

INSTITUTO PERUANO DE EVALUACION,  
ACREDITACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD  
DE LA EDUCACION BASICA

LINEA DE BASE PARA LA CERTIFICACION DE  
COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES

GRISELDA GONZALEZ GARRIDO

2009

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
I. Acciones para la promoción de la normalización y certificación de competencia laborales y profesionales: El relanzamiento del concepto de la certificación de competencias laborales y profesionales.....	5
1.2 Acciones para promover la certificación de competencias del interior del sector educación.....	7
1.3 Acciones para la promoción de la certificación con entidades públicas pertenecientes a otros sectores.....	8
1.4 Acciones de promoción con la comunidad en general.....	11
II. Acciones vinculadas a la implementación de la certificación de competencias laborales y profesionales.....	14
2.1 Certificación de evaluadores de competencias.....	14
2.2 Aprobación de estándares para la certificación de competencias.....	16
2.3 Aprobación de procedimientos para la certificación.....	17
2.4 Entidades certificadoras autorizadas, registradas, evaluadas y supervisadas por el IPEBA.....	20
III. Articulación del sistema educativo.....	20
IV. Difusión de los procesos de evaluación de los logros de aprendizaje.....	21
V. Otras funciones de la DEC.....	21
5.1 Retroalimentación del subsistema de certificación de competencias con fines de mejoramiento continuo.....	22
5.2 Contribuciones del subsistema de certificación de competencias al sistema educativo y al desarrollo sostenible del País.....	23
VI. Condiciones para el cumplimiento de las funciones de la DEC.....	25
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1.....	28
1. Sobre las instituciones formadoras .....	28
2. Sobre los empleadores.....	29
3. Sobre los trabajadores.....	30
4. Sobre la sociedad civil nacional e internacional.....	33
5. Entidades públicas.....	34
5.1 Sector educación.....	34
5.2 Otros sectores.....	35
Anexo 2.....	38
Anexo 3.....	40
Bosquejo de acciones a implementar por la DEC IPEBA durante los cinco primeros años.....	42

## IPBEA: LINEA DE BASE PARA LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES

### Introducción

La certificación de competencias es un concepto creado dentro del mundo del trabajo como parte de una estrategia para el mejoramiento de la productividad de las empresas. Sus orígenes están directamente vinculados a la formación para el trabajo y por ello fue incorporado desde hace varios años en el glosario de términos técnicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como “el procedimiento por el cual se verifica la conformidad del desempeño de una persona con una norma de competencia”. La norma de competencia, es un conjunto de elementos, resultantes de la negociación entre las diversas partes involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo de una ocupación o profesión (empleadores, trabajador, usuario del servicio, etc.). La norma de competencia describe los conocimientos, las habilidades y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo<sup>1</sup>.

Existen varios modelos de certificación de competencias, se habla generalmente de modelos de primera, segunda y tercera parte. Los modelos de certificación de primera parte son aquellos en los que los certificados son otorgados al finalizar los procesos de formación, por las mismas instituciones que la brindaron. La certificación de segunda parte se da cuando además del establecimiento educativo que emite y otorga el certificado, interviene una segunda parte, usualmente la autoridad pública en materia educativa u otra entidad educativa especialmente autorizada para respaldar la certificación dada por la entidad que desarrollo el proceso formativo. La certificación de tercera parte, se produce cuando la expedición del certificado corre por cuenta de un organismo especializado, independiente de las instituciones que participaron en la formación o construcción de las competencias, e incluso, algunas veces, independiente de la evaluación misma<sup>2</sup>.

La certificación de competencias si bien, por definición, reconoce las competencias demostradas por una persona sin importar si las desarrolló como parte de un proceso educativo formal o como parte de un proceso autoformativo, implica la contrastación de las competencias demostradas por la persona certificada con una norma de competencia que refleja los desempeños óptimos esperados por los diversos actores de un determinado sector productivo. En ese sentido, la certificación de competencias constituye una herramienta que permite a los sistemas de formación para el trabajo mantenerse debidamente informados de los resultados que deben ofrecer para satisfacer las demandas cualitativas del mercado laboral. Los sistemas de certificación de competencias, generalmente, tienen una directa vinculación con los sistemas educativos más aún dentro del actual paradigma de “educación para toda la vida<sup>3</sup>” en el que los sistemas educativos

---

<sup>1</sup> Cfr. Organización Internacional de Trabajo (OIT) Glosario de normas técnicas.

<sup>2</sup> La definición de los modelos tiene algunas variantes en la literatura pero se ha consignado los aspectos más generales para mayor información se puede revisar: Irigoín, María y Vargas, Fernando “Certificación de competencias del concepto a los sistemas” Boletín CINTERFOR No. 152 y OIT “Glosario de términos técnicos”.

<sup>3</sup> El término de “educación para toda la vida o a lo largo de toda la vida” se acuñó en la Declaración Mundial de Dakar en el año 2000 que era a su vez la confirmación del Acuerdo tomado en Jomptien diez años antes

deben desarrollar ofertas educativas atractivas y pertinentes que motiven la formación y actualización constante de las personas, como base para el desarrollo sostenible de un país.

Las recomendaciones que los expertos dan para los sistemas de certificación de competencias de los países<sup>4</sup>, identifican tres niveles: Directivo, sectorial y técnico. El nivel Directivo está integrado por un consejo o comité formado por los más altos representantes de los sectores empresarial, laboral, ministerial y de formación profesional, realiza la función de crear las condiciones y las reglas generales para el funcionamiento del sistema. En este nivel se construye la credibilidad social del sistema. En el nivel sectorial se da la ejecución del sistema, en él deben estar los representantes –empresarios y trabajadores– de sectores productivos específicos conforman Mesas o Comités encargados de crear el conjunto de insumos para el funcionamiento operativo del sistema, dentro de los cuales la Normalización constituye la función principal. El nivel técnico es el funcional más específico es el que realiza la dimensión técnica del sistema de competencias laborales. Ésta, utilizando los insumos entregados por el nivel sectorial, lleva a cabo las funciones de Evaluación, Certificación y Capacitación, es decir, entrega los servicios esenciales del sistema. Para ello, el nivel operativo debe garantizar la independencia de estas tres funciones, idealmente a través de una separación institucional de los organismos encargados de evaluar, certificar y capacitar. Sin embargo, mientras la separación funcional se mantenga, un mismo organismo puede realizar la evaluación y la certificación, lo cual resulta conveniente en términos económicos y de reducción de procesos burocráticos.

En nuestro país, en el año 2006 se creó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE como organismo encargado de garantizar la calidad de los servicios de las instituciones educativas de nuestro país. El SINEACE está integrado por tres órganos operadores (uno para la educación básica y técnico-productiva, otro para la educación superior no universitaria y otro para la educación superior universitaria). El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – IPEBA es el órgano operador del SINEACE, encargado de garantizar la calidad del servicio educativo de las instituciones de educación básica y técnico productiva<sup>5</sup>. El IPEBA, al igual que los otros órganos operadores, cuenta con un Consejo Directivo de origen multisectorial que le permite tener una visión integral de las necesidades que debe

---

bajo el lema de “Educación para Todos: Marco de Acción”. . El compromiso de los países consistió en que *“Desde la primera infancia y a lo largo de toda la vida los educandos del siglo XXI requerirán el acceso a servicios de educación de alta calidad, que respondan a sus necesidades y sean equitativos y atentos a la problemática de los géneros. Esos servicios no deben generar exclusión ni discriminación alguna. Como el ritmo, el estilo, el idioma o las circunstancias de aprendizaje nunca serán uniformes para todos, deberían ser posibles diversos enfoques formales o menos formales, a condición de que aseguren un buen aprendizaje y otorguen una condición social equivalente”*. El énfasis de la educación para toda la vida o permanente se sustenta en la convicción de que dicha situación resulta una condición indispensable para la sostenibilidad de la igualdad entre los géneros y las personas en general, además de la sostenibilidad de los procesos productivos de los países..

<sup>4</sup> Schkolnik, Mariana “Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina”

<sup>5</sup> Su ley de creación es la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa- SINEACE (Ley 28740 publicada el 23 de mayo de 2006) y su Reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo 018-2007-ED).

cubrir el sistema educativo, con énfasis en la formación técnico-productiva y la etapa de educación básica. Por debajo del Consejo Directivo existen dos Direcciones una de Evaluación y Acreditación (DEA) y otra de Evaluación y Certificación (DEC), siendo esta última, la única Dirección de la cual nos ocuparemos en el presente documento.

Las funciones de la DEC son las que se desprenden de los artículos 20, 21 y 35 del reglamento de la Ley del SINEACE. En nuestra opinión, dichas funciones están orientadas al cumplimiento de los objetivos siguientes:

1. Promover e implementar la certificación de competencias
2. Promover la articulación del sistema educativo y;
3. Contribuir al desarrollo y difusión de los procesos de evaluación de los estudiantes teniendo en cuenta los diseños curriculares nacionales vigentes con el propósito de conocer sus niveles de logro<sup>6</sup>

Consecuentes con esta aseveración, la elaboración de **una línea de base para la certificación de competencias del IPEBA**, se ha entendido como la descripción de aquellas actividades y consideraciones prácticas que la DEC tiene que tener en cuenta para cumplir con sus objetivos durante los primeros cinco años. En este orden ideas el trabajo encomendado, ha sido elaborada en base a dos preguntas:

- ¿Qué se debe hacer para promover la normalización y certificación de competencias laborales y profesionales? y;
- ¿Qué se debe hacer para implementar la certificación de competencias laborales y profesionales?
- ¿Cuáles son las condiciones que debe tener nuestro sistema educativo para permitir la articulación del mismo?
- ¿Qué puede hacer el IPEBA (a través de la DEC) para difundir los procesos de evaluación de logros de aprendizaje?

A continuación presentamos la descripción de la propuesta de línea de base elaborada.

#### **I. Acciones para la promoción de la normalización y certificación de competencias laborales y profesionales: El relanzamiento del concepto de la certificación de competencias laborales y profesionales.**

El levantamiento del estado del arte de la certificación de competencias nos demuestra que esta es una figura que ya tiene cierta trayectoria en el país, sin embargo, su aplicación ha estado ligada fundamentalmente a las necesidades del mercado laboral, con poco o nula incidencia en la promoción de la continuidad de la trayectoria estudiantil. En este contexto, sostenemos que la creación del SINEACE, implica un relanzamiento nacional de la certificación de competencias laborales y profesionales, con un valor agregado que es su íntima vinculación con la retroalimentación del sistema educativo. Esta nueva concepción de la certificación de competencias, está directamente vinculado con la calidad de las

---

<sup>6</sup> Este objetivo ha sido eliminado en la propuesta de modificatoria del reglamento de la Ley del SINEACE que se está tramitando actualmente, por lo que los planteamientos presentados en este documento sobre dicho objetivo está sujeto a la condición antes indicada.

instituciones educativas y con la difusión del paradigma contemplado por la UNESCO, en sus lineamientos para la educación para el siglo XXI, que fue lanzado bajo el lema de “educación para toda la vida”.

Es necesario entonces, llevar esta nueva visión de la certificación de competencias a las instituciones públicas y privadas del Perú y a la comunidad en general, pero sobretodo, hay que llevar esta nueva concepción de la certificación de competencias, al interior de las instancias rectoras del Sistema educativo (MED, DRE, UGEL) pues si estas instancias no interiorizan esta nueva óptica de la certificación, prontamente, en vano realizará el IPEBA, cualquier esfuerzo vinculado a la certificación.

La labor de promoción de la certificación de competencias laborales y profesionales, que le corresponde a la DEC, se vincula con la difusión de funciones a la que se refiere la primera DCT del Reglamento de la Ley del SINEACE, la cual dispone que los órganos operadores se dediquen durante los tres primeros años de vida institucional, a la difusión de los objetivos y funciones del SINEACE. Las acciones de promoción de la certificación tendrán que llevarse a cabo en varios niveles, dependiendo del público objetivo. Es decir, en algunos casos la promoción de la certificación de competencias laborales y profesionales se hará enfatizando solo sus características y los beneficios que puede ofrecer a la población y a las personas certificables, mientras que en otros casos; la promoción de la certificación de competencias laborales y profesionales implicará una profunda explicación de las bondades de la figura y una invitación a comprometerse activamente en el desarrollo de los procesos vinculados a la certificación.

En este sentido, las acciones específicas propuestas para la promoción de la certificación de competencias laborales y profesionales se han dividido, por las características de los receptores de la misma, en cuatro clases:

- a) Acciones de promoción al interior del sector (las cuales son consideradas prioritarias).
- b) Acciones de promoción en otros sectores.
- c) Acciones de promoción en el sector privado (educación comunitaria).
- d) Acciones de promoción con la comunidad en general

A continuación detallamos cada una:

### 1.1.- Acciones para promover la certificación de competencias al interior del sector educación:

Las acciones a realizar al interior del sector educación implican varias etapas. En primer lugar, será necesario informar las funciones del SINEACE y del IPEBA, con énfasis en este relanzamiento del concepto de certificación de competencias al que se ha hecho referencia en la sección anterior del documento. Una vez cubierta la función informativa, será necesario identificar las expectativas, complementariedades, y eventuales duplicidades que las diversas Direcciones del MED y las instancias de gestión descentralizada, puedan encontrar entre sus propias funciones y las asignadas a la DEC. En base a la información recolectada, la DEC podrá elaborar y promover una agenda de acciones conjuntas que generen sinergias entre las Direcciones del MED y la DEC y en otros casos, simplemente trazar estrategias que allanen las dificultades y resistencias que se puedan haber identificado al interior del sector.

El cuadro a continuación contiene una breve reseña de las acciones a realizar y los productos específicos que se podrían obtener como indicador de eficacia de las acciones de promoción realizadas:

Actor a sensibilizar	Indicador de eficacia	Observaciones
Ministerio de Educación	Establecer un agenda de acciones conjuntas, por Direcciones, para el segundo semestre del año 2009 y primer semestre del año 2010	Se recomienda realizar una lista previa de los aportes que cada Dirección del MED a la promoción e implementación de la certificación y luego una agenda interna que priorice las reuniones con cada una de las Direcciones.
Direcciones Regionales	Establecer una relación de acciones conjuntas, comenzando por la identificación de las Unidades de Gestión Educativa Local que resultan estratégicas para el inicio de acciones de difusión y promoción de la certificación.	Se recomienda una previa identificación de las DRE más relevantes en términos de organización y calidad del servicio a la ciudadanía para iniciar acciones con ellas.
Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL)	Lograr organizar actividades conjuntas de difusión de la certificación en las escuelas de su jurisdicción (puede ser charlas, folletería, boletines, colgar información sobre la certificación en la web de la	Se recomienda identificar las Unidades que pertenecen a localidades de mayor población estudiantil y que tienen una mejor relación con las escuelas para priorizar las acciones.

	UGEL, etc.)	También sería recomendable hacer actividades con varias UGEL en simultáneo para generar sinergias y optimizar el uso de recursos humanos y materiales.
Instituciones educativas	Lograr que la comunidad educativa identifique las características de la certificación de competencias, sus potencialidades a favor de la articulación del sistema educativo y la trayectoria estudiantil	Se recomienda trabajar con las instituciones educativas seleccionadas a través de las acciones que anteceden y realizar talleres con docentes, administrativos y alumnos con pruebas de entrada y salida para corroborar la interiorización de los conceptos, así como la preparación de las condiciones para la eventual suscripción de un convenio para un piloto de articulación a través de la certificación

### **1.2.- Acciones para la promoción de la certificación con entidades públicas pertenecientes a otros sectores:**

Consideramos que la labor de difusión de la certificación de competencias debe realizarse en todos los sectores, pero siendo el SINEACE, y por ende el IPEBA, una institución pública, consideramos estratégico iniciar su contacto con cualquier sector a través del ente público que lo lidera (Ministerio o ente rector). Existiendo 15 Ministerios en nuestro país<sup>7</sup>, es necesario establecer algunos criterios que permitan identificar los sectores prioritarios, por los que debemos comenzar. Al respecto, proponemos la aplicación de los criterios siguientes:

- 1.2.1.- En primer lugar colocar los sectores en los que ya se viene manejando el concepto de certificación de competencias, particularmente en aquellos donde existen experiencias de certificación.

<sup>7</sup> Son 15 Ministerios según lo dispone la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo vigente. Ley 29158.



De la búsqueda realizada podemos afirmar que por el momento, dichos sectores son:

Nombre del sector	Entidad específica	Detalle
Trabajo y promoción del empleo	MINTRA	El Mintra tiene varias experiencias en temas de certificación (textiles, espárragos, trabajadoras del hogar, etc). Aquí ya se han realizado coordinaciones pero queda pendiente establecer acuerdos concretos y expesos sobre acciones conjuntas.
Comercio exterior y Turismo <sup>8</sup>	CENFOTUR	En el año 2004 CENFOTUR con apoyo de BID logró normalizar varias ocupaciones del sector. Aquí ya se han realizado coordinaciones pero queda pendiente establecer acuerdos concretos y expesos sobre acciones conjuntas.
Vivienda, Construcción y saneamiento	SENCICO	De acuerdo a la información levantada el SENCICO tiene significativa trayectoria certificando competencias de trabajadores empíricos del sector construcción con fines de complementación de su formación.
Producción (ex industrias, turismo e integración)	SENATI <sup>9</sup>	Se ha obtenido información sobre experiencias en relación a la certificación de soldadores.
Energía y Minas	ISEM Instituto de Seguridad Minera	Se ha identificado la oferta de certificación de especialistas de seguridad minera que han sido aprobados mediante Resolución del sector. Se infiere de la documentación revisada que la evaluación no es por competencias.

1.2.2.- En segundo lugar, se encuentran aquellos sectores, en los que existen dispositivos legales que los facultan a realizar experiencias de certificación de trabajadores o profesionales pero que según se tiene conocimiento aún no se han adoptado acciones concretas para el ejercicio de la atribución legal.

<sup>8</sup> Durante el proceso de elaboración del presente documento, se tomó conocimiento de una iniciativa de ADEX, para el desarrollo de un Sistema de Certificación de Competencias de la actividad exportadora. Se están realizando las gestiones para corroborar el nivel de avance de dicha propuesta.

<sup>9</sup> Se ha considerado al SENATI dentro del sector producción por su cercanía a la sociedad nacional de industrias, sin embargo su vinculación con el sector trabajo es clara ya que su Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo de dicho sector.

De la búsqueda realizada podemos afirmar que, por el momento, dichos sectores son:

Nombre del sector	Entidad específica	Detalle
Salud	IDREH	De acuerdo a la ley orgánica del Ministerio de Salud, el IDREH es la entidad encargada de certificar las competencias de los trabajadores del sector. Sin embargo de las coordinaciones realizadas se desprende que hasta el momento no se han realizado avances concretos sobre el particular
Comercio exterior y Turismo	Artesanos	En el año 2009 se emitió la ley del Artesano en la que se le confiere al Ministerio la facultad de certificar competencias de los artesanos. Hasta el momento, la función no ha sido implementada y existen una clara predisposición del sector para realizar acciones sobre el particular, en coordinación con el IPEBA.

**Indicador de eficacia:**

Tanto en el primer como en el segundo caso descrito en este numeral, el producto identificado que podría funcionar como indicador de eficacia de la acción a realizar consiste en: **El acuerdo de acciones conjuntas en materia de certificación, debidamente formalizado.**

**1.3.- Acciones para la promoción de la certificación en el sector privado (educación comunitaria)**

Existen una serie de organizaciones de educación comunitaria que vienen realizando procesos educativos certificables. Este claro interés en la certificación de competencias no debe ser desaprovechado por la DEC, muy por el contrario, es necesario conjugar los esfuerzos de dichas organizaciones con las agendas conjuntas establecidas con las instancias rectoras del sector correspondiente. De esa manera la DEC podrá servir de nexo (o en todo caso fortalecerlo), entre las organizaciones de la sociedad civil en temas de certificación de competencias y las instancias públicas pertinentes, obviamente, comenzando por las del sector educación.

Por el momento, las organizaciones de la sociedad civil que muestran evidente interés por la certificación de competencias son las que vienen participando de la mesa de convalidación y certificación organizada por la DIECA (Dirección de Educación Comunitaria y Ambiental del Ministerio de Educación), mesa en la que el IPEBA viene participando, activamente.

#### 1.4. Acciones de promoción con la comunidad en general

Según se indicó al inicio, el IPEBA debe de acuerdo a su Reglamento dedicar los primeros tres años de su existencia a difundir sus funciones entre la comunidad. Consideramos que dicha función es sumamente importante pues le concederá la legitimidad social que toda institución pública debe construir.

El público objetivo para esta promoción debería ser clasificado de acuerdo a sus características para así poder preparar una estrategia de introducción del IPEBA diferenciada. A continuación presentamos algunas recomendaciones en cuanto a este tema:

Grupo objetivo	Recomendación
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorizar las empresas de los sectores gubernamentales priorizados (numeral 1.2) para realizar acciones simultáneas.</li> <li>• Enfatizar las bondades de la certificación asociadas a la mejora de la productividad y las posibilidades de internacionalizarlos productos y servicios en condiciones de calidad similares a los de los demás países de la región (diferenciando las necesidades e intereses de la pequeña, mediana y gran empresa)</li> <li>• Promover compromisos del grupo en relación al cofinanciamiento de la normalización y/o la participación en pilotos.</li> </ul>
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorizar las organizaciones de trabajadores de los sectores gubernamentales priorizados (numeral 1.2) para realizar acciones simultáneas.</li> <li>• Enfatizar las bondades de la certificación en relación al reconocimiento de los saberes y competencias desarrollados por el trabajador a través de su experiencia o proceso de autoformación y las posibilidades de continuar su trayectoria estudiantil para perfeccionar o complementar dichos saberes y competencias en el sistema educativo a través de la articulación. Así como la revalorización de sus</li> </ul>

	<p>competencias en el mercado de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover compromisos del grupo en relación al cofinanciamiento de la normalización y/o la participación en pilotos</li> </ul>
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorizar las comunidades que guarden vinculación con los sectores gubernamentales priorizados (numeral 1.2) para realizar acciones simultáneas, organizándolos a través de las instituciones educativas seleccionadas (numeral 1.1).</li> <li>• Enfatizar las bondades de la certificación en relación al reconocimiento de los saberes y competencias desarrollados por el trabajador a través de su experiencia o proceso de autoformación y las posibilidades de continuar su trayectoria estudiantil (optimizando la inversión de los padres de familia en la educación de sus hijos)</li> <li>• Promover compromisos del grupo en relación a la vigilancia que debe ejercer la comunidad respecto de la legitimidad social del proceso de normalización y la eficacia de la certificación</li> </ul>
Autoridades o referentes comunales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorizar las autoridades o referentes (líderes de opinión) de las comunidades vinculadas a los sectores gubernamentales priorizados (numeral 1.2) y las instituciones educativas (numeral 1.1.) para realizar acciones simultáneas. Como ejemplo de estos actores tenemos a los Alcaldes distritales y sus funcionarios vinculados a la comunidad, párrocos, presidentes de clubes de madres, comités de vasos de leche, y otras organizaciones sociales (particularmente en el interior del país).</li> <li>• Enfatizar las bondades de la</li> </ul>

	<p>certificación en relación a la garantía de calidad en la prestación de servicios de las personas certificadas y la calidad de los productos elaborados con participación de personal certificado y su empleabilidad en el mercado de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover compromisos del grupo en relación a la vigilancia que debe ejercer la comunidad respecto de la legitimidad social del proceso de normalización y la eficacia de la certificación</li> </ul>
<p>Público en general (actores no cubiertos por los grupos anteriores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se refiere a las personas a las que es posible llegar a través de medios masivos de comunicación como diarios, radio, etc.</li> <li>• Promover compromisos del grupo en relación a la vigilancia que debe ejercer la comunidad respecto de la legitimidad social del proceso de normalización y la eficacia de la certificación</li> </ul>

Las acciones que la DEC puede propiciar para lograr este propósito son diversas y deberían ser propuestas por un especialista en comunicaciones (marketing o similar). Sin embargo para efectos meramente ilustrativos enumeraremos algunas:

- a) Charlas informativas en eventos o medios de comunicación
- b) Distribución de folletos
- c) Lanzamiento de la web en espacios de investigación
- d) Publicaciones de resultados

Los indicadores de eficacia de estas acciones podrían ser recogidos a través de encuestas en escuelas y comunidad en general sobre las funciones del IPEBA y particularmente de la DEC (qué es la certificación de competencias, qué ente público la promueve y supervisa, para qué sirve la certificación de competencias, etc.), en el caso de la web un indicador podría ser el número de visitantes de la web en un periodo determinado, o los participantes activos en algún blog vinculado al IPEBA (DEC), entre otros.

## **II. Acciones vinculadas a la implementación de la certificación de competencias laborales y profesionales**

Si realizamos un análisis comparativo entre las recomendaciones dadas por los expertos para la conformación de un sistema de certificación de competencias en los países, mencionadas en la introducción, con las pautas establecidas en la Ley del SINEACE y su Reglamento, podemos inferir que el IPEBA, encarna pertinentemente, el nivel Directivo recomendado por los expertos pues, confiere la visión multisectorial que se requiere para generar las reglas de la certificación desde una óptica integradora del país y de la educación, como motor de desarrollo. Por debajo del Consejo Directivo, está la DEC, la cual constituye el nivel sectorial y como tal tiene la responsabilidad de convocar a los actores que resulten necesarios para cumplir con la normalización de competencias y demás procesos vinculados con la debida credibilidad social. Finalmente, la norma indica que la certificación de competencias es otorgada por entidades certificadoras autorizadas, registradas y supervisadas por el IPEBA. Dichas certificadoras constituye el nivel técnico del sistema de certificación nacional, bajo la debida regulación y supervisión de parte de la DEC.

Los elementos que deben tenerse en cuenta para la implementación de la certificación de competencias profesionales y laborales, por parte del IPEBA son los siguientes:

- a) Evaluadores de competencias debidamente certificados por el IPEBA
- b) Estándares, criterios, indicadores para la certificación, previamente aprobados por el IPEBA.
- c) Procedimientos para la certificación, previamente aprobados por el IPEBA.
- d) Entidades certificadoras autorizadas, registradas, evaluadas y supervisadas por el IPEBA.

Analicemos cada uno de estos elementos y veamos qué pasos hay que dar para implementarlos.

### 2.1. Certificación de evaluadores de competencias

De acuerdo al numeral 2 del artículo 21 del reglamento de la Ley del SINEACE, la existencia de evaluadores certificados por el IPEBA es un requisito indispensable para la autorización de funcionamiento de las entidades certificadoras. En este contexto, **una de las primeras responsabilidades del IPEBA** es regular el proceso de certificación de competencias de los evaluadores de competencias, para lo cual se recomiendan las siguientes acciones:

- a) Organizar un proceso participativo de normalización de competencias del evaluador de competencias, el cual puede tomar como base los mapas funcionales ya existentes (por ejemplo el aprobado por el CONEAU para sus propios procesos de certificación de competencias).
- b) Aprobar los estándares para la certificación de competencias de los evaluadores de competencias, así como los instrumentos y procedimientos para la evaluación de los postulantes a la certificación, lo que deberá recogerse en un **reglamento de certificación y evaluación periódica de evaluadores de competencias con fines de certificación.**
- c) Convocar a diferentes entidades para que realicen la capacitación de los evaluadores por competencias teniendo en consideración los estándares aprobados por el IPEBA.

- d) Implementar el proceso de evaluación con fines de certificación de los evaluadores de competencias incluyendo las actualizaciones a los estándares y la certificación periódica de los evaluadores.
- e) Convocar a los interesados en su certificación como evaluadores de competencias.
- f) Certificar y publicitar las certificaciones realizadas para que estas personas puedan integrar las futuras entidades certificadoras (se recomienda crear un Registro de evaluadores).

Cabe precisar que la razón por la cual se recomienda la convocatoria a diversas entidades para la capacitación de los evaluadores, es la necesidad de ser consecuentes con el modelo de certificación de tercera parte adoptado por las normas del SINEACE, en las que la entidad que forma no debe ser la misma que la evalúa con fines de certificación. El contenido sugerido para el reglamento de certificación y evaluación periódica de evaluadores de competencias se consigna en el cuadro 1

Cuadro 1

<b>Temas a considerar para la elaboración de un reglamento de certificación y evaluación periódica de los evaluadores de competencias con fines de certificación</b>
a) Procedimiento para la elaboración y actualización de las normas de competencia del evaluador de competencias con fines de certificación
b) Procedimiento para la evaluación de los postulantes a la certificación
c) Requisitos para la Certificación de los evaluadores
d) Procedimiento para la evaluación periódica con fines de renovación de la certificación
e) Registro de evaluadores certificados
f) Derechos y Obligaciones de los evaluadores de competencias
g) Estímulos y sanciones

Al respecto, dado que la certificación de evaluadores es un requisito para la autorización de las entidades certificadoras se podría ir avanzando con la identificación de las competencias transversales del evaluador para complementarlo con las competencias específicas dentro del propio plan piloto.

## **2.2. Aprobación de estándares para la certificación de competencias.-**

Los estándares para la certificación de competencias, son conocidos como “normas de competencia”. Estas normas contienen en su diseño y estructura, criterios e indicadores que nos permiten evaluar si el desempeño profesional o laboral de una persona

corresponde a lo que el mercado y la sociedad esperan. De acuerdo a la experiencia recogida del exterior, las metodologías más utilizadas para su elaboración son: el análisis funcional y el análisis ocupacional (DACUM). Ambas metodologías tienen un sustento participativo para la identificación de las mejores prácticas en el desempeño de la persona certificable, es decir que en ambos casos la norma de competencia se construye con el consenso de los actores involucrados con la respectiva profesión. Inicialmente los actores identificados eran fundamentalmente el empleador, trabajador pero la evolución de los procesos de construcción de las normas de competencia han ido incorporando a otros actores más tales como los entes rectores de la actividad, las entidades formadoras, los consumidores del servicio, y las organizaciones de la sociedad civil que de manera directa inciden sobre la actividad o sus actores.

Esta construcción participativa, si bien encarece el proceso, determina la legitimidad técnica y política de las normas de competencia y, de acuerdo a los balances sociales realizados en otros países, a la larga, permite una inversión más eficaz de los recursos público y privados implícitos en un proceso de certificación de competencias laborales y profesionales, posterior.

En este contexto, el IPEBA debe tener claridad en cada caso concreto, de los actores estratégicos que deben ser consultados para la construcción de las normas de competencia correspondientes, y en todo caso, actuar como el facilitador del proceso mismo en todas sus etapas, es decir: durante el diseño y durante la validación del estándar o norma. Una vez concluido este proceso será el mismo IPEBA, el encargado de **aprobar un reglamento para la aprobación de estándares y en aplicación de dicho reglamento aprobar los propios estándares**. Los estándares aprobados tendrían que ser publicitados para que sean utilizados para los procesos de certificación de competencias correspondientes. En el cuadro 2 se presentan los temas fundamentales que tendrían que contemplarse en el reglamento de aprobación de estándares, antes mencionado.



Cuadro 2

**Temas a considerar en la elaboración de un reglamento de aprobación de estándares para la certificación de competencias**

- a) Actores que deben ser considerados en el diseño de las normas.
- b) Posibles responsables de la propuesta de norma (la certificadora, el líder del sector correspondiente, etc.)
- c) Reglas para la determinación del consenso (qué hacer en casos de desacuerdos insalvables)
- d) Periodicidad para la actualización de la norma y responsable de actualizar.
- e) Formato de estándar (componentes mínimos del estándar)
- f) Características o requisitos mínimos para los instrumentos de evaluación (si bien el IPEBA no tiene que aprobarlos sí debe velar porque estos levanten información válida y confiable)
- g) Métodos para la validación de las normas y los instrumentos (juicio de expertos, o experiencia piloto, etc)

### 2.3. Aprobación de procedimientos para la certificación

Para que la certificación de competencias laborales y profesionales, pueda garantizar a la ciudadanía, la calidad de la formación de la persona certificada, es necesario contar, además de las normas de competencia o estándares debidamente elaborados, con procedimientos claros y técnicamente sustentados que aseguren, bajo condiciones razonables, que la evaluación del desempeño de la persona certificada responde verdaderamente a la norma o estándar aprobado. Para ello el IPEBA debe aprobar el respectivo **Reglamento de Procedimientos para la Certificación de Competencias Profesionales y Laborales**.

Al respecto, existen en el mercado internacional de la certificación de competencias, muchos reglamentos que responden a criterios similares que podrían ser tomados como insumo por el IPEBA, sin embargo, con el ánimo de ofrecer a la ciudadanía un procedimiento eficaz y efectivo, consideramos que antes de la aprobación de dicho reglamento, debe validarse el procedimiento a regular a través de uno o más experiencias piloto para evitar que se apruebe una norma ineficaz como otras que existen en nuestro país. Los pasos que consideramos necesarios para la adecuada elaboración del reglamento de procedimientos para la certificación de competencias se presentan en el cuadro 3.

**Cuadro 3****Actividades a considerar para la adecuada elaboración de un Reglamento de procedimiento de certificación**

- a) Recoger la experiencia internacional.- Existen una gran cantidad de reglamentos que rigen el procedimiento de certificación de competencias profesionales y laborales que deben ser consultados con la finalidad de recoger las mejores prácticas que ya han sido plenamente validadas en el mundo sobre el proceso para la certificación de competencias.
- b) Realizar coordinaciones intersectoriales para fortalecer el proceso.- Acorde con los paradigmas de acción intersectorial promovidos por la UNESCO, en materia educativa, se recomienda realizar coordinaciones para el accionar conjunto o mutuamente reconocido de aquellas instancias públicas que vienen desarrollando acciones directamente vinculadas con la certificación de competencias; entre los cuales hemos identificado por el momento a dos; el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (MINTRA) y el Indecopi. En relación al MINTRA sabemos de una serie de ocupaciones que ya han sido normalizadas y sobre las que habría que decidir si se fortalecen las experiencias mediante acciones conjuntas o si se evitan duplicidades trabajando por separado, al menos en esta primera etapa. En el caso del Indecopi, la recomendación va por la suscripción de un convenio para que los reglamentos que regulan a las entidades certificadoras y los propios procesos de certificación recojan los indicadores de calidad de las normas aprobadas por el Indecopi.
- 3.- Adecuar la experiencia internacional a las condiciones locales.- La sola recopilación de normas extranjeras sobre procesos de certificación y su adaptación al mundo local en gabinete, podría ser un mecanismo válido y es frecuentemente aplicado en nuestro país, pero éste esquema de regulación tiene un gran índice de error pues se basa en el criterio de las personas consultadas quienes por más experiencia y conocimiento que tengan están opinando en base a hipótesis no contrastadas en la realidad. Para reducir ese margen de error se recomienda que sin saltar el paso anteriormente descrito (es decir adaptación en gabinete de las normas extranjeras), se agregue una aplicación real del proyecto de norma antes de su aprobación y aplicación general. Con este propósito, se deben realizar un número, a determinar, de experiencias piloto de diferentes características que permitan demostrar que el procedimiento aprobado responde a las necesidades de los diversos sectores. La determinación de las experiencias piloto debe responder a criterios previamente establecidos que estén íntimamente vinculados con el modelo de sistema de certificación de competencias profesionales y laborales que se desea implementar en el país (**ver Anexos 1 y 2**).

4.- Aspectos a determinar a través de la experiencia piloto.- Para garantizar la viabilidad del modelo, es necesario que durante la experiencia piloto se de respuesta a las siguientes preguntas:

4.1 Alcances de la certificación a otorgar: ¿la certificación se realizará por ocupaciones o por familias de ocupaciones?, ¿con jurisdicción regional o a nivel nacional?, ¿articulable con fines de inserción en el sistema educativo por norma de carácter general o inicialmente por convenio con instituciones educativas (IE) determinadas?.

4.2.Tarifa referencial a cobrar por el proceso de certificación que permita la rentabilidad de la certificadora y la promoción de la certificación: ¿El IPEBA tendría que aprobar la tarifa a cobrar por la certificación?. Existe una importante polémica sobre la potestad del Estado de aprobar tarifas para servicios en el marco del régimen económico de economía social de mercado establecido en nuestra Constitución Política del Estado, por esa razón se recomienda que se realice un estudio económico que demuestre la viabilidad social y económica de la certificación, teniendo en cuenta las peculiaridades de la diversas regiones.

4.3. El proceso en sí mismo: ¿cómo se forma el equipo evaluador? , ¿un metodólogo y dos especialistas?, cuál es el perfil del especialista para que sea válido?, cómo se aplican los instrumentos de evaluación? ¿cómo se organiza internamente la certificadora para garantizar la objetividad del proceso Ej: los que hacen los instrumentos no pueden aplicarlos. ¿los equipos tienen que ser de planta o pueden ser eventuales y por tanto compartidos con otras certificadoras? ¿Qué pasa si hay muy pocos en la especialidad? ¿Cuántas competencias de la norma se puede evaluar?? (Obviamente no todas).

Al término de la experiencia piloto, el IPEBA debería proceder a:

- a) **Aprobar el reglamento de procedimientos de certificación, de autorización y supervisión de entidades certificadoras** (ambos temas pueden integrar un solo reglamento).
- b) Autorizar el funcionamiento de las entidades certificadoras que participaron en la experiencia piloto.
- c) Reconocer, en vía de regularización, las certificaciones de competencias otorgadas por la entidad certificadora como parte de la experiencia piloto.
- d) Asegurar vía norma dada por el MED o mediante convenio con alguna IE la posibilidad de las personas certificadas de continuar su trayectoria estudiantil previo reconocimiento de las competencias certificadas que resulten compatibles con los diseños curriculares oficiales.

En relación a este proceso, es de suma importancia determinar hasta dónde es conveniente regular y homologar los procedimientos de normalización y de evaluación con fines de certificación de competencias laborales y profesionales, qué aspectos se deben dejar libres para la adecuación a las características de la familia ocupacional u ocupación a certificar e inclusive que aspectos o temas se deben dejar a criterio de la propia entidad certificadora.

#### **2.4. Entidades certificadoras autorizadas, registradas, evaluadas y supervisadas por el IPEBA.**

En relación a las certificadoras, el IPEBA (DEC) debe, en el mediano plazo, adoptar las acciones siguientes:

- a) Implementar un registro de certificadoras
- b) Diseñar e implementar un proceso de supervisión y evaluación de certificadoras que para ser coherente con la metodología de la mejora continua que asegura la calidad, debería contemplar un proceso de autoevaluación y evaluación externa por parte del propio personal del IPEBA (DEC) o de terceros contratados para el efecto. Se recomienda que para la supervisión periódica de las entidades certificadoras se tenga en consideración los indicadores de gestión utilizados por el Indecopi para sus certificadoras. Cabe precisar en este acápite que no obstante que la norma indica que se trata de una supervisión de parte del IPEBA, se recomienda que se establezcan los procedimientos más dentro de la óptica del acompañamiento con fines de mejora continua del proceso de evaluación con fines de certificación.
- c) Diseñar un proceso de revisión periódica de estándares de evaluación de competencias y de indicadores de gestión para la supervisión de las certificadoras, a través de las actividades de intercambio y sistematización de experiencias a que se refiere el numeral 6 del artículo 35 del Reglamento de la Ley del SINEACE.

### **III. Articulación del sistema educativo**

De acuerdo a la LGE el sistema educativo debe permitir a los ciudadanos alcanzar un mayor nivel de aprendizaje. En términos prácticos, la articulación del sistema educativo debería dar la oportunidad a las personas de continuar su trayectoria estudiantil sin que se le desconozca ninguna de las competencias adquiridas bajo cualquier modalidad formativa, incluyendo la autodidacta o autoformativa. Esa condición del sistema educativa (que en estos momentos no se da), impide el desperdicio de recursos (tiempo o dinero) generado por los procesos formativos que una persona o el Estado tiene que costear para que se reconozcan competencias laborales o profesionales que ya posee e, incentiva la permanencia de las personas dentro del sistema educativo.

La DEC es la responsable de proponer los lineamientos para la articulación del sistema educativo y esto implica un análisis profundo de las condiciones que resultan necesarias para la aplicación de la convalidación, la revalidación, la prueba de ubicación y la certificación de competencias como medios de articulación, que faciliten la trayectoria estudiantil. En el caso de los medios de articulación basados en la confianza entre las instituciones (convalidación y revalidación), la DEC deberá identificar cuáles son las condiciones mínimas que deben cumplir los procesos formativos para ser confiables y para ello deberá coordinar con la Dirección de Acreditación y la DIECA. En el caso de los medios de articulación basados en la evaluación de las personas (prueba de ubicación y certificación), la DEC deberá establecer las condiciones para la confiabilidad de las

evaluaciones para lo cual resulta indispensable contar con indicadores de logro o de desempeño.

Los lineamientos deberán ser establecidos de manera participativa con las instancias de gestión del sistema educativo con miras a garantizar su legitimidad política y eficacia.

En el caso particular de la certificación, es importante hacer los esfuerzos por identificar dentro del proceso de normalización aquellas competencias que son desarrolladas tanto en el mundo laboral como en las instituciones educativas (sea de básica o de técnico productiva) pues solo de esa manera se podrá lograr que la certificación de competencias permita a la persona certificada articular su trayectoria estudiantil y alcanzar un mayor nivel de aprendizaje sin desperdiciar recursos. Con esta finalidad la DEC deberá realizar coordinaciones con la UMC para aprovechar los indicadores que ya tiene aprobados esta Unidad para la evaluación de aprendizajes. Cabe destacar que se ha tomado conocimiento que el proceso para la identificación de indicadores de desempeño o logro de aprendizaje, oficiales, es lento por lo que esta meta podrá ser cumplida, a cabalidad, solo en el mediano o largo plazo.

#### **IV. Difusión de los procesos de evaluación de logros de aprendizaje**

La difusión de los procesos de evaluación de los estudiantes teniendo en cuenta los diseños curriculares nacionales vigentes con el propósito de conocer sus niveles de logro, es una función que vincula nuevamente a la DEC con la UMC. En este sentido, consideramos que si bien los resultados de la evaluación realizada por la UMC guarda una relación más directa con las funciones de la DEA que la DEC (como resultado de la gestión de las instituciones educativas), esta difusión puede ser aprovechada por la DEC para propiciar complementariedades o ampliación de cobertura en la formación de competencias básicas a través de las entidades de educación comunitaria. Dichas entidades podrían ser convocadas, a través de la DIECA, para trabajar con sectores de población mal atendidos por las instituciones educativas (de acuerdo a los resultados arrojados por la UMC). Una vez atendida la población objetivo, se podría evaluar la eficacia de las entidades de educación comunitaria a través de la certificación de competencias.

#### **V. Otras funciones de la DEC: de mediano y largo plazo**

Una vez implementado el subsistema de certificación de competencias, corresponde a la DEC realizar aquellas acciones que garanticen lo siguiente:

- a) La periódica retroalimentación del subsistema con fines de mejoramiento continuo y;
- b) La contribución del subsistema de certificación de competencias al sistema educativo y al desarrollo sostenible del país.

Desarrollemos cada uno de estos aspectos:

### 5.1. Retroalimentación del subsistema de certificación de competencias con fines de mejoramiento continuo.

Coherentemente con los procedimientos de mejoramiento continuo que el SINEACE promueve para la calidad del Sistema Educativo, es responsabilidad de cada órgano operador del SINEACE y de sus respectivas Direcciones promover el mejoramiento continuo de sus procesos, a través de la autoevaluación y evaluación externa periódica con fines de autorregulación.

En relación a la autoevaluación, recomendamos que la DEC desarrolle sus propios indicadores de eficacia y los contraste con su accionar por lo menos una vez cada dos años (alternando con el seguimiento a la implementación de las medidas de mejora en los años intermedios), en una actividad sistemática que sea recogida en documentos publicables en la web del IPEBA. Dichos indicadores de eficacia deben ser construidos y contrastados de manera participativa, convocando a aquellos actores a los que sirve es decir; a los actores que participaron en los procesos de normalización de competencias (para saber si el sistema está proporcionando mejora en la calidad del desempeño de las personas certificadas); a los evaluadores de competencias, a las propias entidades certificadoras. Esto determina la obligación de la DEC de levantar encuestas periódicas de satisfacción de usuarios, probablemente por sectores, como parte del proceso de monitoreo y evaluación de las entidades certificadoras. Al respecto, se considera recomendable establecer coordinaciones con el Indecopi para incorporar dentro de lo posible los procesos de evaluación de entidades certificadoras que ellos tienen desarrollados y que pueden prestigiar las acciones al IPEBA al tener como referente a las normas internacionales de calidad de los procesos (ISO).

Otras acciones específicas incluidas en el Reglamento de la Ley del SINEACE que pueden contribuir a retroalimentar el subsistema con fines de mejoramiento continuo son:

Acción	Base legal
<ul style="list-style-type: none"> <li>Propiciar el desarrollo capacidades de los profesionales y técnicos especializados en evaluación de competencias</li> </ul>	Reglamento artículo 35 literal b
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar el intercambio y sistematización de experiencias entre las entidades certificadoras</li> </ul>	Reglamento artículo 35 literal d
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la participación de la comunidad a través de los órganos de participación y vigilancia establecidos por la ley</li> </ul>	Reglamento artículo 27 inciso f

En relación al **desarrollo de capacidades de los profesionales y técnicos especializados en evaluación de competencias**, consideramos que este objetivo se cumplirá como consecuencia natural de la certificación periódica de los evaluadores por competencias. Esta certificación podría darse cada cinco años previa actualización de las normas de

competencia correspondientes que debería darse cada tres años. La actualización de las normas de competencia de los evaluadores obligará a actualizar el perfil y generará procesos de actualización y perfeccionamiento de los evaluadores que deberán llevarse a cabo a través de instituciones educativas o de educación comunitaria o inclusive a través de procesos autoformativos.

El **intercambio de experiencias de las certificadoras** constituye una actividad que permitirá a la DEC actualizar sus normas reglamentarias y mejorarlas. Consideramos que deberían hacerse mínimo cada dos años.

La **participación de la comunidad a través de los órganos de participación y vigilancia** establecidos por la LGE, si bien es de más directa aplicación para el caso de la acreditación de instituciones educativas, consideramos que también puede ser aplicable para el caso de la certificación pues los órganos de participación y vigilancia correspondientes a los niveles Regional y Local (copare y copale) tienen entre sus miembros a todos los actores de la comunidad, lo que los convierte en espacios de legitimación política de las acciones de la DEC, que deberían ser aprovechados.

Finalmente, de acuerdo al artículo 14.2 de la Ley del SINEACE: ***Los órganos operadores establecen continua y permanente coordinación con los organismos de evaluación y acreditación de otros países con la finalidad de profundizar, mejorar y actualizar el manejo de los criterios de calidad de la educación nacional.*** En ese sentido, la DEC debe considerar dentro de su plan de actividades de los primeros cinco años su participación en un intercambio de experiencias con sus pares en otras partes del mundo, lo que sin duda contribuirá a mejorar el subsistema.

## 5.2. **Contribución del subsistema de certificación de competencias al sistema educativo y al desarrollo sostenible del país.**

De conformidad con la ley el SINEACE tiene como finalidad garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Cumplir dicha finalidad es una meta difícil, por no decir imposible para una sola institución, sin embargo, estamos convencidos que las acciones de la DEC, pueden contribuir de manera consistente a la mejora de la calidad del sistema educativo, propiciando la actualización y mayor pertinencia de los currículos de la formación para el trabajo ya sea en la educación básica, la técnico-productiva o educación comunitaria.

Para lograr este propósito, la DEC debe establecer coordinaciones estrechas con las diversas Direcciones del Ministerio de Educación y la Direcciones Regionales de Educación. Somos conscientes que el proceso será lento y en sus inicios generará resistencias, sin embargo si la DEC logra respaldo del sector productivo y trabajador por la eficacia de las certificaciones otorgadas, creemos que las instancias educativas se mostrarán más receptivas a incorporar las normas de competencia como un insumo para su diseño curricular.

Por otro lado, el artículo 6 de la Ley del SINEACE establece que es función del Sistema:

- Proponer políticas, programas y estrategias para el mejoramiento de la calidad educativa y el buen funcionamiento de los órganos operadores.(literal b)
- Promover el compromiso de los ciudadanos con la cultura de la calidad (literal d)
- Informar objetivamente a través de sus órganos operadores, acerca del estado de la calidad de la educación nacional y de los resultados logrados por las instituciones educativas evaluadas para el conocimiento público y orientación de políticas y acciones requeridas (literal f)

En relación a estas tres funciones del SINEACE, la DEC del IPEBA debe ofrecer información estadística relevante que permita emitir informes anuales respecto de la calidad del sistema educativo peruano. Dicha información podría ser complementada con análisis cualitativos con indicadores de impacto de las certificaciones otorgadas por el Subsistema sobre la eficacia de los diversos sectores comprometidos con los procesos de calificación laboral y profesional y su impacto en la producción del sector. Son muchos aportes los que puede proporcionar la DEC como resultado de sus acciones, sin embargo solo con fines ilustrativos en el cuadro 4, enumeramos algunos de las informaciones que debería sistematizar.

**Cuadro 4**

<p><b>Información anual mínima que debería sistematizar y publicar la DEC como insumo para la orientación de las políticas públicas vinculadas a la calidad del sistema educativo.</b></p> <p>a) Número de entidades certificadoras existentes, clasificadas por región del país, sector al que pertenece la familia ocupacional, que están autorizadas a certificar, y fecha de autorización.</p> <p>b) Número de certificaciones solicitadas durante el periodo, organizadas por sector, familia ocupacional y, región.</p> <p>c) Número de certificaciones otorgadas durante el periodo, organizadas por sector, familia ocupacional y, región.</p> <p>d) Número de certificaciones que dieron lugar a la inserción de las personas certificadas en el sistema educativo formal (eficacia de la articulación del sistema a través de la certificación).</p> <p>e) Número de normas de competencia que fueron incorporadas como insumo a la currícula del sistema educativo (educación básica y técnico productiva).</p> <p>f) Número de normas de competencia actualizadas durante el periodo.</p>
---

En el anexo 3 se adjunta una propuesta de cronograma para el segundo semestre del año 2009 que podría organizar las actividades de la DEC, así como un bosquejo de las acciones a implementar durante los primeros cinco años.



## VI. Condiciones para el cumplimiento de las funciones de la DEC: Las Comisiones técnicas

La certificación de competencias laborales y profesionales es una función que tiene que ser ejercida por personas altamente especializadas en la metodología y filosofía que encierra la certificación de competencias, dentro del marco del SINEACE. Sin embargo, la gran diversidad de profesiones y ocupaciones que tendrán que ser certificadas implican una amplísima gama de competencias específicas que requerirán la contratación de especialistas de las profesiones correspondientes, para la realización de encargos concretos tales como: la revisión de las normas de competencias de determinada familia de ocupaciones a ser aprobadas (sólo por citar un ejemplo). Cabe precisar que esta necesidad estuvo contemplada desde el diseño del SINEACE, razón por la cual los artículos 28 y 33 de la Ley del SINEACE reglamentados por los artículos 53 a 55 y 70 a 72, respectivamente, del Reglamento de la Ley del SINEACE, se refieren a las llamadas “comisiones técnicas”. Lamentablemente, por una grave omisión del legislativo, las comisiones técnicas no fueron contempladas expresamente, para el caso del IPEBA, lo que, en nuestra opinión, no debería impedir su aplicación práctica ya que los tres órganos operadores del SINEACE cumplen las mismas funciones y la omisión legal incurrida no afecta en absoluta la autonomía técnica y administrativa que nuestro marco legal le da al SINEACE y a los órganos operadores del Sistema.

### BIBLIOGRAFIA

Comunidad Andina *“Informe del primer taller sobre experiencias de formación profesional en los países andinos”*. Lima 2004

Fundación Chile *“Avance del Proyecto Certificación de Competencias Laborales y Calidad de la Capacitación Chile 2002\*”*

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – IPEBA *Certificación de competencias laborales y profesionales en el ámbito de acción del IPEBA: Estado del arte en cuatro países de América del sur*. Lima julio 2009

Irigoín, María y Vargas, Fernando *“Certificación de competencias del concepto a los sistemas”* Boletín CINTERFOR No. 152.

Organización Internacional de Trabajo (OIT) *Glosario de normas técnicas*. Unesco *“Educación para Todos: Marco de Acción”*. Unesco 2000.

Schkolnik, Mariana *“Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina”* CEPAL Dirección de desarrollo social Santiago de Chile 2005

Tamayo Taype. Miguel Angel *“La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Contexto de América Latina. Algunas Reflexiones en el caso de México”* II Foro Iberoamericano sobre Formación y Empleo. Río de Janeiro, Brasil, 1999



## **ANEXOS**

**ANEXO 1****CRITERIOS PROPUESTOS PARA IDENTIFICACIÓN DE PLAN PILOTO**

NOMBRE DE LA <b>FAMILIA</b> OCUPACIONAL A CERTIFICAR :
--

**1.- SOBRE LAS INSTITUCIONES FORMADORAS.-**

Dato		Criterio de selección		Sí	No	Observaciones
Descripción	Detalle	Descripción	Detalle			
Número de IE (aproximado) que forman en la ocupación		El número de instituciones formadoras permite su participación en el proceso a un costo razonable	Máximo 50 IE considerando que no están organizadas y que la participación será individual			

Distribución en el territorio nacional, de las IE formadoras <b>más representativas</b> (determinado por el número de estudiantes y percepción de eficacia de su accionar entre estudiantes y empleadores)		La ubicación de las IE más representativas permite la consulta a un costo razonable	Considerando costo de flete, término de la distancia y, acceso a TICs (Teleconferencias, etc)			
Número de organizaciones de educación comunitaria (con credibilidad social) que participan en la formación		El número de instituciones de educación comunitaria que contribuyen a la formación permite validar propuesta de articulación a través de la convalidación o certificación de competencias.	Mínimo 10 <sup>10</sup> (considerando la viabilidad de su vinculación con las IE con las que se tendría que promover un convenio)			

## 2.- SOBRE LOS EMPLEADORES.-

Dato		Criterio de selección		Sí	No	Observaciones
Descripción	Detalle	Descripción	Detalle			

<sup>10</sup> El número de instituciones puede ser considerado relativo en función al número de personas que atiendan y a las características de las propias organizaciones Ej.: Podrían ser menos pero que tengan una significativo incidencia socio-económica en el sector por diversos aspectos.

Número de empresas representativas del sector que están interesadas en la formación		El número de empresas permite su participación en el proceso a un costo razonable	Máximo 50 empresas considerando que no están organizadas y que la participación será individual. Se consideran representativas en función de su incidencia económica en el sector y la percepción de eficacia de su accionar en la población.			
Incidencia de la actividad empresarial en el PBI. <sup>11</sup>		El movimiento económico del sector empresarial identificado es significativo respecto del PBI	% de incidencia al 2008 y considerando su proyección en el plan nacional (CEPLAN)			
Incidencia de la actividad en la generación de empleo		El sector empresarial tiene incidencia significativa en la generación de empleo decente.	Debe estar incluido en los Boletines del MINTRA o similares.			
Distribución de las empresas representativas en el territorio nacional		La ubicación de las Empresas más representativas permite la consulta a un costo razonable	Considerando costo de flete, término de la distancia y, acceso a TICs (Teleconferencias, etc)			

### 3.- SOBRE LOS TRABAJADORES.-

<sup>11</sup> Considerando el concepto de "cuentas satélite" , es decir la incidencia que tiene el sector sobre el PBI no directamente sino a través de otros sectores. Ejemplo: Sector Turismo vinculado a sector transporte o industria, etc.

Dato		Criterio de selección		Sí	No	Observaciones
Descripción	Detalle	Descripción	Detalle			
Número de personas certificables por año (estimado en base a la demanda laboral de la ocupación)		El número de personas certificables permite la autosostenibilidad del proceso de certificación a través de entidades certificadoras.	Mínimo de aproximadamente 1500 personas (considerando que el sistema se sostenga en tres certificadoras a nivel nacional con un flujo de mínimo 40 certificaciones al mes /480 anuales).			
Promedio de ingresos de las personas certificables por año.		Los ingresos de las personas certificables les permite costear la certificación	Considerando que el costo de la certificación no debe superar un 50% del promedio de ingresos neto mensual de la persona <sup>12</sup>			
Número de personas certificables interesadas en una eventual certificación		El segmento de trabajadores certificable está sensibilizado razonablemente como para generar demanda de la certificación.	Considerando los resultados de las encuestas aplicadas sobre una muestra representativa (mínimo un 30% de la población para empezar)			
Número de personas certificables interesadas en la certificación con fines de continuación de trayectoria estudiantil		El segmento de trabajadores certificable permite validar políticas de articulación con el sistema educativo	Considerando los resultados de las encuestas aplicadas sobre una muestra representativa (mínimo un 30% de la población para empezar)			

<sup>12</sup> Es posible considerar la posibilidad de construir fórmulas de financiamiento de la certificación, mixtas en la que se involucre a los empleadores y a otras instancias nacionales, o internacionales que estén interesadas en los resultados de la certificación, pero en todo caso debe evitarse el SUBSIDIO.

Número de organizaciones sindicales o de trabajadores existentes en el país que tienen representatividad del gremio		El segmento de trabajadores certificado esta organizado y las organizaciones son representativas	Consideradas representativas en función a la percepción que el gremio manifiesta de la eficacia de la gestión de la organización.			
Número de organizaciones sindicales o de trabajadores existentes en el país que tienen representatividad del gremio e <b>incidencia mediática</b>		El segmento de trabajadores certificable está politizado	Considerando el número de conflictos sociales en los que el gremio de trabajadores han participado durante los últimos 5 años, la cobertura de los medios y su influencia sobre la generación de políticas públicas.			



#### 4.-SOBRE LA SOCIEDAD CIVIL NACIONAL O INTERNACIONAL.-

Dato		Criterio de selección		Sí	No	Observaciones
Descripción	Detalle	Descripción	Detalle			
Número de instituciones de investigación o seguimiento social vinculadas con la población certificable (por razones de su ocupación)		El número de instituciones de seguimiento social (y sus características) permite la consulta a costos de transacción razonables	Considerando el número de organizaciones a consultar, además de su ubicación, el grado de incidencia en políticas públicas y medios de comunicación (mientras más incidencia tienen en políticas públicas y medios de comunicación, mayor es el costo de transacción en esta primera etapa)			

## 5.- ENTIDADES PÚBLICAS.-

### 5.1. Sector educación

Dato		Criterio de selección		Sí	No	Observaciones
Descripción	Detalle	Descripción	Detalle			
Número de DRE que ejercen funciones sobre las IE que forman la ocupación		El número de DRE (y sus características) permite el desarrollo del proceso de manera participativa con aceptable rentabilidad social	Considerando el número de DRE a convocar, además de la percepción de la población respecto a su eficacia, el grado de incidencia en políticas públicas de la región y medios de comunicación (mientras más incidencia tienen en políticas públicas y medios de comunicación, <b>mayor</b> es la rentabilidad social)			
Número de UGEL que ejercen funciones sobre las IE que forman la ocupación		El número de UGEL (y sus características) permite el desarrollo del proceso de manera participativa con aceptable rentabilidad social	Considerando además la percepción de la población respecto a su eficacia, el grado organización de la UGEL y su influencia sobre la DRE y viceversa. (mientras más incidencia <b>mayor</b> es la rentabilidad social) <b>mayor</b> es la rentabilidad social)			

Número de DRE que ejercen funciones sobre las IE que forman la ocupación que manifiestan su interés en la certificación dentro de la propuesta del IPEBA		La mayor parte de las DRE identificadas está dispuesta a participar en la propuesta de certificación planteada por el IPEBA	Considerando necesariamente aquellas en las que se concentren la mayor cantidad de IE que forman la ocupación			
--	--	---	---	--	--	--

## 5.2. Otros sectores

Dato		Criterio de selección		Sí	No	Observaciones
Descripción	Detalle	Descripción	Detalle			
Número de Ministerios o entidades públicas vinculadas directamente a la población certificable		El número de instituciones públicas vinculadas permite la consulta a costos de transacción razonables	Considerando el número de entidades a consultar, además de la percepción de la población respecto a su eficacia, el grado de incidencia en políticas públicas y medios de comunicación (mientras más incidencia tienen en políticas públicas y medios de comunicación, <b>mayor</b> es el costo de transacción en esta primera etapa)			

Número de Ministerios o entidades públicas vinculadas directamente a la población certificable que manifiestan su interés en la certificación dentro de la propuesta del IPEBA		La mayor parte de las instituciones públicas vinculadas a la población certificable está dispuesta a participar en la propuesta de certificación planteada por el IPEBA	Considerando necesariamente al Ministerio correspondiente.			
Número de proyectos sectoriales compatibles con los fines y objetivos de la certificación		Existen al menos un proyecto sectorial con financiamiento asegurado con el que es posible generar sinergias y potenciar la experiencia piloto	Considerando la importancia inmediata que el sector le asigna al proyecto y la percepción favorable del mismo entre los actores sociales.			

**SOBRE EL FINANCIAMIENTO (ELABORADO EN BASE A LA INFORMACIÓN ANTERIOR)**

Dato		Criterio de selección		Sí	No	Observaciones
Descripción	Detalle	Descripción	Detalle			
Costo estimado del proceso de certificación (incluyendo normalización de la ocupación de manera participativa, elaboración de instrumentos, implementación de la experiencia piloto)		El financiamiento de la implementación del proceso de certificación está asegurado	Ya sea por los propios actores o a través de cooperación internacional (financiamiento del sector público por el tema de proyectos estratégicos)			
Costos estimados de la certificación a través de entidades certificadoras no subvencionadas (en caso que existan experiencia previa)		Los costos de la certificación permiten la autosostenibilidad del sistema de certificación a través de entidades certificadoras no subvencionadas	Considerando el flujo de población interesada en la certificación y si esta puede ser asumida por los empleadores interesados <sup>13</sup> .			

Nota:

La presente lista de criterios debe ser llenada con participación de los actores pero sustentando la información consignada en documentos oficiales que confirmen o ratifiquen, dentro de lo posible, las afirmaciones o negaciones correspondientes.

<sup>13</sup> Es posible considerar fórmulas mixtas que permitan el financiamiento por etapas o por componentes; Por ejemplo: trabajar con financiamiento externo la etapa de la normalización y la implementación de las certificadoras trasladando a la persona certificable solo una parte del servicio, en una primera etapa. Sin embargo, en el mediano plazo, es importante asegurar la sostenibilidad del sistema por sí mismo sin subsidios de parte del Estado.

## ANEXO 2

### MODELO DE SISTEMA DE CERTIFICACIÓN: UN APROXIMACIÓN

La certificación de competencias profesionales y laborales que desea promover el IPEBA debe cumplir con los siguientes objetivos:

- 1.- Reconocer las competencias de una persona sin importar la forma como las adquirió (es decir de manera autoformativa o por incidencia de una instancia educadora). Eliminando toda forma de discriminación entre los trabajadores y profesionales basada en aspectos ajenos a la calidad de su desempeño.
- 2.- Promover la inserción de la persona certificada en el sistema educativo (incluyendo la educación comunitaria), bajo condiciones que le permitan hacer valer todas las competencias reconocidas a través de la certificación de competencias.
- 3.- Contribuir a la pertinencia del sistema educativo utilizando las normas de competencia, participativamente construidas, como herramienta para la actualización de la currícula de las instituciones educativas.
- 4.- Contribuir al desarrollo sostenible del país promoviendo la certificación de competencias en aquellas áreas del conocimiento y el ejercicio profesional que son consideradas estratégicas para nuestra país, por su impacto en la economía o en el desarrollo social.
- 5.- Garantizar el autosostenimiento del sistema de certificación de competencias a través de entidades certificadoras socialmente eficaces y económicamente rentables.

Para lograr esta finalidad la interacción de los actores propuesta es la siguiente:

#### **El IPEBA es el responsable de que:**

1. Las normas de competencia aprobadas hayan sido elaboradas logrando el consenso de todos los actores directamente vinculados con la profesión a certificar y, siguiendo metodologías internacionalmente aceptadas, permitiendo que se demuestre las competencias del certificado a través de su desempeño independientemente de donde haya sido desarrollada la competencia.
2. Las organizaciones que conforman el sistema educativo, reconozcan en la certificación de competencias un medio de articulación efectivo que permita la continuidad de estudios en el sistema, de la persona certificada reconociéndole todas las competencias que haya demostrado y ofreciéndole fórmulas que promuevan la complementariedad de su formación dentro del sistema educativo (incluyendo a la educación comunitaria).
3. Se sistematice periódicamente, los resultados de la certificación de competencias y retroalimentar con ellos los criterios para la evaluación de la calidad de las instituciones educativas (acreditación).
4. Se evalúe periódicamente los resultados de la certificación de competencias en relación al impacto que esta actividad tiene sobre la eficacia del segmento laboral o productivo correspondiente y la pertinencia del sistema educativo.

5. Se evalúe periódicamente la eficacia de las acciones de las entidades certificadoras con la finalidad de mejorar continuamente el procedimiento de certificación aprobado, el procedimiento de certificación periódica de los evaluadores de competencias, y su impacto sobre la eficacia social del sistema y la sostenibilidad de las certificadoras.

---

**Las entidades certificadoras son las responsables de:**

1. Llevar a cabo la certificación de competencias profesionales y laborales, aplicando las normas de competencia y el proceso de certificación aprobado, autoevaluando la eficacia de su práctica, en términos de impacto socio-económico, y la autosostenibilidad de su entidad.
2. Contribuir con el IPEBA en la actualización periódica de la norma de competencia aplicable para la certificación de los evaluadores por competencias y los indicadores de gestión de las entidades certificadoras.

Nota: Las certificadoras son entidades especializadas en la evaluación con fines de certificación. Deben garantizar su objetividad manteniendo su autonomía respecto de las instituciones formadoras de las competencias que evaluarán (certificación de tercera parte).

---

**Los especialistas en evaluación de competencias son los responsables de:**

1. Ejercer su función de acuerdo a los indicadores de desempeño aprobados por el IPEBA, y autoevaluar su práctica.
2. Contribuir con el IPEBA en la actualización periódica de la norma de competencia aplicable para la certificación de los evaluadores por competencias y los indicadores de gestión de las entidades certificadoras.

---

**Los actores participantes en la elaboración de las normas de competencia son los responsables de:**

Contribuir con el IPEBA en la actualización periódica de las normas de competencia correspondientes y los indicadores de gestión de las entidades certificadoras.

## ANEXO 3

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA DEC-IPEBA - SEGUNDO SEMESTRE 2009

MES	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
<b>A C T I V I D A D E S</b>	<p><b>Sensibilización</b></p> <p>Del sector</p> <p>1.- Direcciones de educación básica y técnico productiva</p> <p>2.- DRE</p> <p>3.- UGEL</p> <p>4.- Escuelas</p> <p>5.- Entidades de la sociedad civil (para formación de evaluadores)</p> <p>De otros sectores</p> <p>1.- Con experiencia de certificación</p> <p>2.- Con facultades legales vinculadas a la certificación (ver documento sobre línea de base para la certificación)</p>	<p>Determinación de experiencias piloto</p> <p>1. Identificación de actores</p> <p>2. Sensibilización de actores</p> <p>3. Distribución de funciones y responsabilidades</p> <p>4. Firma de convenios interinstitucionales o intersectoriales</p>	<p>Elaboración participativa del marco legal (implementación del piloto)</p> <p>1. Reglamento de certificación de evaluadores de competencias</p> <p>2. Reglamento de proceso de certificación</p> <p>3. Reglamento de autorización y supervisión de entidades certificadoras</p> <p>4. Lineamientos para la articulación del sistema educativo</p>	<p><b>Inicio de experiencias piloto</b></p> <p>1. Calendarización de actividades</p> <p>2. Normalización participativa de competencias o actualización</p> <p>3. Validación de competencias</p> <p>4. Elaboración de instrumentos de evaluación</p> <p>5. Identificación de entidades certificadoras</p> <p>6. Implementación del proceso de certificación</p> <p>7. Ejecución del proceso</p>	<p>Ejecución de experiencias piloto</p>	<p>Ejecución de experiencias piloto</p>



	Diseño e implementación del proceso de certificación de evaluadores de competencias	Convocatoria a entidades formadoras de evaluadores	Certificación de evaluadores	Difusión y Promoción (Del sector y otros sectores)	Difusión y Promoción (Del sector y otros sectores)	Difusión y Promoción (Del sector y otros sectores)
--	---	--	------------------------------	--	--	--

BOSQUEJO DE ACCIONES A IMPLEMENTAR POR LA DEC – IPEBA DURANTE LOS  
PRIMEROS CINCO AÑOS (incluyendo el 2009 de inicio de acciones)

AÑO	2010	2011	2012	2013
	DIFUSIÓN DE LA CERTIFICACIÓN Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE DESEMPEÑO Y EDUCACIÓN PARA TODA LA VIDA <sup>14</sup>			

---

<sup>14</sup> Partimos del supuesto que la sensibilización en temas de calidad es un proceso indispensable que debe mantenerse en el tiempo de manera prioritaria y permanente. La experiencia internacional ha demostrado que es incorrecto considerar a la sensibilización como un proceso inicial con una etapa de inicio y fin, pues la cultura de calidad solo se construye con la práctica constante de la autoevaluación la que es imposible lograr sin la constante sensibilización sobre su importancia y beneficio.

<p>A C T I V I D A D E S</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ejecución de experiencias piloto</li> <li>2. Aprobación de reglamentos definitivos.</li> <li>3. Implementación del registro de certificadoras</li> <li>4. Sistematización de experiencias y publicación de resultados (difusión)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementación de subsistema de certificación de manera oficial (no más experiencia piloto)</li> <li>2. Evaluación de indicadores de impacto (eficacia desempeño y articulación)</li> <li>3. Identificación de nuevos sectores con potencial para la certificación</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguimiento a certificadoras autorizadas (a nivel de experiencia piloto: para validar indicadores de gestión y autosostenimiento)</li> <li>2. Seguimiento a evaluadores de competencias (a nivel de experiencia piloto : para validar procesos de revalidación de certificaciones)</li> <li>3. Levantamiento de información estadística y publicación</li> <li>4. Primer encuentro de intercambio de experiencias de evaluadores de competencias y entidades certificadoras.</li> <li>5. Primera autoevaluación de la DEC con fines de mejoramiento continuo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguimiento a certificadoras autorizadas (de manera regular ya no como experiencia piloto)</li> <li>2. Seguimiento a evaluadores de competencias (con fines de revalidación de certificaciones)</li> <li>3. Levantamiento de información estadística y publicación</li> <li>4. Participar en intercambio de experiencias con pares internacionales.</li> <li>5. Primer seguimiento a medidas de mejora continúa.</li> </ol>
--	---	---	---	---