

Repensando las *Certificaciones*

Diversas personas me han preguntado qué certificaciones deberían buscar para afianzar su carrera o posición o cuál conviene a una empresa buscar en un prospecto de contratación. Me llama la atención principalmente el que asuman la respuesta a un cuestionamiento previo y condicionante a éste: ¿Vale la pena buscar certificaciones? Esta pregunta me puso a pensar en lo relativo a quién las pide (tanto desde el punto de vista del individuo que las persigue como del contratante que las valúa), dado el público alcanzado por esta revista, creo que puede ser de interés enfocar la columna hacia este tema.

»QUIEN BUSCA CONTRATAR A UN PROFESIONAL CON TRAYECTORIA NO PUEDE LIMITARSE A EVALUAR EN BASE A LOS CERTIFICADOS PRESENTADOS.

¿Qué es una certificación?

Para el presente análisis me centro en las certificaciones como un documento emitido por una entidad comercial no dedicada principalmente a la educación superior, validando que el sustentante posee el dominio de un conjunto específico de herramientas o tecnologías (típicamente, aunque no necesariamente, limitadas a las generadas por la organización certificadora).

Las certificaciones difieren de otros métodos de calificación en que normalmente son otorgadas ante la presentación y aprobación de un examen; comúnmente no requieren que el sustentante siga un curso.

Además de lo anterior, las certificaciones frecuentemente tienen —a diferencia de prácticamente cualquier programa académico— una validez determinada, ya sea por un tiempo preestablecido, o por estar atadas a tecnologías específicas, con un ciclo de vida y obsolescencia planificado.

Y un punto adicional: Las certificaciones, si bien se presentan a sus clientes potenciales como una oportunidad de obtener mejores calificaciones para aumentar sus evaluaciones (redundando directamente en beneficios económicos), en ningún momento buscan ocultar que son para sus promotores un negocio antes que ninguna otra

cosa. Lo cual, claro, no es ningún pecado, pero sí es un punto a considerar al evaluarlas. Consideremos dos perfiles en particular — Los dos antiperfiles donde, a mi forma de ver, las certificaciones juegan en contra de la mayor parte tanto de individuos como de empresas.

Antiperfil 1: El recién egresado

El argumento para buscar certificaciones es simple: Si cuando un postulante es evaluado para un puesto laboral, el entrevistador de primer contacto no tiene un perfil técnico, sino que busca descartar a quien no cumpla con las características básicas que busca la empresa, en realidad la primer entrevista “real” se presenta una vez pasado ese filtro. El Can Cerbero corporativo no permitirá el paso del postulante si no cuenta con el altero completo de papeles.

Este punto de vista apunta a un postulante novato, probablemente recién egresado de la universidad, sin experiencia laboral en el mundo real, que no ha tejido aún redes profesionales y no encuentra una mejor vía de acceso. Este punto crece especialmente cuando estos nuevos integrantes de la fuerza laboral buscan emplearse en una de las relativamente pocas grandes empresas consultoras de desarrollo que hay en nuestro país.

Las certificaciones que están al alcance de un recién egresado, sin experiencia en el campo, son relativamente pocas — Y el peso económico de perseguirlas resulta respectivamente elevado. Muchas universidades han incorporado a los servicios que ofrecen a los alumnos el prepararlos para alguna certificación básica y reducir el precio a pagar por ella. Esto, en mi opinión, equivale a que dicha universidad se reconozca incapaz de ofrecer una formación suficiente para que sus egresados encuentren un puesto de trabajo adecuado y —al impulsar una tecnología específica— demerita la universalidad de la formación que dio nombre a las universidades desde un principio.

Antiperfil 2: El experto en certificaciones

Un perfil que nace como consecuencia lógica del anterior es el del experto en certificaciones. Si por cada examen que presento crece mi elegibilidad laboral, ¿por qué no acumularlos? Aprender el material necesario para presentar un examen es, a fin de cuentas, una habilidad que puede ser aprendida y dominada. Si bien muchas certificaciones incluyen la resolución de problemas prácticos, siguen presentándose en un entorno donde, hasta cierto punto, las situaciones son muy distintas a las de la vida real.



Gunnar Wolf es administrador de sistemas para el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM y desarrollador del proyecto Debian GNU/Linux.
www.gwolf.org

Por otro lado, una persona altamente calificada no necesariamente sabrá presentar un examen, cosa que a ninguno de ustedes debe sorprender — los ejemplos abundan, traigo ante ustedes a uno en particular, aunque sea sólo como evidencia anecdótica: He tenido oportunidad de trabajar con algunas personas verdaderamente talentosas, referencia en el campo de la seguridad y administración de sistemas, que frecuentemente asesoran a los técnicos de empresas transnacionales. Uno de ellos intentó certificarse en uno de los temas en que es pionero en nuestro país y no logró aprobarlo.

¿Significa esto acaso que su conocimiento de la tecnología, las herramientas y los procesos es menor que el de quien sí aprobó el curso? Definitivamente no. Solamente significa que los procesos mentales que ésta persona sigue no se alinean con los que la empresa certificadora sugiere. Y es precisamente esto lo que le ha permitido convertirse en su asesor: El seguir procesos creativos, no buscar dentro de lo predecible y tener un verdadero conocimiento profundo del sistema como un todo.

Alternativas

Y pasando de la crítica a la propuesta, ¿qué puedo aportar tras mi crítica a este modelo?

Para un recién egresado, enfrentarse al monstruo corporativo sin experiencia real previa no da espacio a la negociación. Mientras las empresas sigan imponiendo estos filtros previos a la entrevista real, ¿qué puede hacer quien inicia su carrera profesional?

Ser recién egresado no significa no tener experiencia real. Entrar a estudiar una carrera relacionada con la computación debería indicar una genuina afición al pensamiento analítico. En nuestro campo, tenemos la gran fortuna de que un aficionado sin estudios, sin equipo profesional y sin cualificaciones formales, puede desarrollar proyectos en casi cualquier ámbito del campo. En el cómputo, todos ustedes podrán citar numerosos ejemplos que han contribuido al campo de forma decisiva, sin formación profesional.

Claro, sería iluso pensar que todos coordináramos proyectos de gran envergadura siendo aún adolescentes o que impulsar una idea exitosa nos lleve a abandonar los estudios profesionales y saltar a la fama como estrellas de la programación. Sí podemos, sin embargo, ir haciendo públicos los pequeños proyectitos que hacemos, los retos interesantes que vamos resolviendo, los programas que escribimos por gusto. Publicar código, especialmente como software libre, es una muy buena manera de demostrar capacidad profesional, compromiso, capacidad de documentar y de brindar soporte a los usuarios. Es más, si nuestro proyecto juguete fue adoptado por una distribución de Linux, esto resulta clara muestra de que otros expertos juzgan nuestro trabajo digno de ser promovido.


Respecto al segundo antiperfil, el caso presentado ilustra que las competencias laborales de un profesional con trayectoria no pueden ser juzgadas de manera meramente cuantitativa — Los diversos campos relacionados con el cómputo requieren de una gran creatividad, y no pueden ser juzgados como una materia de la escuela, en que el desarrollo del resultado debe ser idéntico al que nos fue impartido en clase.

Quien busca contratar a un profesional con trayectoria no puede limitarse a evaluar en base a los certificados presentados. En mi experiencia, las veces que mi recomendación ha sido requerida para un proceso de selección de personal, coloco en último lugar todos los currículos que presentan certificaciones de forma destacada. Nunca me he arrepentido de hacerlo ya que estos tienden a ser los que menos conocimiento real tienen del campo.

El que una entrevista laboral para un puesto que requiere conocimientos especializados (sean de un estudiante recién graduado o de un experto) tenga que pasar por un filtro no conocedor de la materia es síntoma de un problema estructural: La tercerización a los corporativos de desarrollo de software ha crecido en detrimento de la capacidad de las entidades que las contratan. No con esto digo que deban desaparecer — Si bien debe ampliarse la capacidad de respuesta de los departamentos de sistemas de quienes típicamente contratan a estas empresas (entiéndase: Ampliarse su tamaño, sus áreas de especialización y la seguridad laboral brindada a sus integrantes), muchos de los proyectos podrían perfectamente ser encargados ya sea a empresas de escala más humana (PyMEs) o contratar a grandes empresas verdaderamente especializadas en un ramo específico. Esto, claro, reduciría el tamaño de las consultoras — Pero aumentaría su calidad así como también las oportunidades laborales con una justa comparación basada en méritos reales, más cerca de quien verdaderamente requiera del servicio.

Por otro lado, no todos los proyectos en que participamos —por hobby o por encargo— puede ser publicado. Sin embargo, permítanme insistir en que la mejor carta de presentación es el trabajo realizado. En otras áreas laborales es común —incluso en algunos países, obligatoria— la pertenencia a colegios de profesionales — Cuerpos que establecen las normas mínimas de operación, calidad y cobro en el campo, y guardan registro de la actividad de sus agremiados. De tal suerte, en vez de requerir un certificado emitido por una empresa claramente parcial y con innegables intereses económicos en el área, habría una entidad a la cual preguntar acerca de la experiencia comprobable de un postulante.

Los colegios citados nacieron dada la necesidad de una entidad que validara, y asumiera responsabilidad ante dicha validación, a profesiones en las que puede haber amplia responsabilidad civil, como la medicina o la arquitectura. La importancia que van adquiriendo los desarrollos hoy en día nos lleva a plantear si no es momento de una reglamentación similar en nuestra área.

Hay lugar para las certificaciones. Hay trabajos en que hace falta contratar a alguien que domine una tecnología específica, aún sin ser un experto en el ramo entero. La distorsión, a mi opinión, está más en la escala que han adquirido. No pueden ser requeridas como carta de presentación, no puede dárseles un peso comparable al de un estudio prolongado y general (como un título universitario) o al de las capacidades demostradas con trabajo. 

»Por Gunnar Wolf