos que se desarrollan a lo largo de los capítulos que comprenden este trabajo.

También se especifica cuales serían los procedimientos y fases reales que tendrían que realizarse para conseguir certificar a un profesional determinado teniendo en cuenta los parámetros establecidos según las entidades correspondientes.

1.3 RELACIÓN DE LAS ASIGNATURAS CURSADAS Y SU JUSTIFICACIÓN.

A continuación se realiza una justificación de las asignaturas cursadas en la licenciatura que se han empleado en cada uno de los capítulos que se desarrollan en este TFC.

Capítulo del TFC	1. INTRODUCCIÓN
Asignaturas relacionadas	-
Breve justificación	<p>En el primer capítulo se realiza una breve introducción al tema del trabajo final de carrera sin hacer referencia a ningún concepto en particular que se pueda asociar a alguna de las asignaturas.</p> <p>Se trata de una síntesis del objeto del trabajo y de las asignaturas que han servido de apoyo durante la realización del mismo.</p>

Capítulo del TFC	2. ANTECEDENTES
Asignaturas relacionadas	INTRODUCCIÓN A LOS SECTORES EMPRESARIALES INTRODUCCIÓN A LA ESTADÍSTICA ECONOMÍA ESPAÑOLA Y REGIONAL
Breve justificación	Se utilizan los conocimientos adquiridos en estas asignaturas para realizar un análisis de la situación pasada y actual del proceso de certificación en las empresas. Se estudia su evolución en el tiempo dentro de las empresas, como se introdujo en el panorama empresarial español y cuales son las cifras más significativas del sector de la certificación en nuestro país.

Capítulo del TFC	3. DESARROLLO DEL CONCEPTO Y DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS
Asignaturas relacionadas	<p>GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p>DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y POLÍTICA DE LA EMPRESA</p>
Breve justificación	<p>Los conocimientos adquiridos en “Gestión de calidad” nos ayudan a valorar la importancia de adoptar medidas empresariales para lograr la máxima satisfacción del cliente y a ver en la certificación de personas una ventaja competitiva que nos ayuda a conseguir estos objetivos. Además, cabe destacar que las últimas unidades didácticas de esta asignatura van dedicadas al proceso de certificación como herramienta para conseguir un modelo de Calidad Total en la empresa, lo cuál nos sirve de gran ayuda para la realización de este trabajo.</p> <p>En cuanto a la “Dirección de Recursos Humanos” nos aporta conocimientos sobre la importancia de los recursos humanos en la empresa como factor estratégico así como considerar al personal un activo esencial a la hora de elaborar la estrategia global de la empresa. Por otra parte también se analiza como afectan los cambios en el entorno social a los procesos de certificación de personas y sus consecuencias.</p> <p>Y los conceptos que se tratan en “Dirección estratégica y política de la empresa” nos ayudan a considerar la certificación de personas como un proceso a implantar en las empresas para obtener beneficios y ventajas empresariales frente a los competidores.</p>

Capítulo del TFC	4. PROPUESTA DE ACTUACIÓN Y CONCLUSIONES
Asignaturas relacionadas	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y POLÍTICA DE LA EMPRESA
Breve justificación	Todo el proceso de establecer una estrategia nueva en cualquier empresa (análisis estratégicos, expectativas y propósitos, elección estratégica e implantación) se refleja a través de la explicación de un caso real de certificación de personas y se analiza cada uno de los pasos que se han de seguir para obtener una ventaja competitiva a raíz de esta actuación.

1.4 OBJETIVOS

A lo largo de próximos tres capítulos que componen este trabajo se pretende alcanzar un doble objetivo:

- En primer lugar es necesario, para la comprensión del objeto principal del trabajo, explicar el concepto de certificación, tratando de delimitar que se puede considerar certificación y quien está habilitado para otorgarla. Esto es necesario debido al desconocimiento que hay sobre este concepto y la confusión que a veces se puede producir con otras de sus acepciones.
- En segundo lugar, se expone uno de los distintos tipos de certificación que existe en España y que probablemente, sea el más desconocido debido a su “juventud”.

2. ANTECEDENTES

2.1 ¿QUÉ ES LA CERTIFICACIÓN?

Según el *diccionario de la lengua española (DRAE)* la **certificación** es:

1. *f.* Acción y efecto de certificar.
2. *f.* Documento en que se asegura la verdad de un hecho.

De la misma fuente obtenemos la definición de **certificar**:

1. *tr.* Asegurar, afirmar, dar por cierto algo. *U. t. c. prnl.*
2. *tr.* Obtener, mediante pago, un certificado o resguardo por el cual el servicio de correos se obliga a hacer llegar a su destino una carta o un paquete que se ha de remitir por esa vía.
3. *tr.* Der. Hacer constar por escrito una realidad de hecho por quien tenga fe pública o atribución para ello.
4. *intr. ant.* Fijar, señalar con certeza.

Aún así, estas definiciones se quedan cortas para el ámbito que estamos estudiando, y necesitamos encontrar una definición mucho más amplia que nos acerque al concepto de certificación que estamos buscando.

AENOR, Asociación Española de Normalización y Certificación, en su sitio web nos ofrece lo siguiente:

“La certificación es la acción llevada a cabo por una entidad independiente de las partes interesadas mediante la que se manifiesta que una organización, producto, proceso o servicio, cumple los requisitos definidos en unas normas o especificaciones técnicas.”

Sin embargo, CESMEC, *Centro de Estudios de Medición y Certificación de Calidad*, en su sitio web nos proporciona una información mucho más detallada y próxima de *qué es la certificación*:

*“La **certificación**, es el procedimiento mediante el cual una tercera parte diferente e independiente del productor y el comprador, asegura por escrito que un producto, un proceso o un servicio, cumple los requisitos especificados, convirtiéndose en la actividad más valiosa en las transacciones comerciales nacionales e internacionales. Es un elemento insustituible, para generar confianza en las relaciones cliente-proveedor.”*

Un **sistema de certificación** es aquel que tiene sus propias reglas, procedimientos y forma de administración para llevar a cabo una certificación de conformidad. Dicho sistema, debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser objetivo.
2. Fiable.
3. Aceptado por todas las partes interesadas.
4. Ser eficaz.
5. Ser operativo.
6. Estar administrado de manera imparcial y honesta.

Su **objetivo** primario y esencial, es proporcionar los criterios que aseguren al comprador que el producto que adquiere satisface los requisitos pactados.

Todo sistema de certificación debe contar con los siguientes elementos.

- Existencia de Normas y/o Reglamentos.
- Existencia de Laboratorios Acreditados (en el caso de que requieran pruebas analíticas de comprobación).
- Existencia de un Organismo de Certificación Acreditado.

Además, la certificación conlleva una serie de ventajas y beneficios a diferentes niveles y para diferentes sujetos/entes que se detallan a continuación:

A nivel nacional:

- Ayuda a mejorar el sistema de calidad industrial.
- Protege y apoya el consumo de los productos nacionales.
- Prestigio internacional de los productos nacionales certificados.
- Da transparencia al mercado

A nivel internacional:

- Ayuda los intercambios comerciales, por la confianza y la simplificación.
- Protege las exportaciones contra las barreras técnicas.
- Protege la calidad del consumo.

Para los gobiernos.

- La certificación, asegura que los bienes o servicios cumplen requisitos obligatorios relacionados con la salud, la seguridad, el medio ambiente etc.
- Sirve como medio de control en importaciones y exportaciones.
- Es una herramienta importante en la evaluación de proveedores, en procesos contractuales y para verificar que el bien adjudicado en un proceso contractual, sea entregado cumpliendo con los requisitos establecidos en los pliegos de condiciones.

Para la industria.

- La certificación le permite demostrar el cumplimiento de los requisitos técnicos establecidos en los acuerdos contractuales o que forman parte de las obligaciones legales.

Para el consumidor.

- La certificación lo protege en la adquisición de productos o servicios de mala calidad.
- El consumidor puede acceder a medios donde puede presentar sus reclamos o sugerencias frente a los productos certificados.

¿Cuáles son los elementos que actúan en un proceso de certificación?

Para entender mejor el proceso de certificación de un producto, proceso, empresa o persona es necesario analizar todos los organismos y factores que actúan para llegar a su fin.

Haciendo referencia a otra definición, esta vez la de la norma UNE-EN 45020, que dice que la certificación es el proceso mediante el que una tercera

parte da garantía escrita de que un producto, proceso o servicio es conforme con unos requisitos específicos, podemos extraer que en la misma intervienen cuatro partes diferenciadas: en primer lugar, el organismo que elabora las normas técnicas que determinan los requisitos específicos base de la certificación, en segundo lugar, una entidad que acredite la validez de la tercera parte, para emitir el documento que demuestra el cumplimiento de dichas normas y por último, el resultado del proceso, la entidad certificada.

A. ORGANISMO NORMALIZADOR

Atendiendo al organismo que elabora las normas técnicas base de la certificación podemos observar una amplia procedencia de dichas normas. Así existen normas desarrolladas por empresas particulares, asociaciones empresariales, asociaciones ecologistas, organismos nacionales e internacionales de normalización, Administraciones Publicas, etc.

Una norma es un documento de aplicación voluntaria que contiene especificaciones técnicas basadas en los resultados de la experiencia y del desarrollo tecnológico.

Las normas son el fruto del consenso entre todas las partes interesadas e involucradas en la actividad objeto de la misma. Además, deben aprobarse por un Organismo de Normalización reconocido.

Las normas garantizan unos niveles de calidad y seguridad que permiten a cualquier empresa posicionarse mejor en el mercado y constituyen una importante fuente de información para los profesionales de cualquier actividad económica.

B. ORGANISMO CERTIFICADOR

El segundo agente implicado en el proceso de certificación es la entidad independiente que garantiza el cumplimiento de las normas por parte del solicitante de la certificación, es lo que se conoce como organismo o entidad de certificación, y en algunos casos puede coincidir con el propio organismo normalizador.

No serian certificaciones las mal denominadas por algunos autores certificaciones de primera y de segunda parte. La *certificación por primera parte* es una autodeclaración del productor o distribuidor del producto, mediante la cual éste declara a su cliente que su producto está dentro de las especificaciones solicitadas. Por su parte en la *certificación por segunda parte* el receptor del producto verifica si el suministrador del mismo está dentro de las especificaciones marcadas. En ambos casos no existe una entidad independiente que garantice el cumplimiento de las normas por lo que no

pueden considerarse en ningún caso como certificaciones, de acuerdo con la definición que hemos dado.

Otro de los principales errores que se comete en el desarrollo conceptual de las certificaciones se refiere a los requisitos necesarios para poder convertirse en organismo certificador. Así, es habitual encontrar afirmaciones como que “*para poder certificar en España es necesario estar acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC)*”. Pues bien, una entidad de certificación no requiere ninguna autorización administrativa para operar y, por lo tanto, la acreditación es una garantía voluntaria, no una exigencia reglamentaria de la administración. Es decir, cualquier persona o entidad puede certificar la conformidad de una determinada entidad con relación a una norma. El problema vendrá en la validez que terceras partes den a esa certificación. Por ello, el hecho de que una entidad de certificación esté acreditada garantiza principalmente la imparcialidad y transparencia del proceso de certificación, así como la competencia técnica de la entidad para el desarrollo de esta actividad en los sectores para los que cuenta con acreditación. Además, el hecho de estar acreditado garantizará en muchos casos el reconocimiento de la certificación a nivel internacional.

C. ORGANISMO ACREDITADOR.

Existe un error en este concepto también, pues hay publicaciones en las que se considera que en España el único organismo acreditador es ENAC. Es cierto que ENAC se encarga de garantizar mediante un certificado de acreditación que la entidad certificadora tiene capacidad para certificar conforme a ciertas normas. Estas normas establecen los requisitos que debe reunir una entidad de certificación para que sea reconocida a nivel nacional y europeo como competente o fiable para llevar a cabo el proceso de certificación. Las condiciones exigidas son independencia, capacitación técnica, no discriminación de clientes, experiencia demostrable y establecer un programa de seguimientos. Las principales normas de la serie son:

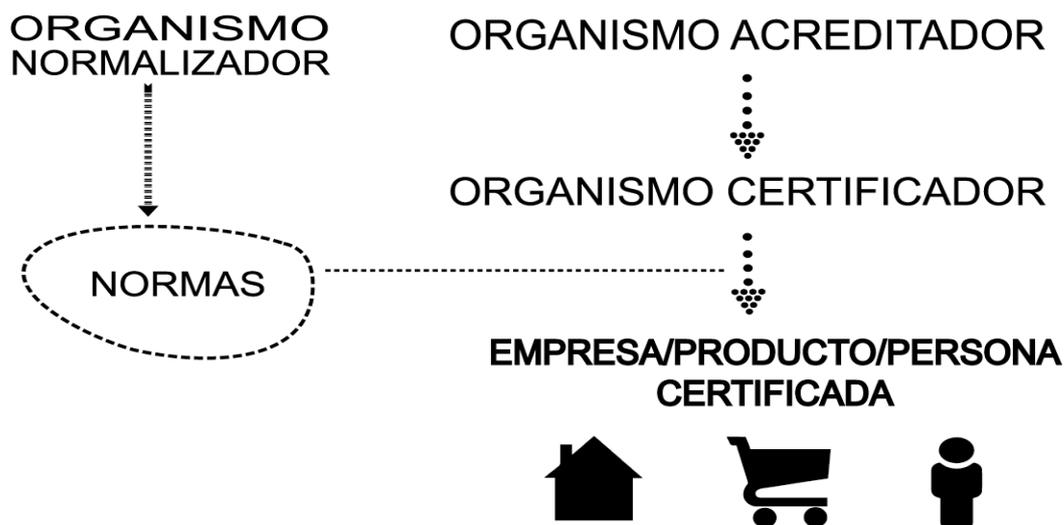
- UNE-EN ISO/IEC 17065:2012 para acreditar entidades de certificación de productos.
- UNE-EN ISO/IEC 17021:2011 para entidades de certificación de empresas.
- UNE-EN ISO/IEC 17024:2012 para entidades de certificación de personas.

Sin embargo existen otros organismos que realizan funciones de acreditación para otro tipo de certificaciones vigentes en España, como sucede en el caso del Ministerio de Agricultura en relación a las denominaciones de origen y similares.

D. ENTIDAD CERTIFICADA

La última parte implicada en el proceso de certificación es la entidad objeto de la certificación, y que puede ser una empresa o parte de la misma, un producto o una persona.

Figura 1 – Esquema del proceso de certificación y las partes que intervienen.



Fuente: elaboración propia.

Por último, hay que puntualizar que la certificación tiene carácter voluntario. De esta forma se diferencia del concepto de homologación. A diferencia de la primera, la homologación es obligatoria, y consiste en someter nuestra actividad o su resultante a la consideración de algún tipo de autoridad oficial que verifica su coincidencia con reglamentaciones técnicas vigentes y autoriza a continuar con los pasos posteriores de comercialización.

Por tanto, podríamos concluir este apartado diciendo que la **certificación** es:

*Actividad de carácter **voluntario** que permite establecer la **conformidad** de una entidad (empresa, persona o producto) con los **requisitos** definidos en una determinada **norma**, mediante la emisión por parte de una **tercera parte** de un **documento fiable** que así lo demuestre.*

Cada certificación, así pues, se concreta en un **documento** donde se especifica el ámbito para el que se concede, la norma con la cual es conforme y el periodo de vigencia.

También se cede la utilización de la **marca** correspondiente al tipo de certificación, que las empresas pueden exhibir mediante dibujos o adhesivos con la intención de ayudar a los usuarios a elegir entre ofertas similares y para verificar de forma rápida el cumplimiento de los requisitos de interés.

2.2 LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS EN EUROPA Y ESPAÑA

La **certificación de personas** persigue aportar confianza en su competencia para realizar determinadas actividades, entendiendo por "competencia" en este contexto como el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridas y demostradas para el desarrollo eficiente de las tareas encomendadas.

En algunos campos profesionales, más allá de la certificación de productos, procesos, servicios o sistemas de gestión, la cuestión que se plantea es: ¿tiene sentido y se puede reconocer, mediante una evaluación independiente, el buen hacer de un profesional en un ámbito determinado?

Como posible respuesta internacional surgió el concepto de Certificación de Personas de acuerdo con la norma UNE-EN ISO/IEC 17024, que al igual que otros esquemas de certificación supone el reconocimiento formal por una tercera parte independiente, del cumplimiento de un conjunto de requisitos, en este caso por parte de los profesionales.

Además del reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades o aptitudes, en la certificación está especialmente orientada a evaluar la aptitud para aplicarlos en el desempeño profesional. Para ello se basa en la demostración de una combinación de conocimientos formales y experiencia práctica.

La importancia de los recursos humanos dentro de la gestión de empresas ha hecho que muchas empresas se planteen la necesidad de implantar sistemas de gestión de personas orientados a un mejor aprovechamiento de los conocimientos y capacidades de sus empleados. Además, una vez implantado el sistema a muchas empresas les interesa poder demostrar ante terceros la eficacia de dicho sistema.

Investors in People (IIP) es la primera norma internacional de buenas prácticas para la formación y el desarrollo profesional de las personas, su objetivo final es mejorar los resultados de las organizaciones. La norma fue elaborada en el año 1990 en Reino Unido por IIP, en base a las experiencias

prácticas de organizaciones que han mejorado su rendimiento mediante la inversión en el desarrollo de las personas. La propia entidad normalizadora actúa de organismo acreditador. En la actualidad, hay 26 países que trabajan con ella y más de 40.000 organizaciones certificadas en todo el mundo.

Varios son los factores que justifican la certificación profesional como uno de los temas centrales de debate en el ámbito de la formación y el trabajo. La preocupación por la mejora de la calidad de la formación, la necesidad constante de adecuar los sistemas de formación a la transformación del mundo productivo, la preocupación por garantizar sistemas de formación que permitan la adquisición de competencias que mejoren la flexibilidad y polivalencia de los trabajadores y la gestión pertinente de la movilidad tanto laboral como formativa son algunas de las cuestiones que están a debate entre los países, que comparten la preocupación por la calidad y la eficacia de la formación, su transparencia y adaptación a las nuevas exigencias de las economías y necesidades de los adultos en un mundo en constante evolución.

Esta certificación se justifica también por la necesidad de reconocer las competencias de los trabajadores de una manera objetiva y formal, independientemente de cómo y dónde se hayan adquirido. Este reconocimiento debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el mantenimiento del empleo sea cual sea el lugar o país de la comunidad en el que se desarrolle el trabajo.

Es muy importante en este tema reflexionar sobre lo complicado que es la búsqueda de un sistema de certificación que nos sirva como base para el reconocimiento de las competencias, sea cual sea su vía de adquisición. En esta tarea complicada surgen algunas preguntas al respecto:

- ¿Cómo se construye un modelo de certificación suficientemente flexible para hacer frente a los constantes cambios del contexto?
- ¿Cómo podemos certificar las competencias a través de un sistema único, cuando la adquisición de esas competencias en cada uno de los países es distinta?
- ¿Cómo unificar este sistema si los modelos de formación y desarrollo profesional son tan dispares?
- ¿Cómo vamos a considerar, a la hora de certificar las competencias, aquellas que se adquieren a lo largo de una vida activa mediante la experiencia laboral al margen de los sistemas de formación?

Cuando se aborda el tema de la certificación, uno de los primeros problemas que se plantean es la diversidad de términos que se utilizan en torno a este concepto. Términos como reconocimiento, acreditación, validación, certificación o evaluación de competencias profesionales se utilizan muchas

veces indistintamente para aludir a los mismos procesos, los de certificación de personas.

Esta variedad de expresiones también se ve reflejada en los distintos contextos y países, mientras en unos se habla más de validación, como es el **caso francés**, que alude a Validation des Acquis Professionnelles/VAP, otros lo hacen sobre acreditación de competencias profesionales y otros certificación de personas, como en el caso español.

Lo que sí que es cierto es que cuando se habla de los aprendizajes informales y las experiencias se utiliza mayoritariamente el término de reconocimiento y acreditación de la experiencia. De hecho en el **Reino Unido**, cuando se definen las iniciativas de evaluación de la experiencia previa y el aprendizaje previo, se alude al término acreditación de la experiencia (Accreditation of Prior Learning (APL)).

En el **contexto español** se distingue entre reconocimiento, evaluación y acreditación. De hecho sí que podemos constatar que en nuestro contexto, porque así aparece en la mayoría de trabajos y textos legales, se apuesta por el término acreditación como proceso que permite evaluar y reconocer las competencias de una persona, mientras que el uso del término certificación está más vinculado a la emisión de un documento, certificado, emitido por un organismo acreditado para ello.

El **desarrollo de la actividad** de certificación de personas presenta importantes diferencias en los diferentes países europeos, como ya hemos visto tanto de denominación como de aplicación, como se explica a continuación. En muchos, como Alemania, Holanda y Reino Unido, se certifican personas en actividades tan singulares y variadas como personal sanitario, seguridad, asesores financieros, manipuladores de material peligroso (amianto), corredores de bolsa, instaladores de aparatos a gas, peritos tasadores, agentes de la propiedad inmobiliaria, verificadores de instalaciones eléctricas, personal ferroviario, etc.

En **España** la actividad se ha venido centrando en el ámbito industrial, en el que varias entidades llevan ya años acreditadas por ENAC para este tipo de certificación. Actualmente la certificación de personas acreditadas se está diversificando incorporándose actividades como la dirección de proyectos (Ingeniería civil, I+D+I, software...) u otras pertenecientes al ámbito regulado como la instalación de gas.

2.3 EVOLUCIÓN DE CERTIFICADOS

La certificación de personas ha ido incorporándose poco a poco en las entidades conforme ha sido necesario ir aumentando las ventajas competitivas debido a los tiempo de crisis.

La palabra **crisis** es, sin duda, una de las más utilizadas hoy en día, y no es para menos ya que las empresas se han venido enfrentando en los últimos años a situaciones nuevas, y por lo tanto, desconocidas, que demandan una capacidad de respuesta rápida y eficaz no siempre fácil de encontrar.

Los continuos cambios en el entorno de los negocios plantean a las organizaciones retos que requieren de una gran sensibilidad, flexibilidad y creatividad para superarlos de una manera exitosa. Durante esos últimos años, los países y las organizaciones, especialmente de diversos sectores, se han ido sumergiendo en una crisis que genera una serie de obstáculos a priori difíciles de salvar.

Sin duda, a **nivel nacional** uno de los efectos más preocupante de la crisis de los últimos años ha sido el aumento del desempleo. En tiempos donde la oferta de empleo es menor que la demanda del mismo, los profesionales necesitan mejorar su capacitación y destacar en el mercado laboral. Los expertos aconsejan que a la hora de buscar empleo en tiempo de crisis se debe hacer un análisis de la carrera profesional identificando las competencias profesionales, es decir, son los activos transferibles de cada persona.

El aumento de los niveles de desempleo hace, si cabe, más necesario obtener una revalorización en el mercado laboral y para ello se requiere:

- Alcanzar mejores niveles de competencia para el desarrollo de las actividades profesionales.
- Conocer e identificar las competencias profesionales.
- Disponer de un reconocimiento por una entidad independiente de esas competencias.
- Diferenciarse en el mercado laboral.

Una de las herramientas para asegurar y alcanzar las competencias necesarias para el desarrollo de una actividad es la certificación de personas. Esta certificación es el procedimiento por el cual una tercera parte independiente garantiza que una persona cumple con unos requisitos de competencia definidos. Estos requisitos de competencia se definen y desarrollan en un esquema de certificación en base a unos criterios de formación, experiencia y habilidades. En resumen, la certificación de personas garantiza que una persona es competente mediante la comprobación, a través de un organismo independiente, de los requisitos de titulación, formación, experiencia u otros, establecidos en el esquema de certificación. Por lo tanto, la certificación de personas se perfila como una herramienta para garantizar que se disponen de las competencias y habilidades necesarias para llevar a cabo una actividad dada, tanto para aquellos profesionales activos laboralmente como para los que opten a un empleo.

Uno de los efectos de la crisis en las organizaciones pasa por revisar la gestión que se realiza de sus procesos. La adecuada y eficaz gestión de las organizaciones va a depender de la gestión que se haga de los recursos humanos, financieros y materiales.

Los **recursos humanos** de una organización se entienden como el trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores a la organización. Cabe pensar que lo bien o mal que se realice un trabajo por parte de empleados y colaboradores estará en función, por una parte, de aspectos intrínsecos a la persona como la educación, la competencia, la experiencia o incluso la motivación, como, por otra parte, los aspectos externos a la persona tales como liderazgo, información suministrada por la organización, definición clara de objetivos, etc.

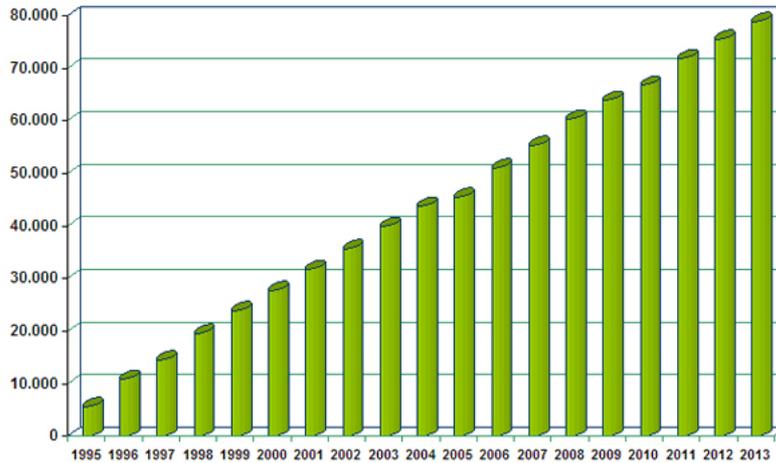
Desde el punto de vista de la organización, la definición clara de criterios de competencia para cada puesto de trabajo es una herramienta para garantizar la adecuación de la persona al perfil del puesto. Es precisamente en este principio, en el de la definición y cumplimiento de criterios de competencia, en lo que se basa, como se ha mencionado anteriormente, la certificación de personas.

La definición adecuada de criterios de competencia para cada puesto de trabajo ha demostrado ser de utilidad para conseguir el adecuado desempeño de la persona que lo ocupa. Sin duda, el realizar una tarea adecuadamente depende en gran medida de los conocimientos, habilidades y aptitudes de la persona que la realiza.

La experiencia en este ámbito ha demostrado que la certificación de personas tiene beneficios no sólo para la persona que obtiene la certificación, sino para las organizaciones en las que las personas certificadas operan.

Durante los periodos de crisis son necesarias organizaciones ágiles y creativas que sean capaces de reinventar la gestión, contando para ello con profesionales cualificados y preparados en el ámbito correspondiente. La experiencia como organismo certificador de personas nos ha demostrado que las empresas que cuentan con profesionales certificados armonizan la aplicación de conocimientos y presentan mayores niveles de motivación lo que, unido a un buen liderazgo, aumenta la capacidad competitiva de las mismas.

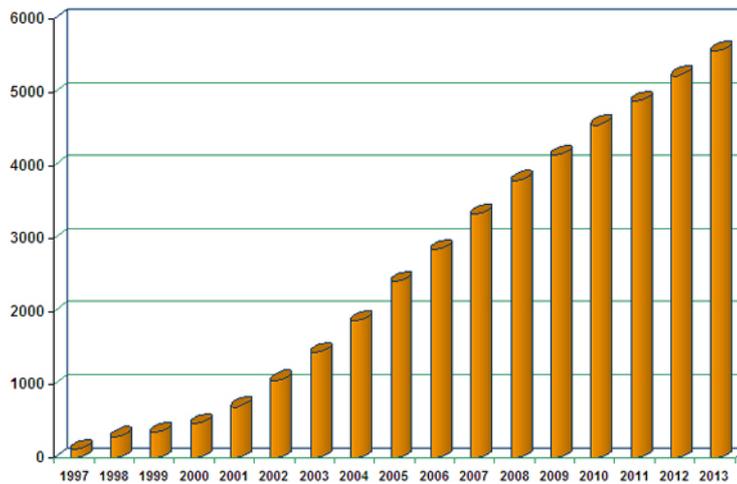
Figura 2 – Evolución de la certificación de personas del Centro de Registro y Certificación de Personas (CERPER) de la Asociación Española para la Calidad en Europa.



Fuente: página web de la Asociación Española para la Calidad.

<http://www.aec.es/web/guest/certificacion/cerper>

Figura 3 – Evolución de la certificación de personas del Centro de Registro y Certificación de Personas (CERPER) de la Asociación Española para la Calidad en España.



Fuente: página web de la Asociación Española para la Calidad.

<http://www.aec.es/web/guest/certificacion/cerper>

3. DESARROLLO DEL CONCEPTO Y DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS.

La certificación de personas consiste en un proceso mediante el cual se emite un documento que avala los conocimientos y destrezas de una persona para llevar a cabo actividades de carácter particularmente exigente o precisas. Al igual que para los productos y empresas, pueden inscribirse en el correspondiente registro, donde conste su capacitación contrastada por la entidad de certificación.

La consecución de esta certificación exige el dominio de conocimientos teóricos y prácticos según el trabajo que se vaya a desarrollar y que la persona debe demostrar mediante unas pruebas preestablecidas por la normativa aplicable. A través de este proceso se reconoce formalmente y de manera temporal las capacidades laborales que la persona posee, sin importar como fueron adquiridas.

Tabla 1 – Principales características de la certificación.

CARACTERÍSTICA	SISTEMA DE CERTIFICACIÓN
Relación con el proceso de formación	La formación es independiente del camino para conseguir la certificación constituyendo un antecedente junto con la experiencia laboral para iniciar la certificación.
Reconocimiento	Competencias adquiridas a través de procesos de formación y experiencia profesional.
Certificado acreditado	La acreditación de la certificación la realiza un tercer organismo independiente y sus asociaciones profesionales.
Acreditación de conocimientos y destrezas	Por un tercero (“organismo certificador”).
Administración de sistema	Organismos de Certificación de Personas, acreditados según ISO/IEC 17024.
Validez	Temporal (aunque variable según el certificado).
Obligatoriedad	Carácter voluntario y complementario al desarrollo profesional.
Acceso	Profesionales con formación específica de acuerdo a cada certificación profesional.

Fuente: Artículo “Modelos internacionales de certificación de competencias profesionales: una caracterización de ocho modelos”

La certificación de personas es un reconocimiento de las competencias del profesional a nivel nacional o internacional, a través de una entidad independiente. Representa una garantía para las organizaciones en cuanto a la competencia del personal.

El objetivo de la certificación de personas es proporcionar a las empresas un elemento de confianza a través de un sistema que permita garantizar la capacitación laboral, así como armonizar los perfiles profesionales y dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿cómo sé que una persona es competente?.

La respuesta es bien sencilla: asegurando sus conocimientos, competencias, habilidades y experiencia a través de una entidad independiente. Este último elemento, la independencia del tercero que otorga el certificado, es el que le da objetividad al proceso de certificación de personas.



Fuente: Documento "La certificación de personas de la AEC"

3.1. LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS COMO FACTOR COMPETITIVO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

La empresa de hoy no es la misma de ayer, los cambios que continuamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada empresa; con esto, cada uno de sus componentes debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios.

El desarrollo profesional a través de la certificación de conocimientos y capacidades de conformidad con las necesidades del mercado, es la clave que ayuda a posicionar a una persona, a una empresa o a un país entero como un competidor destacado.

Recordemos que la certificación es la actividad que permite establecer la conformidad de una entidad con los requisitos definidos por una determinada norma, mediante la emisión por parte de una tercera parte de un documento fiable que así lo demuestre.

Centrándonos en el concepto objeto de este trabajo, la **certificación de personas** es el proceso mediante el cual un organismo de certificación acredita que un candidato cumple una serie de requisitos y competencias laborales establecidas en un esquema de certificación específico, mediante una evaluación eficaz y transparente, sin importar cómo, cuando y donde las adquirió.

¿Porqué es importante la certificación de personas?

- La certificación de personas garantiza que dispone de unas competencias mínimas, avaladas por una entidad independiente a través de un proceso de certificación adecuado e imparcial.
- La certificación contribuye a su desarrollo personal y profesional dándole seguridad de poseer las pautas adecuadas para llevar a cabo su trabajo.
- Los profesionales certificados están siempre al día en cuanto a los nuevos conocimientos y estrategias de gestión, disponiendo de las herramientas óptimas para la mejora continua.
- Las empresas necesitan cada vez más contar en sus estructuras con profesionales preparados para desarrollar, implantar y mantener los sistemas de gestión, al tiempo que están exigiendo a sus proveedores la incorporación de estos profesionales como garantía de sus propios sistemas.
- La globalización de la economía ha puesto de manifiesto la demanda del mercado de armonizar los perfiles de estos profesionales, lo que ha hecho surgir la necesidad de un sistema que permita garantizar su capacitación, proporcionando a las empresas un elemento de confianza.
- La certificación de personas es un valor diferenciador en el mercado laboral.
- Las organizaciones tienen la confianza estar contando con profesionales

cualificados y continuamente formados. Contar con profesionales certificados ayuda al mantenimiento a largo plazo de empresas competitivas y dinámicas.

- Es un incentivo para los empleados, al poner a su disposición una certificación reconocida a nivel nacional e internacional y avalada por un organismo acreditado.
- Confianza a la hora de avalar la cualificación de los auditores en las auditorías de certificación.
- Acceso a la bolsa de empleo exclusiva para personas certificadas.

En general los **certificados** son las mejores referencias tanto para los trabajadores como para los empleadores en sus decisiones de contratación, capacitación, remuneración y promoción dentro del mercado y en la empresa misma.

La certificación de personas pretende un **doble objetivo**:

1. Proporcionar un elemento de confianza a organizaciones, instituciones y empresas sobre las competencias de los profesionales.
2. Garantizar a los profesionales un aval independiente que valida la posesión de las competencias establecidas en un esquema mediante un proceso de certificación estructurado e imparcial.

Podemos decir que la certificación beneficia a los **empleados** por las siguientes razones:

- Reconoce formalmente el conocimiento, habilidades y destrezas, adquiridos mediante diferentes procesos y situaciones.
- Facilita la inserción y estabilidad laboral así como el aprendizaje continuo.
- Asegura el desempeño de funciones productivas o de servicios con los niveles de calidad requeridos por el mercado de trabajo.
- Eleva la autoestima de las personas certificadas, mediante la certificación progresiva en diversos alcances.

El proceso de certificación representa una sólida inversión en los recursos humanos, poniendo especial atención en los conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren para desempeñar un trabajo con

excelencia, que al final se retribuye a la empresa en términos de mayor productividad, mejor utilización de los recursos y mayores beneficios financieros.

3.2. PROCESO DE CERTIFICACIÓN

La **certificación de personas**, como cualquier otro proceso de certificación, es el conjunto de actividades mediante el cual se asegura el cumplimiento con unos requisitos definidos.

En el caso de la certificación de personas, los requisitos son relativos a criterios de competencia tales como:

- Educación.
- Formación.
- Experiencia.
- Habilidades personales.

Estos criterios de competencia se evalúan por una entidad independiente, en base a unos requisitos contenidos en el documento de referencia. Estos documentos de referencia se conocen como **esquemas de certificación de personas**.

La certificación de personas garantiza la competencia mediante la comprobación, a través de un organismo independiente, de una serie de requisitos de titulación, formación, experiencia u otros, establecidos en el esquema de certificación.

Los esquemas pueden responder o bien a requisitos gubernamentales o bien a un deseo o necesidad del mercado para establecer requisitos de credibilidad, confianza y mejora de la profesión.

La **European Organization for Quality (EOQ)** ha definido esquemas de certificación de personas en el ámbito de la calidad, el medio ambiente la gestión integrada y la seguridad alimentaria.

Es la **Asociación Española para la Calidad (AEC)** quien lleva a cabo la certificación de personas a nivel nacional basándose en los criterios de competencias establecidos por la EOQ.

Se acompaña como Anexo I un ejemplo de esquema de conocimientos desarrollado por la EOQ y como ANEXO II el alcance de acreditación de Asociación Española para la Calidad.

Los requisitos para asegurar que los organismos de certificación de personas llevan a cabo sus actividades de una forma coherente, comparable y confiable se desarrollan en la norma ISO 17024. Incluye además otros requisitos específicos como el desarrollo y mantenimiento del esquema de certificación de personas.

Estas certificaciones están reconocidas en 34 países, y actualmente existen más de 60.000 profesionales certificados trabajando en toda en Europa.

La certificación nos permite demostrar y asegurar que se cumplen los requisitos especificados en una determinada norma, así pues para llevar a cabo la certificación de una persona lo único que necesitamos es que:

- Exista una norma o documento normativo en el que se especifiquen las características de la persona a certificar.
- Se definan una serie de pruebas para determinar que dicha persona cumple con los requisitos que exige la norma.
- Se establezca un resultado de esas pruebas, que si es positivo otorga el certificado correspondiente y su es negativa será desestimada.

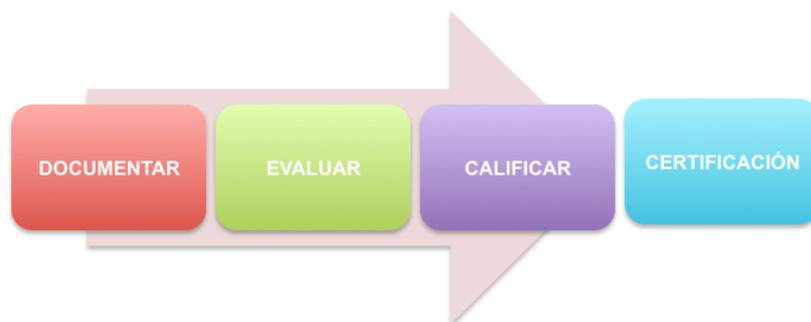


Figura 4 – Esquema general del proceso de certificación.

Fuente: elaboración propia.

Así pues, tenemos claro que el objetivo del proceso es obtener la certificación, pero dependiendo del organismo certificador las fases del proceso para llegar a ella pueden variar.

Hemos considerado oportuno desarrollar alguno de los modelos de certificación que existen en España para que podamos entender mejor como se desarrolla el proceso de certificación de personas según algunos organismos certificadores.

En este caso hemos elegido **cuatro modelos de certificación de competencias profesionales** reconocidos a nivel internacional y que se llevan a cabo desde organismos de certificación de personas acreditados por la ENAC (Entidad Nacional de Acreditación, sobre la que profundizaremos más adelante) según la norma de referencia internacional aplicable ISO 17024, que define los requisitos exigibles a estos organismos de certificación de personas. Se trata de los siguientes:

1. CERPER
2. IPMA
3. CERTIAEND
4. SEDIGAS

Los dos primeros modelos se orientan a la certificación de competencias profesionales con un carácter voluntario para los trabajadores, mientras que por el contrario, los últimos dos modelos se encuentran asociados a una certificación con un carácter obligatorio para poder acceder a un determinado desempeño laboral.

La **metodología** que hemos escogido para desarrollar las características de los cuatro modelos de certificación es la definición de ocho **indicadores** que en su conjunto definen perfectamente la esencia del modelo.

1. **Alcance del modelo:** nivel territorial de implementación.
 - Nacional
 - Internacional
2. **Acreditación:** proceso de validación que han superado.
 - ENAC (nº de acreditación)
3. **Objetivos y restricciones:** describe los objetivos del proceso y describe si es voluntario o vinculante para el desempeño de un determinado trabajo.
 - Voluntario.
 - Obligatorio para algunos perfiles profesionales.
4. **Perfil de los profesionales:** caracteriza las áreas de actividad de los profesionales. Pueden ser:

- Profesionales específicos para la realización de ensayos y soldaduras.
- Profesionales específicos relacionados con sistemas de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales y seguridad alimentaria.
- Directivos y profesionales de recursos humanos de cualquier organización.
- Directivos y profesionales de proyectos de cualquier organización.

5. Competencias que certifica: distingue la naturaleza de los elementos de competencia que se consideran en cada modelo.

- Competencias técnicas-profesionales.
- Sólo competencias personales.
- Competencias personales y profesionales (técnicas y contextuales).

6. Tipos y niveles de certificación: diferencia los modelos según los niveles de certificación que se obtienen.

- No establece niveles de certificación.
- Establece 2 niveles de certificación en función de las competencias de los candidatos.
- Establece 3 o más niveles de certificación en función de las competencias de los candidatos.

7. Requisitos: establece los niveles de experiencia profesional o formación inicial exigida para acceder al proceso de certificación.

- No exige experiencia profesional para ninguna certificación.
- Se exige un mínimo de años de experiencia para algunos niveles y para los niveles inferiores no es necesaria.
- Se exige experiencia profesional para todas las certificaciones.
- No se exige formación específica.
- Se exige formación técnica asociada al área de desempeño o formación superior.

8. Proceso de certificación: fases que se han de seguir para conseguir la certificación.

Se diferencia los procesos de certificación que conllevan una formación asociada:

- Incluye un programa formativo asociado a la certificación.
- No incluye un programa formativo. La formación es independiente del proceso de certificación.

Se diferencian los sistemas de evaluación que se realizan:

- Solo evaluación escrita (examen de conocimientos).
- Evaluación escrita y oral (entrevista presencial con los evaluadores).

Establece si se considera como herramienta la metodología de autoevaluación:

- No incluye autoevaluación de competencias por el candidato.
- Incluye una autoevaluación de competencias por el candidato.

A continuación se exponen brevemente los cuatros modelos y se muestran las tablas que definen cada modelo de acuerdo a sus características y detalles técnicos:

3.2.1 CERPER – European Organization for Quality (EOQ)

El Centro de Registro y Certificación de Personas (CERPER) es una entidad de certificación de profesionales de la Asociación Española para la Calidad (AEC), fundada en 1997 y con el Comité de Certificación como órgano de gobierno.

El CERPER lleva a cabo la certificación de personas basándose en los esquemas de la European Organization for Quality (EOQ) así como en esquemas de certificación propios o de otras entidades prescriptoras en el ámbito correspondiente.

La EOQ es una entidad fundada en 1956 sin ánimo de lucro con el objetivo de promover la gestión de la Calidad. A nivel nacional, la EOQ ha reconocido al CERPER como único agente certificador para emitir los certificados EOQ.

El CERPER es la entidad que gestiona a través del Registro Europeo de Profesionales, todas las personas certificadas por la EOQ en los ámbitos de la Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Alimentaria, en los niveles de Técnico, Gestor y Auditor.

Además, está acreditado según la Norma UNE EN ISO 17024 de Certificación de Personas, por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), en los ámbitos de Calidad y Medio Ambiente.

El Centro de Registro y Certificación de Personas reconoce de vital importancia la imparcialidad en todas las actividades del proceso de certificación de personas. Por ello, tiene el firme compromiso de establecer cuantas acciones sean necesarias para una la adecuada gestión de la

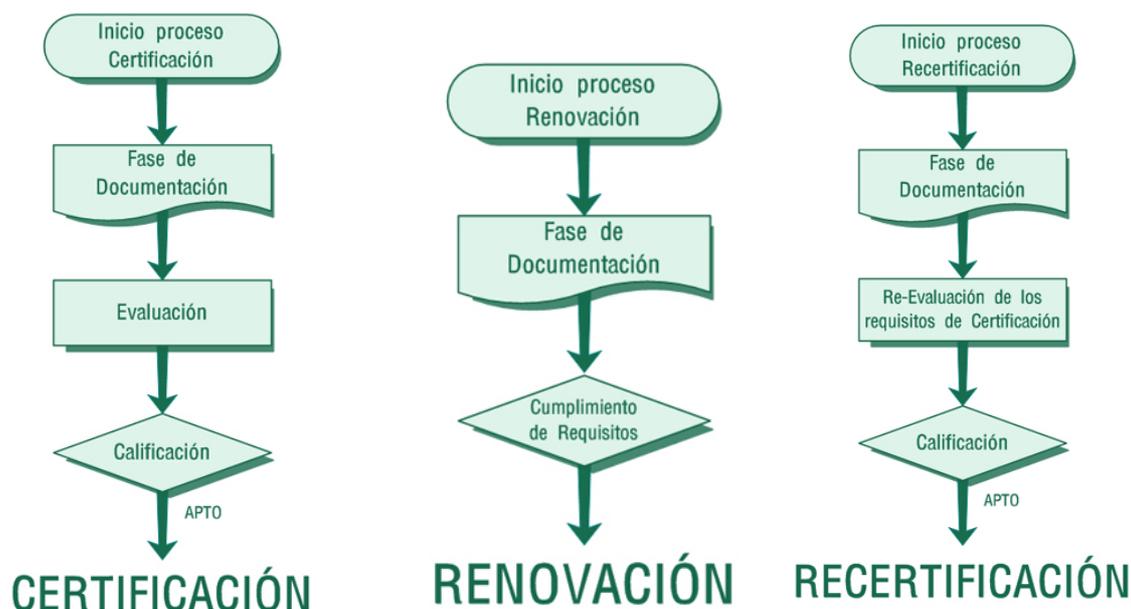
imparcialidad, de los posibles conflictos de intereses tanto potenciales como reales y de la objetividad de las actividades de certificación.

Ofrece doble garantía de confianza: es una entidad acreditada por ENAC en calidad y medio ambiente y la única reconocida por la EOQ para desarrollar sus esquemas de certificación de personas.

Dispone de una experiencia de más de quince años en la certificación de competencias en las diversas áreas de gestión durante los cuales se han emitido más de 5.500 certificados en 11 ámbitos diferentes.

A través de la certificación del CERPER se puede obtener un certificado reconocido internacionalmente en los 34 países que conforman la EOQ, hecho que facilita la movilidad laboral entre países de Europa.

Figura 5 – Esquema de los procesos del CERPER.



Fuente: página web del CERPER.

El Anexo III corresponde a la solicitud de certificación que han de entregar los interesados en obtener alguna de las certificaciones que otorga la AEC.

Tabla 2 – Modelo de certificación CERPER.

CERPER (AEC)	
Alcance	Nacional (España)
Acreditación	ENAC Núm. 02/C-PE002
Objetivo y restricciones	<ul style="list-style-type: none"> - Certificar en España bajo el modelo EOQ. - Se orienta a garantizar competencia y conocimientos de los profesionales. - Ponen a disposición del mercado laboral profesionales avalados. - Voluntario
Perfil de los profesionales	Los perfiles varían de acuerdo a las áreas de desempeño en las cuales puede calificar.
Competencias	<p>Competencias técnicas en el área de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad - Medioambiente - Innovación - Seguridad Alimentaria
Tipos y niveles	Junior (durante 5 años no renovable) y EOQ
Requisitos	<p>Titulación: fotocopia del título, certificado de estudios o currículum certificado.</p> <p>Experiencia profesional: certificado o currículum certificado por la empresa o empresas donde haya trabajado o colaborado.</p> <p>Formación específica: diplomas o certificados que demuestren la asistencia a cursos reconocidos por el organismo certificador.</p>
Proceso de certificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documentación. 2. Evaluación. 3. Examen escrito. 4. Entrevista. 5. Registro

Fuente: elaboración propia.

3.2.2 CERTIAEND – Asociación Española de Ensayos no Destructivos.

CERTIAEND es un organismo independiente de certificación que cumple con los requisitos recogidos en la norma ISO/IEC 17024. Está acreditado por la entidad nacional de acreditación ENAC.

Este organismo está dentro del acuerdo de reconocimiento mutuo de la EFNDT (European Federation for Non-Destructive Testing) y establece a España como uno de los países firmantes del acuerdo de reconocimiento mutuo del comité internacional ICNDT (International Committee for Non-destructive Testing).

CERTIAEND ofrece la certificación de personas que realizan ensayos no destructivos según los requisitos establecidos por la norma UNE-EN ISO 9712:2012.

Los **procesos** a los que puede acceder son los siguientes:

1. CERTIFICACIÓN

Es el proceso inicial para todas las personas que quieran obtener un certificado, para lo cual es necesario superar un examen.

Para poder presentarse a dicho examen, la norma de certificación UNE-EN ISO 9712:2012 establece que es necesario cumplir con unos requisitos de:

- Formación
- Experiencia
- Agudeza visual

2. RENOVACIÓN

Se debe realizar a los 5 años de haber obtenido la certificación inicial y es un proceso documental.

3. RECERTIFICACIÓN

Se debe realizar a los 5 años de haber obtenido la renovación y se necesita superar un examen.

Figura 6 – Esquema de certificación de CERTIAEND.



Fuente: página web de CERTIAEND.

Figura 7 – Ciclo de vida de la certificación en CERTIAEND.



Fuente: página web de CERTIAEND.

Tabla 3- Modelo de certificación CERTIAEND.

CERTIAEND (AEND)	
Alcance	Nacional (España)
Acreditación	ENAC Núm. 01/C-PE001
Objetivo y restricciones	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el perfeccionamiento profesional y la formación permanente de sus miembros en el ámbito de los Ensayos No Destructivos. - Certificar personal en Ensayos No Destructivos a través de su órgano de certificación CERTIAEND. - Carácter obligatorio.
Perfil de los profesionales	La propia naturaleza de los ensayos hace que el operador forme parte del ensayo siendo relevante su pericia.
Competencias	Competencias técnicas y de comportamiento.
Tipos y niveles	<p>Otorga certificados en función del método:</p> <p>(UT) Ultrasonidos (RT) Radiología Industrial (MT) Partículas Magnéticas (PT) Líquidos penetrantes (ET) Corrientes inducidas (LT) Ensayos de Fugas (VT) Inspección visual</p> <p>Una persona certificada ha de ser clasificada en uno de los tres niveles: A, B o C.</p>
Requisitos	Documentación del cumplimiento de los requisitos de formación, experiencias y visión cuyos estándares varían de acuerdo al método y nivel.
Proceso de certificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de la Solicitud de Certificación por Método y Nivel. 2. Examen de cualificación general, específico y práctico. 3. Emisión del Certificado.

Fuente: elaboración propia.

3.2.3 IPMA – International Project Management Association

El International Project Management Institute surge en 1965 como una organización sin fines de lucro, cuya función es promocionar la gestión de proyectos internacionalmente a través de su red de miembros de las asociaciones nacionales existentes en 55 países.

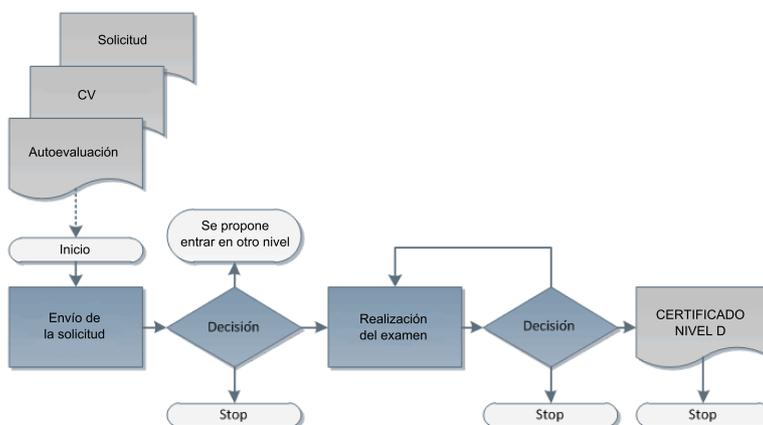
En España, la Asociación Nacional que es miembro del IPMA es AEIPRO (Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos).

Dentro de AEIPRO, el Organismo Certificador de la Dirección de Proyectos (OCDP), es el ente específico encargado de gestionar este sistema de certificación y está acreditado por ENAC para Certificación de Personas, en la categoría Directores de Proyectos, con el código 08/C-PE011.

La Asociación Española de Ingeniería de Proyectos (AEIPRO) integrada en IPMA, adoptó su sistema de certificación el año 1999. Para garantizar la máxima independencia y transparencia en sus actuaciones, se creó un ente específico encargado de gestionar este sistema de certificación, conectado de modo directo con los órganos que a tal fin posee IPMA. Este órgano es el "Organismo Certificador de la Dirección de Proyectos (OCDP)" y en él se concentran las actividades específicas de vigilancia y desarrollo del Programa Español de Certificación en Dirección de Proyectos.

El modelo de certificación IPMA está validado internamente por el Certification Validation Management Board (CVMB) sobre las exigencias del esquema de certificación definidas por el IPMA Certificación Regulaciones y Pautas (ICRG v.3) lo que garantiza el rigor, independencia, imparcialidad y equivalencia de todos los niveles de certificación en todos los países con organismos certificadores de IPMA.

Figura 8 – Esquema de certificación de AEIPRO.



Fuente: página web de AEIPRO.

Tabla 4 – Modelo de certificación IPMA

IPMA/AEIPRO	
Alcance	IPMA organismo a nivel internacional. AEIPRO institución a nivel nacional.
Acreditación	ENAC Núm. 8/C-PE 11.
Objetivo y restricciones	Certificar en Dirección de Proyectos. Carácter voluntario.
Perfil de los profesionales	Directores de proyectos de cualquier área.
Competencias	El proceso de certificación valida la competencia de los individuos en cuanto a conocimientos, experiencia y actitud en Dirección de Proyectos. La Dirección Profesional de Proyectos comprende 3 ámbitos con 46 elementos de competencia que abarcan: <ul style="list-style-type: none"> - Elementos técnicos. - Comportamiento profesional. - Elementos relacionados con el contexto del proyecto.
Tipos y niveles	El modelo IPMA establece 4 niveles de certificación en función de la competencia de cada candidato: Nivel A: Director de Cartera o de Programas o de Proyectos (DPP). Nivel B: Director de Proyectos (PDP). Nivel C: Profesional en Dirección de Proyectos (PDP). Nivel D: Técnico en Dirección de Proyectos (TDP).
Requisitos	Los requisitos dependen del nivel a certificarse pero en los niveles altos se exigen ciertos años de experiencia.
Proceso de certificación	Nivel A y B: inscripción y solicitud, autoevaluación, CV, lista de proyectos, referencias y entrevista. Nivel C: inscripción y solicitud, autoevaluación, CV, lista de proyectos, referencias, informe del taller, examen y entrevista. Nivel D: inscripción y solicitud, CV y examen.

Fuente: elaboración propia

3.2.4 SEDIGAS – Asociación Española del Gas.

SEDIGAS surge en 1970 como una iniciativa de todas las empresas distribuidoras de gas de España en respuesta a la necesidad de establecer un sello de garantía de seguridad sobre el desempeño para quienes desarrollan esta actividad, así como para los usuarios de las instalaciones de gas. Su certificación se encuentra amparada bajo una norma nacional.

En su compromiso por la calidad, SEDIGAS trabaja activamente para asegurar la excelencia en la cualificación de los profesionales que intervienen en los diferentes ámbitos de la industria del gas.

Con ese objetivo SEDIGAS lleva a cabo una importante labor de certificación de la capacitación profesional acorde con las reglas establecidas para el desempeño de dichas actividades. Cuando no existe una reglamentación específica, Sedigas establece unos criterios básicos de cualificación profesional que se aplican para la obtención de cada certificación. Para garantizar dicha capacitación Sedigas realiza un seguimiento individual a lo largo de la vida laboral de los profesionales acreditados.

Estas actividades de certificación pueden estar bajo el alcance de la acreditación de la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) que garantiza que se cumplan los requisitos de la norma UNE EN ISO/IEC 17024.

SEDIGAS actualmente es una entidad acreditada para la certificación de:

- Soldadores de polietileno tipo A, B y C
- Inspectores PAD1, PAD 2, PAD 1-2, PREMIUM, PREMIUM PLUS;
- Técnicos de Atención de urgencias y Operaciones Domiciliarias,
- Jefes de Obra
- Técnicos de Plantas Satélite.

CONAIF-SEDIGAS Certificación, S.L. es resultado de la colaboración entre la Confederación Nacional de Asociaciones de Empresas Instaladoras (CONAIF) y la Asociación Española del Gas (SEDIGAS) que en diciembre de 2007 constituyeron dicha entidad conjunta de certificación para instaladores de gas.

Esta sociedad abre una nueva vía para certificar a los instaladores con el fin de poder trabajar, en toda España, en una empresa instaladora de gas autorizada.

El objetivo que persigue es doble:

1. Certificar los conocimientos necesarios para trabajar como instalador de gas de los tipos A, B y C definidos en el Reglamento Técnico de Distribución y Utilización de Combustibles Gaseosos (Real Decreto 919/2006, de 28 de julio).
2. Certificar también a aquellos instaladores que necesitan de una certificación complementaria para realizar operaciones de puesta en marcha, mantenimiento, reparación y adecuación de aparatos de gas conducidos (tipos B y C) de más de 24,4 kW de potencia útil y hasta 70 kW o vitrocerámicas a gas de fuegos cubiertos.

De esta forma, CONAIF-SEDIGAS Certificación, S.L. facilita el cumplimiento del Reglamento Técnico de Distribución y Utilización de Combustibles Gaseosos en cuanto a la certificación reglamentaria de los instaladores de gas.

Figura 9 – Imagen corporativa CONAIF-SEDIGAS Certificación S.L.



Fuente: página web de CONAIF-SEDIGAS.

Tabla 5 – Modelo de certificación SEDIGAS.

SEDIGAS	
Alcance	Nacional (España).
Acreditación	ENAC Núm. 05/C-PE006
Objetivo y restricciones	Garantizar y validar las competencias individuales vinculadas al personal técnico asociado a la industria del gas. Se centra en el desarrollo de procesos formativos asociados a esta actividad. Obligatorio para estos profesionales.
Perfil de los profesionales	Profesionales técnicos relacionados con la industria del gas y soldaduras en polietileno, en redes de distribución de gas o en instalaciones receptoras.
Competencias	Competencias técnicas asociadas a las instalaciones y mantenimiento asociadas al gas.
Tipos y niveles	Depende del perfil de la certificación.
Requisitos	En función del perfil. Por ejemplo para el Soldador de polietileno: <ul style="list-style-type: none"> - Poseer la nacionalidad española o de algún país de la UE. - Poseer como mínimo un título de formación profesional de primer grado, formación profesional de grado medio o del título de instalador de gas autorizado IG-II o IG-B, formación equivalente en España o en otro país de la UE, presentando justificación reconocida de la equivalencia. - En caso de no disponer de la titulación indicada deberá acreditar la asistencia a un curso de formación de polietileno.
Proceso de certificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar solicitud de certificación. 2. Gestión y análisis de solicitudes. 3. Proceso de evaluación, examen teórico y práctico. 4. Certificación.

Fuente: elaboración propia.

	CERPER (AEC)	CERTIAEND/AEND	IPEMA/AEIPRO	SEDIGAS
Alcance	Nacional (España)	Nacional (España)	IPMA internacional. AEIPRO nacional.	Nacional (España).
Acreditación	ENAC Núm. 02/C-PE002	ENAC Núm. 01/C-PE001	ENAC Núm. 8/C-PE 11.	ENAC Núm. 05/C-PE006
Objetivo y restricciones	Certificar en España bajo el modelo EOQ. Se orienta a garantizar competencia y conocimientos de los profesionales. Ponen a disposición del mercado laboral profesionales avalados. VOLUNTARIO.	Promover el perfeccionamiento profesional y la formación permanente de sus miembros en el ámbito de los Ensayos No Destructivos. Certificar personal en Ensayos No Destructivos a través de su órgano de certificación CERTIAEND. OBLIGATORIO	Certificar en Dirección de Proyectos. VOLUNTARIO.	Garantizar y validar las competencias individuales vinculadas al personal técnico asociado a la industria del gas. Se centra en el desarrollo de procesos formativos asociados a esta actividad. OBLIGATORIO
Perfil de los profesionales	Los perfiles varían de acuerdo a las áreas de desempeño en las cuales puede calificar.	La propia naturaleza de los ensayos hace que el operador forme parte del ensayo siendo relevante su pericia.	Directores de proyectos de cualquier área.	Profesionales técnicos relacionados con la industria del gas y soldaduras en polietileno, en redes de distribución de gas o en instalaciones receptoras.
Competencias	Competencias técnicas en el área de: calidad, medioambiente, innovación y seguridad alimentaria.	Competencias técnicas y de comportamiento.	El proceso de certificación valida la competencia de los individuos en cuanto a conocimientos, experiencia y actitud en Dirección de Proyectos. La Dirección Profesional de Proyectos comprende 3 ámbitos con 46 elementos de competencia que abarcan: elementos técnicos y comportamiento profesional.	Competencias técnicas asociadas a las instalaciones y mantenimiento asociadas al gas.
Tipos y niveles	Junior (durante 5 años no renovable) y EOQ	Otorga certificados en función del método. Una persona certificada ha de ser clasificada en uno de los tres niveles: A, B o C.	El modelo IPMA establece 4 niveles de certificación en función de la competencia de cada candidato: Nivel A: Director de Cartera o de Programas o de Proyectos (DPP). Nivel B: Director de Proyectos (PDP). Nivel C: Profesional en Dirección de Proyectos (PDP). Nivel D: Técnico en Dirección de Proyectos (TDP).	Depende del perfil de la certificación.
Requisitos	Titulación: fotocopia del título, certificado de estudios o currículum certificado. Experiencia profesional: certificado o currículum certificado por la empresa o empresas donde haya trabajado o colaborado. Formación específica: diplomas o certificados que demuestren la asistencia a cursos reconocidos por el organismo certificador.	Documentación del cumplimiento de los requisitos de formación, experiencias y visión cuyos estándares varían de acuerdo al método y nivel.	Los requisitos dependen del nivel a certificarse pero en los niveles altos se exigen ciertos años de experiencia.	En función del perfil.
Proceso de certificación	1-Documentación. 2-Evaluación. 3-Examen escrito. 4-Entrevista. 5- Registro	1- Presentación de la Solicitud de Certificación por Método y Nivel. 2-Examen de cualificación general, específico y práctico. 3-Emisión del Certificado.	Nivel A y B: inscripción y solicitud, autoevaluación, CV, lista de proyectos, referencias y entrevista. Nivel C: inscripción y solicitud, autoevaluación, CV, lista de proyectos, referencias, informe del taller, examen y entrevista. Nivel D: inscripción y solicitud, CV y examen.	1- Presentar solicitud de certificación. 2- Gestión y análisis de solicitudes. 3- Proceso de evaluación, examen teórico y práctico. 4- Certificación.

Tabla 6 - Características de los cuatro modelos de certificación analizados.

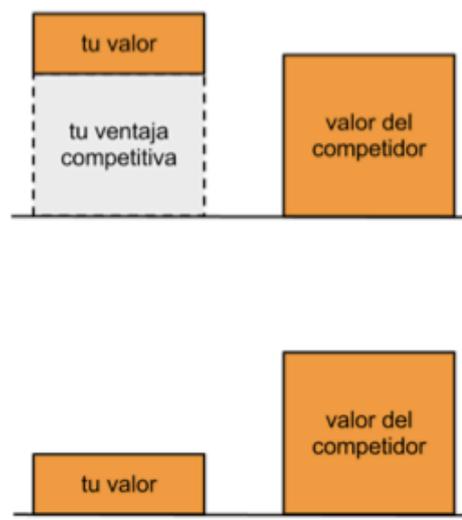
Fuente: elaboración propia.

3.3. BENEFICIOS Y VENTAJAS COMPETITIVAS PARA LAS EMPRESAS

Una **ventaja competitiva** puede ser definida como un desempeño superior en relación a los competidores, que cumple con las siguientes condiciones:

- Debe ser importante para el consumidor.
- Debe ser percibido por el consumidor.
- Debe ser sostenible.

Figura 10 – Finalidad de la ventaja competitiva.



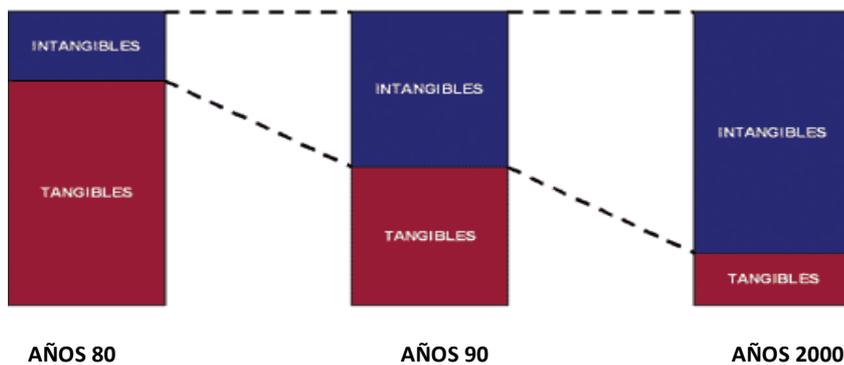
Fuente: <http://www.consumocolaborativo.com/2012/07/31/empresa-a-prueba-de-futuro/>

En las últimas décadas ha habido un cambio en el contexto de la estrategia empresarial. En los años 80 las empresas generaban valor principalmente a partir del uso de activos tangibles, tales como mobiliario, maquinaria, equipo, caja, etc., pero en el transcurso de los años 90 esto fue cambiando y poco a poco las empresas generaban valor principalmente a través del uso de activos intangibles como la innovación, la mejora continua de los procesos, buen servicio de atención al cliente, el know how, las competencias del personal o la imagen corporativa, en general, todo aquel conocimiento que generaba valor.

Frente a esta realidad se hace necesario gestionar el uso de los activos intangibles como fuente de generación de valor, ello pasa por la medición de los mismos, sin los cuales no se puede demostrar su existencia ni su gestión, es decir controlarlos y realizar intervenciones para mejorarlos.

La gestión de generación de valor en las empresas pasa hoy en día por el uso de indicadores que midan los activos intangibles. Uno de esos indicadores, por ejemplo, es la certificación de personas, la cual aporta valor a los recursos humanos de una empresa garantizando que cuenta con empleados altamente cualificados. Esto supone una ventaja ante aquellos competidores que no cuentan con esta seguridad y cuyos empleados no están valorados por una entidad independiente y acreditada.

Figura 11 – Evolución del peso de los activos tangibles e intangibles en las empresas.



Fuente: elaboración propia.

La certificación supone una ventaja para las **empresas** porque garantiza contar con empleados altamente preparados en una actividad productiva, y les provee de información oportuna y veraz sobre lo que saben hacer las personas, y la seguridad de que cumplen con las exigencias del mercado actual.

En muchas empresas la certificación representa un pilar fundamental para desarrollar el trabajo con oportunidad y calidad, a la vez que su efecto multiplicador permitirá continuar impulsando un cambio positivo en la entidad para cumplir satisfactoriamente con la misión que tiene encomendada y que este se vea reflejado como una ventaja competitiva.

El CERPER y la AEC en uno de los artículos que tienen publicados enuncian la existencia de numerosos **beneficios** de la certificación de profesionales para las empresas, entre los que se encuentran:

- ✓ La certificación le garantiza los conocimientos, competencias, habilidades y experiencia de sus profesionales.
- ✓ Tenga la confianza de que está contando con profesionales cualificados de los que obtendrá productividad desde el primer día y que estarán continuamente formados.
- ✓ Contar con profesionales certificados garantiza el mantenimiento a largo plazo de empresas competitivas y dinámicas.
- ✓ Como incentivo para sus empleados, al poner a su disposición una certificación reconocida a nivel nacional e internacional y avalada por un organismo acreditado.
- ✓ Seguridad en la demostración de la capacitación de sus auditores.
- ✓ Su personal formará parte de los más de 60.000 profesionales certificados en toda Europa.
- ✓ Confianza a la hora de avalar la cualificación de sus auditores internos en las auditorías de certificación.

Así pues, la certificación de personas es un reconocimiento profesional de competencias y habilidades que se ha establecido como una ventaja competitiva, tanto para las empresas como para los profesionales.

Tabla 7 – Beneficios de la certificación de personas para la empresa y el profesional

BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS	
PARA EL PROFESIONAL	PARA LA EMPRESA
La certificación de personas garantiza que dispone de unas competencias mínimas, avaladas por una entidad independiente a través de un proceso de certificación adecuado e imparcial.	Tendrá la confianza de que está contando con profesionales cualificados de los que obtendrá productividad desde el primer día.
La certificación contribuye a su desarrollo personal y profesional dándole la seguridad de poseer las pautas adecuadas para llevar a cabo su trabajo.	La certificación es un incentivo para sus empleados, al poner a su disposición una certificación reconocida a nivel nacional e internacional y avalada por un organismo acreditado.
Los profesionales certificados están siempre al día en cuanto a los nuevos conocimientos y estrategias de gestión, disponiendo de las herramientas óptimas para la mejora continua	En el caso de los auditores, además tendrá confianza a la hora de avalar la cualificación de los mismos y se asegura las competencias necesarias para llevar a cabo las auditorías, con las garantías necesarias.
Obtiene una revalorización en el mercado laboral al disponer de unas competencias avaladas por una entidad externa.	Le permite disponer de un grupo de profesionales con conocimientos homogéneos y criterios comunes.

Fuente: Elaboración propia.

3.4. ENTIDADES ACREDITADORAS

Como ya sabemos la certificación de personas está regulada en la norma internacional **UNE-EN ISO/IEC 17024**: “Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para los organismos que realizan la certificación de personas”.

ISO (Organización Internacional de Normalización) e IEC (Comisión Electrotécnica Internacional) forman el sistema especializado para la normalización mundial. Los organismos nacionales miembros de ISO e IEC participan en el desarrollo de las Normas Internacionales por medio de comités técnicos establecidos por la organización respectiva, para atender campos particulares de la actividad técnica. Los comités técnicos de ISO e IEC colaboran en campos de interés mutuo. Otras organizaciones internacionales, públicas y privadas, en coordinación con ISO e IEC, también participan en el trabajo.

En el campo de la evaluación de la conformidad, el **Comité de ISO para la evaluación de la conformidad (CASCO)** es responsable del desarrollo de Normas y Guías Internacionales.

La **Norma ISO/IEC 17024** ha sido preparada por el CASCO. El proyecto fue sometido a votación de los organismos nacionales de ISO y de IEC y fue aprobado por las dos organizaciones.

Esta segunda edición (ISO/IEC 17024:2012) anula y sustituye a la primera edición (ISO/IEC 17024:2003) que ha sido revisada técnicamente.

A continuación se expone el capítulo de “Introducción” del documento que contiene la norma completa. Las normas UNE, EN e ISO son documentos privados, que están sujetos a las leyes de protección de la propiedad intelectual, por lo que deben ser adquiridos a su propietario para poder consultarlos al completo. No obstante el acceso a este capítulo es libre y gratuito a través de la página web oficial de IOS.

“Esta Norma Internacional ha sido redactada con el objetivo de lograr y promover un marco de referencia, aceptado globalmente, para las organizaciones que realizan la certificación de personas. La certificación de personas es una de las formas de asegurar que la persona certificada cumple los requisitos del esquema de certificación. La confianza en los respectivos esquemas de certificación de personas se logra por medio de un proceso, aceptado globalmente, de evaluación y reevaluaciones periódicas de la competencia de las personas certificadas.

Sin embargo, es necesario distinguir entre aquellas situaciones en las que los esquemas de certificación de personas están justificados y aquellas en las que son más apropiadas otras formas de calificación. El desarrollo de esquemas de certificación de personas, en respuesta a la cada vez mayor velocidad de innovación tecnológica y creciente especialización del personal, podría contrarrestar las diferencias de educación y formación y, por lo tanto, facilitar el mercado de trabajo global. Sin embargo, podrían ser necesarias alternativas distintas de la certificación para cargos en los servicios públicos y las operaciones oficiales o gubernamentales.

A diferencia de otros tipos de organismos de evaluación de la conformidad, tales como los organismos de certificación de sistemas de gestión, una de las funciones características del organismo de certificación de personas es llevar a cabo un examen basado en criterios objetivos para medir la competencia y establecer la puntuación. Aunque se reconoce que dicho examen, cuando el organismo de certificación de personas lo planifica y estructura adecuadamente, puede servir en principio para asegurar la imparcialidad de las operaciones y reducir el riesgo de conflicto de intereses, se han incluido requisitos adicionales en esta Norma Internacional.

En cualquier caso, esta Norma Internacional puede servir de base para el reconocimiento de los organismos de certificación de personas y de los esquemas de certificación con los que se certifican personas, con el fin de facilitar su aceptación en los ámbitos nacional e internacional. Sólo la armonización del sistema para la elaboración y el mantenimiento de los esquemas de certificación de personas pueden establecer las condiciones para el reconocimiento mutuo y el intercambio global de personal.

Esta Norma Internacional establece los requisitos que aseguran que los organismos de certificación de personas que operan los esquemas de certificación de personas, trabajen de forma coherente, comparable y confiable. Los requisitos contenidos en esta Norma Internacional se consideran requisitos generales para los organismos que realizan la certificación de personas. La certificación de personas sólo puede darse cuando hay un esquema de certificación. El esquema de certificación está diseñado para complementar los requisitos de esta Norma Internacional e incluye aquellos requisitos que el mercado necesita o desea, o que los gobiernos requieren.

Esta Norma Internacional puede utilizarse como un documento que establece criterios para la acreditación o la evaluación entre pares o para la designación por las autoridades gubernamentales, los propietarios de esquemas y otros. “

Se acompaña como Anexo IV un extracto del documento UNE-EN ISO/IEC 17024 que desarrolla la normativa de aplicación a la certificación de personas.

La **acreditación** constituye un mecanismo independiente, riguroso y global que garantiza la competencia técnica de dichos organismos y su sujeción a normas de carácter internacional.

Actualmente es frecuente que las empresas cuenten con la certificación de sus sistemas de gestión, de sus productos y servicios, o bien de sus personas. La certificación es una herramienta contrastada que contribuye a mejorar tanto los procesos básicos de la empresa como sus productos, servicios y recursos humanos, y así reforzar la confianza que sus clientes.

Para lograr ese objetivo, es imprescindible que la Entidad de Certificación que presta el servicio sea técnicamente competente, independiente y fiable. Aquí es donde la acreditación de la **Entidad Nacional de Acreditación (ENAC)** juega un papel fundamental al declarar que las entidades de certificación cumplen con los requisitos indicados anteriormente tras su correspondiente evaluación.

La **Entidad Nacional de Acreditación** es el organismo designado por la Administración para establecer y mantener el sistema de acreditación a nivel nacional, de acuerdo a normas internacionales, siguiendo en todo momento las políticas y recomendaciones establecidas por la Unión Europea.

ENAC es una organización declarada de utilidad pública, independiente y sin ánimo de lucro, auspiciada y tutelada por la Administración, que desarrolla su misión con una clara vocación de servicio público, dirigido tanto a la Administración como al mercado en general, garantizando que todas sus actuaciones se basen en principios de imparcialidad, independencia y transparencia, con un marcado carácter técnico, aportando valor a todos los agentes que tienen intereses en los distintos aspectos de la acreditación

Su misión es evaluar la competencia técnica de los organismos de evaluación de la conformidad —Laboratorios, Entidades de Inspección, de Certificación, Verificadores— para generar así confianza en sus actividades a la Administración, al mercado y a la sociedad en general.

De esta forma consigue que sus servicios estén reconocidos y aceptados nacional e internacionalmente, contribuyendo así a una mayor protección de las personas y del medioambiente y al aumento de la competitividad de los productos y servicios españoles.

Las acreditaciones de ENAC son reconocidas y utilizadas tanto por la Administración Central como por la Autonómica en sus respectivos ámbitos de competencia en sectores tales como el industrial, agroalimentario, medioambiente, defensa, construcción, sanidad, telecomunicaciones, metrología, etc.

En muchos sectores de actividad se han puesto en marcha sistemas de evaluación de la conformidad de carácter voluntario, como respuesta a las crecientes exigencias de garantías requeridas por el mercado, y que incorporan la acreditación de ENAC como una necesidad. Tal es el caso de las distintas iniciativas que se están desarrollando en sectores tales como el agroalimentario, aeronáutico, etc.

Las acreditaciones de ENAC son reconocidas en más de 70 países. Este reconocimiento permite a la empresa española contar con un respaldo reconocido en los mercados internacionales para la libre circulación de sus productos y servicios.

Abrirse paso en mercados exteriores representa en muchas ocasiones un reto ya que a la propia competencia de las empresas locales y a las imposiciones económicas aduaneras se le unen barreras de tipo técnico que exigen que los productos cumplan una serie de requisitos generalmente asociados a características de seguridad, protección del medioambiente o calidad, conocidos como Obstáculos Técnicos al Comercio.

Contar con servicios acreditados permite superar estos obstáculos y acceder a otros mercados, sin necesidad de someterlos a nuevas pruebas en el país de destino.

Este reconocimiento internacional se produce a través de diversos mecanismos, aunque todos ellos se basan en una característica común como es el prestigio y la competencia demostrada por ENAC a nivel internacional en diferentes planos:

- ✓ Acuerdos Multilaterales de Reconocimiento (MLA).
- ✓ Reconocimientos por las autoridades.
- ✓ Reconocimientos en el campo privado.

ENAC tiene como misión generar confianza en el mercado y en la sociedad en general en relación con la competencia técnica de los evaluadores de la conformidad acreditados, contribuyendo así a la seguridad y el bienestar de las personas, la calidad de los productos y servicios y la protección del medioambiente, y con ello al aumento de la competitividad de los productos y servicios españoles y a una disminución de los costes para la sociedad debidos a estas actividades.

Para llevar a cabo su misión ENAC realiza las siguientes **actividades**:

- Declarar la competencia técnica de los evaluadores de la conformidad a través de un sistema de evaluación independiente, imparcial y transparente basados en criterios internacionales.
- Promover la aceptación internacional de las actividades de los evaluadores de la conformidad acreditados mediante el establecimiento de acuerdos de reconocimiento, facilitando así los intercambios comerciales en un mercado global.
- Colaborar con la Administración y otras organizaciones usuarias de la acreditación garantizando que el servicio de acreditación del que van a hacer uso da respuesta a sus necesidades.

- Ofrecer a los evaluadores de la conformidad un servicio de alto valor añadido que constituye un rasgo diferenciador en el mercado, siendo garantía de integridad y competencia, aumentando así sus oportunidades comerciales y la confianza del público en sus actividades.
- Gestionar el sistema de acreditación con criterios de eficacia y adaptado a las necesidades de los clientes.
- Promover y difundir los procedimientos y criterios de acreditación facilitando el acceso de los evaluadores de la conformidad a la acreditación, y dar a conocer el concepto de acreditación y las actividades de ENAC y de sus acreditados a todas las partes interesadas.
- Colaborar con las instituciones y organizaciones nacionales e internacionales en los aspectos relacionados con sus objetivos y fines.

Para poder lograr sus objetivos, manteniéndose en sintonía con las directrices establecidas para la acreditación por la Comisión Europea, ENAC debe adecuar su gestión y funcionamiento a una serie de **principios rectores**:

- Útil a todas las partes interesadas: su servicio debe aportar valor a todas las partes interesadas, que tienen expectativas y necesidades diferentes y, en ocasiones, contrapuestas.
- Carácter no comercial: debe actuar únicamente por razones técnicas evitando en todo momento el tomar decisiones por motivos comerciales.
- Valor añadido para la sociedad: todos los esquemas de evaluación de la conformidad acreditados por ENAC deben añadir valor bien sea al cliente del Evaluador de la conformidad o al usuario final.
- Independencia del mercado: debe garantizar de manera estricta la independencia, evitando cualquier tipo de actividad diferente de aquellas que realiza para el estricto cumplimiento de su misión e interferir en el desarrollo y definición de los requisitos que deben ser evaluados por los OEC, tarea que debe ser realizada por las diferentes partes interesadas.
- Carácter reactivo: La acreditación debe ser contemplada como un instrumento puesto a disposición de las partes interesadas y ser éstas las que soliciten su uso cuando así lo consideren. ENAC debe aportar soluciones no generar necesidades.

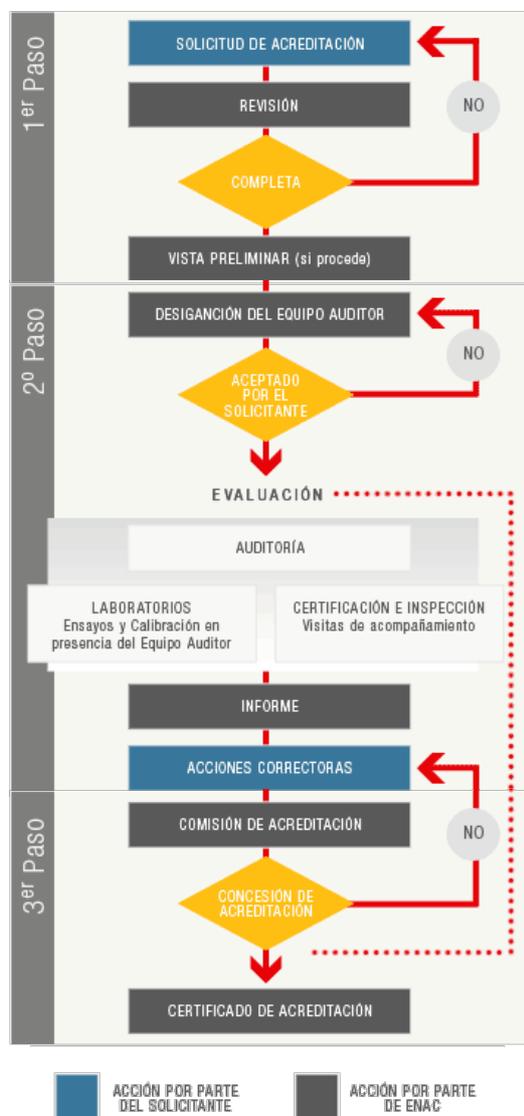
ENAC evalúa el cumplimiento de los requisitos establecidos en las siguientes Normas Internacionales o documentos reglamentarios para el funcionamiento de los distintos evaluadores de la conformidad:

- Laboratorios de Ensayo
UNE-EN ISO/IEC 17025
- Laboratorios de Calibración
UNE-EN ISO/IEC 17025
- Laboratorios Clínicos
UNE-EN ISO 15189
- Entidades de Inspección
UNE-EN ISO/IEC 17020
- Entidades de Certificación de Productos
UNE-EN ISO/IEC 17065
- Entidades de Certificación de Sistemas de Gestión
UNE-EN ISO/IEC 17021
- **Entidades de Certificación de Personas**
UNE-EN ISO/IEC 17024
- Verificadores Medioambientales Reglamento
CE 1221/2009
- Verificadores de emisiones de gases de efecto invernadero
EA-6/03, UNE-EN ISO 14065, Reglamento UE 600/2012
- Proveedores de Programas de Intercomparación
UNE-EN ISO/IEC 17043
- Productores de Materiales de Referencia,
Guía ISO 34
- BPL estudios de productos fitosanitarios y sust. químicas industriales
RD 1369/2000

Vamos a centrarnos ya en lo relativo a la ENAC en su actividad de acreditación a entidades de **certificación de personas**.

La Entidad Nacional de Acreditación es, pues, el organismo asignado por la Administración para acreditar en aquellas entidades que lo soliciten el cumplimiento de unos requisitos, establecidos en la norma EN ISO/IEC 17024:2012, que les hacen válidas para certificar personas.

Figura 12 – Esquema del proceso de Acreditación de ENAC.



Fuente: página web ENAC.

El sistema de acreditación está abierto a cualquier entidad, tanto pública como privada, con o sin fines lucrativos, con independencia de su tamaño o de la realización de otras actividades diferentes a las objeto de acreditación.

La organización que solicita la acreditación debe ser una entidad legalmente identificable, con personalidad jurídica.

Antes de solicitar la acreditación, la entidad debe:

- Disponer de experiencia en la realización de las actividades para las que solicita la acreditación.
- Conocer y cumplir los criterios de acreditación que le son aplicables.

La evaluación de la competencia técnica se lleva a cabo mediante el estudio de los documentos que describen el modo en el que la entidad realiza las actividades (sistema de gestión, métodos y procedimientos de trabajo, competencia del personal, etc..) y la evaluación "in situ" de cómo trabaja la entidad. Los resultados de la evaluación se recogen en un informe que se envía al solicitante al que debe dar respuesta con las acciones correctoras que considere pertinentes.

Con el informe de evaluación y la respuesta del solicitante, la Comisión de Acreditación toma una decisión. Si es positiva se emite el certificado de acreditación.

ENAC vigila mediante evaluaciones periódicas que las entidades acreditadas continúan cumpliendo los requisitos de acreditación. Si en algún momento se constata que la entidad incumple algunas de las obligaciones de la acreditación, ENAC puede suspender temporalmente o retirar la acreditación hasta que se demuestre de nuevo el cumplimiento con los requisitos de acreditación.

En el Anexo V se puede ver el documento de solicitud de acreditación de una entidad de certificación de personas.

La marca de **ENAC** o referencia a la condición de acreditado en los informes o certificados es el medio por el cual las organizaciones acreditadas declaran públicamente el cumplimiento de los requisitos de acreditación. Los usuarios reconocerán fácilmente los documentos emitidos como resultado de actividades acreditadas (informes de ensayo, certificados, etc.) a través de la marca ENAC. Su presencia en informes y certificados es la garantía de contar con las ventajas aportadas por la acreditación, incluida su aceptación internacional. Los certificados e informes sin la Marca de Acreditación, o referencia a la acreditación, no pueden ser considerados "documentos acreditados" y por lo tanto no se benefician de estas ventajas. Sólo pueden hacer uso de la Marca de ENAC o referencia a la condición de acreditado aquellas organizaciones que estén acreditadas. El uso inadecuado o fraudulento puede dar lugar a que ENAC emprenda acciones legales contra los infractores.

Estos acuerdos constituyen un apoyo técnico al comercio internacional, permitiendo que los certificados e informes emitidos por las organizaciones acreditadas, y los productos o servicios que amparan, sean aceptados fácilmente en los mercados internacionales, contribuyendo así a la eliminación de barreras técnicas y a la reducción de los costes de evaluación.

Con la inclusión de la marca se consigue que, de manera inmediata, los clientes y usuarios que reciben un certificado o informe reconozcan que el laboratorio o la entidad de certificación que lo ha emitido está acreditado y reconocido internacionalmente.

Para hacer más visible el carácter internacional de la acreditación a nivel mundial, las organizaciones de acreditadores ILAC e IAF han elaborado sus propias marcas para ser usadas conjuntamente con las marcas nacionales. Los organismos acreditados por ENAC pueden utilizar estas marcas combinadas en lugar de la marca de ENAC, si bien su significado es idéntico a la marca de ENAC.

Figura 13 – Logo de la marca internacional IAF/ENAC.



Fuente: página web ENAC.

La actividad de certificación de personas empezó centrándose en las actividades industriales. Las primeras entidades acreditadas hace años por la ENAC para este tipo de certificación pertenecían al ámbito industrial. Hoy en día se están incorporando nuevas actividades como la dirección de proyectos o instalación de gas.

Actualmente solo 10 son las entidades acreditadas por la ENAC para la certificación de personas:

- ASELAR ENTIDAD CERTIFICADORA, S.L.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS.
- ASOCIACION ESPAÑOLA DE INGENIERIA DE PROYECTOS.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SOLDADURAS Y TECNOLOGIAS DE UNION.
- ASOCIACION ESPAÑOLA DEL GAS (SEDIGAS).

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD.
- CONAIF-SEDIGAS, S.L.
- FEMPA – FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.
- FUNDACION INSTITUTO TECNOLÓGICO DE GALICIA.
- ITANSA CERTIFICACIONES, S.L.

En Anexo VI se puede ver el Anexo Técnico de Acreditación N°04/C-PE004 de la Asociación Española de Soldadura y Tecnologías de Unión.

4. PROPUESTA DE ACTUACIÓN Y CONCLUSIONES.

4.1. LA CERTIFICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Un claro ejemplo de la certificación de personas en el ámbito de prestación de servicios es AEIPRO, una asociación con sede en la Universidad Politécnica de Valencia que ha apostado por adaptar este proceso a profesionales que prestan servicios de dirección de proyectos.

En la actualidad, y cada vez con mayor fuerza, al estar inmersos en un espacio europeo de integración, se detecta una necesidad de aportar en todo lo que hacemos un valor adicional de competencia. Este concepto es especialmente importante en el ámbito de la dirección de proyectos por ser un campo donde cada realización es diferente y donde las decisiones que se adopten puede condicionar su marcha y por tanto la satisfacción del cliente, de modo independiente a la calidad de la organización que desarrolla el proyecto.

Por ello se hace conveniente la existencia de un sistema que certifique a las personas que participan en la dirección de proyectos con diferentes grados de responsabilidad, de modo independiente de las organizaciones a las que pertenezcan.

4.1.1 La Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos.

La **Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos** (AEIPRO). es una asociación sin ánimo de lucro que tiene por objeto el desarrollo del campo de la Dirección e Ingeniería de Proyectos, la ayuda a sus socios y la asunción de su representación ante la Administración,

Corporaciones y entidades de cualquier clase, con exclusión de las que correspondan al ámbito de Sindicatos y/o Colegios Profesionales.

AEIPRO nace en 1992 y desde el año 1999 es la Asociación Española representante de IPMA (International Project Management Association). En España tienen cerca medio millar de asociados y en IPMA a casi cincuenta mil.

El ámbito de la actividad de la Asociación abarca a los profesionales en su más amplia acepción que ejerzan en cualquier lugar del territorio nacional o fuera de éste, interesados en el desarrollo de la Dirección e Ingeniería de Proyectos, entendiendo por tal el campo de actividades relativas a:

- Concepción, planteamiento, organización, diseño, ejecución y verificación de dispositivos, procesos, sistemas, construcciones e instalaciones en cualquier campo tecnológico.
- Interacciones derivadas del desarrollo, utilización y desactivación del objeto del proyecto con el entorno con el que se relaciona.
- La dirección y gestión de proyectos.
- El ejercicio profesional, la investigación y la docencia en los ámbitos de su competencia

La asociación parte del deseo ilusionado de constituirse como entidad para la profesionalización de la Ingeniería de Proyectos dirigida a la consecución de los siguientes fines:

- Ser medio para una comunicación y cooperación intensa entre sus miembros.
- Posibilitar la puesta al día de expertos en los distintos campos de Ingeniería de Proyectos.
- Constituir una vía para el mejor desempeño de la práctica profesional en este campo.
- Detectar y definir necesidades que afecten al quehacer día a día de esta actividad.
- Tomar postura y orientar a la sociedad ante conflictos y decisiones dentro de su campo de actuación.

Las organizaciones que la componen (empresas de servicios, manufactureras, de procesos) se encuentran de forma creciente involucradas en llevar adelante proyectos. Bien sean proyectos internos (coordinando recursos propios y contribuciones de contratistas para generar nuevos productos / sistemas) o bien dando apoyo, realizando o dirigiendo proyectos externos a la asociación, promovidos por sociedades que no cuentan con capacidad para desarrollar técnicamente estas inversiones, razón por lo que necesitan los servicios que ofrecen.

La abundancia e importancia de realizaciones en campos como: diseño de productos, organización de empresas, ingeniería de software, ingeniería de plantas industriales e investigación y desarrollo entre otros; ha aparejado la presencia creciente de profesionales cualificados en dirigir proyectos. Personas preparadas técnicamente, experimentadas en tomar decisiones y asumir riesgos. Prestas tanto a aportar ideas como a recibirlas de otros y con capacidad para animar los esfuerzos en un equipo.

De forma análoga al caso de Medicina donde la profesionalización de los médicos repercute en la organización de la actividad sanitaria, y en último lugar en la salud de la sociedad; debemos tender a profesionalizar una actividad que afecta a todos, como la de Proyectos. Tanto a las universidades que forman los ingenieros, como a las empresas que implantan los proyectos y al conjunto de la Sociedad.

La asociación es una vía para participar a nivel nacional e internacional. Cooperamos para hacer cosas con otros y esta cooperación surge de conocer los puntos de interés y potencialidades tanto de los colegas de nuestra asociación, como de otros colectivos afines con los que AEIPRO mantiene relación.

Actualmente es asociación miembro de la IPMA (International Project Management Association) teniendo suscrito un convenio de colaboración con el PMI (Project Management Institute).

Los profesionales de proyectos por cuenta propia o ligados laboralmente a una empresa, reciben de la asociación una llamada permanente a la actualización (en dónde y cómo conviene reciclarse).

Es un medio, asimismo, para homologar la cualificación profesional de los que trabajan en este campo. En relación con la Dirección de Proyectos la homologación se ofrece como una certificación externa, que emite una organización "sin ánimo de lucro" a través de un equipo de asesores especialista en este campo, que cualifica en función de sus conocimientos, actitudes personales y experiencia a los candidatos.

4.1.2 Organismo Certificador de la Dirección de Proyectos (OCPD).

Dentro de AEIPRO, el **Organismo Certificador de la Dirección de Proyectos (OCDP)**, es el ente específico encargado de gestionar este sistema de certificación y está acreditado por ENAC para Certificación de Personas, en la categoría Directores de Proyectos, con el código 08/C-PE011.

Figura 14 – Logo del Organismo Certificador de la Dirección de Proyectos.



Fuente: página web AEIPRO.

Su Junta Directiva está constituida por los siguientes miembros:

PRESIDENTE: Jesús Martínez Almela.

DIRECTOR DE CERTIFICACION: Jesús Guillén Torres.

SECRETARIA: Ángela Paneque de la Torre.

RESPONSABLE DE LA CALIDAD: Ignacio de los Ríos Carmenado.

EVALUADORES:

Nivel A, B, C y D:

Hans Knöphel

Manuel de Cos Castillo

Jesús Martínez Almela

Nivel B, C y D:

Adolfo Cazorla Montero

Jesús Guillén Torres

Salvador Capuz Rizo

Adolfo López Paredes

Nivel C y D:

Ignacio de los Ríos Carmenado

M^a Carmen González Cruz

Pablo Aragonés Beltrán

José Luis Yagüe Blanco

Javier Morales Martín

Rocío Poveda Bautista

Fernando López Rodríguez

Jorge Garrido Padró

4.1.3 AEIPRO Joven.

AEIPRO Joven representa dentro de AEIPRO el colectivo de jóvenes que inician sus andadas en el área de proyectos. Buscan hacer esta entrada un trayecto más fácil, para lo que potencian al máximo las capacidades que AEIPRO otorga para el contacto con profesionales del ámbito. Asimismo, llevan a cabo talleres y actividades para entrenar y mejorar el desempeño de los jóvenes en la asociación.

Por ello, se constituyó formalmente AEIPRO Joven como parte de AEIPRO, con una serie de categorías especiales.

Asociarse a AEIPRO Joven es una excelente manera de introducirse en el mundo de la Ingeniería de Proyectos, bien desde la Empresa, la Administración o la Universidad.

Figura 15 – Logo corporativo AEIPRO Joven.



Fuente: página web AEIPRO.

AEIPRO Joven tiene como **objetivos específicos**:

- Establecer una red para integrar intereses y aspiraciones de los jóvenes profesionales en la Ingeniería de Proyectos.
- Facilitar el acceso de estos jóvenes a sus primeros trabajos profesionales, proporcionando consultoría, contacto con expertos y formación.
- Ayuda y motivación para la participación en los congresos de AEIPRO, donde los jóvenes puede ponerse al día sobre los temas en que se hayan especializado y conocer a expertos de esos temas.
- Colaborar en las tareas y actividades que realiza AEIPRO, conociendo más de cerca la asociación.
- Estimular a otros jóvenes a que formen parte de la asociación.
- Promover foros de discusión donde poder tratar temas que nos afecten como jóvenes ingenieros de proyectos dedicados al desarrollo de la profesión, a la investigación o a la docencia.

4.1.4 La certificación de personas en AEIPRO.

El proceso de certificación se orienta a validar la competencia de los individuos en cuanto a sus conocimientos, experiencia y actitud en relación a la dirección de proyectos.

La **competencia** se entiende como la capacidad de adquirir y aplicar conocimientos y habilidades en el contexto adecuado. En este sentido la certificación es una prueba de competencia y no meramente una validación de conocimientos académicos.

Los programas de certificación tratan de evaluar un amplio rango de cualificaciones y competencias relativas a conocimientos, experiencia, comportamiento personal e impresión general transmitida por la persona que se quiere certificar en la dirección de proyectos.

La Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos (AEIPRO) integrada en IPMA, ha adoptado su sistema de certificación en cuatro niveles:

- DDP IPMA NIVEL A.
- DP IPMA NIVEL B.
- PDP IPMA NIVEL C.
- TDP NIVEL D.

Dentro de AEIPRO, el Organismo Certificador de la Dirección de Proyectos (OCDP) está acreditado por ENAC para Certificación de Personas, en la categoría Directores de Proyectos, con el código 08/C-PE011.

Figura 16 – Marca ENAC correspondiente a AEIPRO.



Fuente: página web AEIPRO.

Existe una guía básica de formación e información para el candidato a certificarse titulada “**NCB Bases para la Competencia en Dirección de Proyectos v. 3.1**”(edición 2009); este documento es la referencia del contenido de las pruebas de certificación.

Para facilitar la preparación de las pruebas de certificación se ha redactado la Bibliografía Básica y Referencias Específicas de los Elementos de Conocimiento y Experiencia que Integran la Dirección de Proyectos. Ambos documentos están disponibles en la web de AEIPRO o a través de la Secretaría del OCDP.

Las Bases para la Competencia en Dirección de Proyectos (NCB) de AEIPRO definen el bagaje profesional principal para el sistema mundial de certificación de cuatro niveles de IPMA.

La NCB se basa en la teoría de la Dirección de Proyectos en combinación con las prácticas y demandas de las 51 asociaciones miembros de IPMA, adaptada a España como NCB de AEIPRO asociación nacional de IPMA. Es el documento marco de trabajo común que todas las asociaciones miembros de IPMA y organismos de certificación siguen para garantizar que se aplican estándares uniformes.

Tabla 8 – Elementos de competencia según AEIPRO.

Elementos de Competencia de Comportamiento	Elementos de Competencia Contextual	Elementos de Competencia Técnica
Liderazgo	Orientación a proyectos	Éxito en la Dirección de proyectos
Compromiso y motivación	Orientación a programas	Partes involucradas
Autocontrol	Orientación a carteras	Requisitos y objetivos del proyecto
Confianza en sí mismo	Implantación de proyectos, programas y carteras	Riesgo y oportunidad
Relajación	Organizaciones permanentes	Calidad
Actitud abierta	Negocio	Organización del proyecto
Creatividad	Sistemas, productos y tecnologías	Trabajo en equipo
Orientación a resultados	Dirección de personal	Resolución de problemas
Eficiencia	Seguridad, higiene y medioambiente	Estructuras del proyecto
Consulta	Finanzas	Alcance y entregables
Negociación	Legal	Tiempo y fases de proyectos
Conflictos y crisis		Recursos
Fiabilidad		Coste y financiación
Apreciación de valores		Aprovisionamiento y contratos
Ética		Cambios
		Control e informes
		Información y documentación
		Comunicación
		Lanzamiento
		Cierre

Fuente: página web AEIPRO.

La Dirección Profesional de Proyectos comprende 3 ámbitos con 46 elementos de competencia que están clasificadas así:

- Las técnicas de la dirección de proyectos.
- El comportamiento profesional del personal de dirección de proyectos.
- Las relaciones con el entorno de los proyectos.

Los pasos que ha de seguir una persona para certificarse en AEIPRO son los siguientes:

1. El aspirante a conseguir la certificación en dirección de proyectos debe contactar con la secretaría del OCDP a través de su correo electrónico (aeipro@dpi.upv.es) indicando su interés por participar en alguna de las convocatorias previstas y el nivel solicitado.
2. La secretaría remitirá la aceptación preliminar y pedirá al aspirante que envíe la "Solicitud de Evaluación" correspondiente al nivel solicitado, en la que se incluyen y explican los modelos a cumplimentar por el aspirante.
3. El aspirante justifica el abono de la tasa y firma la solicitud devolviéndola a la secretaría, así como los impresos de currículum vitae (formato incluido en la solicitud) y autoevaluación debidamente cumplimentados, y los impresos de justificación de experiencia en su caso.
4. Una vez estudiada la documentación, la secretaría devuelve:
 - Aceptación o denegación como candidato para iniciar el proceso de certificación.
 - El comprobante de pago de la devolución (en caso de no aceptación).
 - Notificación para la asistencia a la prueba.

5. El candidato realiza la prueba.
6. La secretaría informa de los resultados directamente al candidato y de los pasos siguientes que procedan.
7. La secretaría actualiza los registros de certificados para que los recién incorporados figuren en el Libro de Certificados de IPMA del año en curso. Y, finalmente, se entrega el diploma acreditativo al ahora ya recién certificado.

Según el nivel al que se presente el solicitante, deberá enviar el formulario de solicitud, la lista de proyectos, programas y carteras, las referencias y la hoja de autoevaluación, que son los documentos utilizados para evaluar su idoneidad para el proceso internacional de certificación. Tras una comprobación por la secretaría del OCPD y su estudio por dos evaluadores, el solicitante obtendrá la aprobación por escrito para participar en el proceso para el nivel correspondiente.

En la actualidad, hay básicamente dos estándares reconocidos internacionalmente. Los que cuentan con más profesionales certificados corresponden a "Prince2" (MoC Reino Unido, administrado por APM Group) y el "Project Management Institute" (PMI), ambos evalúan fundamentalmente conocimientos, si bien es requerida alguna experiencia práctica para acceder al examen.

Por otro lado la "International Project Management Association" (IPMA) ha desarrollado desde finales de la década de 1990 el concepto de programa de certificación en cuatro niveles, (IPMA 4-L-C) como se muestra en la figura siguiente:

Figura 17 – Estructuración de los niveles del programa de certificación de IPMA.

Título completo	Abreviatura	Capacidades	Proceso de Certificación					Validez
			Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5	
Director de Programas o de Directores de Proyectos Certificado	DDP IPMA Nivel A®	Conocimiento + Experiencia	Solicitud, Currículum vitae, Autoevaluación, Listado de proyectos, Propuesta de informe	Referencias [+ otras opciones]	Informe de Director de Proyectos [+ otras opciones]	Entrevista [+ otras opciones]	Evaluación y comentarios finales [+ otras opciones]	5 años
Director de Proyecto Certificado	DP IPMA Nivel B®				Informe de Proyectos [+ otras opciones]			
Profesional de la Dirección de Proyectos Certificado	PDP IPMA Nivel C®			Referencias, examen [+ otras opciones]	Informe de proyectos [+ otras opciones]			
Técnico en Dirección de Proyectos Certificado	TDP IPMA Nivel D®	Conocimiento	Solicitud, Currículum vitae, autoevaluación [+ otras opciones]	Examen [+ otras opciones]	[otras opciones]	N/A		

Fuente: página web AEIPRO.

El sistema IPMA evalúa la competencia de los individuos y permite su adecuación a las culturas de los distintos países del mundo. Además está básicamente pensado con un carácter progresivo en el que el paso de uno a otro nivel es función de los conocimientos y experiencia adquiridos en el nivel inferior, que configuran la competencia en el mismo.

El transcurso del tiempo dedicado a la dirección de proyectos en un nivel va enriqueciendo esa competencia y permite el acceso al nivel siguiente, estableciéndose así, un esquema de progreso paralelo a la carrera profesional en dirección de proyectos y a la formación continuada que ello requiere.

Cualquier persona dedicada a la dirección de proyectos está en condiciones de evaluar sus propias competencias y, de acuerdo con sus características personales, solicitar su entrada en el nivel del sistema IPMA que considere más adecuado a su situación.

Para acceder a cualquiera de los niveles, es necesario presentar una solicitud, el currículum vitae y una autoevaluación sobre los ámbitos de competencia de la Dirección de Proyectos recogidos en la NCB española "Bases para la Competencia en Dirección de Proyectos V.3.1".

Nivel A Director de Directores de Proyecto o Director de Programa (DDP)

Puede dirigir todos los proyectos de una empresa, de una división o de un programa.

Para acceder a este nivel se requieren al menos cinco años de experiencia en dirección de multiproyectos o de programas y, de ellos, como mínimo, tres en funciones de máximo responsable de la coordinación y dirección de la cartera de proyectos.

- Paso 1: Los candidatos deben presentar la misma documentación exigida para el nivel B y además, 2 resúmenes de alguna de las carteras de proyectos o programas que han dirigido indicando cómo la han desarrollado.
- Paso 2: Aceptada la propuesta por los evaluadores responsables, el paso siguiente es enviar un informe completo sobre uno de los dos resúmenes del programa o portfolio anterior con la extensión requerida por el NCRG3 redactado siguiendo el método STAR y evidenciando la gestión de la complejidad según el método AMSA, recogiendo las características fundamentales de su dirección y

referenciándolas a los ámbitos de competencia de la NCB española V.3.1.

- Paso 3: Finalmente, una entrevista (1,5 - 2 horas) con los evaluadores responsables para discutir la documentación aportada y analizar puntos fuertes y débiles de conocimiento y experiencia a través de cuestiones específicas personalizadas, así como cualidades y aptitudes del candidato en relación con la dirección de programas o portfolios.

Nivel B Director de Proyecto (DP)

Tiene la capacidad para dirigir proyectos complejos

Para acceder a este nivel se requieren, como mínimo, cinco años de experiencia dirigiendo proyectos y, de ellos, al menos, tres dirigiendo proyectos complejos.

- Paso 1: Los candidatos deben presentar referencias de todos los proyectos en que han participado y una lista de todos los que han dirigido. Además y para dos de ellos, libremente elegidos, un resumen de cada uno de ello de cómo han realizado la dirección del proyecto y cuál ha sido su papel real en la misma en el manejo de la complejidad. Extensión máxima de 5 folios A4 cuerpo y 5 A4 como anexos.
- Paso 2: Aceptada la propuesta por los evaluadores responsables, el paso siguiente es enviar un informe completo sobre uno de los dos proyectos anteriores con la extensión requerida por el NCRG3 redactado siguiendo el método STAR y evidenciando la gestión de la complejidad según el método CIFTER adaptado, recogiendo las características fundamentales de su dirección y referenciándolas a los ámbitos de competencia de la NCB española V.3.1.
- Paso 3: Finalmente, una entrevista (1,5 - 2 horas) con los evaluadores responsables para discutir la documentación aportada y analizar puntos fuertes y débiles de conocimiento y experiencia a través de cuestiones específicas personalizadas, así como cualidades y aptitudes del candidato en relación con la dirección de proyectos complejos.

Nivel C Profesional de la Dirección de Proyectos (PDP)

Puede dirigir proyectos no complejos o ayudar al director de un proyecto complejo en todos los elementos y aspectos de la dirección de proyectos. Para acceder a él se requieren, como mínimo, tres años dirigiendo proyectos no complejos.

- Paso 1: Los candidatos deben presentar referencias de todos los proyectos en que han participado y una lista de los proyectos que han dirigido que, de no ser satisfactoria para los evaluadores responsables, puede impedir la continuidad del proceso de certificación. Para este nivel no es obligatorio, pero sí recomendable, la redacción de un informe sobre uno de los proyectos anteriores con una extensión máxima de 25 páginas y 15 adicionales de anexos siguiendo el método STAR, recogiendo las características fundamentales de su dirección y referenciándolas a los ámbitos de competencia de la NCB V.3.1.
- Paso 2: Superar una prueba escrita (4 horas) y demostrar que sus conocimientos alcanzan los límites establecidos para el nivel C en la taxonomía de la NCB española V.3.1.
- Paso 3: Aprobada esta prueba, mantener una entrevista (1 hora) con dos evaluadores responsables para comentar la documentación aportada en relación a su experiencia, cualidades y aptitudes para la dirección de proyectos no complejos.

Nivel D Técnico en Dirección de Proyectos (TDP)

Debe conocer todos los elementos y aspectos de la dirección de proyectos. Para acceder a él, no se requiere experiencia y debe pasarse una prueba escrita (3 horas) para justificar los conocimientos en dirección de proyectos con el nivel requerido según establece la taxonomía recogida en la NCB española v.3.1

En todos los casos y para todos los niveles, los evaluadores pueden solicitar a lo largo del proceso, aclaraciones o documentación complementaria.

El proceso puede ser interrumpido, a juicio de los evaluadores, al final de cualquiera de los diferentes pasos si juzgan que el candidato no reúne en ese momento las condiciones adecuadas para su certificación en el nivel solicitado.

Si los candidatos demuestran competencia específica en conocimientos y experiencia (estar en posesión de los certificados de niveles anteriores al solicitado), el contenido de las pruebas correspondientes se reducirá proporcionalmente.

Se ha desarrollado un procedimiento interno de apelaciones. El objetivo del mismo es asegurar que el proceso de certificación respete y salvaguarde los derechos del candidato en todo momento.

En el caso de la solicitud para el nivel D la reclamación podrá producirse sobre los resultados de la evaluación del examen. En este caso, y de oficio el comité de apelación revisará el examen y su valoración y emitirá un informe para que sea el Comité de Partes e Imparcialidad quien se pronuncie. También podrá producirse porque un potencial candidato no resulte admitido, en base a la documentación que aporte, al proceso de certificación; en este caso el informe del comité de apelación será igualmente resuelto por el Comité de Partes e Imparcialidad.

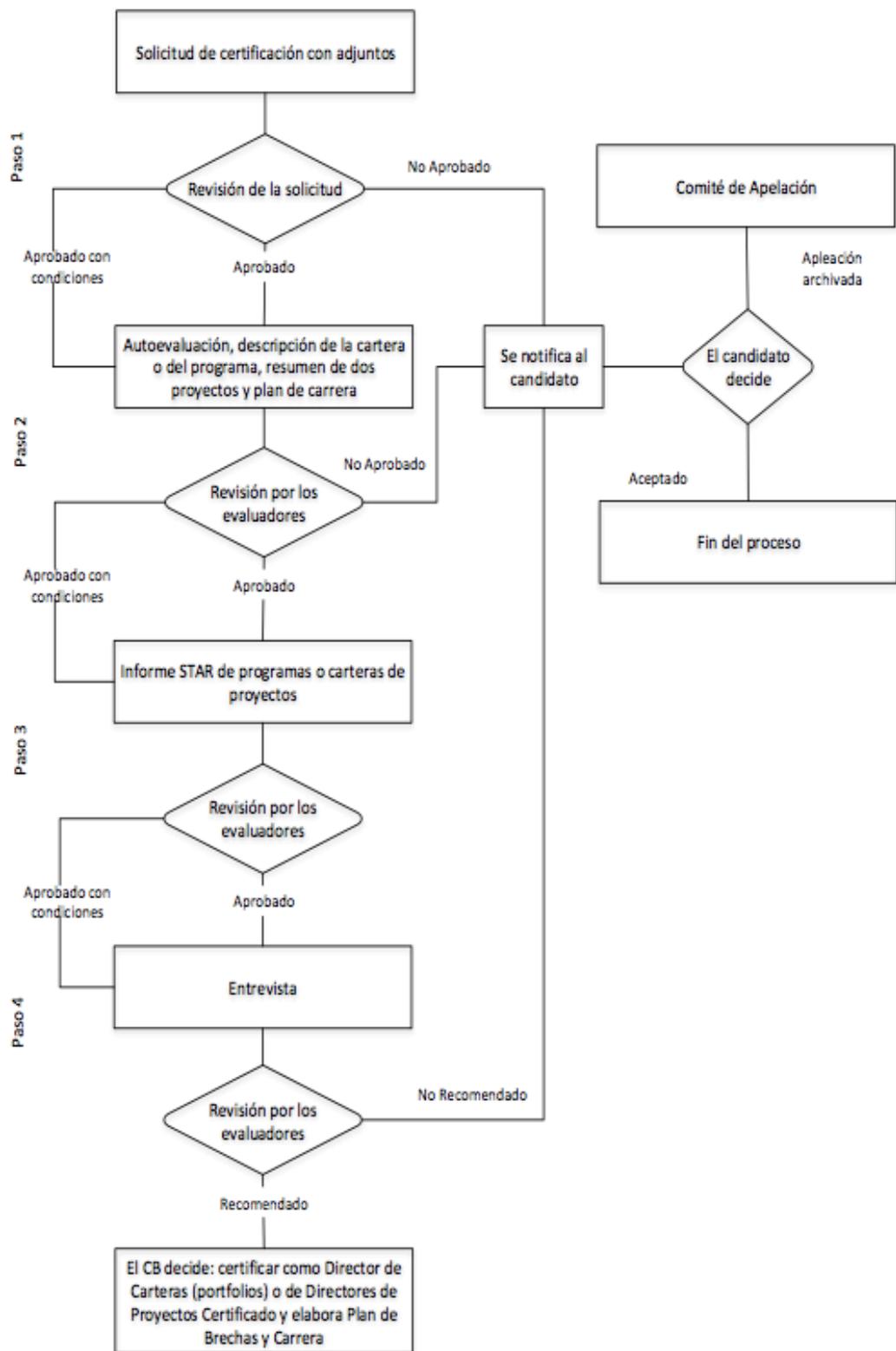
En el caso de la certificación de niveles C, B y A además de los dos casos anteriores se puede producir un desacuerdo entre los evaluadores que examinan la documentación y entrevistan al candidato. Aunque un evaluador provenga del mismo campo que el candidato, el voto de cada uno de ellos es idéntico y todos deben conformar la concesión de ese nivel. En caso de desacuerdo no se otorgará la certificación.

Al final de cada entrevista, cada evaluador cumplimentará y emitirá un informe justificando su decisión de aceptar o rechazar al candidato. En el caso de una apelación, este informe junto con la solicitud original y toda la documentación aportada constituirán la base de la documentación para la apelación, si bien esta documentación puede ser acompañada de un escrito del candidato y de los evaluadores.

La documentación será conservada por la secretaría del OCDP y, previo informe del comité de apelación y si así lo estima el Comité de Partes e Imparcialidad, puede realizarse una revisión completa del caso por otro grupo de evaluadores.

Al ser el Comité de Partes e Imparcialidad el que se pronuncia sobre la resolución de la apelación, se debe garantizar que ningún miembro del personal que pertenezca al mismo ha tomado parte en el proceso de certificación de ese aspirante o candidato, o en actividades de formación o preparación para el aspirante en los últimos dos años o que no haya tenido ningún tipo de participación en cualquiera de las actividades que han motivado la apelación o la queja en cuestión.

Figura 18 – Esquema de las fases del proceso de certificación en AEIPRO.



Fuente: Guía para aspirantes y candidatos de AEIPRO.

Certificarse en AEIPRO tiene una serie de ventajas que hemos clasificado en función del beneficiado:

A NIVEL INDIVIDUAL

El profesional se beneficia de un sistema internacional e independiente que certifica su competencia en el nivel para el que está certificado en el campo de la Dirección de Proyectos.

Concretamente se certifica su "competencia" entendida como conocimientos + experiencia + actitud personal en el terreno de la Dirección de Proyectos.

Puede beneficiarse o complementar sus cualificaciones técnicas o de dirección demostrando en su organización, y en general frente a terceros, este nivel de competencia individual en la Dirección de Proyectos.

Su potencial participación, incorporándose como asesor del OCDP en el proceso de Certificación estimula el proceso de reflexión y de aprendizaje de la propia experiencia.

Sus referencias y cualificaciones son distribuidas internacionalmente en los documentos de la IPMA.

PARA LA EMPRESA EMPLEADORA

El sistema de certificación supone un sistema de medida y puesta a punto para la formación y el desarrollo profesional de los Directores de Proyecto.

Proporciona una herramienta de "marketing" para demostrar el empeño organizativo por la excelencia de los servicios ofrecidos en Dirección de Proyectos y la competencia profesional del personal que la compone.

PARA LOS CLIENTES DE LA EMPRESA EMPLEADORA

El sistema de certificación ayuda al cliente a tener una referencia independiente y técnicamente solvente sobre la "competencia" de los profesionales que van a participar en su proyecto.

PARA LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE INGENIERÍA DE PROYECTOS (AEIPRO)

El objetivo de AEIPRO es integrar a todos los interesados/usuarios en la Dirección de Proyectos, sin particularizar en un campo o sector concreto y mejorar el interés por mantener al día la competencia y profesionalidad de sus asociados.

En referencia al proceso de certificación de personas en AEIPRO se presentan algunos de los documentos solicitados a los aspirantes durante el proceso.

ANEXO VII – Solicitud de evaluación Nivel A.

ANEXO VIII – Listado y fichas de proyectos para la evaluación en los niveles B y V.

ANEXO IX – Formato plan de carrera para todos los niveles.

ANEXO X – Solicitud de re-certificación Nivel B.

4.2. EL FUTURO DE LA CERTIFICACIÓN DE PERSONAS

El alto grado de rivalidad existente hoy en día en la mayoría de los mercados ha hecho proliferar las certificaciones como una posible fuente de ventaja competitiva. Incluso, en algunos casos, la posesión de una certificación no es una prioridad competitiva ganadora de pedido, sino que se convierte en una prioridad calificadora de pedido, por cuanto que su posesión supone una condición previa para negociar con determinados clientes.

Los expertos del ámbito empresarial ven la certificación de competencias como un complemento no obligatorio que le otorga un valor añadido al profesional que se encuentra trabajando o en búsqueda de un trabajo. Sin embargo, argumentan que si existiera una difusión de los beneficios y utilidad de la certificación, ésta podría constituir una herramienta que permitiría mejorar la empleabilidad de las personas.

Los resultados demuestran que son la falta de experiencia y la formación en competencias las principales causas de insatisfacción sobre los trabajadores y potenciales empleados. Los grupos de profesionales con un mayor nivel de formación (directivos, técnicos y profesionales científicos) son los que mejor cumplen con las expectativas de las empresas que aquellos que

por la naturaleza de sus actividades demandan menor formación. Esta idea refuerza la necesidad de instrumentos como la certificación de competencias profesionales, que permitan garantizar los niveles de conocimientos y habilidades de los profesionales y se transforman en una herramienta útil en la gestión de los recursos humanos de una empresa u organización.

En cuanto a las ventajas destacadas en el ámbito empresarial, la valoración media alta de los elementos de competencia demuestra que aún cuando se desconozcan los procesos de evaluación y certificación, estos elementos son considerados indirectamente en la gestión empresarial. Con estos antecedentes y una adecuada promoción de estos sistemas podría llevar a que la certificación se consolide en este ámbito como una herramienta de garantía de conocimientos y habilidades de los profesionales en las diferentes áreas de la certificación.

De la caracterización, se desprende también que la utilización de la certificación de competencias se puede sintetizar en tres ámbitos: actualización, garantía de calidad y gestión de recursos humanos por competencias. La actualización, se relaciona con la necesidad que existe de estar al día en cuanto a habilidades y conocimientos permitiendo que el perfil laboral de un individuo pueda flexibilizarse a los cambios en el contexto laboral. Esta actualización se produce tanto al momento de preparar y proceder con una certificación, como en los procesos de revalidación de los certificados.

En cuanto a la garantía de calidad, los certificados otorgan un sello que permite al empleador reconocer las competencias de un profesional certificado por un tercero independiente. Los modelos analizados en este trabajo, tienen además el valor añadido que los procesos de evaluación y certificación se basan en sistemas internacionalmente reconocidos, con lo cual quienes opten por estas certificaciones pueden ampliar su capacidad de movilidad laboral y de acceso a nuevas oportunidades de trabajo.

La gestión de recursos humanos por competencias, el más reciente de los usos de las certificaciones, otorga un valor añadido a este instrumento, ya que del detalle de la evaluación de competencias permite a los gestores conocer a cabalidad sus recursos disponibles y de esta manera permite movilizarlos eficientemente para el logro de los objetivos de las organizaciones.

La consolidación en el tiempo de estos modelos se evidencia en el número de certificaciones y recertificaciones de los modelos estudiados (tanto a escala internacional como específicamente en España), lo que sumado a la caracterización demuestra la importancia que han adquirido las “competencias” como elementos asociados al desarrollo de una actividad de forma “competente”, que se suman a la base de conocimiento teórico y la experiencia profesional como elementos claves para el desarrollo profesional de los individuos.

Nadie mejor que Enrique Quejido, presidente del Comité de Entidades de Certificación de la AEC, para hablar sobre la certificación en España y dar su opinión acerca de la situación actual y futura de esta:

“Desde mi punto de vista, que es siempre optimista, creo que la certificación de productos y de personas seguirá creciendo a buen ritmo en los tiempos que vienen, aún a pesar de la delicada situación económica actual.” (Enrique Quejido – presidente del Comité de Entidades de Certificación de la AEC)

La entrevista completa que se le realizó en abril-junio 2013 se puede consultar en el Anexo XI.

BIBLIOGRAFÍA

Libro:

- MIRANDA GONZÁLEZ, F.J. ; CHAMORRO MERA, A. ; RUBIO LACOPA, S. (2007) – “Introducción a la gestión de calidad” – Madrid: *Delta Publicaciones*.

Enlaces web:

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN:
<http://www.sedic.es>
“Proceso de certificación”
<<http://www.sedic.es/c_procesocertificacion.asp>> [03/06/2014]
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NORMALIZACIÓN (AENOR):
<<<http://www.aenor.es/aenor/inicio/home/home.asp>>>
“La certificación de AENOR”
<<http://www.aenor.es/aenor/certificacion/procesos/proceso_certificacion_aenor.asp#.U42mN8YbtLg>> [03/06/2014]
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN E INGENIERÍA DE PROYECTOS:
<<<http://aeipro.com/index.php/es/>>>
“Certificación – Directores de proyectos – Modelo 4LC IPMA-AEIPRO”
<<<http://aeipro.com/index.php/es/certificacionok/directores-de-proyectos/modelo4lc>>> [05/11/2014]

“Certificación – Directores de proyectos – Modelo 4LC IPMA-AEIPRO – NCB Bases para la Competencia”
<<<http://aeipro.com/index.php/es/certificacionok/directores-de-proyectos/modelo4lc/ncbbases>>> [05/11/2014]

“Certificación – Directores de proyectos – Modelo 4LC IPMA-AEIPRO – Beneficios de la certificación IPMA”

<<<http://aeipro.com/index.php/es/certificacionok/directores-de-proyectos/modelo4lc/2012-10-31-09-19-18>>> [05/11/2014]

“Certificación – Directores de proyectos – Modelo 4LC IPMA-AEIPRO – Elementos de Competencia”

<<<http://aeipro.com/index.php/es/certificacionok/directores-de-proyectos/modelo4lc/elementos-de-competencia>>>[05/11/2014]

“Certificación – Directores de proyectos – Proceso de certificación”

<<<http://aeipro.com/index.php/es/certificacionok/directores-de-proyectos/proceso-de-certificacion>>> [05/11/2014]

“Certificación – Directores de proyectos – Proceso de certificación – Documentación a presentar”

<<<http://aeipro.com/index.php/es/certificacionok/directores-de-proyectos/proceso-de-certificacion/certificacion-documentacion>>> [05/11/2014]

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS:
<<<http://www.aend.org>>>

“CERTIAEND” << <http://www.aend.org/certiaend.php>>> [10/10/2014]

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD:
<<<http://www.aec.es/web/guest>>>

“Evolución de la certificación en Europa”

<<<http://www.aec.es/web/guest/certificacion/cerper>>> [10/06/2014]

“Qué es la certificación de personas”

<<<http://www.aec.es/web/guest/certificacion-personas>>> [10/06/2014]

“Certificación de personas” <<<http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/certificacion-de-personas>>> [10/06/2014]

“Formación reconocida”

<<<http://www.aec.es/web/guest/certificacion/certificados/formacion-reconocida>>> [10/06/2014]

- CENTRO DE ESTUDIOS DE MEDICIÓN Y CERTIFICACIÓN:
<http://www.cesmec.cl>

“¿Qué es certificación?”
<<<http://www.cesmec.cl/noticias/Certificacion/1.act>>> [03/06/2014]
- CONAIF-SEDIGAS:

“CONAIF-SEDIGAS Certificación, S.L.”
<<<http://www.conaifsedigas.es/Default.aspx?page=67a8df1a-5ce6-40ec-a850-40815d0dc12d>>> [10/10/2014]
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA:

“Definición de certificación según el diccionario de la Real Academia”
<<<http://lema.rae.es/drae/?val=certificación>>> [03/06/2014]

“Definición de certificar según el diccionario de la Real Academia”
<<<http://lema.rae.es/drae/?val=certificación>>> [03/06/2014]
- ENTIDAD NACIONAL DE ACREDITACIÓN:
<<<http://www.enac.es>>>

“La acreditación”
<<<http://www.enac.es/web/enac/acreditacion>>> [03/06/2014]

“La acreditación – Criterios” <<<http://www.enac.es/web/enac/criterios-acreditacion>>> [25/10/2014]

“La acreditación – Proceso de acreditación”
<<<http://www.enac.es/web/enac/acreditacion-paso-a-paso>>> [25/10/2014]

“La acreditación – La marca ENAC” <<<http://www.enac.es/web/enac/la-marca-enac>>> [25/10/2014]

“La acreditación – Beneficios”
<<<http://www.enac.es/web/enac/beneficios-de-la-acreditacion>>> [25/10/2014]

“Sectores – Actividades de acreditación – Acreditación en entidades de certificación de personas” <<<http://www.enac.es/web/enac/actividades-CertificacionPersonas>>> [10/06/2014]

“Entidades acreditadas por la ENAC para certificar personas”

<<http://www.enac.es/web/enac/busqueda-de-entidades-por-esquema-de-acreditacion?p_p_id=BuscadorProductoServicioUnificado_WAR_BuscadorProductoServicioUnificadoportlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_BuscadorProductoServicioUnificado_WAR_BuscadorProductoServicioUnificadoportlet_javax.portlet.action=seleccionarBusqueda>> [25/11/2014]

- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO):
<< <http://www.iso.org/iso/home.html>>>

“ISO 17024” <<<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:17024:ed-2:v1:es>>> [25/10/2014]

- SEDIGAS:
<< <http://www.sedigas.es>>>

“Certificación – Certificación de personas” <<
<http://www.sedigas.es/certificacion/pagina.php?p=78>>> [10/10/2014]

Artículos web:

- ALBERT CAÑIGUERAL (31/07/2012), “La empresa a prueba de futuro”
<<<http://www.consumocolaborativo.com/2012/07/31/empresa-a-prueba-de-futuro/>>> [10/10/2014]
- MILTON MUÑOZ SANTIVANEZ, “El nuevo contexto de la estrategia empresarial”
<<<http://miltonmunoz.com/singleblog11.html>>> [10/10/2014]
- CARMEN RUIZ BUENO (2006), “La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate”. Revista Educar (Universidad Autónoma de Barcelona) nº 38, año 2006, págs. 133-150.
<<<http://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/72352/82606>>> [13/10/2014]

- DIANA TALLO (2011), “La certificación de personas, una ventaja competitiva en tiempos de crisis”. Revista Calidad (AEC) 2011 nº1 (enero-marzo), págs. 22-25.
<<http://www.aec.es/c/document_library/get_file?p_l_id=33948&folderId=195658&name=DLFE-7405.pdf>> [03/06/2014]

Documentos web:

- MIRANDA GONZÁLEZ, F.J. ; CHAMORRO MERA, A. ; RUBIO LACOBIA, S. “Clarificando el concepto de certificación: El caso español” <<<http://mercado.unex.es/operaciones/descargas/Certificación%20en%20España.pdf>>> [20/09/2014]
- GUERRERO, DANTE; DE LOS RÍOS, IGNACIO; GÓMEZ GAJARDO, FRANCISCA; GUILLÉN TORRES, JESÚS (Madrid, 30 de Junio de 2010), “Modelos internacionales de certificación de competencias profesionales: una caracterización de ocho modelos”. <<http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1546/Modelos_internacionales_de_certificacion_de_competencias_profesionales%3A_u na_caracterizacion_de_ocho_modelos.pdf?sequence=1>> [20/09/2014]
- DIANA TALLO, “La certificación de personas de la AEC” <<http://www.coiim.es/rrii/Descargas/jornadasyconferencias/calidad11/d_tallo.pdf>> [03/06/2014]

Exposición en congreso:

- CARLOS MANUEL PÉREZ MUNGÍA, “La certificación de las personas como factor competitivo en el desarrollo profesional” (Congreso: Expo Capital Humano, Ciudad de México, 19 de Noviembre 2010)

ANEXOS

ANEXO I : ESQUEMA DE CONOCIMIENTOS DE LA EQO “TÉCNICOS EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y GESTORES DE LOS SISTEMAS DE CALIDAD”

ANEXO II: ALCANCE DE ACREDITACIÓN DE CALIDAD.

ANEXO III: SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE LA EQO.

ANEXO IV: EXTRACTO DEL DOCUMENTO UNE-EN ISO/IEC 17024.

ANEXO V: SOLICITUD DE ACREDITACIÓN PARA LAS ENTIDADES DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS ENAC.

ANEXO VI: ANEXO TÉCNICO DE LA ACREDITACIÓN DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SOLDADURA Y TECNOLOGÍAS DE UNIÓN.

ANEXO VII: SOLICITUD PARA LA EVALUACIÓN DE CERTIFICACIÓN AEIPRO NIVEL A.

ANEXO VIII: LISTADO Y FICHAS DE PROYECTOS EVALUACION DE CERTIFICACION AEIPRO PARA LOS NIVELES B Y C.

ANEXO IX: FORMATO DEL PLAN DE CARRERA PARA LA CERTIFICACIÓN AEIPRO PARA TODOS LOS NIVELES.

ANEXO X: SOLICITUD DE RECERTIFICACIÓN AEIPRO NIVEL B.

ANEXO XI: ENTREVISTA ENRIQUE QUEJIDO.

**ANEXO I: ESQUEMA DE
CONOCIMIENTOS DE LA EQQ
"TÉCNICOS EN GESTIÓN DE
LA CALIDAD Y GESTORES DE
LOS SISTEMAS DE CALIDAD"**



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD

**ESQUEMA DE CONOCIMIENTOS DE LA EQ PARA
TÉCNICOS EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y GESTORES DE LOS SISTEMAS DE LA
CALIDAD**

1. GESTIÓN DE LA CALIDAD		Técnicos	Gestores
a.	Principios Básicos de la Gestión – Toma de decisiones – Planificación – Recursos Humanos – Supervisión	A	B
b.	Normas ISO 9000, ISO 90001 e ISO 9004	B	C
c.	Principios de la Gestión de la Calidad – Importancia de una sistematización de la calidad para la sociedad, trabajadores, consumidores y gobernantes, así como para el medio ambiente. – Utilización de los principios de gestión de la calidad. – El papel de los gestores de la calidad; requisitos funcionales y su posición en la organización. Compatibilidad con otros sistemas de gestión.	B	C
d.	Conceptos – Calidad; calidad de productos; nivel de calidad; grado de calidad; calidad de diseño, de producción, de ventas y marketing; de distribución y de servicio. – Mejora de la calidad; gestión de la calidad total; sistemas de calidad y auditorías.	A	B
e.	Política de Calidad – La calidad como profesión y como tarea de gestión; objetivos de la calidad; dirección por objetivos de la calidad; información sobre la calidad; normalización; informes/medida de la calidad y establecimiento de políticas.	A	B
f.	Conceptos de Organización – Principios de organización; sus procedimientos y reglas. Estructuras organizativas de responsabilidades, tareas y competencias.	A	B
g.	Elaboración de la Política – Visión y misión. Estrategia y política. Objetivos estratégicos y operativos.	A	B
h.	Enfoque de los Sistemas de Gestión de la Organización – Modelos de gestión; eficacia y eficiencia; gestión de proyectos	A	B
i.	Compromiso de la Dirección – Integración de principios y herramientas. – Gestión por procesos. – Compromiso con los clientes y con los requisitos legales. – Política de calidad; objetivos de calidad. – Revisión por la dirección; gestión de los recursos.	A	B
j.	Normas y Guías – Normas y guías ISO y EN. – Vocabulario. – Auditoría de sistemas de acreditación y certificación.	B	C



2. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN CALIDAD

k. Organización	B	C
– Delegación de responsabilidades y coordinación de tareas.		
– Tareas y posición del departamento de la calidad y papel que juega el personal implicado en la calidad.		
l. Coordinación	C	C
– Objetivos, estructura, procedimientos y comités/consejos; documentos del sistema de calidad		
m. Evaluación	B	B
– Auditoría y revisión de la organización de la calidad; auditorías de productos, sistemas y procesos; principios de las técnicas de entrevistas.		

3. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN POR PROCESOS

– Identificación de Procesos	B	C
– Planificación de procesos		
– Gestión por procesos		
– Medida y mejora de procesos		

4. TÉCNICAS DE MEJORA DE LA CALIDAD

n. Organización de una Investigación	B	C
– Programación, presupuesto y seguimiento de la evolución		
o. Motivación	B	C
– Teorías de la motivación en relación con la calidad		
p. Técnicas	C	C
– Planificación de las investigaciones; especificación/descripción de los objetivos; desarrollo y empleo de modelos; selección de un modelo; pensamiento inductivo y deductivo; círculo plan-acción-comprobación-actuación; las "siete" herramientas (clásicas y nuevas); técnicas para la investigación de los métodos de producción y aprovisionamiento.		
q. Observación	C	C
– Métodos de observación; métodos de registro y prueba de errores.		
r. Interpretación	B	C
– Interpretación de los resultados de las observaciones; significado de las pruebas y estimaciones; experimentación, identificación y predicción.		
s. Decisión	B	C
– Criterios objetivo y criterios/condiciones de aproximación y procedimientos de decisión.		
t. Implantación	B	C
– Implantación y mantenimiento de la solución a un problema; realización de informes y medida.		
u. Proyectos y Programas de Mejora de la Calidad	B	C
– Principios y métodos; creación de grupos de proyecto/círculos de calidad y participación de otros departamentos		
v. Emulación (benchmarking)	A	B
– Papel y técnicas de la Emulación.		



5. GESTIÓN DE LOS RECURSOS

w. Análisis de las Necesidades de Cualificación y Formación	B	B
– Integración de programas de formación internos en cascada; identificación de necesidades de formación a corto y largo plazo. Planificación, elaboración y despliegue de programas de formación.		
x. Evaluación de la Eficacia de la Formación; Aseguramiento de la Adecuación de la Formación a las Actividades, Experiencia y Cualificación.	A	B
y. Reciclaje	B	B
z. Ambiente de Trabajo	B	B

6. CALIDAD EN LA LOGÍSTICA, VENTAS Y SERVICIO POSTVENTA

aa. Gestión de Stocks	A	B
bb. Planificación de la Producción	A	B
cc. Logística de la Distribución	-	A
dd. Servicio Post-Venta	A	B

7. GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE DISEÑO Y DESARROLLO

ee. Planificación del Diseño y Desarrollo	B	B
– Etapas del diseño y desarrollo; interfaces; asignación de responsabilidades y autoridad; revisión, verificación y validación.		
ff. Inputs para el Diseño y Desarrollo	A	B
– Datos de partida internos y externos; requisitos legales; información procedente de diseños similares realizados con anterioridad; otros requisitos.		
gg. Outputs del Diseño y el Desarrollo	B	B
– Comparación de los datos obtenidos contra los datos de partida.		
– Especificaciones del producto incluyendo criterios de aceptación.		
– Especificación de materiales y pruebas.		
– Informaciones para seguridad y uso; para compras, producción y servicio.		
– Necesidades de formación.		
hh. Revisión, Verificación, Validación y Cambios en el Diseño y Desarrollo	B	B
– Inclusión de las expectativas de los clientes en los requerimientos de los productos y procesos.		

8. COMPRAS Y SUBCONTRATACIÓN

ii. Selección y revisión	B	B
– Selección y revisión de proveedores y subcontratistas por medio de las auditorías, y/o clasificación de proveedores, y/o comparación de precios, y/o especificaciones		
jj. Acuerdos	B	B
– Acuerdos (contractuales o no) en relación con las medidas de la calidad y sus consecuencias		
kk. Asociación	A	B
– En compras; en subcontratación de materiales habituales o no habituales. Inspección. Entrega “just in time”		



9. PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y SERVICIO

II. Comprobación de la Calidad	B	C
– Comprobación e inspección; control de los procesos; autocontrol; procedimientos e instrucciones; efectos de la mecanización de la producción		
– Comprobación del impacto del puesto de trabajo en la calidad (ergonomía, etc.)		
mm. Organización y Métodos de Comprobación de la Calidad	B	C
– Organización y métodos para servicios, productos sencillos, series cortas y largas, producción continua y proyectos.		

10. SUPERVISIÓN Y MEDIDA DEL PROCESO O PRODUCTO

nn. Satisfacción del Cliente	A	B
– Estudios de satisfacción; métodos y herramientas; necesidades del mercado; datos de entrega del servicio.		
oo. Supervisión de Medida en la Gestión de Procesos; capacidad del proceso; tiempo de reacción; ciclo de vida; vida útil de la tecnología; reducción de desechos; asignación y estudio de costes y su reducción.	B	B
pp. Supervisión y Medida de Productos	B	B
– Requisitos de la medida; selección de métodos de medida; registros de medidas.		

11. GESTIÓN DE LOS DATOS E INDICADORES DE CALIDAD

qq. Objetivo	A	A
– Selección de la información; información a distintos niveles; codificación; proceso estadístico; formatos de datos; procedimientos y sistemas; selección y técnicas.		
rr. Sistema de información de la calidad a la Dirección	A	B
– Ejemplos de aplicación, flujos de información, beneficios y costes.		
ss. Informes	A	B
– Tipo de informe y medidas; técnicas de información; requisitos para los informes a alta Dirección, a los niveles medios e inferiores y a los operarios.		
tt. La Calidad asistida por ordenador	-	A
– Formatos de entrada y salida; procedimientos de corrección; orientación breve de tipos y clasificación de ordenadores y programas.		
uu. Métodos Estadísticos	-	A
– Teoría de la probabilidad; estimación; teoría del muestreo; aplicación/utilidad de los métodos estadísticos en la verificación de la calidad, en el análisis de defectos y en el estudio de procesos.		
– Métodos estadísticos básicos tales como: gráficos de barras; gráficos de tartas; gráficos de líneas; gráficos de tendencia.		
– Control de procesos; inspección por lotes; diseño de experimentos; fiabilidad		

12. INSPECCIÓN, PRUEBAS/ENSAYOS Y METROLOGÍA

vv. Sistema de medición y calibración	A	B
– Organización; registro; aseguramiento del estado de calibración; procedimientos y normas.		
ww. Medición	A	A
– Métodos principales de medición; verificación; control del proceso; inspección; sesgo e incertidumbre y análisis de problemas asociados.		
xx. Calibración	A	A
– Métodos principales de calibración, validez temporal de la calibración, selección de los tipos de aparatos, incertidumbre y medición de fallos.		



13. CONTROL DE NO-CONFORMIDADES

yy. Control de no-conformidades	B	C
– Detección; identificación y recogida de no-conformidades. Autoridad responsable		
zz. Registro de no-conformidades	B	C
– Registro de las no-conformidades por su origen.		
– Datos para el análisis y las acciones de mejora.		
aaa. Revisión y disposición de las no-conformidades	B	C
– Revisión de no-conformidades; tendencias o modelos de frecuencia de aparición; aceptación de no-conformidades; valoración de los efectos de las no-conformidades.		

14. ASPECTOS SOCIALES

bbb. Satisfacción del personal	A	B
– Motivación; premios; dirección de recursos humanos y medición de la satisfacción del personal.		
ccc. Comunicación	A	B
– Comunicación; posición y papel de los especialistas de la calidad; gestión del cambio; participación en niveles de dirección y operativos; círculos de calidad; campañas de la calidad; aspectos de la motivación en la dirección y organización; identidad corporativa y estilo de dirección y cultura.		

15. ASPECTOS LEGALES Y NORMALIZACIÓN DE LA CALIDAD

ddd. Legislación	A	A
– Legislación nacional e internacional; leyes; seguridad; medio ambiente; análisis de riesgos; responsabilidad del producto (servicios); responsabilidad contractual; garantías; retirada del producto del mercado; aseguramiento en relación con los sistemas de la calidad.		
eee. Normalización	A	B
– Normas internacionales o nacionales; acreditación y certificación (normas EN serie 45000).		

Duración formación específica Técnicos en Gestión de la Calidad: 80 h

Duración formación específica Gestores de los Sistemas de Calidad: 150 h

A: Entender y poder explicar

B: Además de A, poder indicar métodos correspondientes y aplicarlos

C: Además de A y B, elaborar e integrar los métodos correspondientes e interpretar los resultados

ANEXO II: ALCANCE DE ACREDITACIÓN DE CALIDAD.

ALCANCE DE ACREDITACIÓN

Asociación Española para la Calidad. Centro de Registro y Certificación de Personas (CERPER)

C/ Claudio Coello, 92 28006 Madrid

Está acreditada por la **ENTIDAD NACIONAL DE ACREDITACIÓN**, conforme a los criterios recogidos en la Norma UNE-EN ISO/IEC 17024:2003 (CGA-ENAC-CPE), para:

Certificación de Personas

De acuerdo con los documentos normativos:

Criterios generales para la certificación. Parte I ámbito de la calidad, de junio 2011, conforme con el “Esquema armonizado de EOQ para la Certificación de Personas de la Calidad”.

para las categorías siguientes:

CATEGORÍA DE PERSONAS
Auditor de la Calidad
Gestor de Sistemas de la Calidad
Técnico de Calidad

Criterios generales para la certificación. Parte II ámbito Medioambiental, de junio 2011, conforme con el “Esquema armonizado de EOQ para la Certificación de Personas de Medio Ambiente”.

para las categorías siguientes:

CATEGORÍA DE PERSONAS
Auditor de Sistemas de Gestión Ambiental
Gestor de Sistemas de Gestión Ambiental



El presente anexo técnico está sujeto a posibles modificaciones. El estado de vigencia de la acreditación puede confirmarse en el catálogo de ENAC (<http://www.enac.es>)

ANEXO III: SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE LA EOQ.



SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN

CENTRO DE REGISTRO Y CERTIFICACIÓN DE PERSONAS



Nº de Expediente Personal _____
 Nº de Certificación: _____
 Fecha de Entrada: _____

Solicitud confidencial una vez completada por el CERPER

Áreas sombreadas a rellenar por el CERPER

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos:

D.N.I. (con letra identificativa):

Fecha de nacimiento:

Lugar de nacimiento:

DOMICILIO PARTICULAR

Dirección:

Localidad:

CP:

Provincia:

Tel:

Fax:

Móvil:

E-mail*:

*Campo obligatorio debido a que las comunicaciones se realizan por correo electrónico.

DATOS EMPRESA

Razón Social:

C.I.F.:

Puesto que ocupa:

Dirección:

Localidad:

CP:

Provincia:

Tel:

Fax:

Móvil:

E-mail*:

*Campo obligatorio debido a que las comunicaciones se realizan por correo electrónico.

DIRECCIÓN DE ENVÍO

Marque una de las siguientes casillas para seleccionar la dirección de envío de las comunicaciones (e-mail) y envíos de documentación (correo postal):

Domicilio Particular /

Datos Empresa

Si no ha marcado ninguna de las casillas de preferencia de envío se enviarán a la dirección que figure en "Domicilio particular".

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE DATOS

1- La obtención del certificado EOQ implica la inclusión en el Registro Europeo de la EOQ del nombre del profesional certificado, así como la fecha y lugar de nacimiento.

2- Por otra parte la AEC y la EOQ publican un registro de profesionales certificados. Por favor, marque en la casilla que corresponda su autorización o no para la inclusión de su nombre y certificados, así como en todas aquellas difusiones que se realicen de dicho registro.

AUTORIZO a la publicación en el registro de la AEC y de la EOQ (si aplica)

NO AUTORIZO

3- Por favor marque la casilla que corresponda si además de los datos anteriores desea incluir en el registro público del AEC-CERPER otros datos adicionales:

Datos Personales

y/o

Datos de Empresa

4- No se darán otras cesiones de datos a terceros salvo las autorizadas previamente.

PROTECCIÓN DE DATOS

Conforme a la ley 15/1999 LOPD y al Real Decreto 1720/2007, que la desarrolla, le informamos de que, sus datos van a formar parte de un fichero propiedad de la AEC, con la finalidad de gestionar su certificación y su posterior revisión / actualización, así como para informarle sobre las actividades de la AEC en el caso en que nos autorice. Podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación, dirigiéndose por escrito y adjuntando fotocopia de su DNI a la dirección de AEC que figura en este documento de solicitud.

Marque esta casilla si desea estar informado de las actividades, productos y servicios que puedan resultar de su interés.



SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN
CENTRO DE REGISTRO Y CERTIFICACIÓN DE PERSONAS



CERTIFICACIÓN

Indique el tipo de certificado que solicita:

REQUISITOS

1- Titulación universitaria o equivalente
Escriba con letra clara la titulación o equivalencia que presenta junto a la solicitud:

2- Formación reconocida o equivalente
Escriba con letra clara la formación reconocida que presenta junto a la solicitud:

(SOLO candidatos a Auditor) Escriba con letra clara la formación reconocida para Auditor que presenta junto a la solicitud:

3- Experiencia profesional
Indicar Nº de años de experiencia general
Indicar Nº de años de experiencia específica

Fecha Inicio	Fecha Fin	Empresa	Observaciones

(SOLO candidatos a Auditor) Indicar Nº de auditorías y duración en días

OBSERVACIONES



SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN
CENTRO DE REGISTRO Y CERTIFICACIÓN DE PERSONAS



Me comprometo a demostrar el cumplimiento de los requisitos. Declaro que conozco y acepto las normas del Centro así como los derechos y obligaciones del candidato a la certificación que figuran como anexo a este documento.

FECHA FIRMA

No se aceptarán solicitudes que no estén firmadas.

EN CASO DE CANDIDATOS QUE REQUIERAN CONDICIONES ESPECIALES PARA LA EVALUACIÓN

Indique el tipo y grado de minusvalía que presenta:

SOLO PARA LAS PERSONAS CON CERTIFICACIÓN COMO AUDITOR:

Código de conducta profesional para auditores

Declaro que he leído el Código de Conducta Profesional del Centro de Certificación de Personas de la AEC, que lo conozco y que me atenderé enteramente a sus cláusulas.

FECHA FIRMA

DOCUMENTACIÓN A ADJUNTAR CON LA SOLICITUD:

- Fotocopia DNI o pasaporte**
- Fotocopia Titulación académica o equivalencia***
Fotocopia del título o certificado de estudios o curriculum certificado en el que se mencione este dato. En caso de las titulaciones equivalentes a la universitaria, vía empresa, se podrá justificar mediante certificado de la misma.
* Únicamente en el caso de candidatos EOQ.
- Fotocopia Formación reconocida correspondiente al certificado solicitado**
Diplomas o certificados que demuestren la asistencia a cursos reconocidos por el CERPER.
- Fotocopia Experiencia profesional**
 - Para experiencia profesional general y específica: Certificado de la empresa o curriculum certificado por la empresa. No se admite la autocertificación.
 - Para experiencia profesional en auditorías: Certificado de empresa especificando fecha, duración, alcance, norma contra la que se audita.
- Resguardo de pago:**
 - Formas de pago:
 - Transferencia: Banco Santander IBAN ES32 0049-1893-0427 1025 1020
 - Talón

**Enviar al Centro de Registro y Certificación de Personas de la AEC:
C/ Claudio Coello, 92. 28006. Madrid. Fax. 91 576 52 58. E-mail: cerper@aec.es**

Anexo I: Derechos y obligaciones de los candidatos a la certificación

Acceso

- Para acceder a la certificación los candidatos deberán presentar al Centro de Registro y Certificación de Personas, CERPER, el impreso de Solicitud de Certificación, al cual acompaña este anexo, debidamente cumplimentado y firmado, junto con los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos y el pago de las tasas.
- Los candidatos con necesidades especiales derivadas de una minusvalía deben comunicar al CERPER, en el momento de presentar la Solicitud de Certificación, las adaptaciones razonables y necesarias de medios para poder desarrollar la fase de evaluación.
- Los candidatos a la certificación que no reúnan todos los requisitos que se exigen para acceder a la certificación podrán acceder a la fase de evaluación condicionalmente. Dispondrán de tres meses, a partir de la fecha de evaluación, para presentar al CERPER la documentación pendiente y continuar con el proceso de certificación. En estos casos, el candidato no recibirá información acerca del resultado de la evaluación hasta que no envíe la documentación pendiente.
- Si transcurridos tres meses el candidato no ha aportado la documentación restante, el CERPER procederá al cierre de su expediente. Por lo que el candidato, en el caso de continuar interesado en la certificación, deberá iniciar de nuevo el proceso.
- Los candidatos a la certificación, una vez presentada la solicitud de certificación, serán informados de la admisión de su solicitud a través del correo electrónico.
- Las tasas de certificación incluyen la fase documental del expediente, la fase de examen, registro como persona certificada en el registro público en la web de la AEC, emisión y envío del certificado. Una vez iniciado el proceso por el candidato, las tasas abonadas no se reintegran.

Examen

- Los candidatos a realizar una prueba de evaluación serán convocados por correo electrónico a la prueba de evaluación, donde se indicará el lugar, la fecha y la hora de la prueba.
- Los candidatos a la certificación tienen derecho a presentarse a dos exámenes, en el caso de suspender el primero, y serán convocados por el CERPER hasta en tres ocasiones.
- El número de convocatorias disponibles para un candidato puede ser modificada por la Dirección del CERPER atendiendo a criterios como cambios en los requisitos de acceso, modificaciones en el esquema de certificación.
- El Centro de Registro y Certificación de Personas puede anular o posponer una convocatoria por causas ajenas al CERPER o si el número de candidatos a la prueba resulta insuficiente según a criterio de la Dirección del Centro.
- Los candidatos a la certificación convocados a una prueba de examen tienen derecho a conocer los tiempos y características de la prueba, así como los criterios de calificación que emplea el tribunal evaluador. Esta información está publicada en la página web de la AEC.
- Los candidatos a la certificación convocados a una prueba de examen tienen derecho a pedir la recusación del tribunal examinador comunicándoselo al responsable del CERPER presente en la evaluación, o en su defecto al evaluador o supervisor designado por el CERPER, justificando el candidato las causas concretas de la recusación. El CERPER analizará la solicitud de recusación y, si ésta es justificada, la Dirección y el Presidente del Centro estudiarán los posibles perjuicios ocasionados al candidato y tomarán una acción al respecto. En este caso, el candidato no perderá ninguna convocatoria de las que dispone.
- El candidato a la certificación debe seguir en todo momento las normas indicadas por el evaluador, el personal del CERPER o supervisor durante el desarrollo de las pruebas. En caso contrario, podrá ser descalificado de la prueba.
- Si alguno de los participantes utiliza material no autorizado, o se comunica con algún otro candidato o persona, con ánimo de obtener información para el examen, podrá ser descalificado de la evaluación que está realizando. Esto supone la pérdida de una de las convocatorias a las que tienen derecho los candidatos a la certificación.
- Los candidatos a la certificación con dificultad en el idioma español, podrán hacer uso de un diccionario.
- Los candidatos no podrán divulgar por ningún medio el contenido de los materiales confidenciales que componen el examen de certificación ni tomar parte en prácticas fraudulentas.
- Los candidatos serán informados del resultado de la prueba de evaluación a través de correo electrónico.
- Los candidatos, una vez conocida la calificación otorgada por el tribunal evaluador, tienen derecho a revisar el examen en las instalaciones de la AEC (C/ Claudio Coello, 92 28006 Madrid) previa cita. Para salvaguardar la confidencialidad del proceso, esta revisión deberá ser presencial. La revisión del examen tiene como objeto conocer las preguntas falladas por el candidato. La revisión del examen no está orientada a aclarar conceptos técnicos, a resolver dudas técnicas o a defender y argumentar los conocimientos técnicos del candidato.

- Los candidatos tienen derecho a apelar la decisión tomada ante la Comisión de Certificación, según establece el procedimiento PG.05 "Tratamiento de Quejas y Apelaciones".

Quejas

- Los profesionales certificados por el CERPER deben atenerse a las normas de conducta y al código ético incluido en el Código de Conducta Profesional, que está disponible en la web de la AEC.
- La persona certificada tiene la obligación de comunicar al CERPER toda queja presentada sobre su desempeño profesional, en la hoja de queja correspondiente que se encuentra disponible en el Código de Conducta Profesional.
- La persona certificada tiene derecho a ser informada de toda aquella queja o reclamación que llegue al CERPER sobre su actividad o persona.
- Una vez recibida una queja sobre el desempeño de una persona certificada se seguirá el procedimiento PG.05 "Tratamiento de Quejas y Apelaciones".

Información a la AEC

- Los profesionales certificados deben informar sin demora a la AEC sobre cuestiones que puedan afectar a la capacidad de la persona certificada para continuar cumpliendo los requisitos de certificación

Retirada o suspensión del certificado

- La persona certificada no deberá hacer un uso indebido de su condición de persona certificada, ni desarrollar conductas que perjudiquen al CERPER o vayan en contra de lo establecido en las Normas de Conducta del Centro. En caso contrario, la Dirección del CERPER abrirá una investigación adoptando las sanciones que se consideren oportunas.
- Ante un uso indebido de un certificado, la Comisión de Certificación es la autoridad competente para decidir la retirada o suspensión de los certificados. La decisión a la que se llegue, así como su causa, serán notificadas por escrito a la persona afectada.
- La persona sancionada con la retirada o suspensión del certificado, provisional o definitiva, deberá remitir los certificados originales al Director del CERPER. Absteniéndose de hacer uso de su condición como profesional certificado.
- Toda persona sancionada con la retirada o suspensión de su certificado tiene derecho a presentar la correspondiente apelación ante la Comisión de Certificación.

Renovación y Recertificación

- Cuando el plazo de validez del certificado esté próximo a caducar, la persona certificada deberá renovar su certificado a través de la presentación de una Solicitud de Renovación y la justificación de los requisitos de Renovación. Una vez que el certificado renovado haya expirado, el profesional certificado deberá proceder a iniciar el proceso de recertificación. Si el trámite no se realiza se perderá el certificado y deberá iniciarse el proceso de nuevo.

Paso de Junior a EOQ

- Las personas con certificación Junior disponen de un plazo de cinco años para realizar el paso de certificado Junior a certificado EOQ.
- Para realizar el paso de Junior a EOQ se deberá entregar al CERPER una Solicitud de Paso junto con los documentos que acrediten la experiencia necesaria para cumplir con los requisitos EOQ aplicables al nivel de certificación.
- Los certificados Junior no son susceptibles de Renovación transcurrido el período de validez de los mismos. Si el trámite no se realiza se perderá el certificado y deberá iniciarse el proceso de nuevo.

**ANEXO IV: EXTRACTO DEL
DOCUMENTO UNE-EN ISO/IEC
17024.**

norma española

UNE-EN ISO/IEC 17024

Diciembre 2012

TÍTULO

Evaluación de la conformidad

Requisitos generales para los organismos que realizan certificación de personas

(ISO/IEC 17024:2012)

Conformity assessment. General requirements for bodies operating certification of persons (ISO/IEC 17024:2012)

Évaluation de la conformité. Exigences générales pour les organismes de certification procédant à la certification de personnes. (ISO/IEC 17024:2012)

CORRESPONDENCIA

Esta norma es la versión oficial, en español, de la Norma Europea EN ISO/IEC 17024:2012, que a su vez adopta la Norma Internacional ISO/IEC 17024:2012.

OBSERVACIONES

Esta norma anula y sustituye a la Norma UNE-EN ISO/IEC 17024:2003.

ANTECEDENTES

Esta norma ha sido elaborada por el comité técnico AEN/CTN 66 *Gestión de la calidad y evaluación de la conformidad* cuya Secretaría desempeña AENOR.

EXTRACTO DEL DOCUMENTO UNE-EN ISO/IEC 17024

Editada e impresa por AENOR
Depósito legal: M 41148:2012

© AENOR 2012
Reproducción prohibida

LAS OBSERVACIONES A ESTE DOCUMENTO HAN DE DIRIGIRSE A:

AENOR

Asociación Española de
Normalización y Certificación

Génova, 6
28004 MADRID-España

info@aenor.es
www.aenor.es

Tel.: 902 102 201
Fax: 913 104 032

29 Páginas

ÍNDICE

	Página
PRÓLOGO	6
PRÓLOGO DE LA VERSIÓN EN ESPAÑOL	7
INTRODUCCIÓN.....	8
1 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	8
2 REFERENCIAS NORMATIVAS.....	9
3 TÉRMINOS Y DEFINICIONES	9
4 REQUISITOS GENERALES.....	11
4.1 Temas legales	11
4.2 Responsabilidad en materia de decisión de certificación	11
4.3 Gestión de la imparcialidad.....	11
4.4 Responsabilidad legal y financiamiento	12
5 REQUISITOS RELATIVOS A LA ESTRUCTURA.....	12
5.1 Dirección y estructura de la organización.....	12
5.2 Estructura del organismo de certificación en relación con las actividades de formación	12
6 REQUISITOS RELATIVOS A LOS RECURSOS	13
6.1 Requisitos generales del personal.....	13
6.2 Personal que interviene en las actividades de certificación	14
6.3 Contratación externa	14
6.4 Otros recursos.....	15
7 REQUISITOS RELATIVOS A LOS REGISTROS Y LA INFORMACIÓN.....	15
7.1 Registros de solicitantes, candidatos y personas certificadas	15
7.2 Información pública	15
7.3 Confidencialidad.....	16
7.4 Seguridad	16
8 ESQUEMAS DE CERTIFICACIÓN	17
9 REQUISITOS RELATIVOS AL PROCESO DE CERTIFICACIÓN.....	18
9.1 Proceso de solicitud	18
9.2 Proceso de evaluación	18
9.3 Proceso del examen	19
9.4 Decisión de certificación	19
9.5 Suspender, retirar o reducir el alcance de la certificación	20
9.6 Proceso de renovación de la certificación.....	20
9.7 Uso de certificados, logotipos y marcas	21
9.8 Apelaciones contra decisiones de certificación.....	22
9.9 Quejas.....	22
10 REQUISITOS RELATIVOS AL SISTEMA DE GESTIÓN.....	23
10.1 Generalidades	23
10.2 Requisitos generales del sistema de gestión.....	23
ANEXO A (Informativo) PRINCIPIOS PARA LOS ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN QUE REALIZAN CERTIFICACIÓN DE PERSONAS Y SUS ACTIVIDADES DE CERTIFICACIÓN.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	29

1 OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Esta Norma Internacional contiene principios y requisitos para un organismo de certificación de personas con respecto a requisitos específicos, e incluye el desarrollo y mantenimiento de un esquema de certificación de personas.

NOTA Para los fines de esta Norma Internacional, el término organismo de certificación se utiliza en lugar del término completo “organismo de certificación de personas”, el término esquema de certificación se utiliza en lugar del término completo “esquema de certificación de personas”.

2 REFERENCIAS NORMATIVAS

Las normas que a continuación se indican son indispensables para la aplicación de esta norma. Para las referencias con fecha, sólo se aplica la edición citada. Para las referencias sin fecha se aplica la última edición de la norma (incluyendo cualquier modificación de ésta).

ISO/IEC 17000 *Evaluación de la conformidad. Vocabulario y principios generales.*

**ANEXO V: SOLICITUD DE
ACREDITACIÓN PARA LAS
ENTIDADES DE
CERTIFICACIÓN DE
PERSONAS ENAC.**



SOLICITUD DE ACREDITACIÓN DE ENTIDADES DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS

Esta solicitud consta de las siguientes secciones:

Sección 1: Formulario de solicitud de acreditación (*debe ir firmado por el representante legal de la entidad*).

Sección 2: Declaración responsable sobre personalidad jurídica

Sección 3: Alcance de Acreditación.

Sección 4: Información para la evaluación.

Sección 5: Datos para facturación.

Sección 6: Instrucciones para cumplimentar la solicitud.

Toda la información proporcionada en este cuestionario y sus anexos será tratada a todos los efectos como **CONFIDENCIAL** conforme a lo establecido en el PAC-ENAC-EC.

El período de validez de esta solicitud será de un año a partir de la fecha de la firma.



SECCIÓN 1: FORMULARIO DE SOLICITUD

D. /Dña.:

Cargo:

D.N.I. nº:

Actuando como representante legal de: *(indique el nombre de la organización que solicita la acreditación)*

Dirección *(Indique la dirección completa incluyendo teléfono, fax y e-mail):*

SOLICITA A ENAC: *(marque la opción deseada)*

- La **acreditación** para las actividades indicadas en el ALCANCE DE LA ACREDITACIÓN que se adjunta.
- La **ampliación de** la acreditación nº _____ para las actividades indicadas en el ALCANCE DE ACREDITACIÓN que se adjunta
- La **reevaluación de** la acreditación nº _____ para las actividades indicadas en el ALCANCE DE ACREDITACIÓN que se adjunta

DECLARA:

- Disponer y conocer el documento **PAC-ENAC-EC** "Procedimiento de Acreditación de Entidades de Certificación" donde se describe el funcionamiento del Sistema de Acreditación **ENAC** y los derechos y deberes de las entidades acreditadas (**Nota 1**).
- Disponer, conocer y cumplir los criterios de acreditación que le son aplicables (**Nota 1**).
- Disponer de experiencia en la realización de las actividades para las que solicita la acreditación.
- Que los datos indicados en esta solicitud son ciertos.
- Disponer, conocer y aceptar las tarifas vigentes y las condiciones de pago indicadas en el procedimiento de acreditación.

DESIGNA A:

D/Dña.: _____ con DNI nº _____ y cargo _____ como interlocutor con ENAC en todo lo relativo al proceso y alcance de la acreditación y se compromete a informar a ENAC de cualquier cambio que se produzca en esta designación. Esta será la persona a la que ENAC dirigirá todas sus comunicaciones.

SE COMPROMETE A:

- Cumplir con los criterios de acreditación establecidos.
- Respetar el procedimiento de acreditación establecido por ENAC.
- Abonar todos los gastos de evaluación y administración que se originen, independientemente de que se otorgue o no la acreditación. El abono de tales gastos deberá realizarse conforme a lo establecido en el documento de tarifas.

En _____ a _____ de _____ de 20 _____

(Firma y sello)

Nota 1: La relación de los documentos para la acreditación de entidades de certificación (DCPE) y los documentos en vigor están disponibles en la sección de documentos de www.enac.es o pueden solicitarse en ENAC (C/ Serrano, 240. Madrid 28016 Tfno.: 914573289).



SECCIÓN 2: DECLARACIÓN RESPONSABLE SOBRE LA PERSONALIDAD JURÍDICA.

D./Dña. _____, actuando en nombre y representación de _____, NIF nº _____, con domicilio a efectos de notificaciones en la C/ _____ de, _____ según acredita mediante poder que se acompaña a la presente declaración,

DECLARA:

- I. Que la entidad a la que representa ostenta capacidad legal y que concretamente su naturaleza jurídica es de _____, conforme al Ordenamiento Jurídico para la obtención de la acreditación solicitada.
- II. Que, mediante la firma de la presente declaración el firmante¹/la entidad² que representa asume la responsabilidad que podría derivarse de la misma y se compromete a indemnizar a ENAC por los daños o perjuicios que pudieren irrogarse a la misma, en caso de que la realidad no coincida con lo consignado.
- III. Que el firmante de la presente declaración, conoce y es consciente de las consecuencias legales, tanto en el ámbito civil como en el penal, que podrían derivarse en caso de que alguna de las menciones realizadas en la misma no se correspondiesen con la realidad.

D./Dña.

<Nombre de la entidad>

En _____, a _____ de _____ de _____

¹ Persona natural o física.

² Persona jurídica.



SECCIÓN 4: CUESTIONARIO PREVIO DE EVALUACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL

1. Motivos por los que se solicita la acreditación:

2. Imparcialidad

ENAC debe operar de forma tal que salvaguarde la **objetividad e imparcialidad** de sus actividades. Todo el personal que participa en el proceso de acreditación debe actuar de forma objetiva y estar libre de cualquier presión indebida, comercial, financiera o de otra índole, que pueda comprometer su imparcialidad. En concreto en lo que respecta a la designación de los equipos auditores ENAC debe saber si los auditores, o las empresas para las que trabajan, han tenido alguna relación con la organización a auditar que pueda poner a los auditores en un conflicto de interés. En este sentido, el hecho de que tanto el auditor como, en su caso, otras empresas para las que trabaja o con las que colabore, haya prestado servicios de consultoría en los dos años anteriores a la auditoría se considera una amenaza inaceptable a la imparcialidad e imposibilita dicha designación.

Por todo ello y para facilitar el proceso de designación, necesitamos conocer si ha recibido cualquier tipo de consultoría relacionada con la acreditación que solicita y, en su caso, el nombre de la empresa y los consultores que han participado en el proyecto (indíquese a continuación si procede).

3. Información sobre riesgos y medidas preventivas y de emergencia

En cumplimiento de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (R.D. 171/2004), y con el único objetivo de informar a los miembros del equipo auditor sobre los riesgos para la seguridad y la salud, y las medidas de protección, prevención y emergencia aplicables en las instalaciones donde se llevará a cabo la evaluación, previamente a la visita de evaluación y una vez les comuniquemos la composición del equipo auditor, deberán facilitarnos dicha información a la siguiente dirección de correo electrónico: secent@enac.es.



ANEXOS

Adjuntar los siguientes anexos a la solicitud. Cada anexo debe estar debidamente identificado y fechado. En caso de no adjuntar alguno de los anexos indique, por favor, los motivos.

Para **solicitudes iniciales**, la entidad puede solicitar que ENAC evalúe en una primera fase el esquema de certificación. Para ello, solo debe aportar el anexo A de los indicados a continuación que será evaluado por ENAC e informará del resultado de la misma. Tras la evaluación favorable, la entidad deberá aportar el resto de anexos para continuar con el resto del proceso de evaluación.

Para **solicitudes de ampliación y reevaluación** no es necesario enviar los anexos A, B, C, D y E, si esta información no ha cambiado desde la anterior evaluación de ENAC.

- Anexo A:** Para cada esquema de certificación y categoría, la documentación que demuestre el cumplimiento a cl. 8 de la norma UNE-EN ISO/IEC 17024:2012, identificando al propietario del esquema (ver cl.3.4.)
- Anexo B:** Organigrama general de la entidad y de cada una de las áreas/departamentos implicados en las actividades solicitadas. En caso de que forme parte de una organización superior, las líneas de dependencia entre la Entidad de Certificación y dicha organización.
- Anexo C:** Datos del personal.
- Responsable técnico del sistema de certificación para el que solicita la acreditación (nombre, cargo, dirección, teléfono, e-mail) y su estructura de apoyo, si las funciones recaen en distintas personas.
 - Responsable del Sistema de Gestión de la entidad (nombre, cargo, dirección, teléfono, e-mail).
 - Listado del resto del personal de la entidad involucrado en las actividades para las que solicita la acreditación (nombre, puesto), incluido el personal evaluador y su fecha de cualificación. Si solicita la acreditación para varios emplazamientos identifique el personal asignado a cada uno de ellos.
- Anexo D:** Documentación donde se describa la participación equilibrada de las partes interesadas en la salvaguarda de la imparcialidad de la entidad (cl. 4.3.8. de UNE-EN ISO/IEC 17024:2012).
- Anexo E:** Documento donde se refleje su análisis de imparcialidad así como las acciones tomadas para eliminar o minimizar las amenazas identificadas (apartados cl. 4.3.6 y 4.3.7 de UNE-EN ISO/IEC 17024:2012). Identifique, en particular, si la entidad o la organización a la que pertenece realiza "Formación" relacionada con el esquema de certificación.
- Anexo F:** Identifíquese si hace uso de subcontratación (cl. 6.3) para cualquiera de las etapas/funciones del proceso de certificación. En caso positivo adjúntese la lista de subcontratistas, que incluya las actividades subcontratadas a cada uno, así como los procedimientos utilizados por la entidad para llevar a cabo la evaluación y seguimiento del desempeño de los mismos
- Anexo G:** Nº de personas certificadas de acuerdo con cada esquema de certificación (*sólo para solicitudes iniciales y de ampliación*).
- Anexo H:** Copia de un certificado emitido de acuerdo con cada esquema de certificación (*Sólo para solicitudes iniciales y de ampliación*).
- Anexo I:** Lista actualizada de los documentos en vigor, indicando su estado de revisión y fecha de aprobación.



SECCIÓN 5: DATOS PARA FACTURACIÓN

Este formulario de solicitud de acreditación debe enviarse a ENAC junto con el pago correspondiente de apertura de expediente de acreditación. Este pago deberá realizarse en la forma que el documento de Tarifas en vigor indica. A su recepción ENAC enviará la correspondiente factura de entrega a cuenta.

Indique a continuación, la forma utilizada para el pago de la Apertura de Expediente y los datos para la facturación:

Transferencia Bancaria (adjunto copia)

En la transferencia indique claramente como concepto "Solicitud de (nombre de la empresa)".

Cheque adjunto N°:

DATOS PARA LA FACTURA:

Nombre o Razón Social:

Domicilio:

Localidad/Provincia/Código Postal:

N.I.F.:

Dirección de envío de la factura si es distinta del domicilio fiscal:

Persona de contacto a efectos de facturación:

Nombre:

Correo electrónico:

Teléfono:



SECCIÓN 6: INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD

6.1. General

- * Consulte en el portal web www.enac.es si ésta es la edición en vigor del formulario de solicitud.
- * Este impreso debe cumplimentarse en su totalidad adjuntando toda la documentación que se solicita. ENAC no podrá aceptar formalmente la solicitud si no dispone de toda la documentación requerida en este formulario.
- * Si se considera necesario, ENAC podrá solicitar información adicional para preparar la auditoría.

6.2. Alcance de acreditación

El alcance de acreditación describe la competencia técnica declarada por el solicitante y que solicita que sea evaluada por ENAC. Es una parte fundamental de la solicitud de acreditación ya que constituirá finalmente el Anexo Técnico que acompaña al "Certificado de Acreditación" y por tanto debe de quedar perfectamente definido antes de llevar a cabo la auditoría.

Es responsabilidad del solicitante el establecer el alcance para el que quiere ser acreditado, si bien ENAC establece el tipo de información que debe de incluirse para garantizar su correcta definición.

Cumplimente el formato de la sección 3 de acuerdo a las siguientes instrucciones:

- (1) Indique la **fecha de solicitud** en el espacio reservado para ello. Si fuese necesario modificar el alcance de acreditación de forma previa a la realización de la auditoría, se debe remitir de nuevo por correo electrónico a la dirección secent@enac.es (a la atención del técnico responsable del expediente) el alcance completo indicando la fecha del cambio.
- (2) Indicar el **nombre y dirección de la entidad** que solicita la acreditación de acuerdo con su identidad legal.
- (3) **Esquemas de certificación**, (ver ISO 17024, cl 3.2 y cl de 8.1 a 8.6); Indicar para cada categoría de personas el nombre o identificación del propietario del esquema de certificación.
- (4) **Categoría de las personas**. Nombre la ocupación específica o el puesto que desempeñan las personas objeto de certificación.
- (5) **Documento Normativo**. Documento que recoge las competencias y otros requisitos relacionados con la categoría concreta objeto de certificación. Es el documento con respecto al cual se certifica a las personas.

6.3. Envío de la Solicitud

La solicitud debe remitirse a ENAC a la dirección C/ Serrano, 240 – 3ª planta (28016 Madrid). En soporte electrónico (CD, DVD, pendrive,...). Así mismo, debe remitir también en papel, las secciones 1 y 2 firmada en original.

6.4. Instrucciones para enviar documentación adicional o nuevas versiones de documentos

Si fuera necesario enviar nuevas versiones de los documentos enviados o documentación adicional antes de la realización de la auditoría, debe remitirse de acuerdo a los siguientes criterios:

- **Alcance de Acreditación:** Por correo electrónico a la dirección secent@enac.es (a la atención del técnico responsable del expediente), el alcance completo solicitado indicando la fecha del cambio.
- **Nuevas versiones de documentos o documentación adicional**, si el tamaño es inferior a 5 megas enviar por correo electrónico a secent@enac.es (a la atención del técnico responsable del expediente) y si es superior enviar en CD, DVD o pendrive a ENAC (a la atención del técnico responsable del expediente).

**ANEXO VI: ANEXO TÉCNICO
DE LA ACREDITACIÓN DE LA
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE
SOLDADURA Y TECNOLOGÍAS
DE UNIÓN.**

ANEXO TÉCNICO
ACREDITACIÓN Nº 04/C-PE004
SCHEDULE OF ACCREDITATION

Entidad: ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SOLDADURA Y TECNOLOGÍAS DE UNIÓN (CESOL)

Dirección/Address: C/ Condado de Treviño, 2. Local F-31 - 28033 MADRID

Norma de referencia: UNE-EN ISO/IEC 17024:2012

Título/Title: Certificación de Personas
Certification of Persons

CATEGORÍA DE PERSONAS <i>category of persons</i>	DOCUMENTO NORMATIVO <i>normative document</i>
Inspectores de Construcciones Soldadas	UNE 14618:2000 - Inspectores de Soldadura. Cualificación y Certificación.
Soldadores para Soldeo por Fusión de Aceros	UNE-EN 287-1:2011 – Cualificación de Soldadores. Soldeo por Fusión. Parte 1: Aceros.
Soldadores para el Soldeo por Fusión del Aluminio y sus Aleaciones	UNE-EN ISO 9606-2:2005 – Soldadores para el Soldeo por Fusión del Aluminio y sus Aleaciones.

Esta revisión sólo contiene modificaciones formales, sin incluir cambios técnicos con respecto a la revisión nº. 11 de fecha 06/06/14

This version only contains formal modifications, without technical changes with regard to the version num.11 dated 06/06/14



This Technical Annex is submitted to eventual modifications. The validity of the accreditation may be checked in www.enac.es.

Código Validación Electrónica: 3z796H5K3j6x1i3970

El presente anexo técnico está sujeto a posibles modificaciones. La vigencia de la acreditación y del presente anexo técnico puede confirmarse en <http://www.enac.es/web/enac/validacion-electronica> o haciendo clic **aquí**

**ANEXO VII: SOLICITUD PARA
LA EVALUACIÓN DE
CERTIFICACIÓN AEIPRO NIVEL
A.**



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



Solicitud de evaluación para la certificación como DIRECTOR DE CARTERAS (PORTFOLIOS) O DE DIRECTORES DE PROYECTOS CERTIFICADO (DDP) NIVEL A (IPMA)

1. Definición del perfil de conocimiento y experiencia requeridos para la Certificación como Director de Programa o de Directores de Proyectos Certificado (DPP).

2. Documentación a presentar por los candidatos¹.

Inicialmente el candidato en esta fase deberá aportar la documentación siguiente:

- 2.1. **Aplicación** solicitando su admisión a la evaluación
- 2.2. **Curriculum vitae** (máximo 3 páginas)
- 2.3. **Lista de programas o carteras de proyectos** de cada uno en los que ha participado. (Formato F-07-06-0)
- 2.4. **Resumen en inglés de dos** actuaciones en la dirección de programas o carteras seleccionados por el candidato
- 2.5. Excel de **autoevaluación de la complejidad**, uno para cada resumen anterior. (Formato F-07-08-0)
- 2.6. Documentación de **Autoevaluación de Conocimientos y Experiencia**, debidamente cumplimentada. (Formato F-07-10-0)
- 2.7. **Plan de Carrera**
- 2.8. Justificante de la transferencia a la cuenta de AEIPRO – OCDP, de los derechos de seminario, entrevista y revisión de la documentación

3. Revisión de la documentación aportada.

En el caso de que la evaluación de la documentación presentada sea satisfactoria se solicitará adicionalmente al candidato:

- 3.1. **Informe final según método STAR** sobre el programa o cartera propuesta coincidiendo con uno de los dos resúmenes que se enviaron anteriormente.

4. Fase final.

Se convocará al aspirante como candidato a la realización de la entrevista con el equipo evaluador.

¹ Toda la documentación que se solicita debe ser suministrada de acuerdo con los formatos que el aspirante encontrará como anexos a la presente solicitud.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



1. PERFIL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS REQUERIDAS PARA LA CERTIFICACION COMO DIRECTOR DE PROGRAMA O DE DIRECTORES DE PROYECTOS CERTIFICADO (DDP)

Título

Director de Carteras (Portfolios) o de Directores de Proyectos Certificado (DDP)

Nivel de exigencia y responsabilidad del desempeño.

El Director de Carteras (Portfolios) o de Directores de Proyectos (DDP) puede dirigir programas o carteras de proyectos (Project Portfolio) complejos en todos los campos de la dirección de proyectos.

Experiencia requerida

El candidato a DPP deberá probar una experiencia profesional de al menos cinco años como responsable global de la buena marcha de programas o carteras de proyectos en todos sus aspectos y de ellos, al menos tres dirigiendo programas o carteras de proyectos complejos.

Validez

La certificación se supondrá válida por un período de CINCO años. Debiendo solicitar la revisión de la misma al cabo de 2 años y medio.

Compromiso

El candidato acepta las condiciones del proceso de certificación y se compromete a adoptar el código deontológico de la dirección de proyectos del OCDP.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



2.1. APLICACIÓN PARA CERTIFICACIÓN

Nombre del Candidato: _____

Interesado en el Programa de Certificación en Dirección de Proyectos OCDP/AEIPRO deseo participar en la actual convocatoria de Certificación correspondiente al nivel solicitado (marcar el que proceda).

Nivel A
 Nivel B
 Nivel C
 Nivel D

En consecuencia les adjunto la siguiente documentación (marcar la que se envía para el nivel solicitado).

Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	
				Curriculum vitae
				Listado de programas o carteras de proyectos en que he participado (en inglés)
				Dos informes resumidos de programas o carteras que he dirigido (en inglés)
				Autoevaluación de complejidad (dos)
				Autoevaluación de conocimiento y experiencia
				Plan de Carrera Profesional
				Justificante de pago (tasas de seminario y revisión documentación)
				Documentación complementaria (reseñar)

Selecciono a continuación la opción que deseo para la emisión del certificado:

<input type="checkbox"/>	Solo en español	<input type="checkbox"/>	Solo en Inglés	<input type="checkbox"/>	En ambos idiomas (esta opción tiene un costo adicional de 50€)
--------------------------	-----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	--

	SÍ	NO
Deseo participar en el Premio al mejor informe STAR del año		
Deseo participar en el Premio al mejor Director de Proyecto del año		
Autorizo al OCDP a utilizar con la necesaria reserva y confidencialidad el informe STAR para su posterior publicación como herramienta de capacitación y mejora continuada		

Les ruego me comuniquen la aceptación de mi participación en el proceso de certificación, a la vez que me confirman lugar, fecha y hora de la entrevista.

Atentamente

Nombre y firma
Fecha y lugar



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



Idiomas

(R = Regular; B = Bien; C = Correctamente)

Habla			Lee			Escribe		
R	B	C	R	B	C	R	B	C

Desempeño en empresas en las que ha trabajado (empezando por el puesto actual)		
Período	Empresa	Puesto

Naturaleza de su actividad		
<input type="checkbox"/> Construcción e Ing. Civil	<input type="checkbox"/> Formación de Directivos	<input type="checkbox"/> Fabricación
<input type="checkbox"/> Informática	<input type="checkbox"/> I + D	<input type="checkbox"/> Distribución
<input type="checkbox"/> Servicios de Ingeniería	<input type="checkbox"/> Aeronáutica	<input type="checkbox"/> Agronomía
<input type="checkbox"/> Organización de Empresas	<input type="checkbox"/> Química	<input type="checkbox"/> Recursos Naturales
<input type="checkbox"/> Telecomunicaciones	<input type="checkbox"/> Electrónica	<input type="checkbox"/> Medio Ambiente
<input type="checkbox"/> Administración Pública	<input type="checkbox"/> Mecánica	<input type="checkbox"/> Desarrollo Local
	<input type="checkbox"/> Construcción Naval	<input type="checkbox"/> Otros _____

Asociaciones profesionales de las que es miembro	
Referencia	Fecha de incorporación



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



Reuniones profesionales/ congresos en los que ha participado en los últimos cinco años (P = ponente; A = asistente; O = organizador)			
Referencia	Temática	Participación	Fecha

Otros aspectos profesionales del candidato que se cree oportuno mencionar

Los datos que se suministran lo son con el exclusivo fin de la Certificación en el Programa Español de Certificación en Dirección de Proyectos de IPMA - OCDP.

_____ a ____ de _____ de 20__

Firma

PROTECCIÓN DE DATOS. En virtud de las Leyes vigentes en materia de Protección de Datos Personales (LOPD) y de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico (LSSICE), se le informa de que los datos personales que nos ha facilitado están incorporados a un fichero debidamente declarado ante la Agencia Española de Protección de datos.

Dicho fichero es propiedad de AEIPRO (Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos), siendo la finalidad del fichero el desarrollo del programa de certificación (y re-certificación) profesional en Dirección de Proyectos, así como la información sobre las actividades y proyectos realizados por AEIPRO.

AEIPRO se compromete al cumplimiento de su obligación de secreto de los datos de carácter personal y de su deber de tratarlos con confidencialidad, y adoptará, a estos efectos, las medidas necesarias para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta en todo momento del estado de la tecnología.

Si lo desea puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos enviando un mensaje de correo electrónico a (aeipro@dpi.upv.es), indicando en el asunto qué derecho desea ejercitar.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



2.3. LISTADO DE PROGRAMAS O CARTERAS DE PROYECTOS

A continuación les adjunto el archivo en Excel del formato F-07-06-0 Listado de programas o carteras Nivel A, con la información de los programas o carteras de proyectos en los que he trabajado como Director de Carteras (Portfolios) o de Directores de Proyectos en los últimos 5 años.

He detallado las funciones, responsabilidades y tareas de las actividades profesionales desempeñadas, la complejidad de los proyectos, programas y carteras y el tiempo en que he estado involucrado en ellos están detalladas en el correspondiente Excel.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



2.4. DOS RESÚMENES DE PROGRAMAS O CARTERAS DE PROYECTOS

A continuación adjunto dos resúmenes de dos programas o carteras (Project Portfolio), describiendo los rasgos más característicos de mi gestión dirigiendo un Programa o Cartera de Proyectos de los de la lista anterior, cuáles fueron mis funciones y cómo se llevaron a cabo.

Los resúmenes se redactarán en inglés, tipo de letra Arial 11 puntos, interlineado sencillo con un máximo de 5 páginas y cinco anexos para cada uno de ellos.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



2.5. AUTOEVALUACIÓN DE LA COMPLEJIDAD.

A continuación adjunto los dos archivos en Excel correspondientes al formato F-07-08-0. Autoevaluación de la complejidad nivel A, para los dos resúmenes de los dos programas o carteras (Project Portfolio), descritos anteriormente.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



2.6. AUTOEVALUACIÓN DE CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA

2.6.1. Instrucciones de cumplimentación.

El propósito de la misma es ayudar a una reflexión por el candidato sobre su conocimiento técnico-práctico de Dirección de Proyectos tomando como referencia los 46 elementos y los 3 ámbitos de competencia de las “**Bases para la Competencia en Dirección de Proyectos. NCB v.3.1**”.

Este documento se ha de rellenar con anterioridad a la entrevista y ha de permitir junto con la LISTA DE PROGRAMAS O CARTERAS DE PROYECTOS, los RESÚMENES DE LOS MISMOS y el CURRÍCULUM VITAE del candidato establecer un perfil de la actuación del candidato en Dirección de Programas o Carteras de Proyectos con vistas tanto a su Certificación Profesional como a apuntar sus líneas de futuro en este campo.

Se formula para cada uno de los ámbitos de competencia una serie de tópicos sobre los que el candidato debe definir su conocimiento y experiencia práctica. Al objeto de permitir una evaluación en relación con cada uno de los tópicos se le pide que se considere específicamente el conocimiento que posee sobre el tema.

1. **Conocimiento sobre el tema.** En base a una escala establecida en cuatro niveles:

N: Nulo.- No se conoce el tema.

D: Débil.- Conoce el asunto y puede explicar criterios de éxito relativos al mismo.

M: Medio.- El candidato tiene un conocimiento sólido sobre el tema que le permite aplicarlo en su trabajo, así como verificar si los resultados obtenidos son satisfactorios.

A: Alto.- Posee un conocimiento pormenorizado del tema y es capaz de evaluar, crear e integrar los criterios relevantes, así como interpretar los resultados obtenidos.

2. **Experiencia sobre la materia.** Se solicita indicación tanto de la frecuencia de su actuación en este campo, como del modo en que tienen lugar sus intervenciones. La escala de frecuencia se ha establecido sobre:

N: No lo ha aplicado

A: Alguna vez

F: Con frecuencia

S: Siempre

3. El **modo de actuar** o el papel que asume el candidato cuando interviene en conexión con este tema en sus proyectos, cubre los papeles siguientes:

N: No interviene Ud. para nada en este momento.

C: Colabora con el responsable.



R: Lo realiza directamente Ud.

S: Supervisa al responsable.

Se incluye en cada apartado un capítulo de **observaciones** al objeto de que el candidato pueda complementar los aspectos anteriores.

2.6.2. Autoevaluación de conocimiento y experiencia

A continuación adjunto el archivo en Excel correspondiente al formato F-07-10-0. Autoevaluación de conocimiento.



2.7.- PLAN DE CARRERA

A continuación les adjunto el Plan de Carrera con el detalle de toda la formación que he recibido, la experiencia obtenida y las contribuciones hechas a mi propio desarrollo continuo como Director de Carteras o de Directores de Proyectos, según el formato F-07-11-0 Plan de Carrera Profesional.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



3. REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN APORTADA

El OCDP procederá a la revisión de la documentación aportada de acuerdo con los requisitos exigidos para la certificación como DDP (ver 1. Definición del perfil del DDP). En caso que esta sea insuficiente, se deberán completar en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de notificación, las carencias detectadas.

En una primera fase, los candidatos deben presentar referencias de todos los programas o cartera de proyectos en que han participado y una lista de todos los que han dirigido. Además y para dos de ellos, libremente elegidos, DOS resúmenes de cómo han realizado la dirección del programa o cartera de proyectos y cuál ha sido su papel real en la misma. Adjuntando los correspondientes formatos de autoevaluación de la complejidad, (Documentos 2.1 hasta el 2.8, según página 1 de este documento).

A partir de la valoración positiva por los evaluadores responsables de la documentación aportada, se solicitará al candidato que presente el documento 3.1 Informe STAR final del programa o cartera de proyectos elegido, redactado en inglés.

Si a juicio de los evaluadores del OCDP la documentación no se ajusta al perfil requerido, se comunicará al candidato la decisión denegatoria a su solicitud de evaluación, procediéndose por Administración del OCDP a hacer una transferencia bancaria al candidato, por la cantidad diferencia entre el total de los derechos de entrevista y la debida en concepto de tasas por administración y revisión de documentación.

De la revisión positiva del informe final STAR (ampliada o clarificada en su contenido en lo que se estime pertinente) se hará llegar al candidato, mediante la Secretaría del OCDP, la resolución, acordándose con él mismo fecha y hora de realización de la entrevista.

3.1. INFORME STAR FINAL SOBRE EL PROGRAMA O CARTERA DE PROYECTOS ELEGIDO

Los informes STAR describen la aplicación de la competencia en dirección de proyectos en casos reales, utilizando la secuencia de:

S-ituación a la que se enfrentó como responsable máximo del portfolio, programa o proyecto;

T-areas y competencias que aplicó personalmente;

A-actividades que supervisó y competencias que hizo aplicar o verificó a través de los miembros de su equipo de proyectos o terceros y

R-resultados obtenidos, lecciones aprendidas y aplicación a nuevos proyectos:

Este informe sobre uno de los dos resúmenes a los que se ha hecho referencia tendrá una extensión de mínima de 25 y máxima de 33 páginas, y de un máximo de 17 páginas como anexos. Recogerá las características de la gestión desempeñada referenciándolas a los elementos de competencia de las "Bases para la Competencia en Dirección de Proyectos" v.3.0. Salvo indicación contraria por parte del equipo evaluador, el informe final de uno de los dos resúmenes presentados será decisión del aspirante.

Este informe final se redactará obligatoriamente en inglés, de acuerdo con el formato F-07-12-0 Modelo Informe STAR nivel A. Dicho documento, es una guía para elaborar el



informe correspondiente que refleja la estructura y contenidos obligatorios que debe contener dicho informe, redactado conforme al modelo STAR y aplicando los criterios de complejidad del programa o cartera.

4. FASE FINAL DE LA EVALUACIÓN PARA LA CERTIFICACIÓN EN DDP

Entrevista. Finalmente, se llevará a cabo una entrevista de no más de dos horas de duración con los evaluadores responsables para discutir la documentación aportada y analizar puntos fuertes y débiles de conocimiento y experiencia a través de cuestiones específicas personalizadas, así como cualidades y aptitudes del candidato en relación con la dirección de programas o carteras de proyectos complejos. La entrevista se realizará en inglés por el equipo evaluador asignado.

**ANEXO VIII: LISTADO Y
FICHAS DE PROYECTOS
EVALUACIÓN DE
CERTIFICACIÓN AEIPRO PARA
LOS NIVELES B Y C.**



LISTADO Y FICHAS DE PROYECTOS PARA EVALUACIÓN NIVELES B Y C

El candidato para la certificación en los niveles B y C deberá adjuntar a su solicitud para evaluación los siguientes documentos:

- **Lista de los Proyectos** en que ha participado en los últimos 5 años
- **Fichas de los proyectos que ha dirigido**, para cada uno de los proyectos en los que ha participado en las cuales detallará las funciones, responsabilidades y tareas de las actividades profesionales desempeñadas, así como también el título, localización, cliente, volumen de la inversión, fecha de comienzo y duración de los mismos.

De acuerdo al modelo que encontrará a continuación:



2. FICHA DEL PROYECTO

Ficha No. _____

1) Designación del proyecto: Título / referencia que se le asigne.

2) Objeto del proyecto: (Describir brevemente el resultado creado por el proyecto: Ej. producto nuevo, o mejora; servicio nuevo, o mejora; cambio organizativo; cambio en los procesos.

3) Cliente para el que se realizó: Nombre y referencia de la empresa. Persona/as de la misma con las que se relacionó y puesto / responsabilidad en el proyecto (*citar hasta tres*).

4) Inicio / final: Fechas de inicio y término de la intervención.

5) Puesto que se ocupó en el proyecto: Funciones desempeñadas por el candidato en este proyecto en cuestión.



10) Verificación de la información aportada:

D./D^a. [Nombre y apellidos],

en calidad de [empleador u otro tipo de parte interesada] (parte interesada en el proyecto definido en la presente ficha)

certifico que la información aportada por D./D^a. [Nombre y apellidos del candidato/a], en relación a dicho proyecto es fidedigna.

Firmado: _____

ANEXO IX: FORMATO DE PLAN DE CARRERA PARA LA CERTIFICACIÓN AEIPRO PARA TODOS LOS NIVELES.



PLAN DE BRECHAS Y DE CARRERA PROFESIONAL DE LA DIRECCIÓN DE PROYECTOS

Nombre del candidato:

Nivel de Certificación:

Fecha:

1. Competencias a desarrollar:

Agradecemos nos indique, con una "X" en las columnas correspondientes de la tabla siguiente cuales son a su entender los elementos de competencia que usted considera necesarios desarrollar para mejorar sus brechas y su plan de carrera continua, indicando si precisa más conocimiento o ampliar la experiencia.

Ámbitos de competencia	E.C. No.	Elementos de competencia	Necesidades de Desarrollo	
			Conocimiento	Experiencia
COMPETENCIAS TÉCNICAS				
Técnicas, funcionales, hacer las cosas bien, excelencia operacional	1.01	Éxito en la dirección de proyectos		
	1.02	Partes involucradas		
	1.03	Requisitos y objetivos del proyecto		
	1.04	Riesgo y oportunidad		
	1.05	Calidad		
	1.06	Organización del proyecto		
	1.07	Equipos de trabajo		
	1.08	Resolución de problemas		
	1.09	Estructuras del proyecto		
	1.10	Alcance y entregables		
	1.11	Tiempo y fases de un proyecto		
	1.12	Recursos		
	1.13	Costes y financiación		
	1.14	Aprovisionamiento y contratos		
	1.15	Cambios		
	1.16	Control e informes		
	1.17	Información y documentación		
	1.18	Comunicación		
	1.19	Lanzamiento		
	1.20	Cierre		
COMPETENCIAS DE COMPORTAMIENTO				
	2.01	Liderazgo		
	2.02	Compromiso y motivación		
	2.03	Autocontrol		



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



Gestión, acciones de sostenibilidad, habilidades, liderazgo, comunicación.	2.04	Confianza en sí mismo			
	2.05	Relajación			
	2.06	Actitud abierta			
	2.07	Creatividad			
	2.08	Orientación a resultados			
	2.09	Eficiencia			
	2.10	Consulta			
	2.11	Negociación			
	2.12	Conflictos y crisis			
	2.13	Fiabilidad			
	2.14	Apreciación de valores			
	2.15	Ética			
	COMPETENCIAS CONTEXTUALES				
	Relación con el entorno: interacción con grupos de interés de alta calidad percibida, estrategia, organización.	3.01	Orientación a proyectos		
		3.02	Orientación a programas		
3.03		Orientación a portafolios			
3.04		Implantación de proyectos, programas y portafolios (implantación PPC)			
3.05		Organizaciones permanentes			
3.06		Negocio			
3.07		Sistemas, productos y tecnologías			
3.08		Dirección de personal			
3.09		Seguridad, higiene y medioambiente			
3.10		Finanzas			
3.11		Legal			

2. Otras Competencias

Indique en la tabla de abajo otras competencias adicionales que no hayan sido descritas en el cuadro anterior que le gustaría conocer y desarrollar relacionadas con la gestión de riesgos y o dirección de proyectos en su área de actividad específica.

Elemento #	Competencia	Necesidades de desarrollo	
		Conocimiento	Experiencia
A			
B			
C			
D			
E			



OSCP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



3. Necesidades Específicas de Formación/Capacitación

Tomando como referencia las tablas anteriores, indique que tipo de formación/capacitación le gustaría que su Organización le proporcionase, bien interna o externamente. Estas acciones formativas podrían ser cursos, participación en conferencias, seminarios, congresos, etc.

Cuando sea posible relacione las acciones formativas con los elementos de competencia indicados por usted en las tablas anteriores.

Elemento #	Acción formativa o de capacitación
1	
2	
3	
4	
5	

4. Actividad Profesional

La mejora y desarrollo continuado de las competencias no se limita a tareas formativas ni de capacitación. La aplicación práctica de las competencias en el día a día es un vector de desarrollo de importancia fundamental. Por favor, indique en la siguiente tabla cuál sería su visión y su perspectiva para su desarrollo profesional como director de proyectos en los próximos cinco años (período de validez de la certificación). Procure escalonar las actividades que le gustaría que su Empresa le asignase con el fin de poder aplicar, desarrollar y/o mejorar de forma progresiva su nivel de competencias.

Año	Actividades / Responsabilidades	Objetivo a alcanzar

5. Contribución para el desarrollo profesional continuo como director de proyectos.

Para el desarrollo profesional continuo, el individuo elige normalmente algunas áreas de su preferencia. Estas suelen ser temas o tópicos que le son de especial agrado o bien que, por estar más acordes con su personalidad pueden ayudarle a convertirse en un experto en la materia. El desarrollo y mejora continua de las competencias exige mucha iniciativa individual y también una estrecha colaboración con sus colegas y compañeros para actuar en diferentes tipos de actividades, p.e.: técnicas de comunicación, de presentación en foros específicos, colaboración con grupos de interés, comisiones interprofesionales, etc. De esas preferencias



pueden generarse contribuciones importantes para el desarrollo de las competencias de la profesión de la dirección de proyectos en España.

En caso de que Ud. tenga identificadas alguna de esas áreas de interés o preferencia específicos, por favor indíquelas en la tabla de abajo.

Áreas de Interés Específico	Acción que se propone realizar

6. Otra información relevante para su desarrollo personal

Firma del Candidato

ANEXO X: SOLICITUD DE RECERTIFICACIÓN AEIPRO NIVEL B.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



Solicitud de Re-certificación para DIRECTOR DE PROYECTOS CERTIFICADO NIVEL B (IPMA)

1.1 APLICACIÓN PARA RE-CERTIFICACIÓN

Nombre del Candidato: _____

Por medio de la presente declaro que conozco las condiciones que conllevan este proceso de Re-Certificación en Dirección de Proyectos de IPMA/AEIPRO y la situación de una persona que está certificada en Dirección de Proyectos, por lo que deseo participar en la actual convocatoria para la Re-certificación correspondientes al nivel solicitado (marcar el que proceda).

Nivel A

Nivel B

Nivel C

Nivel D

En consecuencia les adjunto la siguiente documentación (marcar la que se envía para el nivel solicitado).

Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	
				Curriculum vitae actualizado
				Listado de proyectos en que ha participado después de la certificación
				Autoevaluación actualizada
				Plan de Carrera Profesional actualizado
				Registro de desempeño del certificado
				Documentación complementaria (reseñar)

Quedo por tanto a la espera de sus noticias.

Atentamente

Nombre y firma



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



Idiomas

(R = Regular; B = Bien; C= Correctamente)

Habla			Lee			Escribe		
R	B	C	R	B	C	R	B	C

Desempeño en empresas en las que ha trabajado (empezando por el puesto actual)		
Período	Empresa	Puesto

Naturaleza de su actividad		
<input type="checkbox"/> Construcción e Ing. Civil	<input type="checkbox"/> Formación de Directivos	<input type="checkbox"/> Fabricación
<input type="checkbox"/> Informática	<input type="checkbox"/> I + D	<input type="checkbox"/> Distribución
<input type="checkbox"/> Servicios de Ingeniería	<input type="checkbox"/> Aeronáutica	<input type="checkbox"/> Agronomía
<input type="checkbox"/> Organización de Empresas	<input type="checkbox"/> Química	<input type="checkbox"/> Recursos Naturales
<input type="checkbox"/> Telecomunicaciones	<input type="checkbox"/> Electrónica	<input type="checkbox"/> Medio Ambiente
<input type="checkbox"/> Administración Pública	<input type="checkbox"/> Mecánica	<input type="checkbox"/> Desarrollo Local
	<input type="checkbox"/> Construcción Naval	<input type="checkbox"/> Otros _____

Asociaciones profesionales de las que es miembro	
Referencia	Fecha de incorporación



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



Reuniones profesionales/ congresos en los que ha participado en los últimos cinco años (P = ponente; A = asistente; O = organizador)			
Referencia	Temática	Participación	Fecha
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Otros aspectos profesionales del candidato que se cree oportuno mencionar

Los datos que se suministran lo son con el exclusivo fin de la Re-Certificación en el Programa Español de Certificación en Dirección de Proyectos de IPMA - AEIPRO.

_____ a ____ de _____ de 20__

Firma

PROTECCIÓN DE DATOS. En virtud de las Leyes vigentes en materia de Protección de Datos Personales (LOPD) y de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico (LSSICE), se le informa de que los datos personales que nos ha facilitado están incorporados a un fichero debidamente declarado ante la Agencia Española de Protección de datos.

Dicho fichero es propiedad de AEIPRO (Asociación Española de Ingeniería de Proyectos), siendo la finalidad del fichero el desarrollo del programa de certificación (y re-certificación) profesional en Dirección de Proyectos, así como la información sobre las actividades y proyectos realizados por AEIPRO.

AEIPRO se compromete al cumplimiento de su obligación de secreto de los datos de carácter personal y de su deber de tratarlos con confidencialidad, y adoptará, a estos efectos, las medidas necesarias para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta en todo momento del estado de la tecnología.

Si lo desea puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos enviando un mensaje de correo electrónico a (aeipro@dpi.upv.es), indicando en el asunto qué derecho desea ejercitar.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



1 4.- AUTOEVALUACIÓN ACTUALIZADA

A continuación remito a Uds. Copia de la Autoevaluación actualizada.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



1.5.- PLAN DE BRECHAS ACTUALIZADO

A continuación remito a Uds. el Plan de Brechas de toda la formación que he recibido, la experiencia obtenida y las contribuciones hechas a mi propio desarrollo continuo durante el actual período de validez de mi certificado.



OCDP
Organismo Certificador de
la Dirección de Proyectos



1.6.- REGISTRO DE DESEMPEÑO DEL CERTIFICADO

A continuación remito a Uds. copia del registro de desempeño del certificado (formato F-05-05-2).

ANEXO XI: ENTREVISTA ENRIQUE QUEJIDO.



Enrique Quejido,

Presidente del Comité de Entidades de Certificación de la AEC

“ Los equipos directivos de las organizaciones que componen el tejido empresarial español son conscientes de la necesidad y de las ventajas de disponer de certificaciones ”

Pregunta: ¿Cuál es la misión del Comité de Entidades de Certificación de la AEC? ¿Qué necesidades e inquietudes motivaron su creación?

Respuesta: La misión del Comité de Entidades de Certificación de la AEC está incluida dentro de sus Estatutos, junto con la Visión y Objetivos generales del mismo, y se puede agrupar en dos grandes epígrafes:

- Promover el prestigio, el beneficio y la utilidad de la certificación de sistemas de gestión, de productos y de personas.
- Ser un foro de discusión, difusión, formación e información a nivel nacional.

Este Comité nació en 2003, en el seno de la AEC, con el fin de tener un foro donde las entidades de certificación acreditadas por ENAC pudieran tratar todos los aspectos relacionados con la certificación. Y dentro de estos aspectos, se incluyen temas técnicos, comerciales, de ética y no conflicto de intereses, información, formación, etc.

La inquietud y la necesidad de crear un Comité nacieron de la decidida voluntad de las entidades de certificación de hacer más transparentes e imparciales sus actividades y de elevar su nivel técnico, de informar a la sociedad en general de la bondad de las certificaciones y de colaborar, de forma conjunta, con ENAC y con el resto de las Administraciones Públicas.

P.: ¿De qué forma definiría la situación actual de la certificación en España?

R.: De una forma objetiva y basándonos en los datos publicados por organismos de reconocido prestigio, me refiero a la propia organización ISO, España ocupa el lugar número cuatro del mundo en cuanto a certificados ISO 9001 emitidos y también el lugar número cuatro 4 en cuanto a certificaciones ISO 14001. Esto quiere decir, y lo extrapolo al resto de certificaciones, que los equipos directivos de las organizaciones que componen el tejido empresarial español son conscientes de la necesidad y de las ventajas de disponer de certificaciones.

“ La certificación de productos y de personas seguirá creciendo a buen ritmo en los tiempos que vienen, aún a pesar de la delicada situación económica actual ”

El tiempo ha pasado y tanto la cultura de la calidad, en su sentido más amplio, como la de las certificaciones han ido madurando y calando profundamente en nuestra sociedad: expresiones como mejora continua, liderazgo, gestión excelente, alianzas, creatividad, productos y/o servicios adecuados a su fin, competitividad, etc., ya forman parte de vocabulario de nuestros Directivos.

P.: Analizando el difícil contexto en el que las empresas se ven obligadas en estos momentos a desarrollar su actividad, ¿cómo cree usted que percibe la certificación el mercado de hoy en día?

R.: Hoy día los clientes, los consumidores y los usuarios son mucho más exigentes y más sabios. Muchos ya conocen qué es una certificación y las ventajas que conlleva el disponer de ella. En los tiempos actuales, el mercado, en general, valora muy positivamente el que una sociedad, un producto o una persona disponga de una certificación: significa que se cumplen unas reglas determinadas de organización, de calidad, técnicas, de cualificación, etc., que su cumplimiento está reconocido por una entidad de certificación externa e independiente y que todas las tareas se realizan dentro del marco de dicha certificación.

P.: La AEC es parte activa de este Comité como entidad acreditada para la certificación de personas en diferentes ámbitos como son la calidad o el medio ambiente. ¿Cómo ha contribuido además la Asociación al desarrollo de la actividad del resto de entidades de certificación que forman parte del Comité?

R.: Efectivamente, la AEC forma parte de nuestro Comité a través del CERPER, entidad acreditada para la certificación de personas. Pero, además, la AEC contribuye ampliamente al desarrollo de las actividades del mismo:

- a. En sus orígenes, nos brindó sus instalaciones y sus medios para que el Comité se creara en su seno.
- b. El Secretario del Comité es personal propio de la AEC.

- c. Sus Estatutos establecen que los Comités tengan unos Planes Operacionales Anuales de actividades, lo cual nos obliga, de alguna manera, a comprometernos a una serie de acciones anuales.
- d. Sus medios de difusión están a nuestra disposición — dentro de un orden, claro está—, para poder difundir diversa publicidad relativa a la certificación.
- e. Tenemos su apoyo y aliento constantes para continuar nuestras actividades como Comité.
- f. Nos abre vías de comunicación con las distintas Administraciones.

P.: ¿Qué importancia deberían conceder a la certificación aquellas empresas españolas que hayan decidido apostar por la internacionalización?

R.: Vivimos unos tiempos de globalización en los que las fronteras físicas prácticamente tienden a desaparecer. Los empresarios españoles, al igual que los del resto del mundo, apuestan por conquistar nuevos mercados y/o nuevas tierras. Y, según mi opinión, para lograr esto, el primer punto de partida debe ser lanzarse con sistemas de gestión, con productos y con personas certificados. Esto sería la “carta de presentación”, el motor de la competitividad y la garantía de ofrecer actividades reguladas y controladas.

A partir de ahí, ya entrarían en juego otra serie de variables como pueden ser los precios, los plazos, la calidad técnica, etc.

P.: Desde su punto de vista, ¿cuáles son las perspectivas de futuro en el ámbito de la certificación?

R.: Desde mi punto de vista, que es siempre optimista, creo que la certificación de productos y de personas seguirá creciendo a buen ritmo en los tiempos que vienen, aún a pesar de la delicada situación económica actual.

Respecto a la certificación de sistemas, también seguirá creciendo, pero este crecimiento será de forma diferente. Ya no habrá tantas certificaciones de sistemas de gestión aislados, se tenderá más a certificaciones integradas, a certificaciones con referenciales más amplios y exigentes y a certificaciones, voluntarias u obligatorias, utilizando normas sectoriales.

Y las condiciones futuras que se deben tener en cuenta para que esta “previsión de futuro” se cumpla, serían las siguientes:

- a. Respeto de las reglas de juego de la certificación.
- b. Organismos reguladores siempre presentes.
- c. Objetivo de mejora continua en el horizonte.
- d. Proyectos comunes para todas las partes implicadas: Administración, ENAC, entidades de certificación, clientes, usuarios y la sociedad en general.
- e. Formación e información. ■