



CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES TRAYECTORIA, LOGROS Y DESAFÍOS DE LA EXPERIENCIA PERUANA 2008-2015



SINEACE

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN,
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE LA CALIDAD EDUCATIVA

SERIE: ESTUDIOS Y EXPERIENCIAS

***CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
PROFESIONALES***

***Trayectoria, logros y desafíos
de la experiencia peruana 2008-2015***



Serie Estudios y Experiencias, 16

Consejo Directivo Ad Hoc

Peregrina Morgan Lora, Presidenta
Gisella Orjeda Fernández
Jorge Víctor Zegarra Pellanne

Secretaría Técnica

Carolina Barrios Valdivia

Dirección de Evaluación y Certificación de Educación Superior Universitaria

Director: Víctor Carrasco Cortez

Equipo de investigación: Valia Venegas Mejía, Víctor Carrasco Cortez (Coordinadores); Silvia Bravo Hernández, Nilda Salvador Esquivel, Ruth Seminario Rivas, Myriam Sosa Espinoza

Apoyo Administrativo: Claudia Cordero Gracia

Cuidado de la edición

Dirección de Evaluación y Gestión del Conocimiento

Verónica Alvarado Bonhote, Directora

Diana Zapata Pratto, Especialista en Gestión de Publicaciones

Corrección de estilo

Ángel García Tapia

Diagramación

Silvana Lizarbe

Impresión

Lance Gráfico S.A.C.

Calle Mama Ocllo 1923 ,Lince

Lima 14, Perú

RUC: 20429258376

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2016-15099

ISBN N.º 978-612-4322-08-2

Tiraje: 1000 ejemplares

Primera edición

Lima, noviembre de 2016

© **Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa**

Calle Manuel Miota N.º 235 - San Antonio, Miraflores, Lima 18, Perú

Teléfonos: (+51 1) 637-1122, (51-1) 221-4826, (51-1) 221-4807 anexo 108

E-mail: sir.sineace.gob.pe www.sineace.gob.pe

Se autoriza la reproducción total o parcial siempre y cuando se mencione la fuente.

Distribución gratuita. Prohibida su venta

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
I. MARCO REFERENCIAL DE LA CERTIFICACIÓN	
DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	11
1.1. Aspectos generales sobre la certificación profesional en educación superior universitaria.....	11
1.2. Algunos antecedentes en torno a la certificación profesional.....	15
1.3. La Ley del SINEACE y la certificación profesional	22
1.4. Certificación de competencias profesionales.....	25
1.5. Fundamentos teóricos del modelo peruano de certificación profesional en educación superior universitaria	28
1.6. Modelo de certificación de competencias profesionales a nivel universitario en el Perú	33
1.7. Contexto y demanda de la certificación de competencias profesionales en el nivel universitario.....	36
1.8. Componentes de la certificación de competencias profesionales en educación superior universitaria.....	37
1.9. Actividades para la implementación de los procedimientos de la certificación de competencias profesionales	73
II. MARCO METODOLÓGICO	87
2.1. Objetivos de la investigación.....	87
2.2. Método y diseño de investigación.....	88
2.3. Ámbito del estudio.....	92
2.4. Unidades de análisis	92
2.5. Población y muestra	93
2.6. Recolección de información.....	95
2.7. Procesamiento y análisis de información.....	96
2.8. Consideraciones éticas.....	99

III. RESULTADOS: LA MIRADA DE LOS ACTORES	101
3.1. La mirada desde la conducción de las entidades certificadoras	101
3.2. La mirada de los beneficiarios de la certificación	117
3.3. La mirada de los gestores operativos del sistema	128
3.4. Entrevistas a auditores	141
3.5. La mirada de los responsables del juicio de las competencias	151
3.6. La mirada desde el soporte normativo	162
3.7. La mirada desde la generación de capacidades para la evaluación	176
 IV. DISCUSIÓN: A MANERA DE LECCIONES APRENDIDAS	 187
 V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 193
5.1. Conclusiones	193
5.2. Recomendaciones	195
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 197
 ANEXOS	
A1. Definiciones operacionales de las variables.....	205
A2. Instrumentos de recojo de información	206
A3. Consentimiento informado.....	213
A4. Tablas de resumen	214

PRESENTACIÓN

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE conduce la certificación de competencias profesionales en el Perú y está orientado a garantizar la calidad de la educación en sus diversos niveles, en el marco de una cultura evaluativa y en concordancia con los objetivos nacionales propuestos en la Ley General de Educación, el Proyecto Educativo Nacional al 2021, entre otros importantes documentos.

La certificación profesional es entendida como el reconocimiento público y temporal de las competencias que las personas son capaces de demostrar en el ejercicio de su profesión. Se da a partir de estándares de calidad que garantizan una formación idónea en el saber hacer de los profesionales, de modo que con ello se garantiza a la sociedad profesionales de calidad con capacidad para aprender a lo largo de la vida.

La presente publicación, titulada *Certificación de competencias profesionales. Trayectoria, logros y desafíos de la experiencia peruana 2008-2015*, comprende el análisis de la experiencia desde la mirada de los diferentes actores involucrados, así como de la Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Superior Universitaria (DEC-ESU) del SINEACE. El análisis abarca desde su inicio, en 2008, hasta 2015, e incluye las reflexiones críticas, el balance sobre los logros, las dificultades y las lecciones aprendidas. Todo esto ha hecho posible identificar lo avanzado en materia de certificación de competencias profesionales, y así reflexionar acerca del camino que aún queda por recorrer.

Se espera que el presente estudio sea ilustrativo en el sentido de aportar un conocimiento de la ruta seguida por la DEC-ESU para desarrollar la certificación profesional en el Perú, donde se destacan diversos aspectos, desde los logros hasta las deficiencias, que se traducen en lecciones aprendidas.

Consejo Directivo Ad Hoc

INTRODUCCIÓN

La certificación de competencias profesionales en educación superior universitaria es el reconocimiento público y temporal que se realiza a los profesionales con título universitario que demuestran un conjunto de competencias adquiridas en su formación profesional. Esta es emitida por entidades certificadoras autorizadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE.

Luego del proceso de evaluación con fines de certificación, dichas entidades emiten un certificado de competencias que es entregado al profesional en acto público. Así, hasta diciembre de 2015, se han certificado las competencias de 3898 profesionales, entre los cuales se encuentran enfermeras, odontólogos, obstetras, psicólogos, nutricionistas, químico farmacéuticos, médicos, biólogos y tecnólogos médicos, quienes pasaron por un proceso de evaluación de competencias efectuado en los centros de evaluación de las entidades certificadoras autorizadas, que en el caso de educación superior universitaria son los respectivos colegios profesionales, de acuerdo con la Ley del SINEACE.

El presente estudio tiene como propósito analizar críticamente los conceptos, métodos, experiencias y lecciones aprendidas más importantes de la certificación profesional en el Perú hasta 2015.

Para ello, el equipo técnico de la DEC-ESU analizó críticamente la experiencia y obtuvo la apreciación y análisis de actores clave del sistema de certificación profesional, entre gestores, evaluadores, auditores, normalizadores, docentes facilitadores, profesionales certificados y decanos de los colegios

profesionales. Las entrevistas se realizaron en los meses de febrero y marzo del año en curso en la ciudad de Lima, en los que se procedió, además de los dos meses siguientes, al procesamiento de los datos y la elaboración del informe de la investigación.

Este informe está estructurado en tres capítulos: en el primero, se desarrolla el marco referencial de la certificación de competencias profesionales en educación superior universitaria en el Perú; en el segundo, se presenta el marco metodológico empleado en la investigación, y en el tercero, se explican los resultados a partir de la presentación y el análisis de la información recogida. Luego, se presentan las principales conclusiones del estudio y las recomendaciones necesarias.

MARCO REFERENCIAL DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

1.1. Aspectos generales sobre la certificación profesional en educación superior universitaria

La función de las universidades respecto de la formación profesional es reconocida como un proceso mediante el cual prepara a los estudiantes en dominios específicos, para su posterior inserción en el mercado laboral. Esta dinámica se encuentra influenciada por los acelerados cambios económicos, sociales, políticos, etc., que generan una valoración cada vez más exigente sobre el valor de la formación profesional.

En este contexto se requiere una mayor vinculación entre la sociedad y los sectores de inserción profesional, quienes en última instancia son los estamentos que posibilitan el ejercicio de la profesión. Es reconocido que la profesionalidad discurre por el desempeño de las competencias evidenciadas; por lo tanto, corresponde a los órganos tutelares del país establecer los procedimientos que garanticen la idoneidad profesional. Uno de los recursos encaminados a valorar la efectividad del desarrollo profesional es la certificación profesional, en tanto propicia la credibilidad y validación de los desempeños adquiridos y consolidados en la actuación competitiva.

Para Mertens¹ la competencia refiere al uso del acervo de conocimiento y habilidades para llegar a determinados resultados en diferentes circunstancias. Por tanto, constituye una capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. Reis² avanza un aspecto más, al señalar su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas. En ese sentido, las competencias representan un potencial de cualificación del desempeño profesional que amerita reconocerse, de modo sistemático y según un conjunto de criterios establecidos.

El proceso de certificación profesional proviene de una decisión y solicitud personal sobre la verificación del desempeño de las actividades profesionales. La certificación de las competencias profesionales es posterior a la obtención de la titulación y habilitación profesional, y presupone un proceso continuo a lo largo de la vida. En esencia, se trata de que el respectivo colegio profesional, previamente autorizado, reconozca y valore, después de un proceso de evaluación, las competencias profesionales que se observan, aceptan y declaran ejercer, en relación con su pertenencia institucional.

La certificación de las competencias profesionales apunta a constituirse en un sistema válido que revele la calidad del desempeño profesional, “por el cual se verifica y documenta el cumplimiento de requisitos de calidad referidos a competencias profesionales de las personas”.³ Las evidencias del desempeño de la calidad profesional son medibles en su demostración, mediante métodos verificables. Básicamente, la certificación profesional trata de asegurar “el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales”.⁴

1 Mertens (1997)

2 Reis (2014)

3 CONEAU (2012: 10)

4 *Ibíd.*

La evaluación de competencias es un reconocimiento formal y público de las competencias demostradas, de acuerdo con los criterios establecidos por el SINEACE, mediante Ley N.º 28740. Este proceso es llevado a cabo por los colegios profesionales autorizados como entidades certificadoras. Por su parte, las personas naturales aceptan la valoración de su desempeño, con respecto a unos estándares previamente establecidos y según el contexto de pertenencia del profesional evaluado. La evaluación prevé el reconocimiento social y oficial como potenciales de mejor continuidad de la trayectoria profesional.

La certificación gestionada por los colegios profesionales demanda la constitución de equipos estables y disponibles de especialistas en evaluación de competencias, previamente certificados por el SINEACE. Estos especialistas reúnen las capacidades indispensables para valorar el desempeño, no solo en un sentido profesional, sino de idoneidad moral y ética. La certificación profesional implica la aplicación de un conjunto de instrumentos y procedimientos estandarizados, de acuerdo con “los análisis funcionales elaborados según parámetros nacionales e internacionales de evaluación y certificación de competencias”⁵

Corresponde también al colegio profesional contar con los respaldos legales, económicos, de gestión e infraestructura que coadyuven a la certificación de los profesionales habilitados. Con esa intención, prevén la actualización permanente tanto de sus patrones de profesionales a certificar como de los procedimientos evaluativos de la certificación, mediante eventos de sensibilización y capacitación en las competencias que han de ser evaluadas.

El análisis de las competencias profesionales posibilita establecer la demostración de competencias de acuerdo con la división funcional de la actividad realizada. En ese sentido, el análisis funcional separa sucesivamente la función principal en funciones claves, según la lógica de lo “que es preciso hacer para

5 Ibid (11)

que esa función se logre”.⁶ Este proceso interactivo deriva en un esquema de funciones que la actividad productiva demanda; una estructura validada, a fin de precisar no solo las funciones a evidenciar, sino también los criterios de su desempeño, el campo de aplicación y las evidencias del desempeño. Bajo estos considerandos, la certificación profesional constituye un “método evaluativo [que] impulsa la regulación interna de la profesión”,⁷ el mismo que está orientado a garantizar a la sociedad servicios profesionales de calidad, reconocidos públicamente y siempre actualizados en su área de experticia.

En esa dirección, el involucramiento de los profesionales resulta imprescindible en la construcción del reconocimiento social, como mecanismo de orientación y satisfacción de su desempeño, es decir, del servicio dirigido a la sociedad y la consiguiente recompensa a la labor realizada eficientemente. Implica también que las entidades certificadoras cuenten con esquemas precisos y acordes a la evaluación del desempeño profesional, con criterios, lineamientos y procedimientos definidos y de naturaleza homogénea, transparente y ética para el reconocimiento de la calidad profesional, revelada a través de la evaluación del desempeño.

En el Perú, el SINEACE es el organismo que establece los lineamientos de implementación de la certificación periódica de los profesionales, fundada en la demostración de las competencias profesionales. El reglamento de la ley establece como obligatoria la certificación de los profesionales de salud, educación y derecho, un proceso periódico que faculta a sus colegios profesionales a realizar la evaluación y certificación de sus miembros.

En el ámbito de la salud, en el país son nueve los colegios profesionales (biólogos, enfermeros, médicos, nutricionistas, obstetras, odontólogos, psicólogos, químico-farmacéuticos y tecnólogos médicos) autorizados como entidades

6 OIT (2000: 5)

7 Leija (2008: 4)

certificadoras y que han asumido es labor o están en proceso de hacerlo. Esto abre un nuevo escenario que plantea singulares desafíos a los colegios como instancias de certificación y a los profesionales como sujetos de la certificación. Dada la actual legislación, la obligatoriedad establecida para las carreras de la salud (leyes 23536, 28456 y 23728) y educación (Ley 28198) se diluye a veces por la escasa voluntad de certificarse por parte de los profesionales, pues quienes en realidad valoran hacerlo “cumple con las competencias y los requisitos establecidos en las normas, procede, con criterio propio, a solicitar su inscripción o bien a participar en acciones de capacitación para el desarrollo de competencias”.⁸ Así, en la práctica, la exigencia normativa para certificarse se torna en un acto facultativo del profesional. La obligatoriedad legal se torna nominal, por cuanto no se traduce en una exigencia real, lo que no incentiva su generalización.

La certificación demanda de los profesionales verificar las evidencias que corroboren la calidad de su trabajo. Comprende los conocimientos, las habilidades y las destrezas para un desempeño adecuado. Para los colegios profesionales, implica “fortalecer o generar capacidades para la gestión por competencias (identificación, normalización, evaluación, certificación y capacitación basada en competencias)”;⁹ al ser reconocidas como entidades certificadoras, lo que orienta su labor a la mejora de la calidad en la formación y el ejercicio profesional.

1.2. Algunos antecedentes en torno a la certificación profesional

Gómez Gamero¹⁰ presentó la tesis doctoral *El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México*, en la Universidad de Valladolid (España), en la que compara

8 CONEAU (2012: 60)

9 USAID (2009: 1)

10 Gómez Gamero (2012)

el proceso de certificación de competencias de la figura del formador ocupacional entre México y España, para identificar las similitudes y diferencias en ambos contextos. El proceso de investigación parte del paradigma de la investigación holística —específicamente, como una investigación comparada—, para lo cual Gómez realizó una revisión histórica de la formación profesional y la educación técnica en ambos países, como precedente de la certificación de competencias. Luego, revisó cómo se realiza el proceso de certificación de competencias profesionales en ambos países, teniendo en cuenta parámetros empleados para certificar las competencias de las personas a través del análisis de las unidades de competencia (UC) o las normas técnicas de competencia laboral (NTCL). De este modo, llegó a las siguientes conclusiones:

- En México y España los procesos de certificación de competencias profesionales son similares e, incluso, no hay diferencias significativas entre los parámetros de uno y otro país. Se puede decir que las únicas diferencias relevantes se encuentran en los dispositivos establecidos en cada país debido a su propia normativa, y que establecen las condiciones para llevarlos a cabo. En cada país, la organización es diferente; sin embargo, el hecho de que existan modelos para la certificación de las personas permite que esta se realice cuando una persona lo decide. Independientemente del modelo que cada país establece, el proceso es similar y la entrega del certificado es la parte final del proceso.
- Si se poseen las competencias y los saberes que se han aprendido durante la trayectoria de vida o durante la vida laboral, se puede realizar la comprobación por medio de la evaluación, lo que implica en algunas ocasiones que el candidato participe en procesos de formación. Estos pueden ser el antecedente, en algunos casos, del proceso de certificación y asegurar su culminación con éxito.
- El desarrollo de competencias en los individuos es necesario para adecuarse a los cambios que están surgiendo en nuestra sociedad. La formación es una labor continua y prepara para la

inserción en el mundo del trabajo, lo que permite hacer frente a los desafíos laborales. Las personas pueden certificar sus competencias, independientemente de la forma de adquisición de sus saberes, debido a la existencia de organismos que realizan este proceso, los que se encuentran organizados en varios países del mundo. Esta aseveración se basa en la revisión de las políticas emprendidas en esta rama, realizadas en diferentes países y, sobre todo, la significativa trayectoria de algunos de estos organismos en el área, como los que se han revisado en este trabajo.

Zgaib Aburad¹¹ presentó el trabajo titulado Surgimiento de sistemas de certificación: la experiencia colombiana, en el congreso internacional *Calidad del ejercicio profesional en el Perú. Aportes de la certificación de competencias y nuevos desafíos*, realizado en Lima (Perú) el 30 y 31 de octubre de 2014. En él, Zgaib plantea una investigación de tipo descriptiva simple y, a través del análisis de documentos, identifica el contexto y los objetivos de la certificación de competencias, entre los que se encuentran los siguientes:

- Mejorar la calidad de la oferta de formación y capacitación, facilitar la organización y coherencia del sistema general de educación, y asegurar su articulación y pertinencia con los requerimientos del sector productivo y el país.
- Contribuir a que los proveedores de formación modernicen y diversifiquen la oferta con programas flexibles, modulares y temporalmente viables, y a que sus contenidos estén directamente relacionados con la realidad social y laboral.
- Proteger a la sociedad del uso incorrecto de tecnologías y direccionar las ocupaciones de prácticas deshonestas, que tienen un alto costo social.

11 Zgaib Aburad (2014)

Asimismo, la citada autora logra describir la evolución del diseño institucional de la experiencia en certificación de competencias y llega a las siguientes conclusiones:

- El Gobierno de un país, especialmente a través de los ministerios de Educación y de Trabajo, debe coordinar y articular la formulación de políticas sostenibles, firmes y estables (al margen de los cambios gubernamentales), que involucren y comprometan a todos los actores sociales, particularmente los empleadores, en el sistema de certificación de competencias.
- Es conveniente la ejecución de actividades conjuntas y el establecimiento de acuerdos interministeriales e interinstitucionales referidos a la unidad técnica de cada uno de los subsistemas y de los procesos que integran el sistema de competencias.
- Se debe contar con un marco nacional de cualificaciones (MNC) que conecte a los sectores productivo y educativo, facilite la movilidad estudiantil en el sistema educativo y promueva el aprendizaje permanente de las personas a lo largo de su vida.
- La institucionalidad de un sistema de certificación implica contar con organismos acreditados cuyos procesos se enmarquen en sistemas de la calidad reconocidos nacional e internacionalmente.
- Es fundamental diseñar e implementar un sistema de información y orientación laboral y profesional, cuyas acciones se encaminen a facilitar la vinculación al sistema de competencias y el sistema formativo.

Carrasco Cortez¹² presentó el trabajo de investigación titulado Los escenarios posibles de la certificación profesional en el Perú 2015-2021: una aproximación, también en el congreso internacional *Calidad del ejercicio profesional en*

12 Carrasco Cortez (2014)

el Perú. Aportes de la certificación de competencias y nuevos desafíos, en el cual aplica la metodología PAPER, desarrollada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Uno de los principales objetivos de esta metodología es “ampliar el debate sobre el ‘espacio de lo posible’ y contribuir a impedir la llegada de los escenarios normativamente no deseables; y, a la inversa, a facilitar el acceso a los escenarios deseables. La lógica de escenarios es particularmente importante en contextos de crisis, de transición y de cambio, pues permite ampliar la perspectiva y el horizonte de análisis de los distintos actores, oponiendo una visión integral y de más largo plazo a visiones particularistas y de corto plazo”.¹³

A través de ella, analiza el contexto actual del SINEACE y, respecto a la certificación profesional, señala que la operación práctica del sistema duró de 2008 a 2010, y que se inició la certificación de competencias profesionales en 2011, con el objetivo de garantizar a la sociedad el ejercicio competente, eficaz y oportuno de los profesionales del país. Asimismo, que en la actualidad atraviesa un proceso de reforma, motivo por el cual presenta el trabajo de investigación que constituye un ejercicio individual de construcción de escenarios, como los siguientes: 1) Certificación profesional legitimada y masificada, 2) Certificación profesional formal y focalizada, 3) Certificación profesional debilitada y sobrepasada, y 4) Certificación profesional inviable e interrumpida. A partir de ellos, establece desafíos estratégicos como:

- Se deben establecer mecanismos institucionalizados para hacer llegar las propuestas y los requerimientos para la certificación profesional a los principales decisores de política del Estado.
- Establecer alianzas estratégicas con los principales formadores y empleadores para que participen en la elaboración de las normas (estándares) de competencia, lo que permitirá una articulación educación-trabajo, con los consiguientes beneficios para el desarrollo del capital humano y la competitividad del país.

13 PNUD Bolivia (2012: 2-3)

- Hacer esfuerzos para persuadir a los profesionales sobre la importancia y los beneficios (materiales y no materiales) de la certificación profesional, a través de una comunicación eficiente que utilice medios masivos de comunicación (TV, radio, internet), redes sociales, medios institucionales, entre otros.
- Propiciar un involucramiento de los principales empleadores, públicos y privados, en el financiamiento de la certificación, otorgando subsidios parciales o totales a los profesionales para que obtengan su certificación.
- Se deben fortalecer y ampliar las capacidades para la certificación profesional, basadas en el soporte conceptual y metodológico construido, y la experiencia de todos estos años.
- Avanzar en la estandarización de los procedimientos para elaborar y validar normas de competencia e instrumentos de evaluación.
- El SINEACE debe descentralizarse organizativa y funcionalmente para atender las demandas de certificación profesional en las diversas regiones del país, ya sea en lo correspondiente a asesoría técnica, generación de recursos, organización y funcionamiento de Centros de Evaluación de Competencias en las regiones, así como respecto a procesos de supervisión, monitoreo y evaluación. Asimismo, para trabajar adecuaciones regionales de las normas de competencias con los principales formadores y empleadores en dichos ámbitos.

Fernández Macedo¹⁴ presentó el trabajo de investigación titulado Antecedentes laborales y normas de competencia de obstetras certificadas en el Colegio de Obstetras del Perú, 2012-2014, en el congreso anteriormente citado, con el objetivo de relacionar los antecedentes laborales con las normas de

14 Fernández Macedo (2014)

competencia profesional, identificar las características laborales de obstetras por año de certificación y relacionar el portafolio de evidencias previas con las normas de competencias certificadas; el enfoque que utilizó fue cuantitativo y el tipo de investigación, descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 143 obstetras certificadas y el instrumento aplicado fue una ficha de observación, mientras que para el cálculo de las correlaciones utilizó el estadístico r de Pearson. Entre las principales conclusiones están las siguientes:

- Existe una relación positiva alta entre los antecedentes laborales, los años de ejercicio profesional y el tiempo de egreso con las normas de competencia profesional de las obstetras certificadas en el Colegio de Obstetras del Perú, en los años 2012 y 2014.
- Algunas características laborales importantes en obstetras certificadas los años 2012 a 2014, en la región Centro, fueron tener entre 11 y 30 años de ejercicio profesional, y provenir de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Se encontró una relación positiva alta en el caso de la presentación del portafolio de evidencias obligatorias y una positiva baja de las opciones, respecto de las normas de competencias certificadas en el Colegio de Obstetras del Perú.

También en el mismo congreso, Casas Sulca¹⁵ presentó el trabajo de investigación titulado Situación del proceso de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales en salud, análisis comparativo de los mapas funcionales de competencias del Ministerio de Salud y de los Colegios Profesionales-CONEAU. Propuesta de acción, con el propósito de definir la situación del proceso de normalización, evaluación y certificación en salud a cargo del Ministerio de Salud-MINSA y del CONEAU, así como el análisis comparativo de sus mapas funcionales y de las propuestas orientadas a que la implementación de este proceso mejore el desempeño del personal de salud y a

15 Casas Sulca (2014)

que este hecho repercuta en la calidad de los servicios sanitarios. La metodología utilizada fue la sistematización, que en un primer momento consistió en revisar los documentos y luego en elaborar documentos técnicos intermedios, en reuniones de trabajo participativo con representantes del MINSA, CONEAU, los colegios profesionales, la Asamblea Nacional de Rectores, las Asociaciones de Facultades y la Organización Panamericana de la Salud. Algunas de las conclusiones se detallan a continuación:

- La Ley del SINEACE no considera a los empleadores en el proceso de identificación de competencias, normalización y evaluación; en consecuencia, el MINSA, autoridad sanitaria y principal empleador en salud, tiene un rol secundario en este proceso de certificación. Esta deficiencia se hace más crítica en el proceso de implementación al momento de operar, lo que da lugar a que, finalmente, la certificación profesional no se articule con el mundo del trabajo. Esto debe solucionarse si consideramos las experiencias internacionales y nuestro propio proceso de construcción social.
- La mayoría de experiencias en otros países sobre competencias laborales se han desarrollado en relación con las de los sectores técnicos, al definir competencias circunscritas a aspectos específicos e instrumentales de un determinado quehacer laboral. El MINSA ha trabajado con un equipo de salud multidisciplinario que se desenvuelve en el primer nivel de atención del sistema de salud, donde desempeña funciones en los campos asistenciales, gestión del servicio y gestión del desarrollo local, lo que dio mayor complejidad a la operacionalización de la metodología; por ello, los avances y los productos cobran especial importancia.

1.3. La Ley del SINEACE y la certificación profesional

El SINEACE es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Educación-MINEDU, que fue creado por Ley N.º 28044 e integrado por un conjunto de organismos, normas y procedimientos para la definición de

criterios y estándares de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa en todos los niveles educativos. Su propósito es asegurar niveles básicos de calidad en las instituciones educativas de nuestro país, en el marco de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación. Desde su creación, en mayo de 2006, el SINEACE estuvo conformado por tres órganos operadores¹⁶ que, de acuerdo con el artículo 24 del Reglamento de la Ley del SINEACE, “tienen personería jurídica de derecho público interno y autonomía normativa, administrativa, técnica y financiera. Son órganos desconcentrados del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa; y presupuestalmente se constituyen como programas de dicho sistema”. Estos funcionaron hasta abril de 2014 ya que el sistema tuvo que adecuarse a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo-LOPE y, posteriormente, con la aprobación de la Ley N.º 30220 en julio de 2014, entró en reorganización.

En un inicio, el SINEACE estuvo conformado por tres órganos operadores y la estructura de cada uno tenía dos órganos de línea: la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEA) y la Dirección de Evaluación y Certificación (DEC). Después de su adecuación a la LOPE, la estructura organizativa del SINEACE está conformada por seis direcciones, a saber: DEA-Educación Básica y Técnico Productiva (DEA-EBTP), DEA-Institutos y Escuelas de Educación Superior (DEA-IEES), DEA-Educación Superior Universitaria (DEA-ESU); DEC-Educación Básica y Técnico Productiva (DEC-EBTP), DEC-Institutos y Escuelas de Educación Superior (DEC-IEES) y DEC-Educación Superior Universitaria (DEC-ESU).

Entre los logros más importantes del SINEACE se encuentra el haber sentado las bases de la cultura de evaluación y la calidad educativa a través de las prácticas de autoevaluación, la certificación de competencias, la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida, que se plasmaron en los procesos

16 Los órganos operadores del SINEACE, al momento de su creación, fueron el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica-IPEBA, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Educación Superior no Universitaria-CONEACES y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Educación Superior Universitaria-CONEAU.

de acreditación y certificación de competencias profesionales y laborales. Podemos destacar algunos datos hasta abril de 2016, como la conformación de 3544 comités de calidad para acreditar carreras, especialidades e instituciones de educación básica regular (EBR) e institutos superiores tecnológicos y pedagógicos en 26 regiones del Perú, de las cuales han acreditado 75 carreras de educación superior universitaria, 73 carreras tecnológicas, 14 institutos superiores pedagógicos y 3 colegios de EBR.

En cuanto a la certificación de competencias profesionales en educación superior universitaria, se han logrado certificar las competencias de 3898 profesionales con 9 entidades certificadoras autorizadas por el SINEACE. En educación superior técnica se certificaron las competencias laborales de 372 técnicos profesionales y en educación técnico productiva, las de 806 personas en las familias ocupacionales de actividades agrarias, construcción y textil y confección.

La certificación de competencias profesionales en educación superior universitaria, como ya se ha definido, es el reconocimiento público y temporal que se realiza a los profesionales con título universitario que demuestran un conjunto de competencias adquiridas en su formación universitaria. Esta certificación es otorgada por los colegios profesionales que han sido previamente autorizados por el SINEACE como entidades certificadoras, para lo cual han cumplido diversos requisitos, entre ellos contar con infraestructura y equipamiento para llevar a cabo los procesos de evaluación de las competencias profesionales.

Los profesionales de educación, salud y derecho están obligados por reglamento de la ley a certificar sus competencias profesionales y los colegios profesionales que han sido autorizados como entidades certificadoras son los responsables de aprobar los estándares e instrumentos para llevar a cabo el proceso de evaluación de competencias profesionales, que culmina con la certificación del profesional universitario.

Por su parte, la función de la DEC-ESU del SINEACE es supervisar la legitimidad política y técnica, así como la aplicación, de las normas éticas de los procesos seguidos para la evaluación y certificación profesional.

En el reglamento de la Ley del SINEACE se establece que la Dirección de Evaluación y Certificación es un órgano de línea integrado por profesionales altamente calificados y que tiene entre sus principales objetivos los siguientes:

- a. Contribuir al desarrollo de la calidad de los procesos de evaluación y certificación de competencias profesionales de los egresados de las universidades y los institutos superiores pedagógicos.
- b. Promover el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de competencias profesionales.
- c. Fomentar una cultura evaluativa entre los miembros de las instituciones de educación superior universitaria.

Frente a los objetivos contenidos en este documento normativo, la DEC-ESU organizó un sistema con cuatro componentes: gestión, normalización, evaluación y certificación, que desde su creación ha atravesado por etapas de cambios importantes. Con respecto al primer objetivo, el equipo de la DEC-ESU elaboró lineamientos para la autorización de entidades certificadoras y trabajó de manera conjunta con los colegios profesionales para fortalecer sus sistemas de certificación profesional. También brindó servicios de asesoría y capacitación para poner en marcha los procesos de evaluación por competencias y que así los profesionales puedan certificarse; del mismo modo, se avanzó en el fomento de una cultura evaluativa a través de prácticas evaluativas, eventos nacionales e internacionales, y mesas de trabajo interinstitucionales que involucraron cada vez a más profesionales.

1.4. Certificación de competencias profesionales

La concepción de la certificación profesional por competencias aún no ha calado hondamente entre la clase profesional. Esta dinámica presupone un reconocimiento y acreditación o certificación¹⁷ de la experticia profesional, es

17 Existe una diversidad de términos utilizados para referirse a la certificación profesional, como resultado de la evaluación de competencias —tales como reconocimiento, acreditación o

decir, garantizar que la persona posee las competencias necesarias, definidas previamente por un sistema normativo. Para Irigoín y Vargas,¹⁸ la certificación de las competencias consiste en “el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo”.

El proceso apunta a una evaluación sumativa (final) de las competencias demostradas en el ejercicio profesional. Esta dinámica implica la definición y el establecimiento previo de las competencias profesionales a evaluar y los referentes de la certificación. Las competencias evidenciadas representan un “reconocimiento de aprendizajes y demostración de competencias adquiridas a través de los medios formales o informales”;¹⁹ propiamente, es un medio de evaluación que, además de reconocer para certificar, implica la posibilidad de una retroalimentación personal. Por consiguiente, la evaluación por competencias se convierte en un componente de regulación y definición del desarrollo profesional, hasta la concreción del estado óptimo de desempeño o como mecanismo de remediación de los logros en proceso.

El reconocimiento de las competencias profesionales, vía la certificación, requiere de dispositivos reconocidos por su eficacia y capacidad, que dentro de la firmeza y la flexibilidad propicien la valoración del desempeño exitoso. En esta orientación, las competencias constituyen el objeto de evaluación, que constituye el componente fundamental y, a partir de él, definir los procedimientos y criterios evaluativos, lo mismo que los contextos de trabajo, que es

validación—, y que son utilizados indistintamente. Para el SINEACE, la certificación de competencias profesionales se refiere al reconocimiento público y temporal derivado de la evaluación de competencias realizada a los profesionales como personas naturales, mientras que la acreditación comprende a la institución educativa, el programa de estudios o la opción ocupacional que voluntariamente participa en la evaluación para constatar el logro de los estándares.

18 Irigoín y Vargas (2002: 75)

19 Flores (2008: 100)

“donde las competencias se movilizan y demuestran”²⁰ y se producen las modificaciones y transformaciones de las competencias.

La competencia, desde la óptica del órgano rector de la certificación, permite “integrar y movilizar saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales para resolver problemas profesionales en forma autónoma y flexible en contextos determinados”.²¹ Integrar dichas estructuras lleva a la optimización de los procedimientos y las relaciones que la fundamentan como “criterios de calidad” de las competencias. Una intervención competente involucra “ajustarse de una manera y no de otra a una situación, de acuerdo a los criterios funcionales opcionales y a los resultados, logros o actos previstos por dichos criterios”,²² según determinados criterios de logro sobre el desempeño de una actividad profesional.

El carácter competente es asignado por una norma de referencia e implica “la atribución (dada por el grupo de referencia) respecto de la manera en cómo se tratan o se resuelven las situaciones problema y las condiciones de tarea”,²³ relacionadas con el aprendizaje de la competencia, modulada a partir de la exposición gradual y sistemática a las situaciones que promueven su formación. Se trata, fundamentalmente, de evaluar desempeños profesionales a través de criterios que demuestren las competencias.

Estas se han situado como un referente de reconocimiento de saberes “combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional que con el dominio de estos un individuo podrá actuar con eficacia en una situación profesional”.²⁴ Incluyen la capacidad de transferir destrezas y conocimientos para la eficaz actuación profesional, y que resultan imprescindibles para intervenir con mayor eficiencia.

20 Ruiz (2006: 145)

21 CONEAU (2012:45)

22 Ribes (2006: 21)

23 Irigoyen, Jiménez y Acuña (2011: 255)

24 Gómez (2011: 9)

1.5. Fundamentos teóricos del modelo peruano de certificación profesional en educación superior universitaria

El año 2006, con la promulgación de la Ley del SINEACE y su reglamento el 2007, y la instalación de los tres órganos operadores a partir de 2008, se implementó en el Perú un modelo de certificación de competencias profesionales, cuyos fundamentos teóricos, salvo la alusión expresa al análisis funcional en la ley de creación, no se hicieron explícitos. Trataremos de reconstruir algunos de ellos *ex post* y otros estarán plasmados en documentos técnico-normativos que guiaron la experiencia.

Se puede afirmar que los fundamentos teóricos del modelo de certificación profesional en el Perú fueron el modelo de regulación, las alternativas de cumplimiento, el análisis funcional para evaluación y certificación de competencias, los objetivos de la certificación, el esquema de normalización y la certificación basada en competencias.

a. Modelo de regulación

La certificación es parte de un proceso más amplio, a saber: la regulación profesional, la misma que se ha configurado de acuerdo con la realidad de cada país y el modo en que evolucionaron las relaciones entre el Estado, los profesionales y la sociedad. Según Moran y Wood, referidos por Nigenda, Ruiz y Montes,²⁵ históricamente se han desarrollado distintas formas de regular el ejercicio profesional. Tres modelos son los más comunes: el primero es la regulación estatal, en el que el Estado y sus agencias realizan la regulación directa de la profesión; el segundo modelo es denominado de intermediación, en el cual el Estado cede la capacidad de regulación a agencias independientes o a la profesión misma para llevar a cabo el proceso, bajo su vigilancia; y el tercer

25 Nigenda, Ruiz y Montes (2016)

modelo, denominado de autorregulación, cede a la profesión la capacidad total para llevar a cabo su propia regulación y el Estado se mantiene prácticamente al margen del proceso.

Con la creación de SINEACE se agregó al modelo de autorregulación —existente hasta ese momento— el modelo de intermediación (también denominado de delegación) para los profesionales de certificación obligatoria.

b. Alternativas de cumplimiento

La mayoría de las experiencias internacionales establecen los procesos de certificación profesional como voluntarios. En el caso del Perú, se estableció en el reglamento de SINEACE que las profesiones de salud y educación son de certificación obligatoria, y una modificación posterior, en 2010, incorporó la profesión de derecho. La pregunta que hasta ahora subsiste es por qué es obligatoria para algunas y no para todas. Una posible respuesta está relacionada con el desarrollo del capital humano. El ingreso posterior del derecho se debió a la extensión de la obligatoriedad de acreditar esta carrera.

c. Análisis funcional para evaluación y certificación de competencias

Existen diversos enfoques o abordajes del tema de competencias. Según Irigoin y Vargas,²⁶ existen tres métodos para definir competencias: el análisis ocupacional, el análisis funcional y el análisis constructivista. Estos métodos han tenido un desarrollo conceptual y cronológico que va desde el análisis ocupacional hasta el constructivista. El análisis funcional se utiliza como herramienta para identificar las competencias laborales inherentes al ejercicio de una función ocupacional. Tal función puede estar relacionada con una ocupación, una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios. Es de amplio uso en países que cuentan con sistemas de certificación de

26 Irigoin y Vargas (2012)

competencias basados en estándares o normas de competencia. De hecho, en los sistemas normalizados de certificación, el análisis funcional se utiliza para identificar las competencias que son la base de la elaboración de las normas. El enfoque o abordaje adoptado por el sistema peruano fue el análisis funcional. En el artículo 21 del reglamento de la Ley del SINEACE, referido a los requisitos para la autorización de entidades certificadoras, se estableció lo siguiente:

21.1 Disponer de un conjunto de instrumentos que permitan realizar la evaluación y certificación de competencias laborales y/o profesionales actualizados de la profesión o del perfil laboral seleccionado, elaborados *de acuerdo a los análisis funcionales* [el subrayado es nuestro] elaborados según parámetros nacionales e internacionales de evaluación y certificación de competencias.

d. Objetivos de la certificación

Tal como se señaló en el Seminario Internacional de Competencias Profesionales, realizado en noviembre de 2009, los objetivos de la certificación profesional se definieron de la siguiente manera:

Objetivo general:

Contribuir a garantizarle a la sociedad el ejercicio competente (eficaz, oportuno, de calidad y seguro) en todos los campos de actividad profesional.

Objetivos específicos:

- a. Contribuir a la generación o fortalecimiento de capacidades de los colegios profesionales para el logro de su autorización y funcionamiento como entidades certificadoras.
- b. Favorecer la evaluación por competencias con fines de certificación profesional como mecanismo de garantía del ejercicio profesional competente.

- c. Favorecer la coordinación entre instituciones formadoras, empleadores, sociedad civil y entidades reguladoras, para la formación y evaluación basada en competencias profesionales.

e. Esquema de normalización

Para la normalización se adaptaron los esquemas del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, de Colombia, y del Concejo de Normalización y Certificación-CONOCER, de México. Se enfatizó en los criterios de desempeño, los conocimientos y la comprensión esencial, el rango de aplicación y las evidencias requeridas. El esquema de la norma, aprobado mediante Resolución N.º 013-2012-SINEACE/P, fue el siguiente:

CUADRO 1.1.

Versión	Fecha de aprobación	Vigencia	Profesión
Título de la NCP	Código		
Elemento de competencia	Código		
Criterios de desempeño	Conocimiento y comprensión esenciales		
Rango de aplicación	Evidencias requeridas		

El título de la norma de competencia profesional va acompañado de un código establecido por la entidad certificadora, lo mismo ocurre con el elemento de competencia y es a partir de este que se establecen los criterios de desempeño, conocimiento y comprensión esenciales, de rango y aplicación y, finalmente, las evidencias requeridas (tomado de Directrices para la identificación y normalización de competencias con fines de certificación profesional, p. 21, SINEACE).

f. Certificación basada en competencias

El reglamento de la Ley del SINEACE, anteriormente referido, diferencia competencias laborales y profesionales de la siguiente manera:

- Competencias laborales. Aquellas que adquieren las personas fuera de las instituciones educativas en su desempeño ocupacional.
- Competencias profesionales. Aquellas que adquieren las personas en la educación técnico-productiva y la educación superior no universitaria y universitaria.

Estas definiciones llevaron a la superposición de lo que en otras experiencias se diferencia como sistema de cualificación y sistema de certificación. Guerrero y colaboradores²⁷ lo esquematizan de la siguiente manera:

CUADRO 1.2.

Características	Sistemas de cualificación	Sistema de certificación
Relación con el proceso de formación	Vinculado a un proceso de formación o experiencia laboral. La formación, reconocimiento y acreditación de competencias constituyen el camino para conseguir la cualificación	La formación es independiente del camino para conseguir la certificación, constituyendo un antecedente junto con la experiencia laboral para iniciar la certificación.
Reconocimiento	Conocimientos y competencias adquiridas a través de procesos formales, no formales y experiencia laboral.	Competencias adquiridas a través de procesos de formación y experiencia profesional.
Certificado acreditado	La acreditación de la cualificación está normada por sistemas administrados por el sector Público a través de instituciones registradas.	La acreditación de la certificación la realiza un tercer organismo independiente y sus Asociaciones profesionales.
Acreditación de conocimientos y destrezas	Tras la formación y validación correspondiente.	Por un tercero
Administración de Sistema	Organismos públicos asociados a Ministerios de Trabajo y/o Educación	Organismos de Certificación de Personas, acreditados según ISO/IEC 17024
Validez	Permanente.	Temporal (variable según el certificado)
Obligatoriedad	Carácter obligatorio. Requisito mínimo para acceder a un puesto de trabajo.	Carácter voluntario y complementario al desarrollo profesional.
Acceso	Todos los individuos, sin tener en cuenta a los antecedentes de formación previos.	Profesionales con formación específica de acuerdo a cada certificación profesional.

El sistema de cualificación es el medio para que la certificación de competencias sea producto de la formación o la experiencia, mientras que, en el sistema de certificación, la formación y la certificación son procesos separados. Ideas de Guerrero, De los Ríos, Gómez y Guillén (2010).

En el caso de la certificación profesional de egresados de universidades, esta superposición no se dio, pero se adoptó un único esquema de certificación, basado en la certificación —en conjunto o bloque— de competencias

²⁷ Guerrero y cols. (2010)

profesionales priorizadas para la práctica general de los profesionales. De tal manera que se configuró una “certificación profesional basada en competencias” y se dejó de lado la “certificación de competencias profesionales”, es decir, la certificación de competencias profesionales individualizadas.

1.6. Modelo de certificación de competencias profesionales a nivel universitario en el Perú

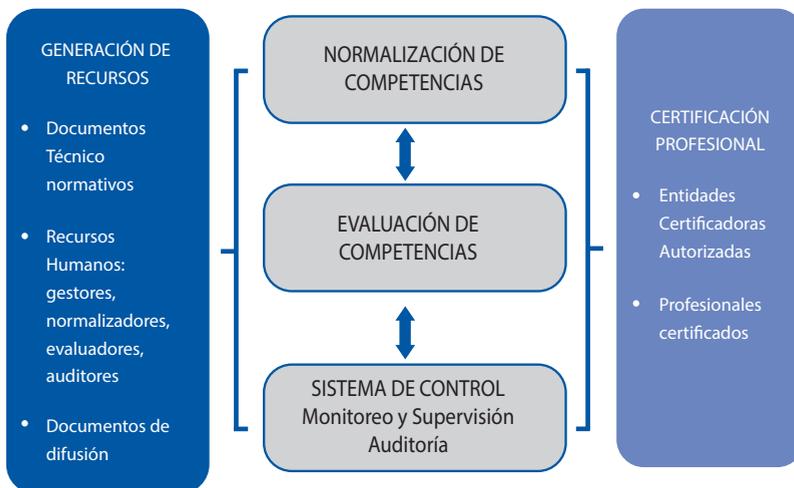
Organización sistémica para la certificación profesional

Con los fundamentos anteriormente sintetizados, el modelo de certificación se tradujo en un sistema que reconoció como sus tres procesos clave la normalización, la evaluación y la certificación, teniendo como insumos la generación de recursos y como resultados las entidades certificadoras y los profesionales certificados.

Esquemáticamente tenemos:

FIGURA 1.1.

Certificación profesional - CONEAU (Enfoque sistémico)



Los recursos humanos y documentos técnicos son las entradas al sistema de certificación de competencias profesionales. Los procesos de normalización, evaluación y sistema de control aseguran la competencia de las entidades certificadoras y de los profesionales certificados. Elaboración: Equipo de investigadores, 2016.

Los aspectos del sistema se precisan a continuación:

a. Aspectos institucionales

Órgano Operador: CONEAU.

Miembros del CONEAU: representantes del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONCYTEC), de universidades públicas y privadas (elegidas por la ANR), la Confederación de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y el Consejo de Decanos Nacionales de Colegios Profesionales (CDCP).

Dirección de Evaluación y Certificación con equipo de especialistas.

b. Aspectos normativos

La certificación se definió como un proceso público y temporal de reconocimiento de competencias adquiridas a partir de la formación superior universitaria.

Está a cargo de los colegios profesionales correspondientes, previamente autorizados por SINEACE con base en el cumplimiento de requisitos, principalmente instrumentos de evaluación, equipos de evaluadores, infraestructura y equipamiento, respaldo económico y personería jurídica.

Es de carácter voluntario, excepto para las carreras de salud y educación; posteriormente (junio de 2011) se incorporó la carrera de derecho.

c. Aspectos técnicos

Basado en el análisis funcional.

Se integran las funciones de normalización, evaluación y certificación en una misma institución (colegios profesionales).

Los evaluadores de competencia son formados y certificados por el SINEACE. Este modelo implicó un tránsito en la forma como algunos colegios profesio-

nales realizaban la certificación (médicos, enfermeras, obstetras) y una novedad para los colegios profesionales que no la llevaban a cabo.

El tránsito consistió en lo siguiente:

CUADRO 1.3.

De	Modalidad autorregulada: certificación otorgada por el colegio profesional de forma automática.	a	Modalidad delegada: certificación otorgada por colegio profesional autorizado como entidad certificadora por el SINEACE.
De	Certificación voluntaria	a	Certificación obligatoria para salud, educación y derecho.
De	Diferentes esquemas de certificación (educación médica continua, competencias individualizadas en obstetricia y competencias para primer nivel de atención en enfermería).	a	Un solo esquema de certificación que incluye todas las competencias priorizadas; así como evaluación de conocimientos, desempeño y productos.
De	Evaluadores designados por los colegios profesionales	a	Evaluadores certificados por el SINEACE.
De	Normas sin verificación metodológica	a	Normas con verificación metodológica
De	Evaluación en lugares reales de trabajo	a	Evaluación en situaciones simuladas

El tránsito de una forma de certificación a otra significa cambios en la modalidad, el acceso a un solo esquema establecido en el perfil del evaluador y en las normas de verificación y evaluación. Elaboración: Equipo de investigadores, 2016.

FIGURA 1.2.



La certificación académica es otorgada por la universidad y la certificación profesional se obtiene mediante el ejercicio idóneo de la carrera. Elaboración: Equipo de investigadores, 2016.

1.7. Contexto y demanda de la certificación de competencias profesionales en el nivel universitario

La naturaleza social del mundo actual discurre por necesidades demográficamente cambiantes, que generan situaciones que llevan a la transformación del quehacer de los profesionales. En este contexto, se exige formar y contar con recursos humanos preparados para intervenir en la atención del individuo, en concordancia con las necesidades sociales. En ese entender, valorar sus competencias a través de procesos de evaluación les confiere un certificado que avala sus capacidades individuales y actualizadas.

La certificación se instituye como un método de regulación del ejercicio profesional, que garantiza a la sociedad servicios de calidad acordes con las demandas del momento. Las instancias de certificación atestiguan la calidad, eficiencia, habilidades y destrezas evidenciadas profesionalmente, como respuesta a la vocación y competencia. En sentido contrario, hace evidente “los déficits competenciales y por lo tanto útil para modificar o mejorar la formación previa y posterior, para la selección de los profesionales, para la certificación y recertificación y para cualquier sistema de incentivación y promoción profesional (carrera) que se desee diseñar”.²⁸ La certificación de competencias profesionales constituye la vía más accesible para vincular la formación con el trabajo, y la evaluación competencial funciona como catalizador del desenvolvimiento de las potencialidades laborales.

La certificación de competencias de los profesionales configura una importante estrategia para mejorar la calidad del ejercicio profesional, susceptible de ser definida, medida y evaluada según las experiencias de los profesionales involucrados. Por ejemplo, en el caso de los profesionales de salud, al “garantizar la seguridad del usuario de los servicios hospitalarios”,²⁹ a través de personal

28 Martínez (2005: 18)

29 Zárate-Grajales, Rubio-Domínguez y Salcedo-Álvarez (2008: 164)

capacitado y apegado al desarrollo profesional y al compromiso para regular la práctica y la gestión de los recursos del sistema de salud.

Para contribuir a la mejora continua de la calidad, se requiere de la participación activa de los profesionales en la certificación y recertificación, y con riguroso apego a la normatividad establecida, considerando los problemas de personal, asignación de funciones y responsabilidades, y el ambiente laboral para el mejor cumplimiento de su labor. Su ejercicio genera “la necesidad de diseñar, implementar y evaluar programas específicos encaminados no solo a incrementar la calidad del ejercicio profesional, sino también a garantizar la seguridad del usuario”.³⁰

En ese sentido, el SINEACE, basado en el modelo peruano de certificación de competencias profesionales a nivel universitario, ha autorizado a ocho entidades certificadoras, presididas por los representantes de los colegios profesionales, las que, a través de recursos humanos calificados, vienen conduciendo los procesos de certificación de competencias profesionales en nuestro país.

1.8. Componentes de la certificación de competencias profesionales en educación superior universitaria

Si bien no se ha construido formalmente una estructura de la DEC-ESU, las actividades y estrategias se organizaron en cuatro componentes similares a los componentes del sistema de certificación de las entidades certificadoras autorizadas, a saber: normalización, evaluación, gestión y certificación. En ese sentido, han sido implementados los procesos de la certificación de competencias tomando como referente las experiencias internacionales y nacionales. A continuación, se presentan cada uno de los componentes del sistema de certificación de la DEC-ESU.

30 *Ibíd.* (2008:165)

1.8.1. Normalización de competencias profesionales

Antecedentes y contexto

Según lo publicado por el Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales,³¹ el surgimiento y avance de los planteamientos en torno al concepto de competencia profesional en distintos países se inscribe en un marco caracterizado por cuatro ejes de preocupación: el acercamiento entre el mundo laboral y la educación/capacitación; la adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación de las entidades de educación/capacitación, de la calificación de los instructores(as) y de las acciones formativas; y la adquisición equitativa y flexible de las competencias. Frente a ello, se han puesto en marcha iniciativas tendientes a desarrollar dos grandes vías de trabajo:

- a. La construcción de sistemas formativos de calidad basados en competencias profesionales que den respuesta a la necesidad de acercar la formación al sector productivo, hacer más cercanos y transparentes los mundos educativo y de capacitación entre sí, y dotar de flexibilidad a los itinerarios formativos, para facilitar entradas, salidas y circulación por el(los) sistema(s) formativo(s).
- b. La creación de sistemas de evaluación y certificación profesional de conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridas de manera no formal que permitan lo siguiente: reequilibrar el papel preponderante otorgado en la actualidad a los títulos de formación inicial, de forma coherente con un contexto sociolaboral en constante mutación; reajustar el rol central otorgado a los conocimientos académicos en el proceso formativo resituando los aspectos

31 CIDEA (1999)

prácticos y actitudinales como elemento de referencia esencial en términos profesionales; introducir coherencia a una creciente oferta de capacitación en y para el trabajo; y avanzar en la valoración y contabilización de los capitales intangibles —capital humano— como paso primordial para su valorización a nivel personal, empresarial y social.

La misma fuente indica que, de modo general, los sistemas basados en competencias profesionales se articulan en torno a una serie de subsistemas o componentes claves: normalización de competencias, evaluación y certificación de las competencias, y formación basada en competencias; y que cada uno de dichos sistemas constituye un marco específico en el que se diseñan y construyen los elementos de operación.

El sistema de normalización asume el papel de identificación y construcción normalizada de las competencias. Sus logros sirven de referente para la construcción de ofertas formativas cualificantes en su sentido más amplio (sistema de formación) y para instrumentar métodos y procesos de reconocimiento de las competencias de las personas, independientemente de cómo se hayan adquirido (sistema de evaluación y certificación de las competencias).

Los citados sistemas o componentes suelen verse acompañados, además, por un elemento adicional: el sistema de seguimiento permanente de evolución de las cualificaciones, que actúa como dispositivo de observación del mercado de trabajo y los cambios que en él se producen a efectos de mantener actualizado el sistema en su conjunto.

Identificación de competencias

Un paso previo a la evaluación y certificación de las competencias es la identificación y especificación de las competencias a evaluar, y existen diversos métodos para hacerlo, como el análisis funcional o AMOD (siglas en inglés de

“un modelo”), DACUM (siglas en inglés de Desarrollo de un Currículum) y SCID (sigla en inglés de Desarrollo Sistemático de un Currículum).³²

La identificación, definición o construcción de las competencias constituye el punto de partida que presenta requisitos, entre los cuales destacan los dos siguientes:

- La exigencia de que la competencia sea identificada a partir del trabajo y no de la formación.
- La exigencia de que la identificación sea un proceso participativo.³³

Según estos mismos autores, el desempeño del trabajador es clave para definir la competencia, puesto que ella incluye los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe combinar y poner en acción en diferentes contextos laborales. Asimismo, afirman que la identificación de competencias es el proceso de analizar el trabajo para determinar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comprensión (competencias) que son movilizadas con el fin de lograr los objetivos que tal ocupación persigue. Señalan que, para identificar las competencias, se acostumbra realizar estudios o análisis ocupacionales a cargo bien de grupos de tarea o bien de grupos o comités de trabajo constituidos por personas provenientes de cuatro vertientes distintas: trabajadores, empleadores, técnicos en la especialidad y uno o más metodólogos especializados en competencias. De los métodos antes mencionados para la identificación y normalización de competencias, describen el análisis funcional con la función productiva como objeto de análisis y con énfasis en la certificación de competencias.

El reglamento de la Ley N.º 28740 que crea el SINEACE, menciona esta metodología y es el marco normativo para el desarrollo de la normalización de

32 Vargas, Casanova y Montanaro (2001)

33 Irigoín y Vargas (2002)

competencias desarrollada por la DEC-ESU del SINEACE. Establece una diferencia en la definición de competencias como sigue:

- *Competencias laborales*: adquiridas por las personas fuera de las instituciones educativas en su desempeño ocupacional.
- *Competencias profesionales*: adquiridas por las personas en la educación técnico productiva y la educación superior no universitaria y universitaria.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los diversos países donde se han desarrollado experiencias de certificación de competencias describen la normalización de competencias como un proceso con varias etapas, y cada uno ha establecido los mecanismos para realizarla.

Colombia, por ejemplo, tiene un organismo único de normalización del desempeño a nivel país, que forma mesas sectoriales de trabajo con el objetivo de construir las normas de competencia laboral —estándares de desempeño— para el área respectiva, como insumo para tres procesos importantes: 1) la certificación del desempeño, 2) la modernización de la oferta formativa de las instituciones de educación superior hacia un modelo de formación por competencias, y 3) la implementación de un modelo de gestión del talento humano con base en competencias.³⁴

Los productos del proceso de normalización son los siguientes: el estudio de caracterización sectorial, el mapa funcional, los perfiles funcionales y las normas técnicas sectoriales de competencia laboral.

Otro ejemplo que podemos citar es el de CONOCER,³⁵ de México, que forma comités de gestión por competencias, los que son foros estratégicos uno de

34 Botero, Estrada y Cortés (2005)

35 Recuperado de: <http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=5&Itemid=7>

cuyos objetivos es desarrollar y actualizar estándares de competencia, instrumentos de evaluación de competencia y mecanismos de consecuencias que incentiven la certificación de trabajadores en el sector.

En ambos casos, estas instancias congregan a empresarios, trabajadores, instituciones de educación formal y de formación para el trabajo, organizaciones representativas del sector y entidades del Estado, según sea el caso, reconocidas por el organismo nacional de certificación y que se constituyen en la instancia responsable del sector que representan. Pretenden poner de acuerdo a los profesionales, empleadores e instituciones del ámbito educativo respecto de la integración de sus respectivas responsabilidades para establecer un estándar o norma de competencia.

En el caso del Perú, el órgano del SINEACE encargado de regular la certificación profesional en la educación superior universitaria (CONEAU), al iniciar el proceso de normalización de competencias, recomendó a los colegios profesionales (a los que la Ley N.º 28740 les encarga la certificación de los profesionales de su orden) realizar la identificación y normalización de sus competencias mediante el uso de la metodología del análisis funcional. Para ello, convocó a representantes de los principales actores involucrados en sus competencias profesionales: empleadores, formadores y profesionales destacados. Con ello, dio cumplimiento a uno de los requisitos establecidos en el reglamento de la Ley N.º 28740:³⁶ “Disponer de un conjunto de instrumentos que permitan realizar la evaluación y certificación de competencias laborales y/o profesionales actualizadas de la profesión o del perfil laboral seleccionado, elaborados de acuerdo a los análisis funcionales elaborados según parámetros nacionales e internacionales de evaluación y certificación de competencias”.

36 Numeral 21.1 del Artículo 21º del Reglamento de la Ley N.º 28740, Decreto Supremo N.º 018-2007-ED.

El concepto de normalización de competencias profesionales

En el Glosario de Términos de las *Directrices para la identificación y normalización de competencias con fines de certificación profesional* del SINEACE, se define la normalización de competencias como el "... el proceso de elaboración de la norma de competencia, que consiste en describir lo que un profesional es capaz de hacer, la forma en que debe demostrar la competencia y los tipos de evidencias necesarias y suficientes para asegurar que lo que hizo se realiza de manera consistente con base en un conocimiento efectivo".³⁷

Una norma de competencia indica lo que la persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, las condiciones en que debe demostrar la competencia y las evidencias que demostrarán esta.³⁸

La normalización de competencias es uno de los componentes clave de los sistemas basados en competencias profesionales, que debe articularse con otros subsistemas o componentes como el de evaluación y certificación de las competencias, y el de formación basada en competencias.

Proceso de normalización

En la experiencia de la DEC-ESU, el proceso de normalización se inicia con la identificación de competencias aplicando la metodología del análisis funcional, donde la unidad de análisis es la profesión.

La identificación se realiza a través de la desagregación de funciones, respondiendo a lo que debe hacerse para lograr la función precedente, partiendo de definir el propósito principal de la unidad de análisis (la profesión) y desagregando hasta identificar funciones que pueden ser cumplidas por el profesional

37 SINEACE (2016: 8)

38 Salas Perea (2012)

individualmente denominadas contribuciones individuales o elementos de competencias. El nivel de desagregación puede ser: propósito principal, funciones clave, unidades de competencia y elementos de competencia. Sin embargo, siendo la unidad de análisis una profesión, según el nivel de complejidad de las funciones identificadas puede haber menos desagregaciones: propósito principal, unidades de competencia y elementos de competencia.³⁹

La identificación de competencias es realizada por los equipos de normalizadores de los colegios profesionales, que participan y conducen todo el proceso de análisis en mesas de trabajo o reuniones para recoger las opiniones de expertos en la construcción del mapa funcional.

Metodología para identificar competencias: el análisis funcional

En los procedimientos normativos implementados por la DEC-ESU del SINEACE, se entiende por análisis funcional al:

Método que utiliza una estrategia deductiva para la identificación de competencias, a través de la desagregación sucesiva de las funciones productivas (conjunto de actividades para el logro de un bien o servicio) a partir de un propósito principal, hasta encontrar las funciones realizables por una persona. Puede ser aplicado a un sector ocupacional, una institución, un grupo de instituciones, todo un sector de la producción o los servicios, una ocupación, para nuestro caso, una profesión, etc. Ello hace evidente la flexibilidad del análisis funcional.⁴⁰

Para su aplicación se elaboraron las directrices para la identificación y normalización de competencias con fines de certificación profesional, y se ha constituido en una herramienta orientadora para la elaboración del mapa funcional y las normas de competencias de la profesión a certificar.

39 SINEACE (2016)

40 *Ibíd.*

En ese sentido, existen principios y reglas para la aplicación de la metodología del análisis funcional, entre los cuales están los siguientes:

1. Parte de lo general a lo particular. Se inicia con la definición del propósito principal de la profesión y a partir de allí se desagregan las funciones.
2. Establece una relación consecuencia-causa. La desagregación de funciones se realiza a partir del análisis del propósito principal, el cual es la consecuencia de los resultados de las funciones desagregadas.
3. Se basa en funciones evaluables. Estas funciones hacen referencia a resultados del desempeño profesional.
4. Utiliza una estructura gramatical uniforme. El propósito principal y las funciones que se desagregan son redactados teniendo en cuenta la estructura verbo + objeto + condición.

El análisis funcional enfatiza los resultados. Ya no interesan tanto los caminos de resolución de las situaciones, sino que estas se resuelvan. A la vez, sirve para buscar caminos alternativos (aspecto que era inexistente en las tradicionales definiciones de tareas), lo que brinda al trabajador la posibilidad de probar diferentes formas de hacer, diversos métodos, para lograr los resultados que se esperan. Por este motivo, es necesario no caer en la descripción de tareas cuando se realiza el análisis.⁴¹

Al no describir las tareas de un puesto, sino desarrollar funciones, facilita la transferencia de las competencias a otros contextos laborales, lo que evita que estas queden reducidas a un puesto y, en muchos casos, a una actividad específica. Al respecto, Irigoien y Vargas⁴² citan a Leonar Mertens para señalar que

41 Vargas, Casanova y Montanaro (2001)

42 Irigoien y Vargas (2002)

no es que la persona “abre y cierra las válvulas en una línea de conducción de un líquido determinado”, lo que solamente reconoce los movimientos mecánicos o físicos que esa persona realiza, sino que “mantiene regulado el flujo de líquidos en la línea de conducción”, lo que implica la aplicación de su inteligencia teórica y práctica y otras aptitudes (razonamiento, análisis, capacidad de interpretación, de comprensión, grado de responsabilidad, de decisión, etc.) que trascienden el acto mecánico de abrir y cerrar válvulas. A lo largo de la elaboración del mapa funcional, no se deben repetir funciones o elementos en las distintas “ramas” del árbol. Si esto ocurre, será necesario volver atrás y rehacerlas. Del mismo modo, se debe tener en cuenta no perder de vista la coherencia que debe existir entre el propósito y el resto de las funciones.⁴³

Una de las ventajas del análisis funcional es la de no trabajar bajo el enfoque de tareas típico del análisis de puestos. Se trata de especificar funciones con una mayor flexibilidad que la de verlas bajo la óptica de un puesto; se ven, por tanto, en la perspectiva del propósito clave, de un sector nacional, de una organización laboral o de un área ocupacional. En este último caso, las unidades de competencia pueden aparecer ya en el segundo nivel de desagregación. Estas unidades están constituidas por varios logros laborales que deben ser llevados a cabo para que la función laboral a que se refiere pueda considerarse ejecutada. Se las llama *unidades* porque representan un único aspecto (de varios) dentro del desempeño laboral, que puede ser descrito y desagregado en las realizaciones. Por su parte, los logros laborales, llamados “elementos de competencia” en la metodología inglesa, en algunos países pueden ser llamados “realizaciones profesionales”, como en el caso de los desarrollos españoles.⁴⁴

La elaboración del “mapa funcional” llega hasta el punto en que se identifican las realizaciones profesionales y a este nivel ya puede redactarse la realización y anteponer a ella la frase: “*el trabajador es capaz de*”. La característica principal

43 *Ibíd.*

44 *Ibíd* (109-112)

de una realización profesional es justamente esa: puede ser llevada a cabo por una persona.⁴⁵ Parece obvio, si se está analizando una profesión, que las funciones que se desglosen sean realizadas por un solo profesional; sin embargo, por tratarse de profesionales de nivel universitario, se han identificado diversas funciones realizables en diferentes espacios de trabajo.

Verificación y validación del mapa funcional

Después de la elaboración del mapa funcional, se procede a realizar la verificación metodológica para garantizar la coherencia de las unidades de competencia y los elementos de competencia. Para ello se utiliza una lista de chequeo que ayuda a observar aspectos como la estructura gramatical en la redacción de las competencias, la precisión de las funciones, la redacción en términos de resultados, las diferencias con otras funciones, la suficiencia de las funciones y la relación causa-consecuencia de las funciones desagregadas. La verificación metodológica del mapa funcional está a cargo de expertos de la profesión y metodólogos en normalización de competencias profesionales, capacitados por la DEC-ESU.

En el esquema del SENA de Colombia, dado que las Normas de Competencia Laboral se elaboran teniendo como insumo básico el mapa funcional, es necesario verificar que satisface los principios y reglas del análisis funcional, y que enuncia y correlaciona las funciones de los trabajadores de la subárea de desempeño, necesarias y suficientes para lograr el propósito clave. En esa línea, se realiza una verificación metodológica, bajo responsabilidad del equipo técnico, utilizando una lista de verificación y una verificación técnica con grupos de consulta del sector productivo, conformados por expertos en las funciones de la subárea de desempeño. En algunas ocasiones, es necesario convocar grupos orientados específicamente a una función del primer nivel de desglose. Se requieren varias sesiones de trabajo de los grupos y el equipo

45 *Ibíd.*

técnico, que ajusta el mapa funcional con base en el análisis y valoración de los comentarios recopilados de los grupos de consulta.⁴⁶

Otro proceso importante es la validación del mapa funcional, que consiste en convocar a un nuevo grupo de expertos de la profesión, representantes de los diferentes actores involucrados, para que realicen la revisión técnica y metodológica del citado mapa. El producto de la validación es el informe técnico. Este proceso es necesario para hacer los ajustes basados en los aportes de los expertos y para tener la seguridad de que se han identificado y organizado las funciones de la profesión.

Las experiencias en identificación y normalización de competencias ha recogido las experiencias del SENA y CONOCER, adaptadas a las condiciones del marco legal y las características del Perú.

Priorización de competencias a evaluar

La priorización de competencias es el proceso mediante el cual se establecen criterios para definir las competencias que se evaluarán en forma prioritaria. Las entidades certificadoras, a través de su equipo de gestión, establecen los criterios de priorización, paso previo a la normalización de competencias. Se consideró "imposible" pretender normalizar y, más aún, evaluar todas las competencias identificadas en los mapas funcionales de las profesiones. Por ese motivo, se estableció como criterio general para iniciar todos los procesos conducentes a la certificación realizar una priorización que considere aquellas competencias que serían la "base" de la profesión, aquellas que "sí o sí" todo profesional de la especialidad debería demostrar independientemente de su subespecialización.

46 Zúñiga (2003: 33-35)

En las directrices del SINEACE, se señalan como ejemplos de criterios de priorización los siguientes:

- *Criterios claves.* Frecuencia con que se requiere la competencia en el ejercicio profesional e importancia de la competencia en el ejercicio profesional, los objetivos institucionales o del sector laboral.
- *Criterios complementarios.* Costo de la evaluación de competencias en un ambiente real o simulado.

Elaboración de las normas de competencia

Desde la experiencia de la DEC-ESU del SINEACE, la norma de competencia es el conjunto de elementos normalizados que constituyen un referente para evaluar la competencia profesional.

La norma es el documento establecido por acuerdo o consenso, y aprobado por una institución reconocida que provee, para uso común y reiterado, reglas, directrices o características para actividades o sus resultados, con el fin de obtener un desempeño padronizado. Las normas de competencia deben señalar títulos ocupacionales identificables por el mercado de trabajo. Son, además, un conjunto de elementos de competencia resultado de la negociación entre las diversas partes involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo de una ocupación o profesión. Describen los conocimientos, habilidades y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Las normas están asociadas a atributos generales que facilitan el desempeño, atributos específicos para tratar situaciones posibles, comportamientos y conocimientos relacionados con las tareas. Existen normas de reconocimiento nacionales y regionales, mínimas, comprensivas, uniformes y autorreguladas. Las normas de carácter nacional son más igualitarias y sirven para evitar la separación y posibilitar la transición. Las normas mínimas permiten una preparación inicial, lo que facilita la transición de la escuela al mercado o a la movilidad de trabajadores.

La calidad de todo servicio parte, en primer lugar, del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales. Por ello, la evaluación de las competencias a través de su desempeño laboral es fundamental para garantizar la calidad y la búsqueda de la excelencia de dichos servicios. Si no existe una evaluación del desempeño, científicamente basada en la estandarización o norma como eje de comparación, todo análisis de la calidad es totalmente subjetivo.⁴⁷

La norma o estándar de competencia es una descripción ordenada del contenido de una realización laboral o logro laboral. Como tal, la norma establece lo siguiente:

- La descripción de logros laborales (elementos de competencia) enmarcados en unidades de competencia. Este logro laboral que el trabajador es capaz de obtener se describe, para el caso del análisis funcional, mediante la estructura de un verbo (la acción), un objeto (sobre el que recae la acción) y una condicionante del resultado obtenido.
- Los criterios de calidad con que dichos logros deben ser alcanzados (criterios de desempeño). Esto implica fuentes de verificación sobre la calidad del logro laboral que la competencia permite obtener; por ello, cada criterio tiene por lo menos una evidencia para confirmarlo.
- Las evidencias de que el logro fue efectivamente alcanzado (evidencias de desempeño) pueden encontrarse con los productos obtenidos o los conocimientos aplicados. Los criterios de desempeño se corroboran con evidencias de desempeño. Las evidencias pueden encontrarse en resultados físicamente contrastables o en desempeños observados; también se pueden obtener preguntando

47 Salas Perea y otros (2012)

al trabajador “¿qué pasaría si...?”, con el fin de verificar los conocimientos que posee y que respaldan su desempeño.

- Las maquinas, herramientas, contexto físico, medio ambiente y relacionamiento interpersonal, dentro de cuyo ámbito se verifica el desempeño (campo de aplicación).
- Una breve guía sobre el proceso sugerido para recolectar las evidencias y realizar la evaluación.⁴⁸

Finalmente, las experiencias internacionales, tanto del SENA en Colombia, CONOCER en México y otros países de América Latina y Europa, han establecido un registro de normalización de las competencias y sus elementos que está accesible al público.

En la experiencia peruana, la elaboración de las normas de competencia profesionales con fines de certificación se encargó a las entidades certificadoras (colegios profesionales), de acuerdo con la metodología presentada en las *Directrices para la identificación de normalización de competencias* del SINEACE.⁴⁹ En ellas se describen los contenidos de los distintos componentes de la norma de competencia: criterios de desempeño, rango o campo de aplicación; conocimientos y comprensión esencial, y evidencias requeridas para la demostración de la competencia. En nuestro caso, la norma no incluye la “guía sobre el proceso sugerido para recolectar las evidencias”, señala Vargas (2001).

Una vez elaboradas las normas de competencia, tienen un proceso de verificación metodológica y una validación técnica de expertos, semejante a lo descrito para la validación del mapa funcional, con la precisión de que los equipos que elaboran y validan las normas son expertos en las unidades de competencia correspondientes.

48 Vargas (2001)

49 SINEACE (2016)

Desde agosto de 2011 hasta fines de 2013 se conformó la Comisión Nacional de Normalización de Competencias en Salud-CNCS, cuyo propósito fue “dar lineamientos, emitir opinión y orientación para actualización del mapa funcional y las normas de competencias de las profesiones de salud”.⁵⁰ Para ello, se convocó a representantes del MINSA, ESSALUD, las asociaciones de programas y escuelas de las profesiones que cuentan con ella (o representantes de las principales universidades locales que forman profesionales de salud), los colegios profesionales y la DEC-ESU del SINEACE. Hubo mucho entusiasmo al inicio, pero luego se pudo constatar que era necesario capacitar a los miembros de la comisión para optimizar su participación.

Esta capacitación se realizó en marzo de 2012. La dinámica de las reuniones fue desigual en las diferentes entidades certificadoras y la participación de los representantes de las instituciones también. A pesar de que tenían el encargo institucional de participar, la propia institución no siempre les brindaba las facilidades para su asistencia. Se revisaron todos los mapas funcionales aprobados por las entidades certificadoras, pero no se logró una formalización interinstitucional de opinión, orientación o lineamientos para la actualización de estos mapas. En algún caso, hubo aportes a las normas, pero que no se canalizaron como propuestas de modificación a lo antes presentado por las entidades certificadoras, probablemente porque los resultados de la comisión no tenían carácter vinculante. A inicios de 2014, se dieron por concluidas las funciones de la CNCS.

Falta incidir en algunos aspectos formales como que las entidades certificadoras publiquen sus normas de competencia con el formato de encabezamiento que incluye el código, versión, vigencia de la norma y fecha de aprobación. Tampoco el SINEACE ha publicado las normas de competencia que se les ha aprobado a las entidades certificadoras en su página web. Asimismo, todavía

50 Reglamento de la Comisión Nacional de Normalización de Competencias Profesionales en Salud (CNCS), agosto 2011.

falta que las normas de competencia sean el referente para la formación y los procesos de gestión de recursos humanos, por parte de los empleadores.

1.8.2. Evaluación de competencias

Criterios y procedimientos

La evaluación de las competencias profesionales es un “proceso por medio del cual un evaluador obtiene y analiza las evidencias del desempeño profesional de una persona con base a una norma de competencia, para emitir el juicio de ‘demostró la competencia’ o ‘aún no demostró la competencia’, e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar el nivel de competencia requerido. Así como para seguir fortaleciendo las competencias profesionales”.⁵¹ Esto, mediante mecanismos que garantizan transparencia, objetividad e imparcialidad.

Los profesionales evaluados y certificados en sus competencias tienen mayores oportunidades de desarrollo profesional y mejora su empleabilidad, al reconocer “el desempeño real de las personas, soportado por evidencias válidas y confiables frente al referente que es la norma de competencia profesional y no en contenidos o potencialidades” (ibídem). En ese sentido, la evaluación de competencias se sitúa dentro de las formas de evaluación formativa, al determinar “las brechas entre el desempeño mostrado y el desempeño requerido, y trazar planes de desarrollo con acciones de capacitación para mejorar la calidad en el desempeño. Se centra en demostrar las competencias en acción, en un desempeño profesional observable y plenamente definido” (ibídem), lo que contribuye a una mejora del desempeño que asegure la calidad en la prestación de los servicios profesionales.

El análisis de las evidencias de desempeño de las competencias profesionales responde a la metodología del análisis funcional, mediante el cual se describe

51 CONEAU (2012: 57)

“la razón de ser de la unidad de análisis. Define aquello que la unidad de análisis permite alcanzar o lograr. Para el caso de los colegios profesionales, la unidad de análisis es la profesión”.⁵² En esencia, se trata de desarrollar las posibilidades de divergencia/diferenciación en el aprendizaje,⁵³ que consientan llegar al mismo resultado, a través de diferentes vías de realización, considerando la posibilidad de cometer errores al promover cualificaciones que facilitan laborar en un ambiente de trabajo competente.

El reconocimiento de los criterios que garantizan el desempeño profesional pertinente prevé la “descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral, que permite establecer si el trabajador alcanza, o no, el resultado indicado en el elemento de competencia”.⁵⁴ El propósito es identificar las características de los resultados del elemento de competencia que posibilitan evaluar al profesional.

Los procedimientos para la certificación profesional comprenden los aspectos esenciales de las acciones preparatorias que posibilitan revelar las características de los resultados, al evaluar si demostró o no las competencias. Se trata de intervenciones que tienen que ver con lo siguiente:

- a. La sensibilización es la fase de responsabilidad del órgano de certificación del colegio profesional y del evaluador de competencias. Sus objetivos son de motivar la postulación y consolidar una cultura de calidad. Esta etapa se orienta a informar de la normatividad, los objetivos, la calidad del desempeño, los requisitos, la periodicidad, los principios, las normas de competencia, el autodiagnóstico, las evidencias a demostrar y sus características, el

52 CONEAU (2012: 90)

53 Boyer (1992). Recuperado de: <<http://angyuiif.blogspot.pe/>>

54 OIT (2000: 11)

diploma de certificación, los deberes y derechos, los beneficios y costos de la certificación profesionales.⁵⁵

- b. El autodiagnóstico, fase por la que el profesional interesado y con orientación del evaluador realiza el autodiagnóstico, a partir de las normas de competencias a certificar. El profesional analiza las normas y las contrasta con el nivel de competencias autodiagnosticadas. Si de este análisis se colige que cuenta con las competencias y los requisitos, de propia voluntad, decide su inscripción o participar en acciones de capacitación para el desarrollo de competencias.⁵⁶
- c. La inscripción es la fase en la que el profesional interesado da cumplimiento a los requisitos demandados por la entidad certificadora, a través de los siguientes documentos: solicitud, registro de autodiagnóstico, currículum, copia del título profesional, constancia de habilitación, pago de derechos, DNI, declaración jurada de ausencia de sanciones, portafolio de evidencias, fotografías y otros complementarios. Cumplida la entrega, se asigna un código de identificación, lo que brinda la condición de postulante.⁵⁷

La siguiente acción, de evaluación de competencias profesionales, es en la que el evaluador ha de considerar diversos momentos:⁵⁸

- a. Antes del proceso, incluye la revisión de normas de competencias, elementos de la norma, rango de aplicación, evidencias requeridas (desempeño y producto), tiempo requerido, técnicas e instrumentos, disponibilidad de formatos, portafolio de evidencias y condiciones y exigencias de la evaluación de competencias.

55 CONEAU (2012: 59)

56 *Ibíd.* (59-60)

57 *Ibíd.* (60)

58 *Ibíd.* (62)

- b. Durante el recojo de evidencias previas, comprende la evaluación del portafolio, tanto de asistencia a eventos (certificados de participación), presentaciones personales (ponencias), autorías (publicaciones, investigaciones, proyectos, artículos) y otros a evaluar. Implica la valoración de las evidencias, del portafolio actualizado (últimos 5 años), y se registran los resultados en los formatos establecidos (el portafolio representa un máximo del 20% de la evaluación de las competencias profesionales).
De común acuerdo, evaluador y evaluado definen “el proceso de recolección y validación de las evidencias requeridas por la norma de competencia, las técnicas, los instrumentos a utilizar y el cronograma”.⁵⁹ Se trata de construir una arquitectura social que sustente la consiguiente evaluación.
A continuación, el equipo evaluador formula un consolidado de planes de evaluación individuales.
- c. Recojo de evidencias actuales, por parte del equipo evaluador. Su aplicación contempla que cada evaluador, de manera individual, aplique los instrumentos de evaluación durante el recojo de las evidencias del postulante. Luego, contrasta sus resultados y los consolida en un solo instrumento, lo que revela las discrepancias existentes y los desacuerdos de los postulantes, requisito indispensable para la apelación.

Antes de dar a conocer los resultados intermedios y finales, el equipo realiza una verificación de lo actuado.

Básicamente, el recojo de evidencias implica tres tipos de evidencias:⁶⁰

- a. Evaluación de conocimientos. Considera dos opciones: un 100% de respuestas correctas del instrumento de evaluación o un

59 *Ibíd.*

60 *Ibíd.* (63-65)

100% distribuido en un 80% como mínimo de respuestas correctas del instrumento y un 20% como máximo de la valoración del portafolio.

- b. Evaluación del desempeño. Luego de la observación, se valoran los resultados bajo el sistema binario: si cumple, equivale al 100% de afirmaciones de la lista de verificación; si no cumple, equivale al no cumplimiento de uno o más reactivos de la lista.
- c. Evaluación de producto. Considera el 100% de presencia de los criterios especificados en la lista de chequeo (sí cumple) y en caso de no cumplimiento del criterio (no cumple).
- d. Juicio de la competencia. Se realiza al final del recojo de evidencias señaladas en las normas de competencia y se registra en el formato de resultados de la evaluación, refrendado por las firmas del equipo evaluador y el postulante. Este juicio contempla dos posibilidades: i) Demostró la competencia (si cumple todos los reactivos) y ii) Aun no demostró la competencia (no cumple algún reactivo). De no demostrarse la competencia, el evaluador deberá realizar un análisis de las evidencias o desempeños faltantes, y detallarlos en el informe del juicio de la competencia.

Después de las verificaciones pertinentes, dentro de un periodo no mayor a 15 días y de manera confidencial, se comunican al postulante los resultados, mediante un informe que incluye los objetivos y aspectos evaluados, los estándares y criterios de evaluación, las fuentes de verificación, las conclusiones y recomendaciones, y los anexos respectivos. Durante este proceso, el equipo evaluador asesora al postulante, de acuerdo con los resultados y procedimientos normados por la entidad certificadora.

Si el postulante considera que ha sido afectado en el proceso de evaluación, después de manifestarlo verbalmente al equipo evaluador, puede plantear una reconsideración. Esta petición comprende la valoración del portafolio y la

valoración de las evidencias actuales. De no encontrar respuesta satisfactoria, el postulante tiene derecho a presentar una apelación, en un plazo máximo de 10 días, para que se revise la decisión tomada por el equipo evaluador. Corresponde a la entidad certificadora garantizar las dos instancias técnicas de apelación. En la primera instancia, una vez presentado el reclamo, se definen las condiciones y la fecha del nuevo recojo de evidencias. Corresponde al nuevo equipo evaluador determinar si cumple la competencia; de ser así, la apelación se declara fundada y se comunica al postulante la continuidad del proceso de certificación. De lo contrario, si la apelación se declara infundada, por no cumplir la competencia, se acepta la decisión y se pasa a la segunda instancia. En esta, se designa un equipo técnico *ad hoc* que revisa lo actuado y escucha los argumentos de las partes, a partir de los que define la apelación. De ser consentida, se continúa con la apelación y si no se pasa a asesoramiento. Todo lo actuado forma parte del portafolio del postulante.

La entidad certificadora establece los mecanismos para asegurar la calidad del proceso de evaluación de la certificación de competencias profesionales.

1.8.3. Gestión de la certificación profesional

Es la acción de dirigir, guiar los recursos de la organización en el mando de las actividades de la entidad, tal como sostiene Alvarado,⁶¹ para quien la gestión implica la aplicación de técnicas, instrumentos y procedimientos en la conducción de los recursos y el desarrollo de las actividades institucionales. De esta manera, Alvarado desliza que la gestión es una técnica que planea sus procedimientos; sin embargo, Huergo afirma que la gestión es un arte para afrontar directamente los problemas institucionales, tal como lo señala en la siguiente definición:

Gestionar es el arte de hacer posible un rumbo y alcanzar una meta en medio de las dificultades y de la imprevisibilidad de los acontecimientos. No se trata

61 Alvarado (1998)

de soslayar las dificultades o de silenciar los conflictos, sino de crear alternativas de viabilidad para los procesos que vive un grupo, una organización o una institución. Para ello es necesario ponderar, negociar, producir siempre nuevos consensos. Porque cuando nos referimos a la gestión, en definitiva, estamos hablando de una acción política.⁶²

Con esta definición, Huergo introduce la necesidad de concertar, negociar y perfilar una política como derrotero, que puede ser producto del análisis de los factores endógenos y exógenos identificados en el análisis estratégico (FODA).

Carrasco, en un marco más amplio en cuanto a su funcionalidad, sostiene que gestión es “el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas”.⁶³ De este modo, describe la gestión como una actividad estratégica para conducir entidades considerando su contexto, la temporalidad, la visión del mundo, de la vida y del hombre. Es una concepción acorde con el momento actual, en el que los cambios tecnológicos han ampliado el campo de la gestión, pero sin dejar de lado el recurso humano porque, como sostiene Rubio,⁶⁴ en el contexto de cambios tecnológicos, del entorno, de la economía, de los factores políticos, ambientales y culturales de la empresa, la gestión como acción para lograr los objetivos institucionales se apoya y funciona mediante las personas —como los equipos de trabajo— y la utilización de todos los recursos disponibles para responder a dichos cambios, en beneficio de sus clientes y de la sociedad en general. De allí que Correa, Álvarez y Correa (2009) afirman que la gestión como tal es producto del desarrollo de la administración de índole social, enmarcada en los cambios del mundo, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico.

En suma, la gestión, desde una visión institucional, es la planificación del conjunto de acciones integradas de la administración, que alinean esfuerzos y

62 Huergo (2006: 5). Recuperado de: <<http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>>.

63 Carrasco (2009: 49)

64 Rubio (2008)

recursos para resolver una situación o lograr los objetivos en un determinado plazo.

Campos de significado y aplicación de la gestión

Escalante y otros⁶⁵ reseñan tres grandes campos de significado y aplicación de la gestión: acción, investigación e innovación y desarrollo. La gestión como campo de *acción* implica que los individuos sean diligentes en la consecución de un logro; es una forma de proceder de las personas para alcanzar un objetivo o fin determinado. El sujeto que hace gestión es, en sí mismo, un rol o función. Se le designa como gestor, y a la acción misma de llevar a cabo la gestión se le llama gestionar.

La gestión como campo de la *investigación* trata del proceso formal y sistemático, a fin de describir, comprender o explicar los hechos, y así producir conocimiento al respecto. Esto se logra creando conceptos y categorías de análisis crítico de las pautas y los procesos de los gestores, apoyados en teorías, hipótesis y supuestos. En este contexto de la gestión, han surgido nociones de gestión democrática, gestión administrativa y gestión institucional, entre otras.

La gestión como campo de *innovación y desarrollo* permite que se creen nuevas pautas de gestión para los gestores, a fin de transformarla o mejorarla, es decir, para enriquecer la acción y hacerla *eficiente*, porque utiliza mejor los recursos disponibles; *eficaz*, porque logra los propósitos y fines perseguidos, y *pertinente*, porque es adecuada al contexto y a las personas que la realizan.

Tipos de gestión

De acuerdo con Pacheco,⁶⁶ los tipos de gestión son los siguientes:

65 Escalante y otros (2009: 42)

66 Pacheco (2013)

- *Gestión pública.* Son las acciones planificadas que llevan a cabo las organizaciones públicas para la ejecución de la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean del ámbito nacional, regional o local.
- *Gestión privada.* Es la creación y administración de portafolios de inversión de las empresas u organizaciones privadas, para el logro de sus objetivos financieros, una tolerancia al riesgo y un horizonte temporal de inversión.
- *Gestión social.* Es el medio para construir espacios conducentes a la interacción social, en los que, a partir del aprendizaje colectivo, continuo y abierto, se genere el diálogo entre gobernantes, empresas, organizaciones y población para la ejecución de los proyectos sociales.
- *Gestión gerencial.* Es el proceso de conducción de la estructura organizacional de una empresa o institución para el logro de los objetivos fijados para cada una de sus divisiones. En este sentido, las unidades de dirección de la organización formulan planes y programas, además de tomar decisiones sobre la distribución y asignación de recursos, el control de las operaciones y el diseño de acciones correctivas para que sus miembros contribuyan al logro de los objetivos.
- *Gestión de proyecto.* Es la organización y administración de los recursos que intervienen en un proyecto, a fin de que su ejecución se lleve a cabo dentro de los parámetros de su alcance, tiempo y costo referenciado.
- *Gestión del conocimiento.* Es el proceso sistemático y eficiente de una organización para facilitar la trasmisión de información y habilidades a sus empleados.
- *Gestión ambiental.* Es una propuesta que conjuga la visión de justicia social en la educación para el desarrollo humano integral, la

soberanía nacional y la construcción de una sociedad democrática y participativa, que garantice la transformación social mediante la sistematización, difusión y aprovechamiento creativo de los saberes y quehaceres inherentes a las diversidades culturales y naturales de un país.

- *Gestión educativa.* Es el proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos de las instituciones educativas y, dentro del marco de las políticas públicas, el enriquecimiento de los procesos pedagógicos, con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales.
- *Gestión tecnológica.* Es la guía para que la empresa gestione estratégicamente sus actividades, a través del fortalecimiento de sus recursos, experiencias y capacidades, para así mejorar la calidad de la gestión empresarial y propiciar el forjamiento y la diversificación de nuevos productos y servicios.
- *Gestión investigativa.* Es el conjunto de actividades de índole intelectual y experimental, de carácter sistemático y estratégico, que tienen como intención incrementar los conocimientos sobre un determinado asunto.

Identificados los tipos de gestión, según el campo de aplicación, se tiene que, en el ámbito de la certificación de las competencias profesionales, la gestión es el marco constitutivo y que se aplica a los sectores público y privado. Por su proyección deviene en una gestión social, en la que la gestión de proyectos y la gestión ambiental son partes de la gestión educativa, la que, por su naturaleza, debe efectuar la gestión tecnológica y la gestión investigativa, aspectos básicos de la certificación de competencias profesionales en el país.

Vargas refiere que la "gestión de calidad es una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los empleados y pretende mejorar

continuamente la eficacia de una organización en satisfacer al cliente”.⁶⁷ Con ello, la gestión de calidad es una filosofía adoptada por organizaciones que confían en el cambio orientado hacia el cliente y que persiguen mejoras continuas en sus procesos diarios.

Actualmente, la sociedad exige que la gestión educativa sea rigurosa en sus procesos con respecto a la mejora continua de la calidad académica, ello como acción para el éxito del sistema educativo, cuyo eje es la calidad.

El SINEACE, en el artículo 11º de su ley de creación (Ley N° 28740), señala que: “La certificación es el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales laborales. La certificación es un proceso público y temporal. Es otorgada por el colegio profesional correspondiente, previa autorización, de acuerdo a los criterios establecidos por el SINEACE. Se realiza a solicitud de los interesados”.

Por tanto, la certificación es un componente del sistema implementado por la DEC-ESU de SINEACE con el propósito de autorizar entidades certificadoras y registrar los certificados de los profesionales que cumplieron con demostrar las competencias priorizadas de su profesión.

Entre las actividades que realiza la DEC-ESU respecto de este componente están la asistencia técnica para la implementación del sistema de certificación a los colegios profesionales antes y después de ser autorizados como entidades certificadoras, y la incidencia política para articular y reconocer a la certificación profesional como un mecanismo de aseguramiento de la calidad en las instituciones formadoras, empleadoras y reguladoras de cada profesión.

67 Vargas (2008: 34)

A fin de garantizar la calidad de los procesos de certificación, la DEC-ESU estableció que las entidades certificadoras implementen un sistema de gestión de calidad (SGS) que permita desarrollar su organización y mejorar su rendimiento. Para ello se elaboró un *Manual de gestión del sistema de certificación*,⁶⁸ como documento de referencia para la organización del sistema de certificación de las entidades certificadoras de competencias profesionales. En este manual se establece que la organización del sistema de certificación profesional será en tres niveles:

Certificación profesional a nivel técnico-normativo nacional. A cargo de la DEC-ESU, con las siguientes funciones:

- a. Proponer los estándares, criterios y procedimientos de evaluación y certificación de los profesionales egresados de las instituciones universitarias.
- b. Fomentar el intercambio y la sistematización de experiencias entre las entidades certificadoras.
- c. Supervisar y evaluar las actividades de las entidades certificadoras.
- d. Contribuir a garantizar la calidad de los procesos de evaluación y certificación de competencias, y el respeto a la confidencialidad de los resultados.

Para el desarrollo de los procesos relacionados con la certificación de las competencias profesionales, la DEC-ESU ha emitido documentos técnicos normativos que unifican los criterios de certificación profesional y orientan el rol de las entidades certificadoras, tales como:

- Guía de procedimientos para la autorización y registro de entidades certificadoras y certificación profesional

68 CONEAU (2012: 142-144)

- Guía de procedimientos para la evaluación de competencias profesionales con fines de certificación profesional
- Directrices para la identificación y normalización de competencias profesionales con fines de certificación profesional
- Directrices para el funcionamiento de centros de evaluación de competencias profesionales
- Guía de procedimientos para la auditoría del sistema de certificación de las entidades certificadoras
- Estándares de infraestructura y equipamiento del centro de evaluación de competencias profesionales

Este nivel técnico-normativo nacional debe ser participativo, de modo que puedan trabajar de manera coordinada formadores, empleadores, profesionales y organismos reguladores.

Certificación profesional a nivel directivo nacional de entidades certificadoras. A cargo de un equipo técnico nacional en cada entidad certificadora, capacitado en gestión de sistemas de certificación profesional, con las siguientes funciones:

- Elaborar el documento de caracterización de la profesión.
- Normalizar las competencias profesionales.
- Evaluar las competencias profesionales con fines de certificación.
- Implementar actividades educativas que faciliten que los profesionales certifiquen sus competencias.
- Gestionar la calidad del sistema mediante la instalación de sistemas de auditoría.

- Registrar a los profesionales certificados.
- Promover espacios de concertación y articulación para la implementación de los procesos relacionados a la certificación profesional.
- Supervisar y evaluar los procesos relacionados a la certificación profesional.

Este nivel tiene las siguientes responsabilidades:

- Obtener y mantener la autorización del colegio profesional como entidad certificadora de competencias profesionales.
- Conducir e implementar los procesos de identificación y normalización de las competencias.
- Conducir y supervisar el centro evaluador de competencias profesionales y sus unidades de evaluación.
- Conducir, monitorear y evaluar los procesos de evaluación y certificación profesional.
- Planificar y organizar el proceso de evaluación y certificación profesional.
- Conducir e implementar procesos de educación continua que conduzcan a la certificación profesional.
- Conducir e implementar los procesos de gestión de la calidad del sistema de certificación profesional.
- Implementar y mantener actualizado un sistema de información que contenga la base de datos de normas de competencia y de profesionales certificados, en el marco del sistema.

- Supervisar y asesorar el cumplimiento de las funciones del nivel subnacional.
- Coordinar con las instituciones formadoras quienes harán uso de las normas de competencia profesional para el diseño de sus planes curriculares.

Certificación profesional a nivel directivo subnacional de entidades certificadoras. Está conformado por los consejos subnacionales/regionales de los colegios profesionales, a través de un equipo técnico capacitado en gestión de sistemas de certificación profesional. Cumple funciones delegadas por el nivel nacional de la entidad certificadora, tiene estas responsabilidades:

- Participar en los procesos de identificación y normalización de las competencias.
- Implementar los centros y unidades de evaluación en su nivel.
- Implementar los procesos de evaluación con fines de certificación profesional en su nivel.
- Ejecutar actividades de educación continua conducentes a la certificación profesional.
- Implementar los procesos de gestión de la calidad de la evaluación con fines de certificación profesional.
- Adicionar permanentemente información en la base de datos del sistema de certificación profesional.

La organización por la que opten los colegios profesionales deberá garantizar el cumplimiento de los objetivos y funciones, así como el cumplimiento de los procesos de los diferentes componentes.

Los equipos técnicos, tanto nacionales como subnacionales, estarán conformados en el número suficiente que determine el Consejo Nacional y que

garantice el cumplimiento de los objetivos y procesos del sistema. Los componentes del sistema no equivalen necesariamente a unidades orgánicas.

Los miembros integrantes de los comités y subcomités deben ser profesionales reconocidos por sus pares debido a su trayectoria profesional y actuación ética.

El perfil de los equipos gestores, tanto nacional como regional o departamental, será una atribución de los colegios profesionales, de acuerdo con los siguientes criterios mínimos: poseer título y grado profesional, estar colegiado y habilitado, y tener como mínimo 10 años en el ejercicio de la profesión, con una experiencia no menor de 5 años en acciones académicas y no menor de 3 años en acciones de gestión.

Los equipos técnicos deben recibir capacitación, con el objetivo de fortalecer las competencias para la conducción e implementación de los procesos conducentes a la certificación profesional.

Para ello, la DEC-ESU desarrolla los siguientes cursos de capacitación:

- Normalización de competencias profesionales
- Elaboración de instrumentos de evaluación de competencias profesionales
- Especialización en evaluación de competencias profesionales
- Gestión de sistemas de certificación profesional

El sistema de gestión de la certificación profesional, en los niveles directivos nacional y subnacionales, debe contar con documentos técnico-normativos que garanticen la calidad y el buen desempeño del sistema de gestión:

- Designación del comité y subcomités de los niveles del Consejo Nacional y Regional / Departamental (resolución de Decanato)

- Caracterización de la profesión
- Mapa funcional de la profesión (resolución de Decanato)
- Normas para la certificación profesional (resolución de Decanato), según criterios
- Instrumentos de evaluación según normas de competencias
- Reglamento del sistema de certificación profesional (resolución de Decanato)
- Relación de evaluadores con certificación del SINEACE
- Padrón de colegiados a los que les corresponde certificación profesional
- Plan de implementación del proceso de certificación profesional
- Plan de evaluación de los candidatos a certificar
- Presupuesto del proceso de certificación profesional
- Plan comunicacional para la difusión de los procesos de certificación profesional

La DEC-ESU recomienda que la creación del sistema de gestión de certificación profesional sea considerada en el estatuto de los colegios profesionales.⁶⁹

La gestión del sistema de certificación profesional para mantener estándares de calidad requiere de un sistema de gestión de la calidad, entendida esta última como “aquella parte del sistema de gestión de la organización enfocada en el logro de los resultados, en relación con los objetivos de la calidad, para

69 CONEAU (2012: 145-146)

satisfacer las necesidades, expectativas y requisitos de las partes interesadas según corresponda”⁷⁰

La organización debe establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de la calidad (SGC) y mejorar continuamente su eficacia; para ello, debe realizar lo siguiente:⁷¹

- Determinar los procesos necesarios para el SGC y su aplicación a través de la organización.
- Determinar la secuencia e interacción de estos procesos.
- Determinar los criterios y métodos para asegurarse que de que tanto la operación como el control de estos procesos sean eficaces.
- Asegurarse de la disponibilidad de los recursos e información necesaria para apoyar la operación y el seguimiento de estos procesos.
- Realizar el seguimiento y medición cuando sea aplicable el análisis de estos procesos.
- Implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos.

El control interno del SGC de la organización corresponde a las supervisiones, evaluaciones, monitoreos y auditorías de la propia organización, mientras que el control externo está dado por las supervisiones, evaluaciones, monitoreos y auditorías que realiza el órgano rector: el SINEACE.

70 ISO 9000 (2005: 7)

71 ISO 9001 (2008: 2)

1.8.4. Certificación de competencias profesionales

La certificación es el “proceso mediante el cual la entidad certificadora reconoce formalmente las competencias profesionales o laborales demostradas por una persona en la evaluación de desempeño, de acuerdo a lo establecido por el ente rector del SINEACE”.⁷²

En educación superior universitaria se certifican las competencias profesionales, “aquellas que adquieren las personas en la educación superior universitaria”.⁷³ Se entiende como las capacidades y habilidades, conocimientos y actitudes que posee un profesional para resolver problemas en su ejercicio profesional.

La certificación se constituye también en un componente del sistema de certificación implementado por la DEC-ESU del SINEACE, con el propósito de autorizar entidades certificadoras y registrar la certificación de los profesionales que cumplieron con demostrar las competencias priorizadas de su profesión.

En ese sentido, el reglamento de la Ley 28740 del SINEACE,⁷⁴ en el capítulo V de la certificación de competencias laborales y profesionales, en su artículo 20, establece que la certificación de competencias profesionales es otorgada por la entidad certificadora autorizada por el SINEACE. Para autorizar entidades certificadoras, en el artículo 21, se establecen requisitos como los siguientes:

- a. Disponer de un conjunto de instrumentos que permitan realizar la evaluación y certificación de competencias laborales y/o profesionales actualizados de la profesión o el perfil laboral seleccionado, elaborados de acuerdo con los análisis funcionales elaborados

72 SINEACE (2015: 6)

73 *Ibid.*

74 SINEACE (2008)

con parámetros nacionales e internacionales de evaluación y certificación de competencias.

- b. Disponer de un respaldo económico.
- c. Disponer de una infraestructura propia o por convenio, que permita realizar la evaluación del desempeño de las personas naturales con fines de certificación de competencias.
- d. Contar con personería jurídica y el respaldo legal de su creación.

El artículo 22 del reglamento señala que los profesionales que cuenten con colegio profesional solo pueden ser certificados por su respectivo colegio, siempre que este haya sido autorizado como entidad certificadora.

En el artículo 66 del reglamento de la Ley sobre las funciones de la Dirección de Evaluación y Certificación, se señala lo siguiente:

- a. Proponer estándares, criterios y procedimientos de evaluación y certificación de los profesionales egresados de las instituciones universitarias.
- b. Fomentar el intercambio y sistematización de experiencias entre las entidades certificadoras.
- c. Supervisar y evaluar las actividades de las entidades certificadoras y proponer acciones de infracción.
- d. Contribuir a garantizar la calidad de los procesos de evaluación y certificación de competencias y el respeto a la confidencialidad de los resultados.

La DEC-ESU, en cumplimiento del reglamento de la Ley del SINEACE, elaboró una serie de documentos normativos, directrices y guías de procedimientos para que orienten a las entidades certificadoras en los procesos de evaluación

y certificación de competencias profesionales. En 2015, se publicó en su tercera versión el compendio normativo del SINEACE, que contiene los siguientes documentos:

- a. Guía de procedimientos para la autorización de entidades certificadoras y certificación profesional
- b. Guía de procedimientos para la evaluación de competencias con fines de certificación profesional
- c. Directrices para la identificación y normalización de competencias con fines de certificación profesional
- d. Directrices el funcionamiento de los centros de evaluación de competencias profesionales
- e. Estándares de infraestructura y equipamiento de centros de evaluación de competencias profesionales

A partir de estos documentos técnicos normativos, las entidades certificadoras planifican, organizan y ejecutan el proceso de certificación de competencias profesionales.

1.9. Actividades para la implementación de los procedimientos de la certificación de competencias profesionales

Entre las actividades que realiza la DEC-ESU están la asistencia técnica para la implementación del sistema de certificación a los colegios profesionales, antes y después de ser autorizados como entidades certificadoras, y la incidencia política para articular y reconocer a la certificación profesional como un mecanismo de aseguramiento de la calidad en las instituciones formadoras, empleadoras y reguladoras en el ámbito de cada profesión en nuestro país.

En la figura 1.6 se observa cómo interactúan las actividades realizadas por la DEC-ESU del SINEACE para el funcionamiento del sistema de certificación profesional con sus componentes: gestión, normalización, evaluación y certificación.

CUADRO 1.4.

Actividades	Componentes del sistema de certificación profesional			
	Gestión	Normalización	Evaluación	Certificación
Formación/Capacitación	→			
Asistencia técnica	→			
Incidencia política	→			
Elaboración de normativas	↓	↓	↓	↓
Elaboración de estándares de infraestructura y equipamiento			→	
Autorización de entidades certificadoras y centros de evaluación		↓		→ ↓
Formación de comisiones técnicas interinstitucionales	↓	→	↓	
Acciones de control (supervisiones y auditorías)	→			

Los componentes del sistema de certificación profesional se relacionan con las actividades, entre las que la evaluación constituye el componente de mayor preponderancia. Elaboración: Equipo de investigadores, 2016.

Se observa que el sistema de certificación profesional peruano cuenta con cuatro componentes y a partir de ellos se priorizan actividades que ayudan a fortalecerlo. Cada actividad propuesta está relacionada con uno o varios componentes del sistema y son planificadas, revisadas y evaluadas de manera anual.

Entre los componentes están la gestión, la normalización, la evaluación y la certificación, que han sido descritos líneas más arriba. A continuación, se detallan las actividades o estrategias.

1.9.1. Formación/capacitación

Son las actividades dirigidas a fortalecer determinadas competencias de los profesionales relacionadas con los componentes del sistema de certificación profesional que son desarrolladas mediante cursos de capacitación para formar evaluadores, gestores, normalizadores, docentes facilitadores, según un programa diseñado a partir de un perfil.

Las capacitaciones organizadas por la DEC-ESU se han desarrollado de acuerdo con la programación del Plan Operativo Anual y, hasta diciembre de 2015, se han organizado dos cursos para docentes facilitadores, uno de auditoría, diez de sistemas de certificación profesional, dos de identificación de competencias profesionales, dos de instrumentos de evaluación, quince de normalización de competencias profesionales y uno de formación de evaluadores de competencias profesionales.

Asimismo, desde los colegios profesionales, en el Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional del SINEACE⁷⁵ se establecen componentes de capacitación en varios niveles. En el primero, la capacitación se relaciona con las normas de competencia dirigidas a los postulantes a la certificación;

75 SINEACE (2011)

en el segundo, se relaciona con la brecha identificada entre la competencia observada y la competencia requerida, dirigida a los que no han demostrado la competencia; y en el tercero, se encuentra la capacitación para seguir profundizando en las normas de competencia, dirigida a los que han obtenido la certificación de sus competencias profesionales. Esta capacitación también hace referencia a las nuevas competencias en las que requiere capacitarse el profesional. De esta forma, el participante se involucra en actividades de educación permanente.

Una función de los equipos gestores del sistema de certificación profesional es promover que los profesionales participen en los procesos de certificación, a través de estrategias que hagan atractiva la evaluación. Una de ellas es ofrecer programas de capacitación relacionados con las normas en las que va a ser evaluado, de forma que el participante opte por inscribirse ante en estos, a fin de actualizar sus competencias. Luego del proceso de evaluación de las competencias y el juicio de la competencia, tiene acceso a la capacitación de segundo y tercer nivel. Los programas de capacitación basados en competencias son de formación flexible y personalizada; los contenidos y estrategia se desarrollan en entornos también flexibles; el proceso de construcción de los conocimientos rescata el saber del profesional y su participación es activa: analiza, investiga, aporta su saber, en el marco de la formación integral continua.

Los programas de capacitación se desarrollan en cuatro etapas fundamentales:

1. *Diagnóstico.* Consiste en determinar las normas de competencias a capacitar, según las necesidades de los postulantes a la certificación, teniendo en cuenta el autodiagnóstico y las políticas de desarrollo profesional del colegio.
2. *Diseño.* En esta fase se diseña el programa de capacitación de las normas de competencias a evaluar. Se definen la estructura de los módulos, el tiempo de duración y los aprendizajes esperados, así como se organizan los contenidos, las estrategias metodológicas

y la evaluación. El colegio profesional puede establecer los diversos tipos de capacitación: autoaprendizaje, convenios educativos y otros.

3. *Ejecución.* Es la etapa de la puesta en marcha del plan de capacitación. La ejecución de las actividades de capacitación pueden darse de distintas maneras, según la programación establecida: conferencia, seminario, asistencia a cursos, etc.
4. *Evaluación.* Consiste en evaluar los programas de capacitación al principio, durante y al final. Permite conocer en qué medida se han logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el plan de capacitación del colegio profesional, e ir optimizando el componente de capacitación del sistema de certificación profesional.

1.9.2. Asistencia técnica

La asistencia técnica es el servicio que brinda el equipo técnico de certificación a las entidades certificadoras autorizadas, con el propósito de fortalecer las capacidades de los equipos de gestión y el sistema de certificación de competencias profesionales.

La DEC-ESU, de acuerdo con sus funciones establecidas por ley, promueve la implementación de la normalización y certificación de competencias laborales. Para ello, desde 2009, elabora documentos normativos para la identificación y normalización de competencias, y establece pautas para definir las normas de competencias a partir de las que los colegios profesionales deben evaluar y certificar las competencias.

La DEC-ESU ha elaborado, al 2016, tres ediciones de las *Directrices para la normalización de competencias*, tomando como base los documentos de CINTERFOR-OIT y la publicación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

de Colombia. La responsabilidad de la elaboración de las normas de competencias recae en los colegios profesionales y es un requisito para ser autorizados como entidad certificadora.

El equipo de la DEC-ESU brinda asesoría técnica y orientación metodológica al equipo de gestión del colegio profesional.

1.9.3. Incidencia política

Son las acciones llevadas a cabo por un miembro o un equipo de certificación para influir en las políticas de las instituciones o sectores involucrados en la certificación profesional, con el fin de articular, reconocer o generar valor en bien de la certificación de competencias de los profesionales de los diversos colegios.

1.9.4. Elaboración de normativas

Son los lineamientos o procedimientos organizados que se aplican para la autorización y el funcionamiento de las entidades certificadoras de competencias profesionales, elaboradas por el equipo técnico de certificación y aprobadas por el Consejo Directivo del SINEACE.

1.9.5. Elaboración de estándares de infraestructura y equipamiento

Son los criterios normativos de infraestructura y equipamiento para el funcionamiento de los centros de evaluación de competencias. Enuncian las condiciones que debe cumplir la entidad certificadora para solicitar la autorización y renovación de la autorización de un centro de evaluación de competencias al SINEACE, a fin de garantizar la calidad de los procesos de evaluación con fines de certificación.

La DEC del SINEACE aprueba y publica los estándares, criterios indicadores y procedimientos para la certificación de competencias profesionales. Para los

centros de evaluación de competencias de las entidades certificadoras, se cuenta con estándares de infraestructura y equipamiento elaborados a partir de las normas técnicas de infraestructura vigentes del MINSA y según las competencias priorizadas por cada entidad certificadora, con cumplimiento obligatorio para las entidades certificadoras que deseen renovar su autorización, o cuando soliciten nuevos centros de evaluación. El contar con estándares para los centros de evaluación asegura que las evaluaciones se realicen en condiciones óptimas.

El SINEACE ha establecido estándares para los centros de evaluación de los profesionales: enfermeras, obstetras, médicos, odontólogos, nutricionistas, tecnólogos médicos, biólogos, psicólogos y químicos farmacéuticos.

1.9.6. Autorización de entidades certificadoras y centros de evaluación

Son las acciones realizadas para verificar el cumplimiento de requisitos y estándares que deben cumplir los colegios profesionales para ser autorizadas como entidades certificadoras con sus respectivos centros de evaluación.

El SINEACE,⁷⁶ en su *Guía de procedimientos para autorización y registro de entidades certificadoras y certificación profesional*, establece los procedimientos a seguir por parte de los colegios profesionales e instituciones interesadas en obtener y renovar la autorización de la entidad certificadora, y emitir la certificación profesional correspondiente. Su alcance es nacional y obligatorio para los colegios profesionales que requieren autorización, como entidad certificadora para evaluar y certificar periódicamente a los profesionales en base a competencias. Los requisitos que debe cumplir toda entidad certificadora son:

- a. Tener un equipo estable y disponible de especialistas en evaluación por competencias, cuyos integrantes hayan sido previamente

76 SINEACE (2015)

certificados como tales por el SINEACE y no tengan sanciones administrativas o judiciales que pongan en duda su idoneidad moral para ejercer la función.

- b. Disponer de un conjunto de instrumentos que permitan realizar la evaluación y certificación de competencias laborales o profesionales actualizadas de la profesión, elaborados de acuerdo con los análisis funcionales que contemplan parámetros nacionales e internacionales de evaluación y certificación de competencias.
- c. Disponer de respaldo económico mínimo.
- d. Disponer de infraestructura propia o por convenio, que permita desarrollar la evaluación del desempeño de las personas naturales evaluadas con miras a la certificación de competencias.
- e. En el caso de los colegios profesionales, acreditar la personería jurídica correspondiente y el respaldo legal de su norma de creación.
- f. Equipo de gestión del proceso de certificación de competencias
- g. Institucionalización de certificación de competencias profesionales
- h. Padrón actualizado de profesionales a certificar
- i. Plan o programa de certificación para todos los colegiados habilitados

La autorización es temporal y antes de su vencimiento se tendrá que cumplir el procedimiento de renovación.

Procedimientos para solicitar la autorización

El colegio profesional o la institución que requiera el reconocimiento como entidad certificadora presenta una solicitud dirigida a la Presidencia del SINEACE,

a la que adjunta un expediente en versión impresa y electrónica. El expediente debe contener la solicitud (en versión impresa y digital), los documentos foliados según el índice y adjuntar lo siguiente:

- a. Instrumentos que permiten la evaluación y certificación de competencias. Estos incluyen el documento de soporte técnico conceptual, la descripción de la aplicación del análisis funcional para los procesos de certificación, el mapa funcional, el informe de validación y el documento de aprobación, según las directrices de identificación y normalización de competencia del ESU. Asimismo, la tabla de criterios aplicados para la selección o priorización de competencias a normalizar y certificar; las normas de competencia priorizadas, codificadas; el informe de validación técnica y metodológica; la matriz de elaboración de instrumentos de evaluación de todas las normas de competencia y la tabla de especificaciones; los instrumentos de evaluación codificados (cuestionarios, listas de verificación, listas de chequeo, otros, por cada norma, en el formato establecido por la DEC-ESU del SINEACE); el informe de validación de los instrumentos de evaluación con los resultados de la validación; la interpretación de la validación y las recomendaciones.
- b. Ley de creación del colegio, con copia de publicación en *El Peruano*; personería jurídica del colegio, con copia de inscripción en Registros Públicos del colegio profesional y sus representantes legales.
- c. Documentos de institucionalización de la certificación de competencias profesionales: copia simple del acuerdo, capítulo u otro documento que institucionaliza la certificación periódica por competencias en el colegio profesional o institución, reglamento de certificación, resolución o documento de aprobación del reglamento.
- d. Equipo de gestión del sistema de certificación de competencias, que incluye la resolución o documento equivalente de nombramiento del equipo de gestión del sistema de certificación, hojas de vida.

- e. Equipo estable y equipo disponible de especialistas en evaluación por competencias, certificados por SINEACE, que incluye la relación y el número total de evaluadores, hojas de vida, copia simple del certificado de evaluador de competencias registrado por SINEACE, carta de compromiso para actuar como evaluador de competencias / contrato, declaración jurada o certificado de no tener sanciones administrativas o judiciales que pongan en duda la idoneidad moral para ejercer la función de evaluador.
- f. Plan de implementación de la certificación para cinco años de los colegiados habilitados y plan del primer año de funcionamiento.
- g. Documentos que garantizan disposición de centros y unidades de evaluación de competencias y oficinas de certificación, que incluyen los documentos de los ambientes usados en la evaluación y certificación, con la dirección y croquis de ubicación de estos. Relación de infraestructura, equipos, materiales e insumos para la evaluación de competencias y oficinas de certificación/estándar de infraestructura y equipamiento.

1.9.7. Formación de comisiones técnicas interinstitucionales

El *Manual de gestión del sistema de certificación profesional* del SINEACE⁷⁷ indica que la planificación de los procesos de gestión de la calidad considera los aspectos que se detallan a continuación.

Constitución y selección del Comité de Gestión de la Calidad

El Consejo Nacional del colegio profesional conformará el comité de gestión de la calidad, el mismo que estará integrado por cuatro miembros como mínimo.

77 SINEACE (2011)

La selección de sus integrantes se llevará a cabo mediante concurso público. Los integrantes del comité de gestión de la calidad serán miembros de la orden con una experiencia profesional mayor o igual a 10 años, con estudios de gestión de sistemas de calidad o auditoría, y con experiencia demostrada en procesos de auditoría.

El Comité de Gestión de la Calidad es designado mediante resolución de decanato, en la que se precisa la presidencia del mismo.

Roles de los actores involucrados en la gestión de la calidad

Del Comité de Gestión de la Calidad

Este comité realiza la verificación interna para asegurar que los procesos para la certificación profesional se realicen de acuerdo con lo planificado por la entidad certificadora.

- La verificación interna se realiza utilizando instrumentos previamente validados.
- Elabora y propone, conjuntamente con la(s) instancia(s) respectiva(s), el plan de mejora de la calidad de acuerdo a los resultados.
- Presenta un informe final que contiene todo lo actuado.

Del Comité Nacional del sistema de certificación profesional

El Comité de Gestión de la Calidad presenta un expediente con toda la información referida a los diferentes procesos conducentes a la certificación profesional. La información obligatoria a brindar será:

- Documentos normativos de la certificación profesional de la entidad certificadora

- Planes de evaluación del nivel nacional y subnacional correspondiente
- Registros de colegiados y profesionales evaluados
- Portafolios de los profesionales evaluados con todo lo actuado en la evaluación

El colegio profesional conforma el Comité de Gestión de la Calidad y facilita el proceso de verificación y control de los procesos del sistema de certificación profesional, para definir de forma clara el componente del sistema de certificación profesional que se pretende evaluar. Las actividades de planificación del comité de gestión de la calidad deben considerar el establecimiento de las políticas, los procedimientos o los requisitos del área a evaluar, para que sirvan de referente en la comparación con la práctica existente. Asimismo, se identifican las fuentes de información más idóneas, que permitan evaluar las actividades que se desarrollan en el área. Otra de las acciones a realizar es la elaboración de instrumentos que permitan el registro de las evidencias del cumplimiento de los estándares de calidad del área evaluada.

El plan de trabajo que se elabore deberá indicar las actividades, los responsables, los indicadores, la meta, la fuente de verificación, el cronograma, el componente a evaluar y el área física.

1.9.8. Acciones de control (supervisiones y auditorías)

Existen actividades que abarcan determinados componentes y otras que se relacionan con todos ellos. De esta manera, se busca garantizar la coherencia vertical asegurando que cada componente sea atendido por actividades o estrategias relacionadas con la certificación profesional. La coherencia horizontal asegura el funcionamiento de los componentes del sistema de certificación profesional.

La DEC-ESU, en su *Guía de procedimientos para la autorización de entidades certificadoras y certificación profesional*, en el acápite 6.5.4 sobre el control de la certificación, indica que el SINEACE garantiza la legitimidad política y técnica del proceso de certificación de competencias profesionales y la observancia de las normas de ética en la difusión de resultados a través de la ejecución de procesos de control (verificación, supervisión, monitoreo, evaluación y auditoría).

El procedimiento general para los procesos de control es el siguiente:

- Designar al equipo responsable de la actividad de control.
- Partir de un diagnóstico situacional de la entidad o el componente que se va a supervisar, monitorear, evaluar o auditar.
- Realizar las acciones administrativas que correspondan a la actividad de control.
- Preparar la actividad de control: plan, instrumentos y otros relacionados.
- Ejecutar la actividad de control de acuerdo con el plan.
- Elaborar el o los informes de la actividad de control realizada y sus resultados.
- Brindar asistencia técnica para la elaboración de un plan de acción basado en las recomendaciones del informe.

También propone las definiciones de términos como auditoría, evaluación del sistema de certificación, monitoreo y supervisión, los que se presentan en el siguiente acápite.

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Objetivos de la investigación

2.1.1. Objetivo general

Analizar críticamente los conceptos, métodos y experiencias más importantes de la certificación profesional en el Perú hasta 2015, e identificar lecciones aprendidas que orienten su mejora continua.

2.1.2. Objetivos específicos

- a. Identificar los conceptos y métodos más importantes que dieron soporte teórico-práctico a la certificación profesional.
- b. Describir las experiencias de certificación profesional con un enfoque sistémico de estructura, proceso y resultados.
- c. Efectuar un balance de logros y dificultades encontradas en el proceso de certificación profesional.
- d. Identificar las lecciones aprendidas para propiciar mejoras cuantitativas y cualitativas en la certificación profesional.

2.2. Método y diseño de investigación

Se diseñó y desarrolló una investigación cualitativa. Según Flick,¹ la investigación cualitativa pretende la construcción social de las realidades sometidas a estudio, interesándose en la perspectiva de los participantes y en sus prácticas cotidianas, pues “intenta entender, describir y a veces explicar fenómenos sociales desde ‘el interior’”.

De acuerdo con lo señalado, se planificó el recojo de datos sobre la experiencia en certificación profesional de los actores involucrados en el sistema de certificación, implementado por el SINEACE hasta 2015, para analizar los conceptos y métodos utilizados por los actores, así como la estructura y la dinámica de funcionamiento del sistema, y construir teorías que las expliquen.

La investigación cualitativa utiliza el texto como material empírico y métodos abiertos, que permitan la comprensión de relaciones y procesos.² El texto puede provenir de la transcripción de comunicaciones o interacciones, del registro de experiencias en informes o en otros documentos (escritos, imágenes, audios o videos); en otras palabras, “los métodos para recoger información (como entrevistas u observaciones) producen datos que se transforman en textos por registro y transcripción”.³

Se eligió utilizar entrevistas semiestructuradas como principal forma de recojo de información, para indagar en forma individual y detallada sobre las prácticas de los actores en el marco del sistema de certificación de competencias profesionales; los conceptos que las sustentan, además de averiguar sus motivaciones para ser parte del Sistema y sus percepciones acerca de la situación actual (logros y dificultades); las lecciones aprendidas durante su actuación y

1 Flick (2014)

2 *Ibíd.*

3 Flick (2004)

sus opiniones respecto a las acciones necesarias para asegurar la continuidad y consolidación de la certificación en el Perú. Esta técnica, por tener cierta flexibilidad, permite que los entrevistados se sientan con la libertad de expresar sus impresiones sin la censura de otros actores involucrados, con sus propias palabras, y también hace posible repreguntarles.

Para interpretar los datos se recurrió al método fenomenológico, que es cualitativo por naturaleza, y se refiere al proceso a través del cual se describen e interpretan las vivencias tal como se manifiestan en la realidad. En ese sentido, la investigación se centró en comprender e interpretar las experiencias de los actores clave, que tuvieron responsabilidad en el sistema de certificación profesional y fueron protagonistas de una experiencia en particular. Al respecto, Piñero Martín y Rivera Machado⁴ hacen notar que la fenomenología, como método de investigación cualitativa, subyace en el marco del paradigma interpretacionista. Bisquerra Alzina⁵ agrega que este tipo de investigación orienta un estudio interesado en las cuestiones de significado, que involucra la toma de datos que sean lo más fieles posible a la realidad. Por ese motivo, se utilizó la grabación de las entrevistas semiestructuradas y su transcripción, a fin de lograr una mayor fidelidad en el registro del discurso.

La investigación se realizó con el enfoque de la teoría fundamentada, que pretende generar conceptos e hipótesis como resultado de la investigación de campo, y no comprueba hipótesis preconcebidas. Como lo explica Flick,⁶ “da preferencia a los datos y al campo en estudio frente a los supuestos teóricos. Estos últimos no se deben aplicar al objeto que se investiga, sino que se descubren y formulan al relacionarse con el campo y los datos empíricos que se encontrarán en él”. Hoffman-Riem,⁷ citado por Flick,⁸ expresa la relación entre

4 Piñero Martín y Rivera Machado (2012)

5 Bisquerra Alzina (2004)

6 Flick (2004)

7 Hoffman-Riem (1980)

8 Flick (2004)

teoría y datos empíricos al señalar que “el principio de apertura supone que la estructuración teórica del problema en estudio se pospone hasta que haya surgido la estructuración de dicho problema por las personas estudiadas”. Por esa razón, para ser fiel a la teoría fundamentada, no se recurrió a códigos preconcebidos, sino que los códigos se elaboraron a partir de los datos de las transcripciones.

Un rasgo central de ese enfoque es la circularidad del proceso, que obliga al investigador a reflexionar permanentemente sobre la totalidad de la investigación, revisando y ajustando repetidas veces los métodos, categorías, códigos y las teorías que se construyen a partir del análisis. Por ello, se planificó realizar el proceso de análisis circular.

Asimismo, en el enfoque de la teoría fundamentada, la forma en que se selecciona a las unidades de estudio está determinada por su relevancia para el tema de investigación y no por su representatividad.⁹ La determinación total de la muestra no se realiza con antelación, sino que se construye a medida que la investigación avanza, a la luz de la recolección y análisis continuo de datos.¹⁰

La investigación cualitativa se ocupa del análisis de casos concretos, en su particularidad temporal y local, mediante el análisis de las expresiones y las acciones de los actores. En ese sentido, no persigue la generalización de los resultados; sin embargo, Flick¹¹ afirma que se deben seguir tres pasos para alcanzar cierto grado de generalización: 1) aclarar qué grado de generalización se pretende obtener con el estudio; 2) realizar una integración prudente de los casos y contextos diferentes, ya que la posibilidad de generalizar está directamente vinculada con el método de muestreo, y 3) efectuar una comparación sistemática del material recogido.

9 Ibid.

10 Flick (2014)

11 Flick (2004)

Aunque existen autores que afirman que únicamente los datos cuantitativos llevan a resultados reales, debido a la representatividad de la muestra, y que los datos cualitativos solo desempeñan un papel ilustrativo, también hay investigadores como Overmann, citado por Flick,¹² quien califica a los métodos cuantitativos como “atajos de investigación rentables en el proceso de generación de datos” y afirma que “solo los métodos cualitativos, particularmente la hermenéutica objetiva, pueden proporcionar las explicaciones científicas reales de los hechos”. En ese sentido, Kleining¹³ afirma que los métodos cualitativos por sí solos pueden generar teorías sobre la realidad, mientras que los cuantitativos necesitan de los primeros para explicar las relaciones encontradas.

En todo caso, la validez de los resultados de ambos métodos radica en la calidad del diseño de la investigación y de la gestión de la calidad en el desarrollo de la investigación. Para Flick,¹⁴ “la cuestión de la calidad en la investigación cualitativa se localiza en el nivel de la planificación de la investigación —de la indicación de los diseños y los métodos de investigación a la gestión de la calidad—, en el nivel de la evaluación de proceso, la formación en investigación y la relación de la actitud y la tecnología del investigador”.

Corbin y Strauss,¹⁵ citado por Flick¹⁶, propone cuatro criterios para evaluar empíricamente las teorías fundamentadas y los procedimientos que conducen a ellas: 1) la validez, es decir, la fiabilidad y credibilidad de los datos; 2) la plausibilidad de la teoría misma; 3) la adecuación del proceso de investigación que ha generado, elaborado o sometido a prueba la teoría, y 4) el fundamento empírico de los hallazgos de investigación.

12 Ibíd.

13 Kleining (1982)

14 Flick (2004)

15 Corbin y Strauss (1990)

16 Flick (2004)

Las estrategias de gestión de la calidad previstas en el diseño de la investigación e implementadas en el desarrollo de la misma fueron: validación de instrumentos para el recojo de información, revisión y modificación de los instrumentos de acuerdo a los datos obtenidos en la primera etapa de aplicación; elaboración y socialización de recomendaciones para la realización de entrevistas, revisión de calidad de entrevistas realizadas; “método comparativo constante” para la interpretación de textos (proceso de análisis circular); contraste de casos y evaluación de la construcción de teoría fundamentada por grupo de expertos.

2.3. Ámbito del estudio

2.3.1. Ubicación espacial

La investigación se realizó con personas comprometidas con el proceso de certificación profesional que se encontraron en Lima Metropolitana.

2.3.2 Ubicación temporal

El estudio se realizó a partir de datos provenientes de experiencias de personas involucradas con el proceso de certificación profesional desde el inicio hasta 2015.

2.4. Unidades de análisis

Se consideró que los informantes claves fueran sujetos que tuviesen desempeños en certificación como gestores, normalizadores, evaluadores, docentes facilitadores, profesionales certificados o decanos. Se tomó contacto con ellos y, a su vez, recomendaron a otro informante, quienes de manera voluntaria aceptaron participar en la entrevista. Los informantes clave tuvieron las siguientes características:

- Personal de la Dirección de Evaluación y Certificación, con educación superior universitaria.
- Gestores de los sistemas de certificación de los colegios profesionales que se encuentren en funciones o hayan ejercido el cargo en gestiones anteriores.
- Normalizadores de los sistemas de certificación de los colegios profesionales que cuenten con la experiencia de haber elaborado normas de competencias profesional.
- Evaluadores de competencias profesionales con certificación vigente.
- Docentes facilitadores que hayan participado en cursos de formación.
- Auditores del Sistema de Certificación registrados en el SINEACE.
- Profesionales certificados que no sean evaluadores, normalizadores, docentes facilitadores, auditores o gestores.
- Decanos de colegios profesionales que lograron reunir los requisitos para autorizar a sus colegios como entidades certificadoras.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

La población del estudio estuvo integrada por profesionales con experiencia en el ámbito de la certificación profesional, como gestores, normalizadores, evaluadores, docentes facilitadores, auditores, profesionales certificados y decanos de colegios profesionales.

2.5.2. Muestra

Se recurrió al muestreo intencional o por conveniencia, debido a que se tomó la decisión de enfocarse principalmente en la experiencia de gestores, normalizadores y evaluadores, ya que en la labor que realizan recae más la responsabilidad del funcionamiento del sistema de certificación profesional. La técnica utilizada fue la cadena de referencia. En el muestreo intencional “se seleccionan sujetos particulares que son expertos en un tema o relevantes como fuentes importantes de información según criterios establecidos previamente”,¹⁷ en tanto que, con la aplicación de la técnica en cadena de referencia, “se localizan algunos individuos, los cuales conducen a otros, y estos a otros”.¹⁸ El uso de ambas técnicas de muestreo enriqueció la recolección de datos. El procedimiento para la elección y selección de los actores involucrados clave se hizo de manera progresiva, y se tuvo en cuenta los criterios de inclusión para ser considerados unidades de análisis. En ese sentido la composición del número de sujetos informantes o unidades de análisis quedó determinada en la tabla 2.1.

CUADRO 2.1.

Unidades de análisis	Número de entrevistados
Gestores	5
Normalizadores	5
Evaluadores	5
Docentes facilitadores	4
Auditores	3
Profesionales certificados	4
Decanos	4
Total	30

Unidades de análisis seleccionadas: gestores, normalizadores, evaluadores, docentes facilitadores, profesionales certificados y auditores formados por la DEC-ESU del SINEACE hasta 2015. Elaboración: Equipo investigador, 2016.

17 Bisquerra Alzina y otros (2004: 148)

18 *Ibíd.* (149)

Las investigaciones cualitativas no tienen como propósito generalizar sus resultados, sino más bien ahondar en casos concretos, analizarlos e interpretarlos. En este sentido, el presente estudio no pretende generalizar los resultados a un universo que se encuentra extendido a nivel nacional, sino explicar las interacciones de los discursos y las múltiples comprensiones posibles de las experiencias manifestadas por los informantes clave que constituyen la muestra.

Se seleccionó como informantes a sujetos que cumplieran alguno de los siguientes criterios de inclusión:

- *Participación en la gestión.* Responsables y que hubieran liderado procesos de certificación profesional.
- *Participación en evaluación.* Que hubieran participado en procesos de certificación en una entidad certificadora autorizada.
- *Participación en normalización:* Profesionales que hubieran elaborado las normas de competencia para realizar la certificación en una entidad certificadora autorizada.
- *Participación como docentes facilitadores.* Profesionales que hubieran participado como docentes en los cursos de formación organizados por la DEC-ESU del SINEACE o por un colegio profesional.
- *Profesionales certificados.* Profesionales que pasaron por el proceso de evaluación y lograron certificar sus competencias profesionales.

2.6. Recolección de información

Para recoger datos se realizaron entrevistas a los profesionales que constituyeron la muestra. Cuando aceptaron ser entrevistados, firmaron el consentimiento informado antes de realizar las entrevistas.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron fueron:

- Para la información primaria, referente a las experiencias sobre certificación profesional, se recurrió a la técnica de la entrevista semiestructurada y se utilizó la guía de entrevista como instrumento.

Para la información secundaria, se utilizó el análisis documental, que es “una actividad sistemática y planificada que consiste en examinar documentos ya escritos que abarcan una amplia gama de modalidades”.¹⁹ Con esta técnica se analizó información técnica normativa para contrastar y complementar los hallazgos.

2.7. Procesamiento y análisis de información

2.7.1. Momentos del análisis

Se recurrió a la técnica del análisis de contenido, orientada a las ideas vertidas en torno a los puntos relacionados con los conceptos, los métodos, las experiencias, las lecciones aprendidas y la certificación profesional. Para Ñaupas, Mejía y Villagómez, “el principal objetivo del análisis de contenido es indagar sobre lo escondido, lo no aparente, lo no dicho por el mensaje y, por ende, comprender el verdadero mensaje de las comunicaciones de una manera crítica e intentando mantener la mayor objetividad posible”.²⁰

El proceso de análisis cualitativo para sistematizar las tareas analíticas básicas se realizó siguiendo el modelo de Miles y Huberman,²¹ citado por Bisquerra Alzina y otros.²² Sus momentos fueron:

19 Bisquerra Alzina y otros (2009: 349)

20 Ñaupas, Mejía y Villagómez (2011: 297)

21 Miles y Huberman (1984)

22 Bisquerra Alzina y otros (2004)

1. Se simplificó y agrupó la información, primero por categorización y luego por codificación.
2. Se analizó y contrastó la información, para una comprensión más profunda de los fenómenos; por ello, se volvió a revisar los códigos y las categorías establecidas, con la finalidad de afinarlas o modificarlas. Esto responde a la “circularidad del proceso”, que es el eje central de la teoría fundamentada.
3. Se interpretaron los hallazgos y se elaboraron conclusiones del estudio, con el fin de proporcionar un sentido de entendimiento de la realidad.

2.7.2. Plan de codificación de información

La información del registro fue segmentada de acuerdo con los actores involucrados, luego categorizada y codificada utilizando, primero, la codificación abierta; luego, la codificación axial y, finalmente, la codificación selectiva.

La codificación abierta pretende expresar los datos y los fenómenos en forma de conceptos. Primero “se segmentan”,²³ luego “se clasifican por sus unidades de significación”,²⁴ que pueden ser palabras individuales o secuencias breves, a las cuales se asignan “conceptos”, es decir, códigos. Este procedimiento puede generar cientos de códigos.²⁵ Posteriormente, se agrupan los códigos en categorías en torno a los fenómenos descubiertos.

La codificación axial depura y diferencia las categorías derivadas de la codificación abierta.²⁶ Se seleccionan las categorías más prometedoras y se enriquecen.

23 Bohm y cols. (1992)

24 Flick (2004)

25 Strauss y Corbin (1990), citado por Flick (2004)

26 Flick (2004)

Luego, se formulan relaciones entre las categorías y se aclaran las relaciones entre categorías y subcategorías.

Explicada y diferenciada de la codificación abierta por Flick, “la codificación axial es el proceso de relacionar subcategorías con una categoría. Es un proceso complejo de pensamiento inductivo y deductivo que implica varios pasos. Estos se realizan, como con la codificación abierta, haciendo comparaciones y preguntas. Sin embargo, en la codificación axial el uso de estos procedimientos está más centrado y dirigido a descubrir y relacionar categorías en función del modelo de paradigma”.

La codificación selectiva es la continuación de la codificación axial en un nivel más alto de abstracción. Elabora categorías centrales en torno a las cuales otras categorías desarrolladas se puedan agrupar.

2.7.3. Plan de análisis

Para el análisis de la información, se usó el análisis del discurso, que es un método transversal propio de las ciencias humanas y sociales, que estudia de modo sistemático el discurso escrito y hablado como una forma del uso de la lengua, como hecho de comunicación y de interacción, en sus contextos cognitivos, sociales, históricos, culturales, etc.

Para efectuar el procesamiento de datos se recurrió al *software* de análisis de datos cualitativos atlas/ti, una técnica que, según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio,²⁷ facilita la tarea del investigador pero no sustituye su análisis creativo.

27 Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2007)

2.8. Consideraciones éticas

2.8.1. Privacidad

La encuesta y entrevista se realizaron en estricto privado, lo que garantizó la más absoluta privacidad de los informantes.

2.8.2. Anonimato

Este aspecto se tradujo en el hecho de no colocar en los diversos documentos los datos de los informantes, de modo que se garantiza el hecho de no poderlos identificar.

2.8.3. Consentimiento informado

Previamente a la participación de las personas seleccionadas, se les aplicó un formato de consentimiento informado en el que se les explicaron los objetivos y las acciones que desarrollarían en el estudio.

2.8.4. Confidencialidad

La información proporcionada por las personas encuestadas y entrevistadas es mantenida en la más absoluta reserva y ha sido usada únicamente con los fines previstos en el estudio.

RESULTADOS: LA MIRADA DE LOS ACTORES

3.1. La mirada desde la conducción de las entidades certificadoras

a. Motivación para participar en el sistema

La mayoría de los decanos entrevistados expresaron haber participado en el proceso de certificación de competencias profesionales, motivados por el impacto del sistema en la sociedad, simbolizado como garantía de calidad del desempeño profesional, tal como se puede valorar en las siguientes citas:

Siempre fui un convencido de que el cuidado de las personas, en su experiencia en salud y enfermedad, obligaba a que las instituciones como el colegio de enfermeros garantizaran que las personas que prestan esos cuidados tengan competencias vigentes, es decir, en cuanto a sus conocimientos, sus habilidades o su actitud, de acuerdo con los progresos de la ciencia y la tecnología, pero también con las expectativas de la ciudadanía. Principalmente ante la preocupación por la mejora de la calidad de los cuidados de enfermería, basada en las competencias profesionales que respondan a las necesidades o problemas de la población peruana. (Decano 1)

En este sentido, algunos precisaron haber sido animados porque la certificación promueve la actualización profesional, en favor de una mejor formación profesional y de aumentar el prestigio de las carreras profesionales:

El objetivo estratégico de la gestión 2009-2011 del Colegio de Enfermeros del Perú-CEP fue posicionar técnica, social y políticamente a la profesión. Una de las estrategias fue la implementación del proceso de certificación profesional por competencias. (Decano 1)

En concordancia con la visión institucional y siempre con la aspiración de ver mi carrera en progresión, mi deseo es ver a mi colegio, una entidad autorizada y reconocida en la certificación de competencias profesionales, como un pilar de desarrollo profesional, orientada a la mejora en los procesos de formación, perfeccionamiento, capacitación de los obstetras y, lógicamente, en la mejora de calidad de atención de salud a las personas que evidencian mejor desempeño profesional. (Decano 3)

Así mismo, algunos decanos manifestaron haber realizado el proceso de evaluación de competencias para dar el ejemplo y motivar a los demás profesionales. También cabe señalar que un entrevistado no certificó sus competencias profesionales y expresó no haberlo hecho por un conflicto de intereses.

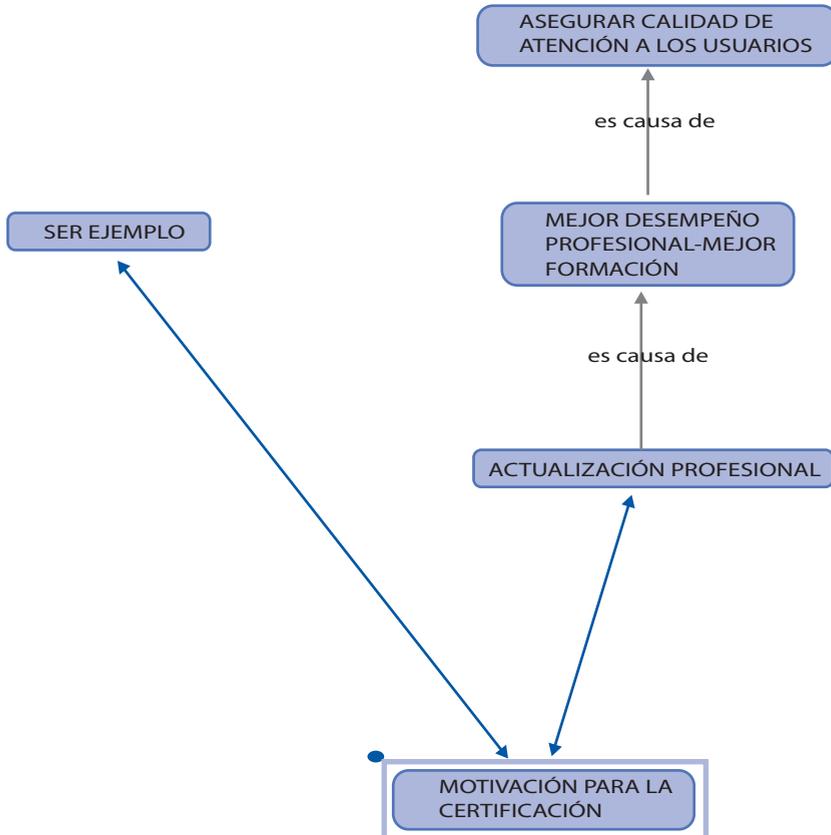
b. Cambios para construir el sistema de certificación

Los decanos entrevistados manifestaron que necesitaron realizar cambios para hacer viable la implementación del sistema de certificación de competencias profesionales en sus colegios profesionales. Entre ellos, destaca el haber logrado el apoyo de autoridades para poder realizar modificaciones en su estatuto y reglamento, a fin de conseguir apoyo económico, asignación de personal, infraestructura y equipamiento. Algunas opiniones al respecto son las siguientes:

Afortunadamente, estas decisiones fueron acompañadas por las decanas regionales y los miembros del Consejo Directivo, lo que facilitó que el proceso avanzara, porque si esas cosas no hubieran sido consensuadas probablemente hubieran generado tensiones, conflictos al interior, lo que no ocurrió. (Decano 1)

Lo primero que hicimos fue modificar el reglamento, pues ya existía uno para el piloto. Por ello, tuvimos que actualizarlo según los requerimientos del CONEAU. (Decano 1)

FIGURA 3.1.



Las motivaciones de los decanos se acentúan en el logro del mejoramiento profesional y la atención de calidad.
Elaboración. Equipo investigador, 2016.

Lo que hicimos fue ceñirnos a los estatutos internos y modificar un poco la normativa que ya había sido modificada en 2008, cuando le dieron prioridad a los estatutos en el reglamento interno, al insertarse al sistema de acreditación y certificación universitaria. Hubo un convencimiento de que no solamente había que ir adelante, también acompañarlo con recursos; por ello se hicieron modificaciones estructurales en la asignación de personal. (Decano 4)

Se incluyó en el presupuesto anual, así como se asignó personal administrativo, lo que nos ha costado mucho, cerca de tres años. También se consiguió una línea telefónica, para trabajar directamente con la gente interesada en certificarse, y se adquirieron materiales de oficina. Se dictaron directivas expresas para facilitar el difundir y sensibilizar acerca del proceso de certificación. (Decano 2)

Hemos tenido que asumir la responsabilidad, como entidad certificadora, de asignar inclusive una partida presupuestal que era para llevar a cabo las capacitaciones y poder involucrar a las personas. (Decano 4)

Para conseguir el apoyo de las autoridades, algunos manifestaron haber integrado a representantes de todos los sectores de sus colegios profesionales. Mientras que, para la implementación del sistema, expresaron haber designado a los responsables de conducir el proceso, formar los equipos (con representantes de los sectores) y capacitarlos.

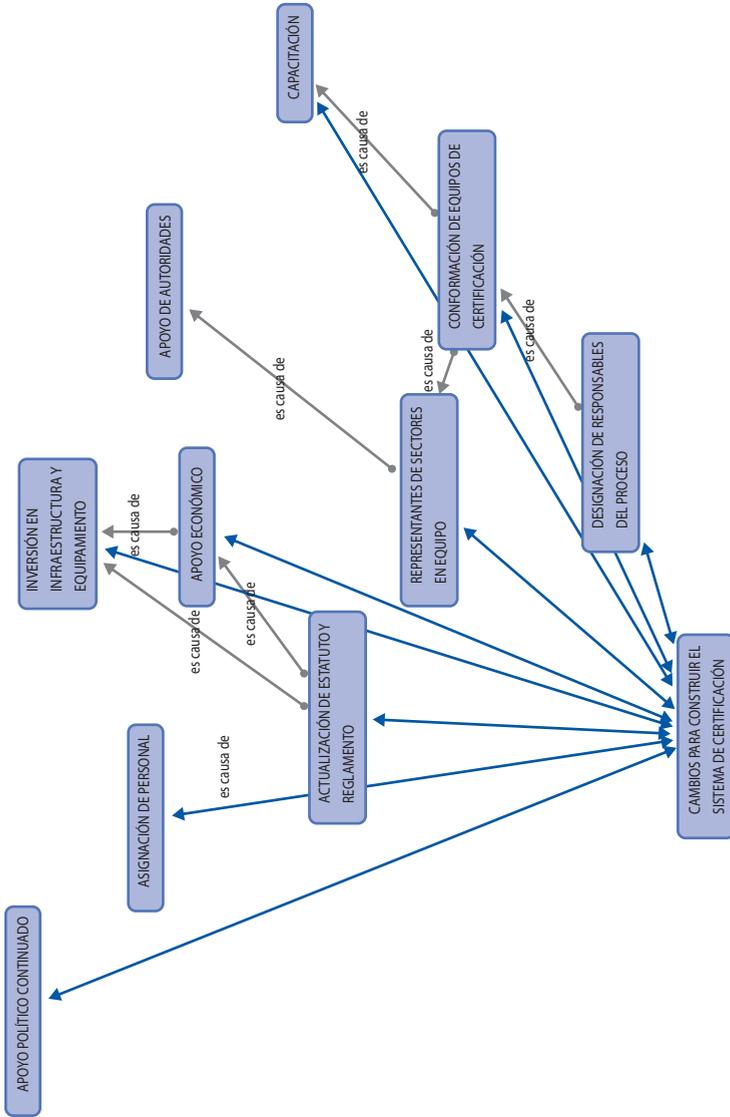
Fue fundamental designar una directora del proceso de certificación, es decir, a una persona que permitiera garantizar resultados. También tuvimos que implementar muchísimas capacitaciones y talleres para los directivos, los miembros de comité, los evaluadores, los normalizadores y los auditores. (Decano 1)

Prácticamente todos coincidieron en que se requirió un apoyo político continuado, de varias gestiones, para consolidar la implementación del sistema.

Es un trabajo bastante arduo, no es de la noche para la mañana. Lo primero que se tuvo que hacer, sobre la base existente (treinta evaluadores por competencias que habían sido formados por el SINEACE en 2011), fue nombrar un comité de gestión de certificación, en febrero del 2012. (Decano 2)

De las opiniones vertidas, se puede colegir que los cambios suscitados implicaron la voluntad de los decanos de promover el apoyo y la participación de otros profesionales y autoridades comprometidas con la certificación profesional. Se resalta el valor de su perseverancia y dedicación.

FIGURA 3.2.



Los cambios realizados por los decanos para implementar la certificación en sus colegios profesionales comprometen la participación conjunta de los equipos de trabajo y las autoridades competentes, además del apoyo político y económico. Elaboración: Equipo investigador, 2016.

c. Estrategias de sensibilización

Debido a su importante papel para viabilizar la implementación de la certificación en los colegios profesionales, se analizaron por separado las estrategias que utilizaron los decanos para conseguir el apoyo de autoridades, reducir la resistencia de los sindicatos e informar a los colegiados en general sobre las características y beneficios de la certificación.

Algunos entrevistados manifestaron haber utilizado conferencias para convencer a los profesionales, con resultados muy favorables. Otros realizaron reuniones de sensibilización y talleres.

Realizamos varias acciones; una de ellas fue convocar al conferencista internacional Miguel Ángel Cornejo, muy conocido en el campo del liderazgo respecto de la calidad y la excelencia [...]. Traer un invitado de esa naturaleza, que rompía ciertos paradigmas, reunió a más o menos cinco o seis mil personas en el coliseo Amauta [...]. Nos pareció estratégico relizar una conferencia y una capacitación que permitieran persuadir y despejar algunos temores que se habían instalado en algunos dirigentes, porque se creía en ese momento que el proceso de certificación podría tener un efecto inmediato en su vínculo laboral. (Decano 1)

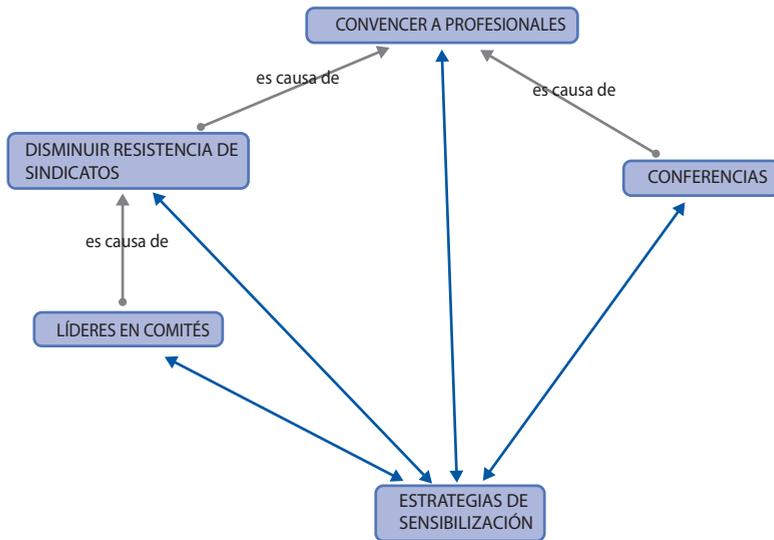
Los directivos comenzaron a visitar algunas universidades, como la Cayetano Heredia y la de Trujillo; también el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas y el Hospital Militar. Todos estas instituciones recibieron sensibilizaciones que consistían en la certificación por evaluación de competencias, con muy buenos resultados. (Decano 2)

Así mismo, hubo decanos que invitaron y comprometieron a líderes de opinión de los colegios para participar en los comités de certificación.

Invitamos a representantes de los principales sindicatos, líderes que estaban en el Ministerio y decanos, para involucrarlos en diferentes comités y hacer que participen en las diferentes etapas del proceso. Eso ayudó a convencer a muchas personas de que esto no era un proceso negativo, sino todo lo contrario. (Decano 1)

Las estrategias utilizadas fueron un elemento clave para tener éxito en la sensibilización, ya que se trató de articular varios elementos, como el apoyo de autoridades, la información del proceso y los beneficios de la certificación de competencias profesionales.

FIGURA 3.3.



Las estrategias utilizadas por los decanos para impulsar la certificación en sus colegios profesionales inciden en la sensibilización hacia la certificación de competencias profesionales. Elaboración: Equipo investigador, 2016.

d. Logros e impacto

Los entrevistados coincidieron en otorgar la mayor importancia al logro de la autorización como entidad certificadora, que fue el primer paso hacia la continuidad del proceso (otro logro manifestado), junto con que los colegiados reconocieran la importancia de la certificación.

Que las enfermeras comprendan que la certificación es buena, no solamente para los pacientes, sino también para ellas, es un factor hacia la capacitación y

la actualización. Esto ya es algo permanente, que se viene dando no solo en el país, sino en el mundo entero, para adaptarse a los cambios tecnológicos, que son tan rápidos. Por eso, la formación universitaria es “superada” de manera rápida, lo que obliga a que las enfermeras se preparen. (Decano 1)

La satisfacción de ver que este proceso continúa es un logro, así como el haber apostado por un proceso que valió la pena, que los colegas lo toman como importante. Considero que es nuestro deber seguir apoyando el avance del proceso. (Decano 1)

Algunos decanos destacaron haber conseguido la descentralización de los procesos de evaluación de competencias profesionales.

A partir de la experiencia en Lima, dejamos ocho regiones en funcionamiento para evaluación de competencias y posterior certificación; eso es un avance para el país. La misma profesión y otros colegios lo toman como referente. Para la certificación, hemos podido implementar nuevos centros de evaluación, como en el caso de Arequipa, Puno Piura, y hay otros colegios regionales que están en camino. (Decano 1)

Un decano enfatizó el liderazgo en certificación de su colegio profesional, que les brindó reconocimiento público y la posibilidad de acompañar a otros colegios.

Fuimos la primera entidad y la primera profesión autorizada para evaluar competencias en nombre del Estado. Fuimos la locomotora y seguimos siendo la profesión que va por adelante en el tema de certificación profesional. Creo que tenemos la mayor cantidad de profesionales capacitados y certificados, la mayor cantidad de enfermeras evaluadoras, la mayor cantidad de enfermeras auditoras y la mayor cantidad de enfermeras para gestionar los procesos de certificación. [...] Haber sido los primeros nos ha dado autoridad y la oportunidad de acompañar, orientar y aconsejar diversos procesos de certificación. [...] Todos los colegios visitaron nuestro centro de evaluación de competencias, porque en ellos se inspiraron. Como consecuencia, tuve la fortuna de presidir el Consejo Nacional de Evaluación de Competencias. También recibimos el diploma como la institución que lidera este proceso, un reconocimiento otorgado por el Ministerio de Salud. (Decano 1)

Un entrevistado señaló como un logro importante el haber implementado un sistema de registro de certificación. Otros destacaron el haber conseguido financiamiento para la certificación.

Tenemos ya un sistema automatizado para registros de nuestras actividades en certificación profesional. (Decano 3)

El colegio está prácticamente subvencionando la certificación; inclusive se podría decir en más de la mitad, a fin de hacer un proceso también amigable [...]. Por eso, ahora tenemos una mayor cantidad de colegas que están certificados. [...] En Ayacucho, el Gobierno regional está financiando la certificación de obstetras. (Decano 1)

e. Limitaciones/dificultades del sistema

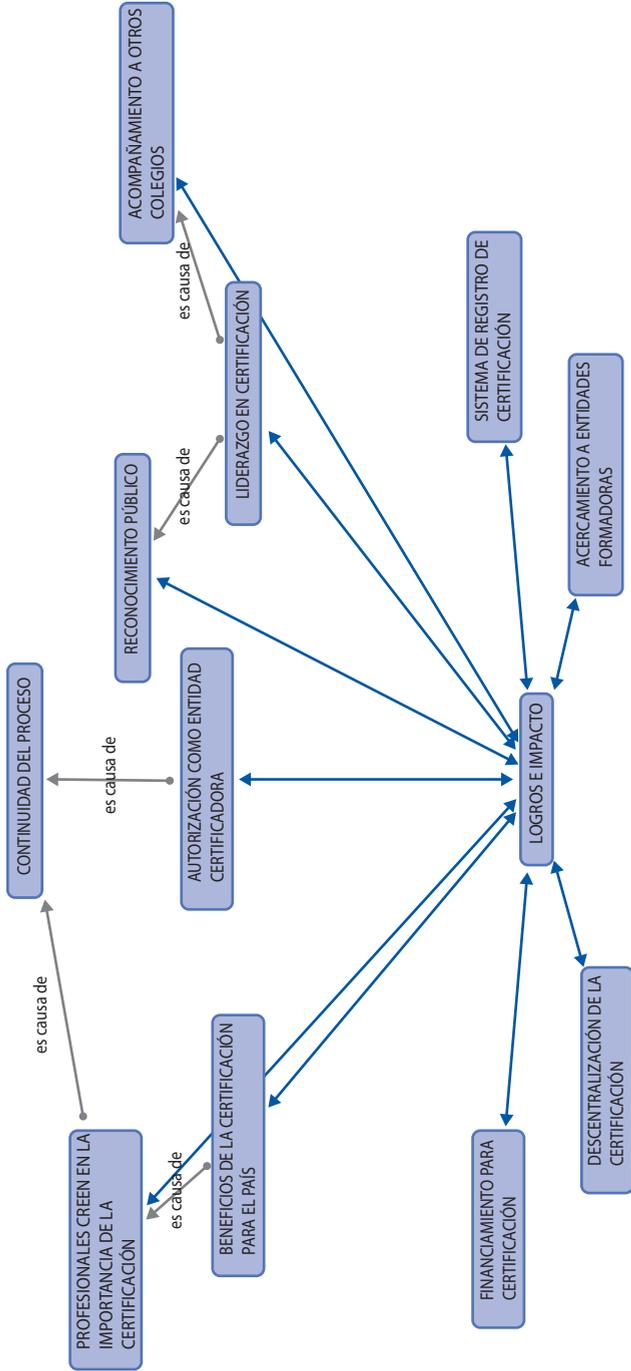
Casi todos los decanos entrevistados coincidieron en señalar como un grave problema la falta de continuidad de los equipos de certificación, debido a la limitada autonomía respecto de las autoridades de los colegios profesionales. También manifestaron que es una dificultad importante la falta de normalizadores, la que sería efecto de la falta de continuidad de los equipos de certificación.

Fue una dificultad no contar con un equipo técnico estable y disponible de especialistas en la implementación del proceso de evaluación por competencias. Tuvimos colegiadas voluntarias pero sin experiencia, capacitación adecuada ni certificación como especialistas. (Decano 3)

Tiene que haber gente capacitada en las oficinas de certificación, que debería estar dentro del mismo organigrama de los colegios profesionales, para que no sea cambiada en cada gestión. (Decano 2)

Los procesos de certificación profesional están supeditados a las convicciones y decisiones de los equipos de gestión de los colegios profesionales. En algunos colegios profesionales, las renovaciones de equipos de gestión han frenado el proceso. (Decano 1)

FIGURA 3.4.



Logros e impacto del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales percibidas por los decanos de los colegios profesionales; Elaboración: Equipo investigador, 2016.

Es muy limitante no disponer de expertos para la elaboración de normas e instrumentos que permitan formular los expedientes y facilitar los procesos normativos, de planificación, de organización y la implementación de la evaluación y certificación de competencias profesionales, de acuerdo con los criterios establecidos por el SINEACE. (Decano 3)

Algunos entrevistados señalaron como una seria dificultad que los profesionales perciban que certificarse no tiene beneficios. Lo atribuyen a la falta de reconocimiento para promoción laboral o mejora salarial, la ausencia de reconocimiento de los usuarios y la falta de difusión de los beneficios de ser profesional certificado. Esta última, a su vez, sería la causa de la resistencia de los sindicatos.

La población no percibe los beneficios del proceso de certificación. Podría deberse a que no se ha difundido suficientemente [...]. Los procesos de certificación del SINEACE siguen siendo voluntarios (pese a ser obligatorios para profesiones de salud), con el agravante de estar desvinculados de la promoción laboral, el aumento salarial u otras formas de reconocimiento tangibles a sus competencias. Los profesionales certificados tampoco perciben que los haya beneficiado en satisfacción laboral, prestigio o estatus profesional, ni en reconocimiento por parte de los usuarios. (Decano 1)

Resistencia de parte líderes influyentes, organizaciones gremiales y de la academia a la certificación profesional. (Decano 3)

Queremos evidenciar nuestra preocupación porque no se difunda el sistema a nivel de los medios, de la sociedad. Primero, para involucrar a los actores principales; en este caso, nosotros somos una parte, como colegios y que involucra a los mismos profesionales. Tenemos otra parte que son los empleadores y otra que es el Estado, el cual tendría que hacer una difusión masiva en los medios de prensa. (Decano 4)

Por otro lado, los entrevistados afirmaron que la falta de apoyo estatal al Sistema de Certificación de Competencias Profesionales es la causa de que la certificación sea voluntaria en la práctica y no haya reconocimiento para promoción laboral o mejora salarial para los certificados.

La intensidad de trabajo del SINEACE decayó considerablemente, probablemente por situaciones coyunturales de orden político y también técnico. (Decano 3)

Por último, algunos decanos expresaron que también son limitaciones que el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales esté centralizado y contar con escaso espacio físico para las actividades de certificación.

Es una limitación que los procesos de evaluación de competencias con fines de certificación estén concentrados mayormente en Lima. (Decano 1)

Constituye un problema contar con limitado espacio físico e infraestructura inadecuada para implementar el proceso de certificación por competencias. (Decano 3)

f. Aspectos positivos

Los decanos entrevistados destacaron como positiva la asistencia técnica brindada por el SINEACE. La calidad del aporte del equipo de certificación de este organismo la atribuyeron a la experiencia ganada por sus miembros, dada la continuidad de sus integrantes.

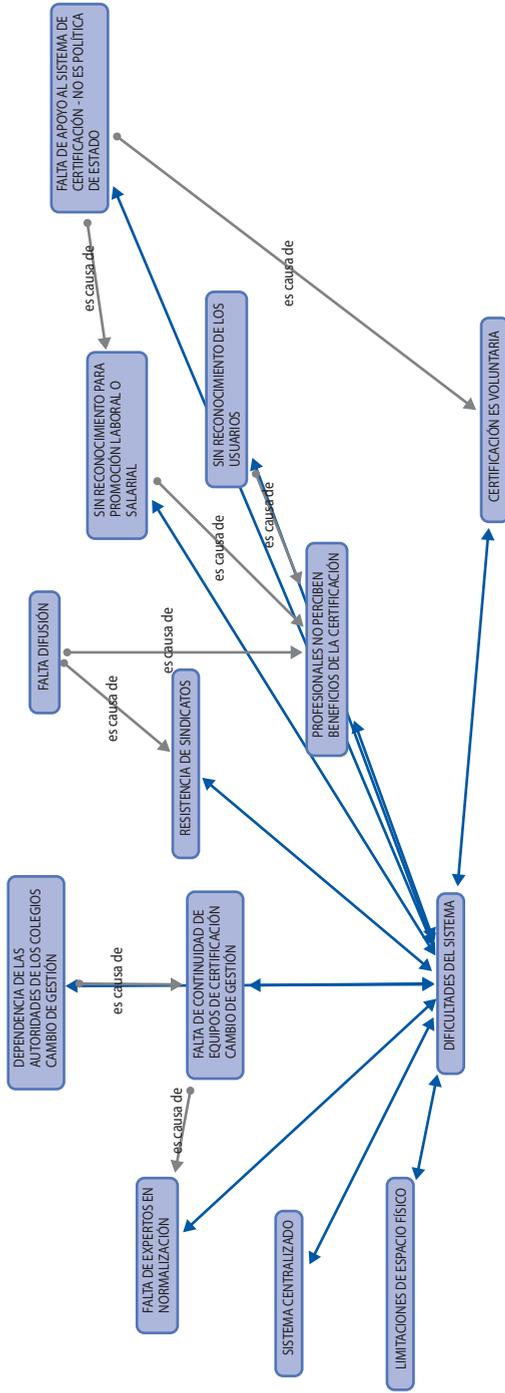
Nos han servido las visitas de parte del equipo de SINEACE en la modalidad de asistencia técnica [...] y las capacitaciones que también nos ha brindado, a pedido nuestro, en el aspecto de auditoría. (Decano 3)

Veo positiva la continuidad del mismo equipo técnico del SINEACE que implementó el proceso de certificación. La experiencia acumulada debería ser una poderosa fuente para su reposicionamiento. (Decano 1)

g. Recomendaciones

Los entrevistados recomendaron al SINEACE llevar a cabo un trabajo articulado entre las direcciones de acreditación y certificación. Asimismo, realizar incidencia para lograr la obligatoriedad de la certificación e impulsar la articulación con empleadores y formadores.

FIGURA 3.5.



Las principales dificultades están en la falta de incentivos para lograr beneficios concretos e inmediatos, además de que la certificación sea un acto voluntario. Elaboración: Equipo investigador, 2016.

Un aspecto son las coordinaciones con el Ministerio de Salud, los Gobiernos regionales y los empleadores para dar apoyo en el tema de competencias, pero este tema no es solamente nuestro rol. Hemos pedido reiteradas veces a SINEACE que nos apoye para que, desde las entidades formadoras en las aulas en el pregrado, se forme, se motive y se genere conciencia sobre la evaluación de competencias de los profesionales. Los profesionales debemos estar actualizados [...], tiene que haber un conjunto de normas entre los sectores de educación el regulador y los empleadores para impulsar todo un conjunto de medidas que beneficien al Estado. (Decano 3)

Creo que el SINEACE debería tener una participación más activa, quizás con proyectos de ley, algo que obligue a que todos los profesionales se evalúen por competencias, y así evitar que haya entidades privadas que quieran asumir esa función con fines de lucro. (Decano 1)

Necesitamos también apoyo del Estado para que las universidades exijan que cualquier profesional de la salud, de acuerdo con la Ley 28740, esté certificado en base a competencias, y esto debería de ser obligatorio y no de manera voluntaria. (Decano 2)

Continuar con el objetivo de mejorar la interacción con los colegios profesionales y las entidades formadoras y empleadoras, a fin de lograr la articulación de estos tres importantes actores sociales. (Decano 3)

Por otra parte, sugirieron la simplificación de procesos, a modo de simplificación administrativa, para agilizar los procedimientos y también recomendaron ampliar el equipo técnico de certificación para atender la demanda creciente.

Pienso que deberíamos simplificar los procesos reduciendo hasta donde sea posible la redundancia, porque causa demoras sobre todo cuando tenemos que elaborar los expedientes y las normas, los elementos de competencia. Todo eso nos toma mucho tiempo y yo creo que deberíamos simplificarlo. (Decano 2)

Recomiendo el incremento de miembros del equipo técnico del SINEACE, con criterios de equidad entre las diferentes profesiones para evitar sesgos en los procesos normativos y las intervenciones en los procesos inherentes al objetivo principal. (Decano 3)

Algunos decanos recomendaron la publicación de investigaciones a fin de dar a conocer el sistema. Este punto también fue propuesto que lo realicen los colegios profesionales.

Debimos hacerlo más visible, es decir, invertir más en publicidad, no solo por los medios de comunicación masiva, sino también documentarlos científicamente. (Decano 1)

El mismo Estado tendría que difundir en forma masiva, a través de la prensa, la responsabilidad compartida de los colegios de dar un impulso las universidades para poder mejorar. (Decano 4)

Propusieron como metas para los propios colegios profesionales, de acuerdo con lo aprendido en sus gestiones, implementar nuevos centros de simulación, incrementar las normas de competencia a evaluar, normalizar competencias específicas y que éstas sean concordantes con las normas sectoriales.

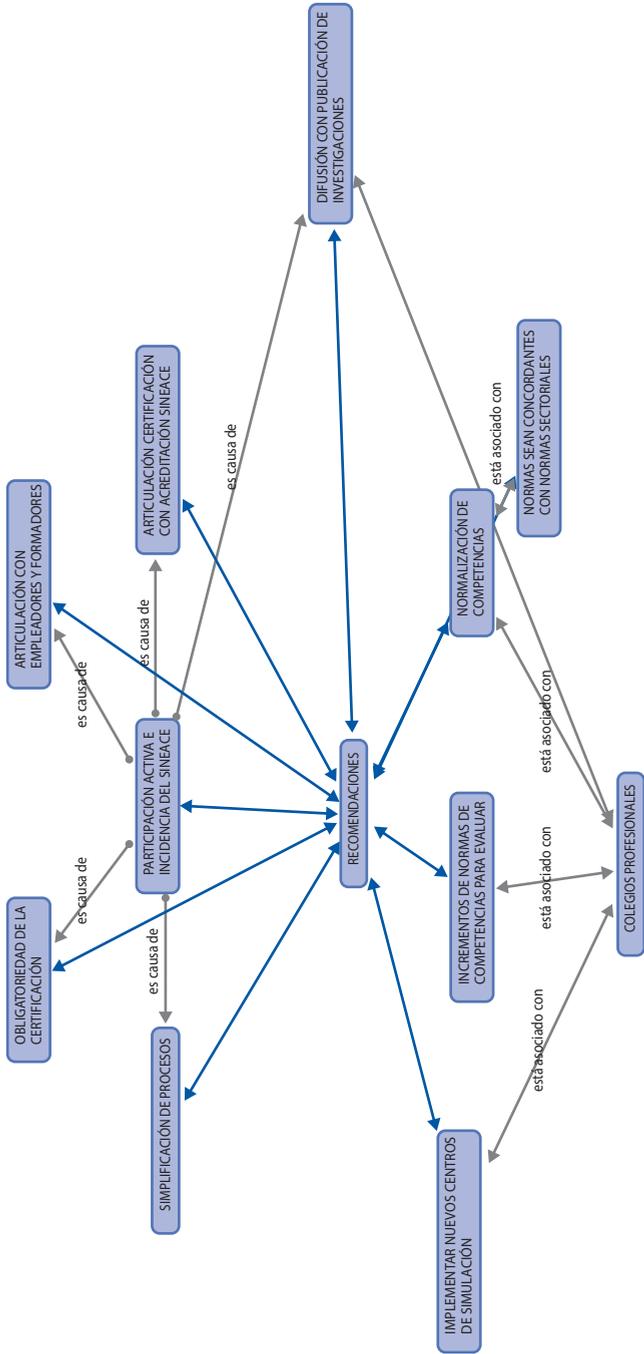
Debemos implementar un centro de simulación, porque es muy complicado hacer una evaluación real y sabiendo que una evaluación en situación simulada es un alto predictor de competencias científicamente demostrado, pienso que debimos hacer una inversión fuerte en compra de equipos simuladores, con lo cual hubiéramos tenido mayor precisión en las evaluaciones y también mayor cantidad de profesionales certificados. (Decano 1)

Debimos haber empezado simultáneamente con la evaluación de especialistas, porque teníamos el mapa de competencias e, inclusive, los instrumentos de evaluación. Priorizamos neonatología, pero había también varias para salud pública. Creo que hubo un poco de vacilación en la parte final de hacer una inversión en los equipos. (Decano 1)

Creo que pudimos haber combinado mejor una competencia transversal para todos y una electiva [...]. Considero que hoy se puede hacer más selectivo el proceso y ser evaluado en lo que se desempeña. (Decano 1)

Tenemos que familiarizarnos un poco con que las normas tengan concordancia o articulación con las normas sectoriales y, lógicamente, con los perfiles

FIGURA 3.6.



Recomendaciones de los decanos para mejorar el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración: Equipo investigador, 2016.

profesionales; en este caso, concordancia con lo que viene dándose en las entidades formadoras académicas. (Decano 3)

3.2. La mirada de los beneficiarios de la certificación

a. Motivación para certificarse

Los entrevistados manifestaron haber participado en el proceso de certificación impulsados por la posibilidad de evaluar sus competencias y obtener un documento que constituyera la garantía de su calidad profesional.

Quise reafirmar mis capacidades profesionales, adquiridas con la experiencia laboral, y qué mejor teniendo un documento que lo certifique". (Participante 1)

Certificarse también fue considerado un requisito para convertirse en evaluadores de competencias del sistema de certificación, lo que constituye un indicador de que hay profesionales que creen que la certificación es importante para el país. Por otro lado, hubo quienes expresaron que en algunas instituciones se está promoviendo la certificación como garantía de calidad profesional.

Siempre nos dicen que el hospital Guillermo Almenara tiene que ser ahora instituto, que los profesionales tienen que ser de alto nivel, o sea, que debe tener especialidades, tener recertificados a todos los profesionales; ya hay una exigencia que recién he sentido desde el año pasado. Están tratando de incentivar en ese sentido, porque un hospital nacional tiene que tener profesionales de alto nivel. (Participante 3)

Sin embargo, al consultar a los profesionales encuestados sobre las razones por las que volverían a certificarse, gran parte de ellos expresó que lo haría como un reto personal, a pesar de no haber percibido mayores reconocimientos ni mejoras laborales.

Como reto personal, no tanto porque me fueran a reconocer, porque he visto que muchos se han certificado pero son unos obstetras más en el hospital, no

hay un incentivo que diga tú eres obstetra certificada, tienes que recibir mejor remuneración o puedes conseguir estos cargos... He visto que muchas de las que se han certificado siguen en hospital, en las mismas condiciones y nadie las reconoce.

Creo que aunque no me reconozca nadie yo tengo un reconocimiento personal. Yo sí me siento mejor preparada y lo volvería hacer, porque el conocimiento todos los días está avanzando. (Participante 2)

También hubo quienes manifestaron que volverían a certificar sus competencias para cumplir con la norma. Y otros que opinaron que en el futuro será necesario contar con certificación de competencias profesionales para optar a mejores puestos laborales y que, por ello, volverían a certificarse.

Creo que sí volvería a certificar mis competencias. Actualmente, es un gran logro porque, como hay tantos cambios políticos y laborales, es muy importante tener la certificación para, de repente, tratar de ascender de nivel y tener otras expectativas laborales. (Participante 1)

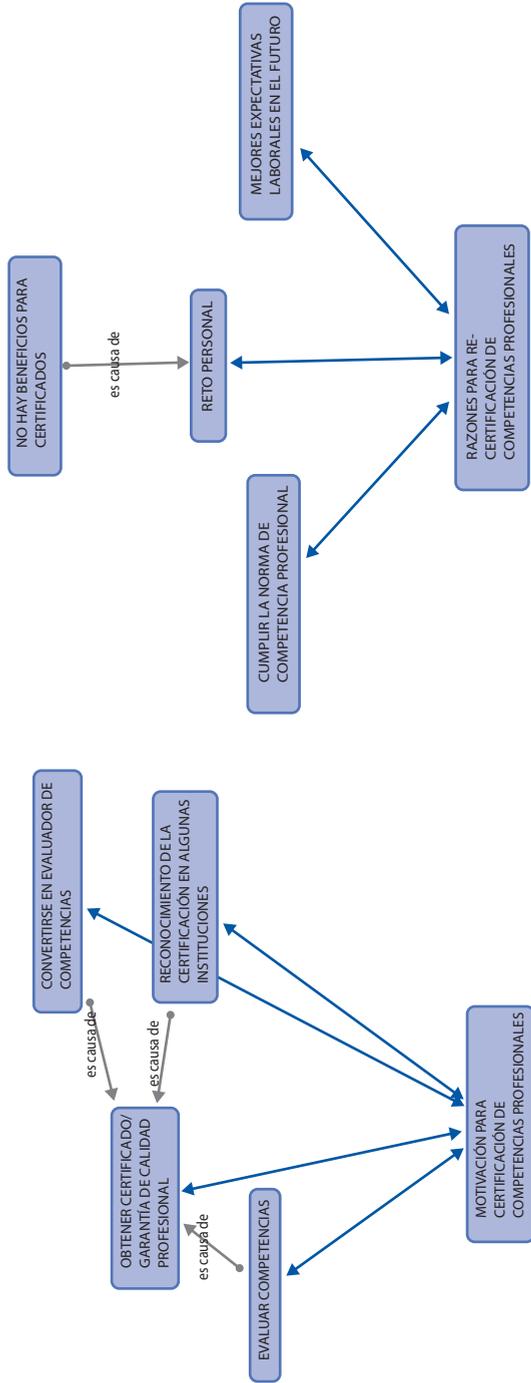
b. Proceso de evaluación con fines de certificación

Los entrevistados se refirieron claramente a casi todas las etapas del proceso de evaluación de competencias profesionales, así como su secuencia. Mencionaron el autodiagnóstico, la inscripción, la posibilidad de entregar el portafolio para sumar puntos a su evaluación, el plan individual y la evaluación de conocimientos.

Ingresé al proceso de evaluación de conocimientos y no tenía otra opción, debía sacar veinte porque el portafolio, que era una ayuda, no lo entregué; entonces, yo entraba en desventaja frente al resto. A los demás todavía los podía ayudar el portafolio. Por tanto, para mí era un reto personal.

De verdad sí me preparé [...] y saqué veinte. Era sobre parto y gestión, algo que yo dominaba desde mi trabajo. Después de la evaluación tuvimos otra por competencia en la práctica, que al inicio me pareció un poco difícil. (Participante 2)

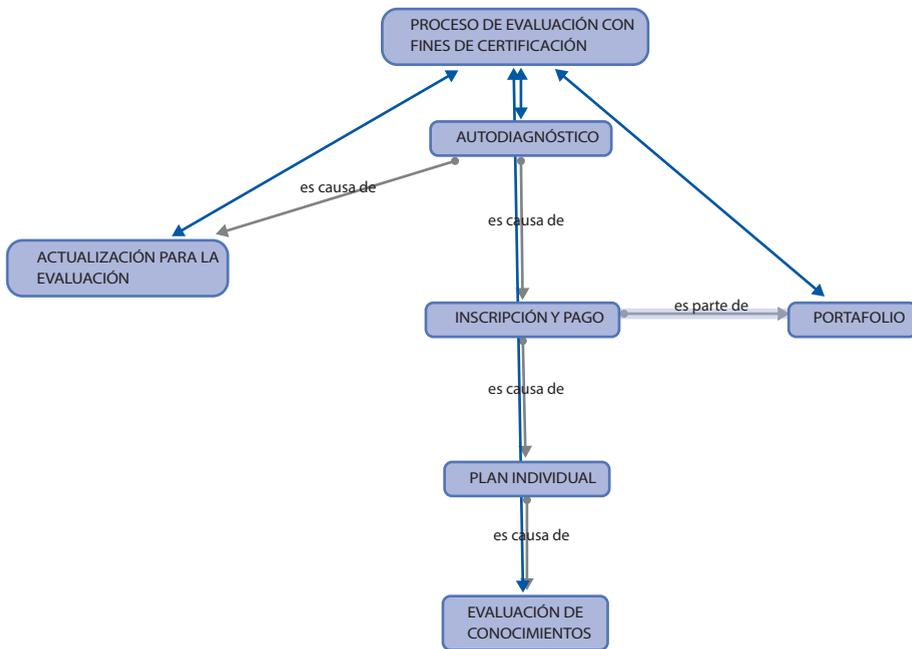
FIGURA 3.7.



Motivación de los profesionales; para certificar sus competencias profesionales y recertificarlas. Elaboración: Equipo investigador, 2016.

Las etapas del proceso de evaluación citadas por los profesionales certificados fueron organizadas y comparadas con el flujograma de evaluación de competencias profesionales (figura 3.6), lo que mostró que no considera a la comunicación de resultados como parte importante del proceso. Al parecer, los profesionales no tienen en cuenta que, en un enfoque por competencias, el cual incluye un trato horizontal y participativo, debería constituir un aspecto importante del proceso de evaluación.

FIGURA 3.8.

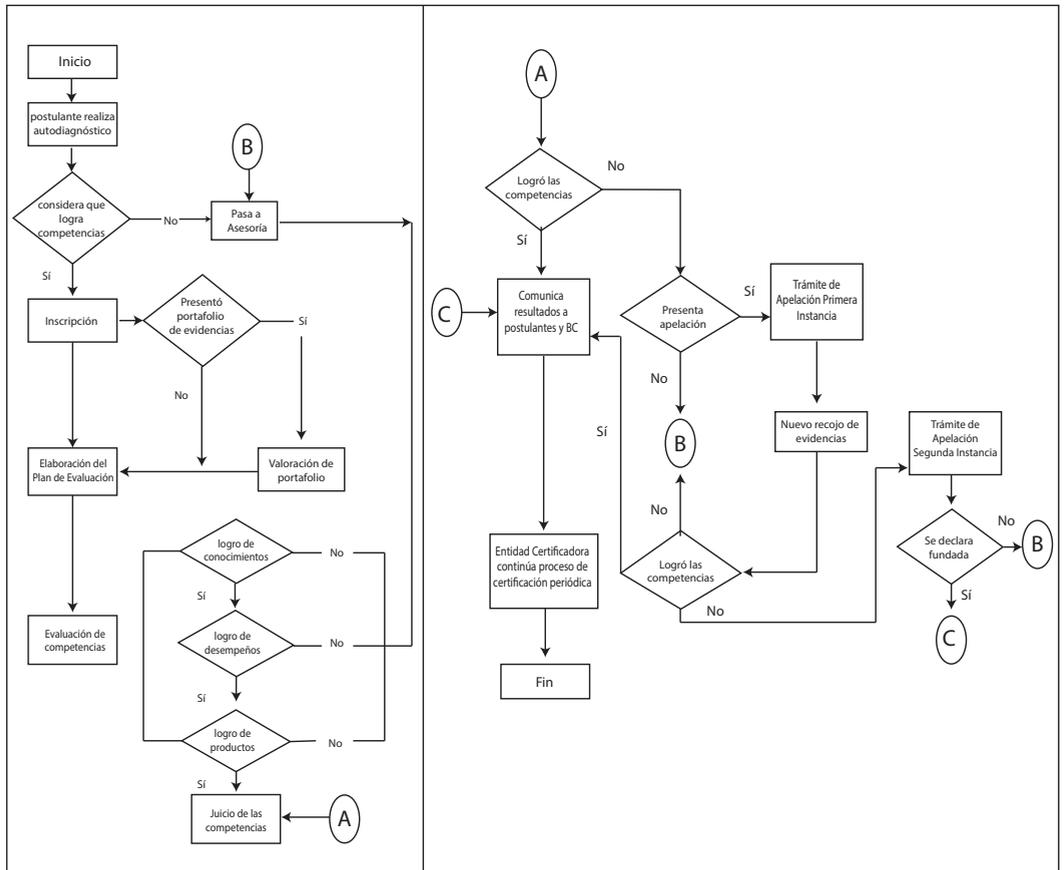


Etapas del procesos de evaluación de competencias profesionales mencionadas por los evaluadores, entre las que destacan el inicio con autodiagnóstico y el término en la evaluación de conocimientos. Elaboración propia, 2016.

Tampoco mencionaron los trámites de apelación de resultados, lo que llevó a cuestionar si tienen conocimiento de la existencia de esa posibilidad en el proceso, pues ningún profesional ha hecho uso de esta en los años de existencia del sistema de evaluación y certificación de competencias del país.

FIGURA 3.9

Flujograma de evaluación de competencias profesionales



Flujograma que describe las acciones a realizar para la evaluación de competencias profesionales (SINEACE, 2015). Guía de procedimientos para la evaluación de competencias con fines de certificación profesional, 2016.

Cabe señalar que asumen erróneamente que el curso de actualización para la evaluación es obligatorio y forma parte del proceso de evaluación.

Para la recertificación hay un curso que debemos seguir de todas maneras, a tiempo completo, por dos días. Ese curso es sobre crecimiento y desarrollo, las normas... bueno, todo lo que concierne a ese curso. (Participante 3)

Por otro lado, muchos de los profesionales entrevistados se expresaron favorablemente sobre los cursos de actualización para la certificación y opinaron que constituyen un mecanismo para refrescar los aprendizajes de su carrera que no forman parte de su desempeño laboral habitual, así como para mantenerse al día sobre los avances técnicos de su carrera o especialidad.

Ha sido como un refrescamiento para mí, a pesar de que yo nunca he dejado la parte asistencial [...]. Ha sido lo máximo. (Participante 3)

c. Logros e impacto de la certificación

Muchos profesionales manifestaron que con la certificación obtuvieron la garantía de que su desempeño profesional es de calidad, lo que, a su juicio, constituye el valor de la certificación de competencias profesionales.

Me ha servido para brindar un servicio de psicología con calidad, con respaldo de la certificación, que garantiza no solo considerarse competente, sino que exista un sistema que respalde las competencias adquiridas. (Participante 4)

La mayoría de ellos la relacionaron con la obtención de un reconocimiento con valor oficial, que constituye un valor agregado a su hoja de vida, y hubo quienes también la asociaron con obtener mayor seguridad en el trabajo, al “sentirse capacitados”.

Yo fui la primera en certificarme en la región Ayacucho; supongo que eso también me ha ayudado, me ha dado más seguridad. (Participante 2)

La mayoría de los entrevistados atribuye a la certificación la mejora de su desempeño profesional, pues debieron prepararse y fortalecer sus capacidades para enfrentar la evaluación.

Como profesional de la salud, creo que sobre todo afianzó nuestros conocimientos y nuestro trabajo diario, que debe ser óptimo, con calidad. (Participante 1)

Me sirvió, porque el hecho de haber pasado esa certificación me permitió leer más, tener mayor contacto con el usuario. Incluso, me iba a hacer pasantías al hospital, a atender partos ya con un nuevo enfoque, no el anterior de mi formación. Era aplicar toda la parte intercultural, eso que no te enseña la universidad.

Me dio más seguridad en la parte asistencial, [...] yo había dejado hace más de quince años la parte netamente asistencial, si bien es cierto supervisaba establecimientos, monitoreaba; pero no era tanto en la práctica clínica, de estar con pacientes, como antes. Esto me ayudó a retomar esa parte. (Participante 2)

Así mismo, fue recurrente que los profesionales afirmaran que, a consecuencia de haber seguido el proceso de evaluación, decidieron capacitarse periódicamente, como medio para la mejora continua de su desempeño profesional, lo que da señales de que han interiorizado el enfoque de gestión de la calidad.

La certificación para mí es un inicio para dar pie a capacitarme más, para actualizarme, ser más competente, o sea, más de lo que yo me siento capacitada [...]. Eso es exactamente como una motivación [...]. Me incentiva a continuar con mi capacitación e ir innovando profesionalmente. (Participante 1)

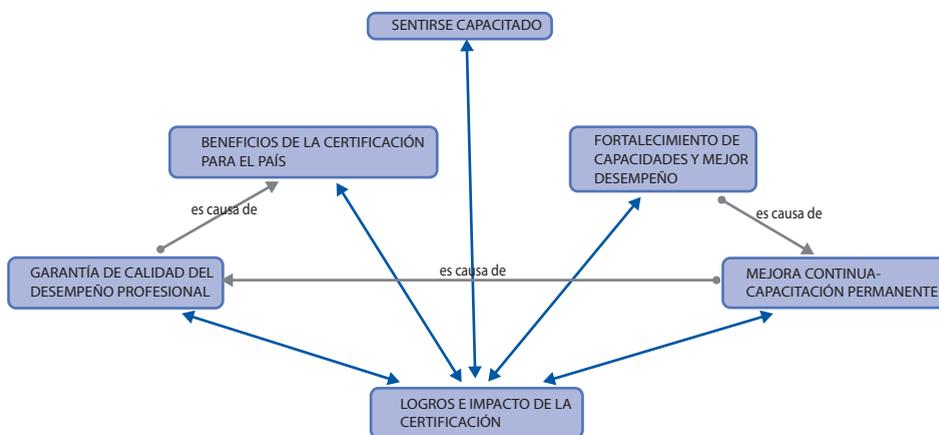
Yo tengo que prepararme más, será que voy a pasarme la vida estudiando [...]. Ya es algo que se metió en tu cabeza, que tienes que seguir preparándote, más cuando se trata de la atención a la población. (Participante 2)

Algunos opinaron que el valor de la certificación de competencias profesionales no solo es a nivel personal, sino que tiene un fuerte impacto social y económico en el país, ya que asegura la existencia de profesionales que prestarán servicios de calidad para beneficio de todos.

El objetivo es brindar a la población estos servicios de educación y salud con calidad. Es todo un proceso, es un esfuerzo que estamos realizando y me parece que es importante porque la certificación lo va a garantizar. (Participante 4)

Las opiniones respecto a los logros de la certificación se presentan en la figura 3.7.

FIGURA 3.10.



Opinión de los profesionales certificados sobre los logros de la certificación de competencias. Destaca la certificación como medio para capacitarse y el tener un mejor desempeño en su ejercicio profesional. Elaboración propia, 2016.

Como parte de la mejora de sus desempeños, algunos profesionales expresaron haber realizado innovaciones en sus centros laborales, relacionadas con la elaboración de materiales técnicos y la realización de talleres de capacitación y actualización, para así compartir con sus colegas la importancia de la mejora continua.

Soy jefe de servicio y con mi personal nos hemos puesto al día en varias cosas, hemos elaborado manuales de normas técnicas con respecto a lo que determina el MINSA [...], para hablar el mismo idioma, y llevado a cabo algunos talleres relacionados con niños de alto riesgo. (Participante 3)

d. Limitaciones y dificultades de la certificación

Consultados sobre las razones por las cuales algunos de sus colegas no estaban interesados en certificar sus competencias profesionales, los entrevistados opinaron que los desanima el que no haya beneficios laborales para los profesionales certificados, relacionados con mejoras de posición o de ingresos.

Esto, como consecuencia de la falta de articulación del sistema con formadores y empleadores, que a su vez es consecuencia de que la certificación de competencias profesionales no sea una política de Estado.

No hay un incentivo que diga que si tú eres obstetra certificada, entonces tienes que recibir esta remuneración o puedes conseguir estos cargos [...]. He visto que muchas de las que se han certificado siguen en hospital, en las mismas condiciones.

No existe una política de Estado, yo no la percibo. Creo que en algún momento, en algún discurso de recursos humanos, lo he escuchado, pero en la práctica no lo hay. Las entidades formadoras ni siquiera están enteradas. (Participante 2)

Como trabajadora del Estado, aún no existe un mecanismo que genere valor a la certificación y conduzca la realización de actividades de mayor responsabilidad, pues tendrían que incorporarse en los manuales de organización y funciones para ser válidos. (Participante 4)

Asimismo, hubo quienes lo atribuyeron al desconocimiento del proceso de evaluación para la certificación, como consecuencia de la limitada difusión.

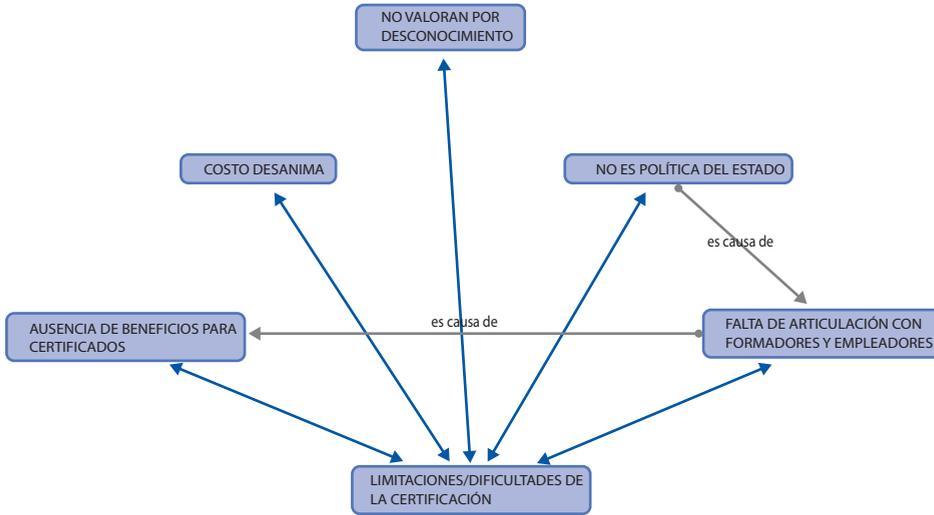
No se ha difundido más allá [...], si hubiera más difusión de este proceso, que digan que hay un valor agregado por esta certificación, que vas a tener algún plus, algún incentivo, económico o algún reconocimiento. (Participante 2)

Cabe señalar que algunos profesionales también señalaron que podría ser una limitante el costo del proceso de evaluación.

Tengo algunos compañeros de universidad colegas actuales que lo tienen en mente, que aún no lo hacen tal vez por motivos económicos. (Participante 1)

Hay colegas se resisten a la recertificación, unos de repente por el costo, otros no se deciden o no están muy motivados. (Participante 3)

FIGURA 3.11.



Las dificultades para lograr la certificación se manifiestan en la falta de estímulos respecto a los beneficios, el costo de inversión y la falta de una política de Estado que apoye todo el proceso de manera articulada. Elaboración propia, 2016.

e. Recomendaciones

Los profesionales entrevistados recomendaron ampliar las normas de certificación y certificar en especialidad, a fin de que se evalúe a los profesionales en las actividades que realizan en su ámbito laboral, que es el propósito de la evaluación.

Hay diferentes profesionales que están trabajando, por ejemplo, en sala de operaciones en otros servicios: hemodiálisis, tomografías, etc. Va a ser muy difícil que estos colegas se certifiquen, porque el curso es para las normas específicas. Yo sugeriría ir ampliando más certificación en otras normas de competencia. (Participante 3)

Tuvimos la evaluación por competencia en prácticas. Al inicio me pareció un poco difícil, porque como yo estaba en la parte gestión, evaluaba los establecimientos

[...]. Pero ya hacía un buen tiempo, como quince años, que había salido de la actividad a clínicas, asistencial, ya era más de gestión. (Participante 2)

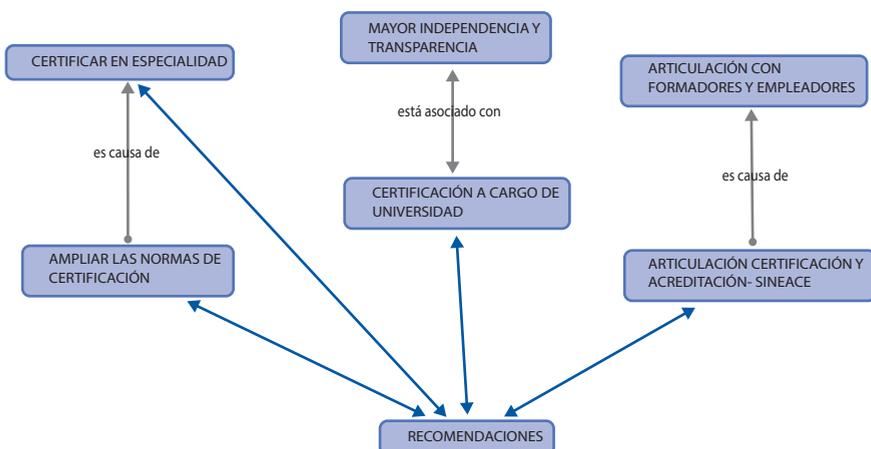
Hubo opiniones sobre la posibilidad de reconocer a las universidades como entidades certificadoras, lo que constituiría una alternativa para dotar de independencia y transparencia a los equipos de certificadoros.

Creo que debe estar a cargo de una universidad, con la participación de los colegios profesionales, porque casi al finalizar el proceso de evaluación se siente como que todos los que ingresan a este proceso aprueban. (Participante 2)

Además, recomendaron la articulación de las Direcciones de Certificación y Acreditación del SINEACE, como primer paso fundamental para lograr la articulación del sistema con formadores y empleadores.

Existe cierta brecha entre la formación y el trabajo en la práctica. La acreditación y la certificación [...] buscan articular la educación con el trabajo y eso me parece importante e interesante para brindar servicio o atención de calidad en los campos de la educación y la salud en forma obligatoria. (Participante 4)

FIGURA 3.12.



Recomendaciones de los profesionales certificados para mejorar el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

3.3. La mirada de los gestores operativos del sistema

a. Motivación para ser gestor y para certificarse

Entre los entrevistados hubo quienes señalaron que la razón que los motivó a involucrarse como gestores del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales fue contribuir a mejorar su profesión. Alguno también manifestó que lo impulsó el querer aplicar lo aprendido.

Quiero que mi profesión esté siempre a la vanguardia del desarrollo científico y tecnológico [...]. Para mí, la Ley del SINEACE representa un cambio en los conceptos fundamentales de la formación profesional. (Gestor 4)

Me motivó a ser gestora el darme oportunidades para aplicar lo aprendido en mis estudios de posgrado. (Gestor 2)

Asimismo, manifestaron haber certificado sus competencias para garantizar que su desempeño profesional sea de calidad, porque es una exigencia de ley o para servir de ejemplo a los profesionales de su colegio y motivarlos a certificarse.

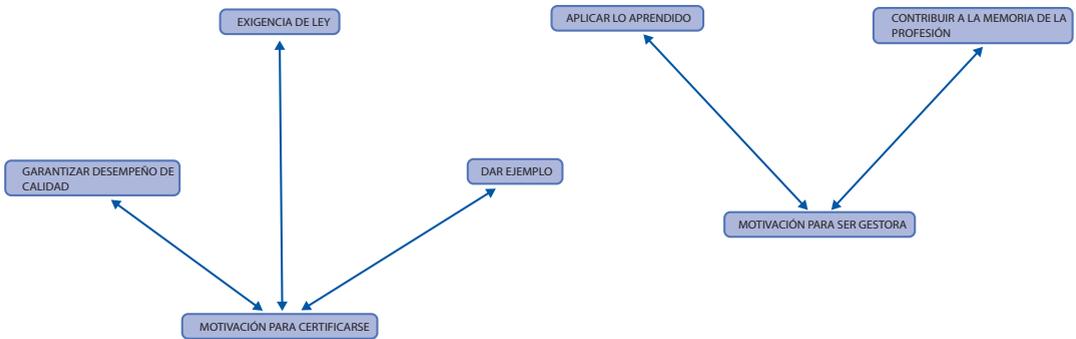
Necesitaba que evaluaran mis competencias profesionales, porque atiendo a la población y lo tengo que hacer con los debidos conocimientos, habilidades y destrezas que necesito como profesional de la salud, para brindar calidad de atención a la población. (Gestor 2)

Certifiqué mis competencias profesionales porque es una exigencia de ley y con el ejemplo se predica. (Gestor 4)

b. Proceso de implementación del sistema

Los gestores entrevistados narraron las acciones realizadas con el fin de implementar el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales en sus colegios profesionales. Mencionaron la elaboración del plan de implementación, la formación del equipo de evaluadores y del equipo de normalizadores,

FIGURA 3.13.



Motivaciones para ser gestor y para certificar sus competencias profesionales. Elaboración propia, 2016.

la elaboración del reglamento de certificación, la formación de evaluadores (capacitación) y el funcionamiento de los centros de evaluación.

Dentro de nuestras responsabilidades estaba planificar y organizar todo el proceso de evaluación y certificación profesional. Elaboramos de manera conjunta con todos los integrantes un plan estratégico de cinco años y un plan operativo del primer año, para lo que hicimos un análisis situacional, un análisis FODA, de fortalezas de debilidades de amenazas de oportunidades, y así fijamos nuestros objetivos, tanto el general como los específicos, y nuestras actividades. Entre estas actividades teníamos la de conducir e implementar el proceso de certificación y también la normalización de competencias. (Gestor 2)

El SINEACE había pedido en sus directrices contar con un mínimo de profesionales que fueran evaluadores, Esa época, si no me equivoco, éramos algo de veinticinco en el equipo y luego fuimos incrementando el número. (Gestor 4)

Formamos evaluadores y conseguimos un número considerable, creo que ochenta evaluadores de competencia [...]. Todos estos evaluadores fueron debidamente empadronados, lo que creaba un compromiso, porque no era solo formarlos, sino también que se desempeñen como evaluadores en los diferentes centros de evaluación. (Gestor 1)

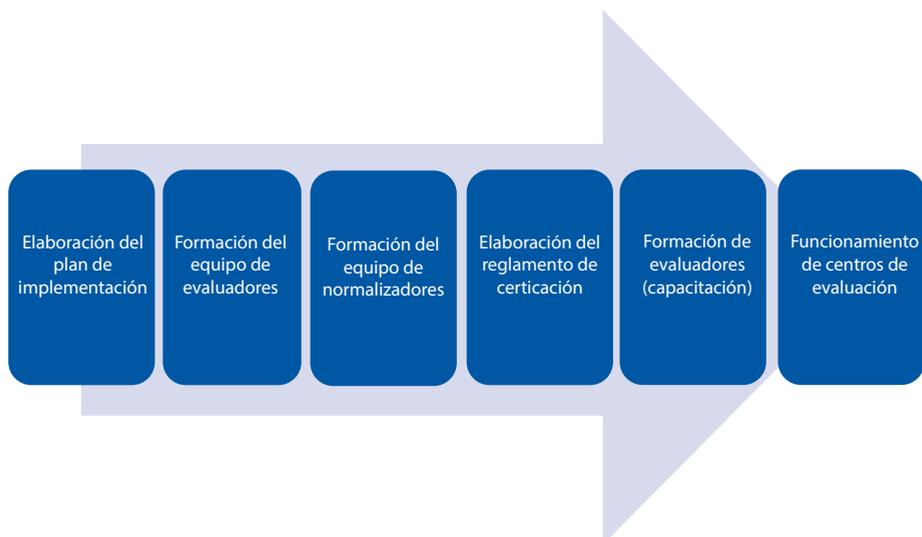
No nos parecía legítimo iniciar un proceso sin que los evaluadores estuvieran debidamente certificados no solamente como evaluadores, sino también como profesionales. (Gestor 1)

Tuvimos que reglamentar cuáles podrían ser y cuáles no los requisitos, y sistematizamos también la forma de acreditar centros de evaluación. Luego todo esto lo sometimos a diferentes aprobaciones en los estamentos que correspondían, principalmente el Consejo Administrativo Nacional y el Consejo Nacional. (Gestor 1)

Empezamos a evaluar en Trujillo, luego abrimos un centro en Arequipa y nos quedamos abriendo en Cusco, donde se realizaron las primeras evaluaciones teóricas y prácticas. Llegamos a tener un par de evaluados, un éxito con el que concluyó el proceso evaluación de proceso y desempeño. (Gestor 1)

Las principales acciones mencionadas por los gestores aparecen organizadas en la siguiente figura:

FIGURA 3.14.



Acciones del proceso de implementación del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

c. Logros, innovación e impacto

Entre los logros obtenidos en su gestión, los entrevistados mencionaron la implementación del sistema en sus colegios profesionales, la implementación de centros de evaluación en regiones, la obtención de la condición de ente certificador y la continuidad de la certificación.

Iniciar el sistema de evaluación con fines de certificación profesional en momentos en los cuales prácticamente se estaba consolidando recién el país, estaba asentando sus bases. (Gestor 1)

No solamente tenemos centros de evaluación por competencias acá en Lima, sino también en las regiones. (Gestor 2)

Cuando uno va a Cusco o Arequipa hay centros evaluadores especializados. Hoy ya los tenemos en Piura y La Libertad, así como el consejo regional veinticuatro, en la provincia de Huacho. (Gestor 3)

Tuvimos que preparar todo el expediente para presentarlo al CONEAU y que el colegio adquiriera la condición de ente certificador. (Gestor 5)

Este proceso de evaluación y certificación no se ha detenido en ningún momento, ha sido continuo entre varias gestiones. (Gestor 2)

La certificación de competencias profesionales ya está institucionalizada en el colegio, no es solo parte de la gestión de turno. (Gestor 5)

Asimismo, mencionaron otros logros: el número de profesionales certificados y el reconocimiento del proceso por los profesionales.

Con mucha satisfacción, puedo decirle que somos 236 certificados en competencias, eso es un gran logro [...]. Los postulantes han captado, se dan cuenta y salen agradecidos. Si bien es cierto que el proceso es largo, ellos mencionan que realmente vale la pena evaluarse y certificarse en competencias. (Gestor 4)

Un logro principal ha sido el número de enfermeras que estamos dejando certificadas. Además, la importancia que le dieron al proceso, el respeto que se instauró y las buenas formas de conducirnos como enfermeras, la formalidad establecida y, sobre todo, que ahora estamos más convencidas que nunca que del respeto ganado. (Gestor 3)

En el curso de las entrevistas, algunos gestores manifestaron sus opiniones respecto al impacto del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales en el país, y destacaron que promueve la mejora continua de los recursos humanos, pues los profesionales deben mantenerse actualizados para demostrar que cuentan con las competencias, a fin de obtener el reconocimiento oficial.

La certificación de competencias es un proceso que reconoce conocimientos, habilidades y capacidades de manera oficial, con lo que el profesional certificado podrá tener más oportunidades de conseguir mejores trabajos, mejorar sus ingresos y elevar la calidad de vida de la población. (Gestor 2)

Tiene que ver con la calidad de la educación de todo ciudadano peruano y la mejora continua del recurso humano de nuestro país, desde la educación básica hasta la universitaria, e involucra a las instituciones públicas y privadas. (Gestor 4)

Nunca es tarde para hacerlo y la responsabilidad está en nosotros. No tenemos que hacerlo solo por obligación, sino por responsabilidad profesional; la profesión requiere el más alto compromiso y la mejor de las intenciones de lograr y demostrar competencias. Creo que estamos en ese camino. (Gestor 3)

Cabe señalar que la primera cita considera que habría un reconocimiento a los certificados respecto a beneficios laborales. La segunda, supone que hay una articulación efectiva con las instituciones formadoras.

Como innovaciones, los entrevistados citaron la descentralización del sistema, la certificación mediante becas, el llenado de documentación vía electrónica y la evaluación en pares por centro.

El colegio, por las características políticas que tenía en ese momento, se vio obligado a descentralizar y rápidamente los centros descentralizados funcionaron, porque los tres centros que tenemos funcionaron. (Gestor 1)

Las estrategias que el colegio tuvo que asumir para poder llamar al colegiado [...], porque en un momento hubo una baja y entonces se pensó estimular el proceso a través de becas. Se brindaron 400 becas y con ese estímulo la gente acudió. (Gestor 4)

Uno de los colegas ha implementado el llenado de los instrumentos de evaluación semitecnificado; ahora lo hacemos vía electrónica, una innovación que permite al evaluador tener más tiempo para dedicarse al postulante. (Gestor 4)

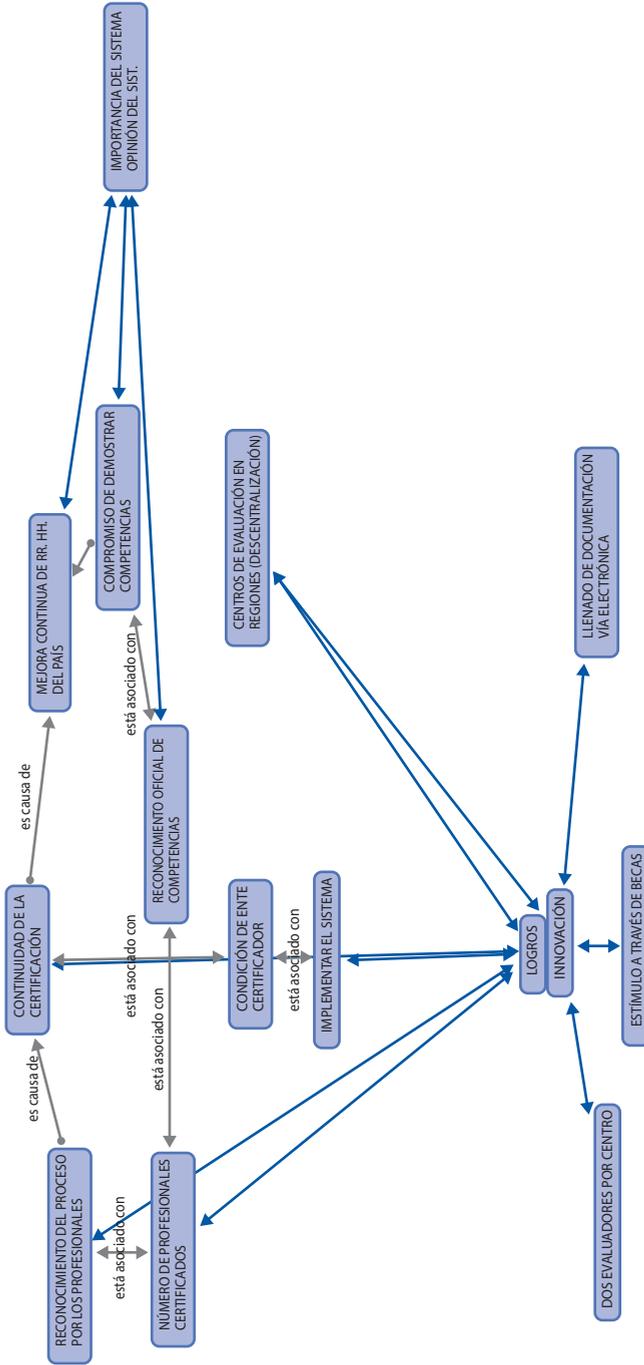
En ese entonces se pedía un solo evaluador con la finalidad de ver las competencias, pero nosotros estipulamos que fueran dos, y a partir de allí se sistematizó que fueran así. (Gestor 1)

d. Limitaciones del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales

Las limitaciones más mencionadas por los gestores fueron los cambios de autoridades del colegio profesional, que generan períodos sin evaluaciones y la necesidad de desarrollar nuevas acciones de sensibilización; la incertidumbre sobre la continuidad del sistema, que impacta negativamente a las autoridades de los colegios profesionales, que brindan escaso apoyo al sistema y limitan los recursos.

Como siempre se ha visto, esos cambios de decanos afectan en mayor o menor grado al programa. Lo que sucedió es que teníamos un reglamento en el que se decía que no debía cambiarse al coordinador del programa y en ese momento cambiaron de decano y se anuló el vínculo, y lamentablemente nos vimos obligados a retirarnos. Proporcionamos la información a la siguiente persona encargada, pero lamentablemente esta también tuvo muchos problemas. (Gestor 1)

FIGURA 3.15.



Logros, innovación e impacto del Sistema de Certificación de Competencias profesionales. Elaboración propia, 2016.

Cada dos años, los colegios profesionales cambian de directivas; entonces, no todas están informadas o se identifican con el proceso de certificación de competencias. Hemos tenidos momentos en que entró una nueva directiva y prácticamente la certificación fue muy poca. (Gestor 4)

Los colegios han invertido muchísimo esfuerzo humano en todas las gestiones con las que ya venimos trabajando y, desgraciadamente, sienten que todo se puede venir abajo si se acaba la certificación, y entonces para qué seguir invirtiendo. Esa es la forma de pensar de muchos decanos. (Gestor 1)

La dificultad para gestionar el programa de certificación profesional del colegio es el limitado financiamiento para la sensibilización, el monitoreo, la supervisión y la asistencia técnica a nivel nacional. (Gestor 2)

De igual manera, los entrevistados explicaron que la falta de apoyo del Estado es causa de la ausencia de beneficios para los profesionales certificados.

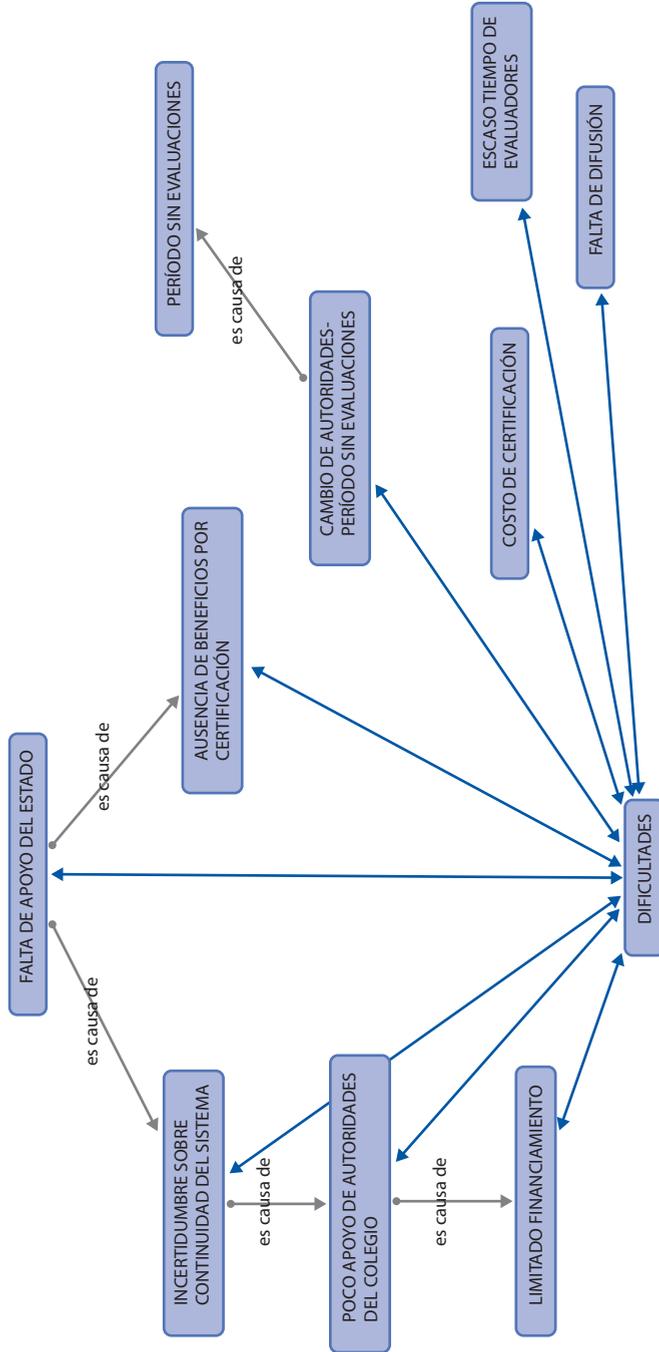
Los colegios hemos ido inclusive al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Salud, y no existe esa condición, a pesar de que es una ley [...]. Tampoco hay motivación de ninguna otra parte. Yo estoy certificada, pero no soy reconocida ni tengo ningún beneficio, al menos una felicitación; entonces, esa motivación no existe hasta el momento. (Gestor 5)

Por otra parte, la falta de difusión y el costo de la certificación también fueron citados como limitantes de la certificación de profesionales.

La ley otorga a los colegios profesionales llevar adelante el proceso de certificación; muchos colegios, especialmente del área de la salud, hemos asumido la responsabilidad, pero vemos que el avance es muy lento, debido a la falta de difusión del sistema por parte del SINEACE y de los colegios profesionales. (Gestor 4)

Uno de los problemas saltantes ha sido el costo de la certificación, ese ha sido el primer obstáculo. Se ha motivado y sensibilizado a muchos colegiados, pero no hemos logrado que lleguen a concretar la acción misma de la certificación. (Gestor 5)

FIGURA 3.16.



Limitaciones del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

Por último, manifestaron que el escaso tiempo disponible de los evaluadores para desarrollar sus funciones dificulta el proceso de evaluación, lo que incrementa el tiempo requerido para la certificación.

La dificultad que se tuvo para gestionar fue la escasa disponibilidad de tiempo de los evaluadores, que en la actualidad son pocos. (Gestor 4)

e. Lecciones aprendidas

Consultados acerca del aprendizaje generado a partir de la experiencia como gestores del sistema, los entrevistados manifestaron que formarían más evaluadores e implementarían mayor número de centros de evaluación en regiones.

Formaría más evaluadores, pediría que a través del SIENACE se formen más evaluadores, porque es el recurso que necesitamos para que más profesionales se motiven y se presenten a nivel nacional. (Gestor 2)

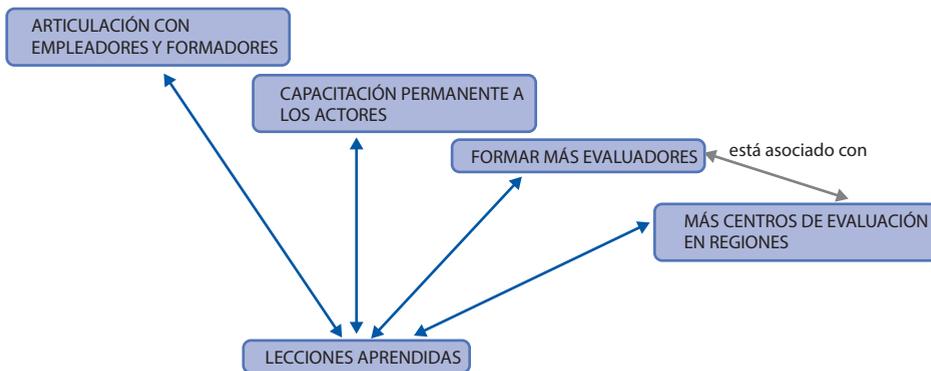
Trataría de promover de que formen más centros de evaluación. Pediría que a través de los colegios se formen más centros de evaluación en las regiones, porque eso nos garantiza que los evaluadores lleguen a nivel nacional y los profesionales no tengan que venir a Lima a certificarse. (Gestor 2)

De igual manera, los gestores reconocieron la importancia de capacitar permanentemente a los actores involucrados en la certificación y de incrementar los esfuerzos para lograr la articulación de empleadores y formadores.

Hemos podido visualizar que el profesional necesita permanentemente capacitación, cosa que en el pasado no se hacía. Hay muchos colegas que han tenido que esperar hasta cuatro meses para capacitarse, porque no se habían actualizado; entonces, la enseñanza que nos da es estar permanentemente actualizado [...]. Eso también se ha transmitido y lo profesional es ahora ir buscando los cursos de capacitación, no en competencias profesionales, que nuestro colegio las da, sino también en los congresos los seminarios. (Gestor 4)

A nivel de las entidades formadoras haría las coordinaciones para que se pueda incluir en el currículo todos los aspectos que se evalúan, para que el colega salga preparado desde las universidades. También trabajaría con los empleadores, el Ministerio de Salud, Essalud e instituciones del sector privado, para firmar convenios que garanticen que el recurso humano sea evaluado por competencias y pueda responder a la necesidades de salud de la población. (Gestor 2)

FIGURA 3.17.



Lecciones aprendidas de los gestores del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

f. Recomendaciones

Los gestores afirmaron que el Estado debe reconocer beneficios a los certificados, para lo que se debe generar soporte político. Además, que la certificación debe ser obligatoria.

Tendría que haber más soporte político dirigido a la certificación profesional, así como para la acreditación, porque a esta le ha sido fácil conseguir las cosas por un tema de soporte que ha tenido; la ha favorecido la Ley Universitaria. (Gestor 1)

Necesitamos todavía el compromiso del Estado para que apueste por la evaluación y la evaluación por competencias, puesto que todavía no se pide como

requisito. A pesar de que la ley dice que la evaluación es obligatoria para todos los profesionales, en la práctica no se cumple, pues todavía se da de manera voluntaria. Yo le pediría al Estado que promueva, a través de reconocimientos, un bono, o que sea requisito para que los profesionales puedan ingresar al sector público o privado. (Gestor 2)

La DEC-ESU debe hacer abogacía con los empleadores y a todo nivel para que se cumpla con la obligatoriedad de la certificación y para que se den incentivos a los profesionales certificados. (Gestor 2)

Al Estado le falta reconocer a aquellos profesionales que se han certificado, no hay ese estímulo. Los que podrían recién evaluarse dicen: "Para qué me voy a evaluar o a certificar si no voy a obtener ningún beneficio". (Gestor 4)

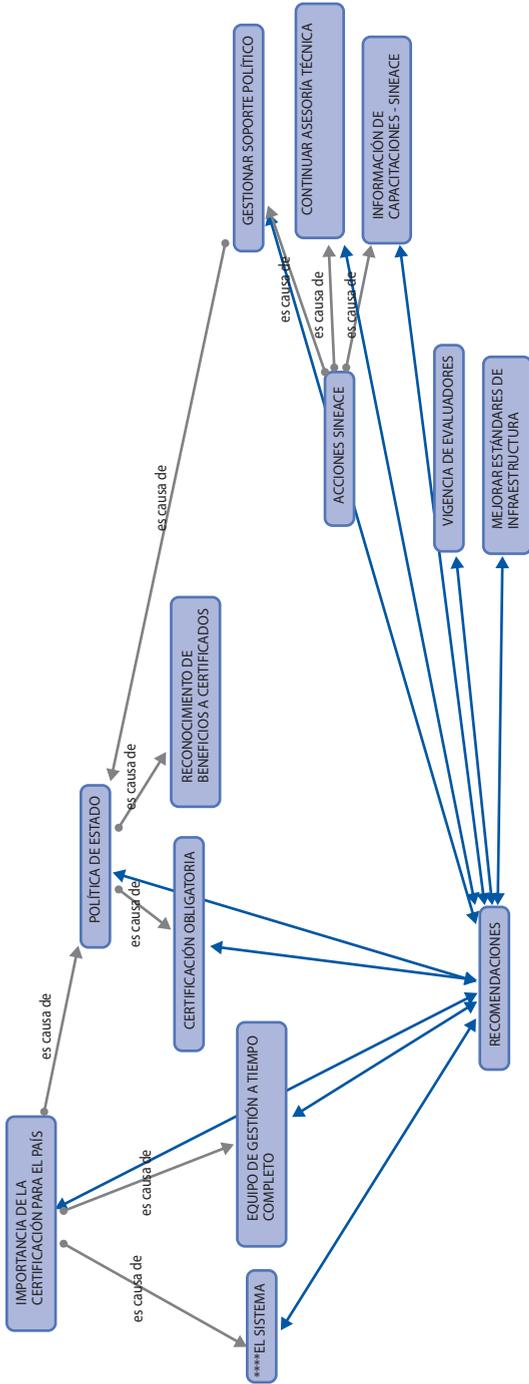
Creo que eso motivaría más a los colegas a apostar por la certificación, que el Estado peruano se comprometa más por medio de las políticas nacionales de calidad. Tal vez se podría instaurar la certificación profesional como un vínculo cooperante para los procesos de evaluación en los centros laborales, de repente para los ascensos o para promover los ingresos. (Gestor 3)

También afirmaron que, debido a la importancia de la certificación para el país, se debería invertir en difundir el sistema y contar con un equipo de gestión a tiempo completo.

Coordinar para que haya esfuerzo de publicidad en los medios mucho más fuerte de lo que ha tenido. Creo que eso es lo que sigue faltando; se ven esfuerzos aislados de certificación, de acreditación [...]. En el caso de la certificación, los individuos deben entender los beneficios que ofrece, pues no solo es un tema de su formación personal, sino un beneficio para el país. Yo creo que todo eso aún esta sin consolidar. (Gestor 1)

Hubiéramos preferido que el colegio nos brinde un mayor apoyo para continuar o una hacer mayor difusión, para llegar a mayor cantidad de colegiados y hacerles conocer lo que significa la certificación, ya que otorga satisfacciones profesionales personales.

FIGURA 3.18.



Recomendaciones para mejorar el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

Recomiendo una dedicación a tiempo completo, porque nosotros solo venimos una vez a la semana y no tenemos pago por este tiempo [...]. A veces tenemos guardias u otras actividades que no nos permiten reunirnos todos, aunque sea una vez a la semana. (Gestor 5)

Por otra parte, opinaron que debería continuar la asesoría técnica del SINEACE, la que evaluaron favorablemente, aunque señalaron que el equipo técnico es reducido para la demanda. También, que se debería informar acerca de las capacitaciones que se desarrollarán durante el año. Además, manifestaron que se deben consensuar criterios en torno a la vigencia de los evaluadores.

El SINEACE tiene que entender que necesitamos todo su aporte para poder seguir [...], no solamente el técnico, sino el político [...]. Porque se ha visto un esfuerzo enorme por capacitar, pero el equipo técnico solo no se da abasto para esto. (Gestor 1)

Lo que cambiaría es que se estandarice el tiempo de vigencia de los evaluadores a 5 años. También que los primeros días de enero de cada año se nos haga saber el cronograma de capacitación de nuevos evaluadores, normalizadores, gestores y otros, mediante se publicación en la página web del SINEACE. (Gestor 4)

3.4. Entrevistas a auditores

a. Motivación para certificarse y para ser auditor

Los auditores señalaron tener la convicción de que la certificación promueve la mejora del desempeño de los profesionales del país, ya que constituye una garantía de calidad del servicio profesional que brindan a la población. Esta idea los impulsó a acercarse al Sistema; primero, certificando sus competencias profesionales y, después, formándose como auditores para aportar al sistema.

Es muy importante el proceso de certificación, porque asegura a los pacientes la actualización de los profesionales, que estén a la altura para solucionar los

problemas, con las técnicas modernas. Eso exige todo un proceso de capacitación y evaluación. Finalmente, lo que queremos es brindar calidad en el servicio a nuestros pacientes. (Auditor 2)

Considero que es un proceso muy importante para el país, ya que asegura la calidad de los profesionales; sin embargo, creo que no se le está dando el debido apoyo y la importancia que merece. (Auditor 3)

Por la importancia que le otorgan al sistema, y a la auditoría como parte esencial de él, fue que algunos auditores manifestaron que consideran un logro personal muy importante formar parte del proceso.

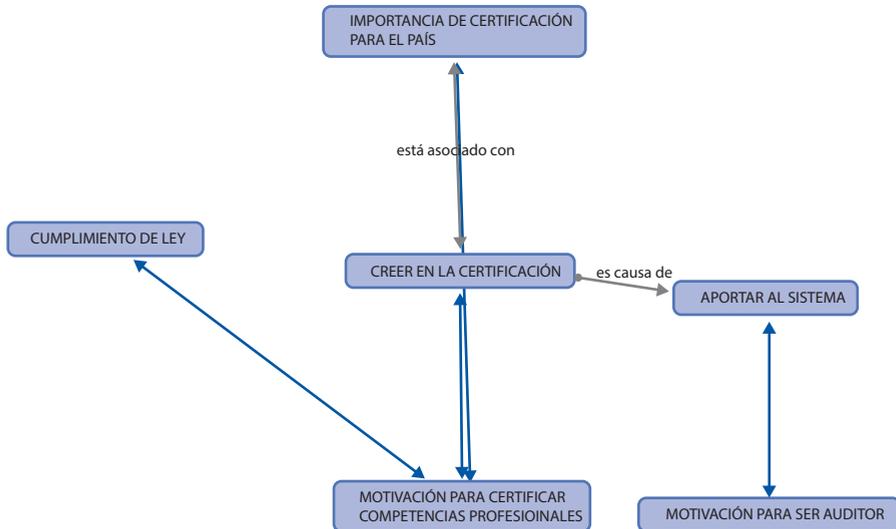
Es muy enriquecedor saber que eres parte del proceso en sí con otros colegios [...], mirar cómo todos partimos casi igual y que en el camino nos vamos enriqueciendo [...]. Ellos (los colegios auditados) se sienten muy reconocidos y acompañados, y eso sirve como una experiencia que nunca debemos olvidar quienes venimos acompañando el proceso. (Auditor 1)

Los que tenemos formación en auditoría estamos obligados a aportar dentro de estos procesos. Realmente, yo considero que lo hemos hecho con pasión, con ganas de solucionar muchos de los problemas que había en el mismo proceso, y que este aporte ha sido significativo no solo para los colegios profesionales que nos ha tocado auditar. (Auditor 3)

Además, cabe señalar que algunos entrevistados enfatizan el hecho de que la certificación de competencias en sus profesiones es obligatoria por ley, y que al certificarlas también están cumpliendo la norma.

Creo en el proceso de certificación profesional y uno debe ser consecuente con sus ideas. Adicionalmente, considero que estoy cumpliendo la ley y su reglamento. (Auditor 3)

FIGURA 3.19.



Motivaciones para ser auditor y certificar sus competencias profesionales. Elaboración propia, 2016.

b. Logros de la auditoría

Los entrevistados manifestaron que el logro esencial de la auditoría fue y sigue siendo el haber contribuido significativamente a la mejora continua de la calidad, por la naturaleza del proceso, ya que detecta nudos críticos para los que pueden implementarse soluciones.

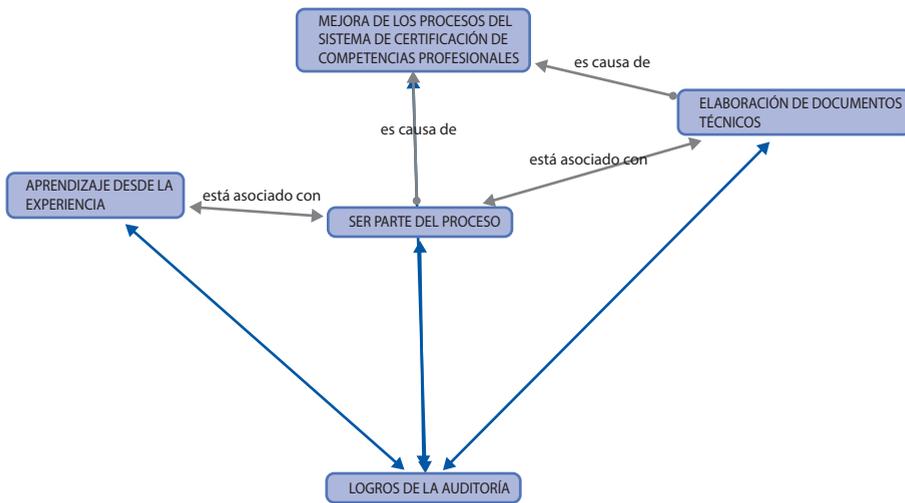
Ha permitido el crecimiento de todos los proyecto de mejora al brindar retroalimentación. Con la auditoria tú detectas problemas y elaboras propuestas para corregirlos, mejorarlos o prevenirlos. (Auditor 1)

Es una reflexión y un planteamiento para que el equipo encargado de realizar la certificación plantee mejoras [...]. Es la única forma de que nosotros podamos evaluar el avance y si estamos mejorando. Es decir, las observaciones surgidas en esta primera auditoría no se deberían repetir en la siguiente; eso es lo valioso del seguimiento. (Auditor 2)

Adicionalmente, hubo entrevistados que expresaron haber elaborado instrumentos para la auditoría que aún se utilizan en el sistema, lo que constituye un aporte realizado desde la experiencia.

Hemos ido elaborando nueva documentación, lo que me parece bastante importante. Considero también que ha sido un aporte; es más, yo creo que fue durante la primera auditoría externa cuando elaboramos un montón de documentos para poder guiarla y esos documentos, según tengo entendido, ya han sido utilizados por los siguientes auditores. (Auditor 3)

FIGURA 3.20.



Logros de la auditoría del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

c. Limitaciones y dificultades del sistema

Consultados sobre las razones por las cuales algunos profesionales no estaban interesados en certificar sus competencias, los entrevistados opinaron que los desmotiva el que no haya beneficios laborales para los profesionales

certificados, relacionados con mejoras de posición o de ingresos, y a que la certificación no es obligatoria en la práctica. Asimismo, atribuyeron el origen de estas dos situaciones a que no se considere la certificación como una política de Estado.

Considero que no se le está dando el debido apoyo ni la importancia que merece (a la certificación de competencias profesionales). Como se está llevando el proceso actualmente, nos da a entender que los que cumplen la ley y los que no la cumplen no tienen ninguna diferencia real, ya que no existe estímulo para los primeros ni sanción para los segundos. (Auditor 3)

FIGURA 3.21.



Limitaciones y dificultades del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

d. Formación en auditoría

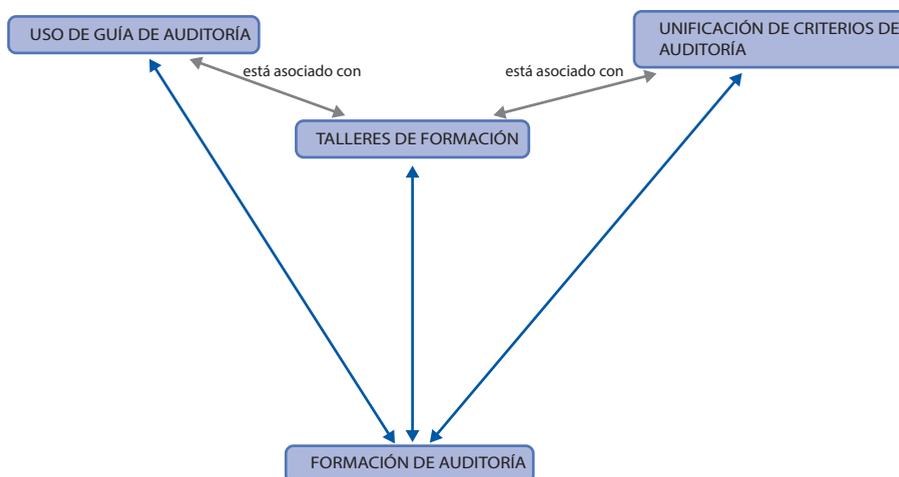
Los entrevistados valoraron significativamente los talleres de capacitación para auditores y la guía de auditoría, realizados por el SINEACE, que constituyeron un buen soporte para su desempeño como auditores.

Para elaborar los instrumentos, nos sirvió de mucho la capacitación que hemos recibido por parte del SINEACE en cuanto a los instrumentos a utilizar, y también el instructivo, la guía del SINEACE para realizar la auditoría. (Auditor 2)

Algunos auditores destacaron a la función de los talleres como espacios para unificar criterios y sugirieron que se debe actualizar la guía de auditoría. Estas opiniones apoyan la importancia de realizar talleres que generen aportes colectivos a fin de subsanar o hacer explícitos algunos aspectos de la documentación.

Algunas cosas están en la guía y otras no. Por ello, lo que se ha estado haciendo dentro del proceso de las evaluaciones de las auditorías externas es ir elaborando nueva documentación. (Auditor 3)

FIGURA 3.22.



Formación en auditoría. Elaboración propia, 2016.

e. Proceso de auditoría

Los auditores entrevistados se refirieron a casi todas las actividades que forman parte del proceso de auditoría, así como su secuencia. Destacaron la importancia de la ejecución de la auditoría *in situ*.

Nos presentamos el día propuesto, nos entrevistamos con los gestores y comenzamos a desarrollar la intervención. Una de las partes más importantes, además de verificar la lista de verificación y mirar que los procesos se estuvieran cumpliendo, fueron las entrevistas que hicimos a los gestores y a los certificados, porque fue una experiencia rica. Ellos nos informaron cómo se sentían, cómo han ido creciendo, qué modificaciones hicieron en el camino [...], cómo les ayudó en las estrategias. Tuvimos las entrevistas y la aplicación de las listas la observación directa. (Auditor 1)

Para levantar la información, básicamente, hemos hecho entrevistas y también una simulación, para ver cómo se llevó a cabo el proceso de evaluación. Para ello, se pidió la colaboración de un evaluado y del equipo evaluador. (Auditor 2)

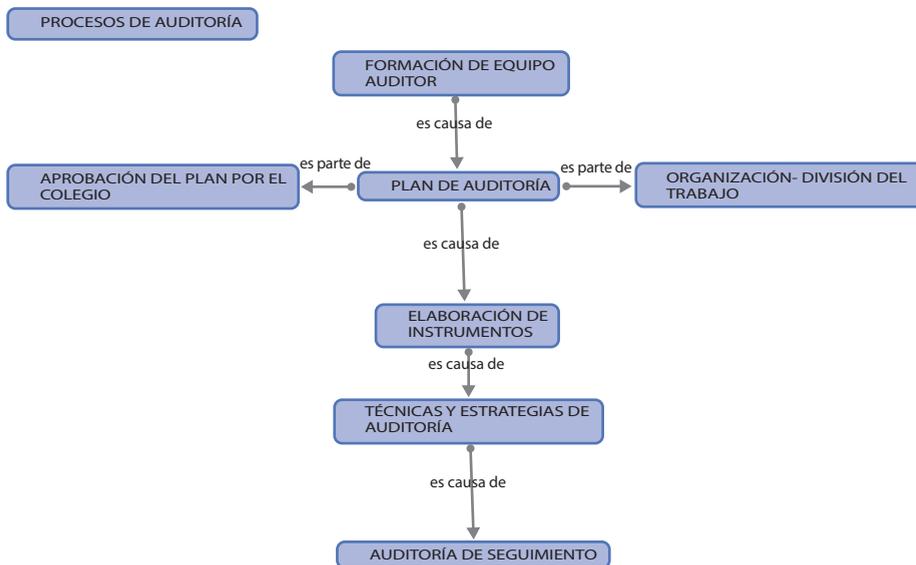
Al organizar las actividades manifestadas por los auditores (figura 3.10) y compararlas con las registradas en el flujograma de actividades de auditoría (figura 3.11), se observa que todas fueron mencionadas, salvo el informe de auditoría.

f. Recomendaciones

Para mejorar el proceso de auditoría, algunos entrevistados recomendaron implementar un sistema que consolide la información proveniente de los colegios profesionales y del SINEACE.

Una propuesta, tanto para el SINEACE como para cada colegio profesional, es que formen su sistema de información, porque en mi experiencia he visto que no lo estamos llevando como sistema [...]. Todavía no se ve como un engranaje; lo ideal sería que, partiendo por nuestro propio colegio, apliquemos un sistema que todos entiendan. Con eso se le daría un impulso no a la auditoría, sino a la

FIGURA 3.23.



Actividades realizadas por los auditores exceptúan el informe de auditoría. Elaboración: Equipo investigador, 2016.

certificación [...], porque cuando tú vas no hay evidencia, no lo tienen documentado como sistema. (Auditor 1)

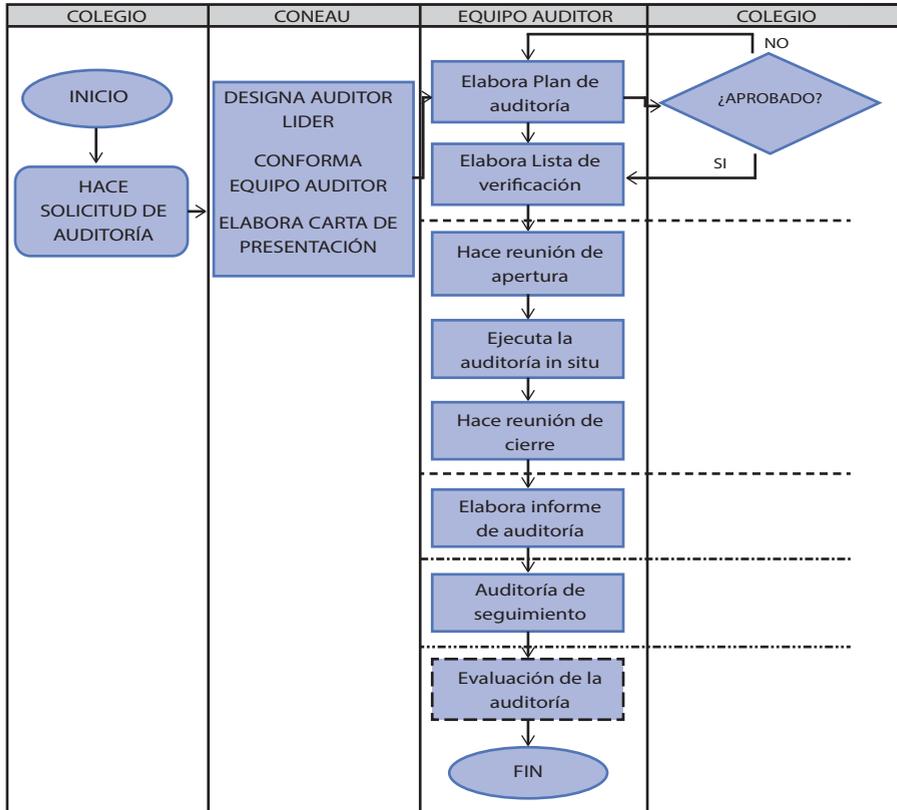
Además, sugirieron mejorar la guía de auditoría para uniformizar criterios y facilitarle el trabajo de auditoría a las entidades certificadoras.

Yo he sentido con colegas de otros colegios que no estábamos alineados respecto de qué es una observación o si es una no conformidad mayor o menor [...]. Recomiendo elaborar una nueva guía del CONEAU o del SINEACE para el proceso de auditoría. (Auditor 3)

A fin de conseguir mejores resultados, los auditores destacaron la necesidad de gestionar para lograr la articulación con los empleadores, debido a que la certificación no está siendo obligatoria en la práctica.

FIGURA 3.24.

Diagrama de flujo de actividades de una auditoría

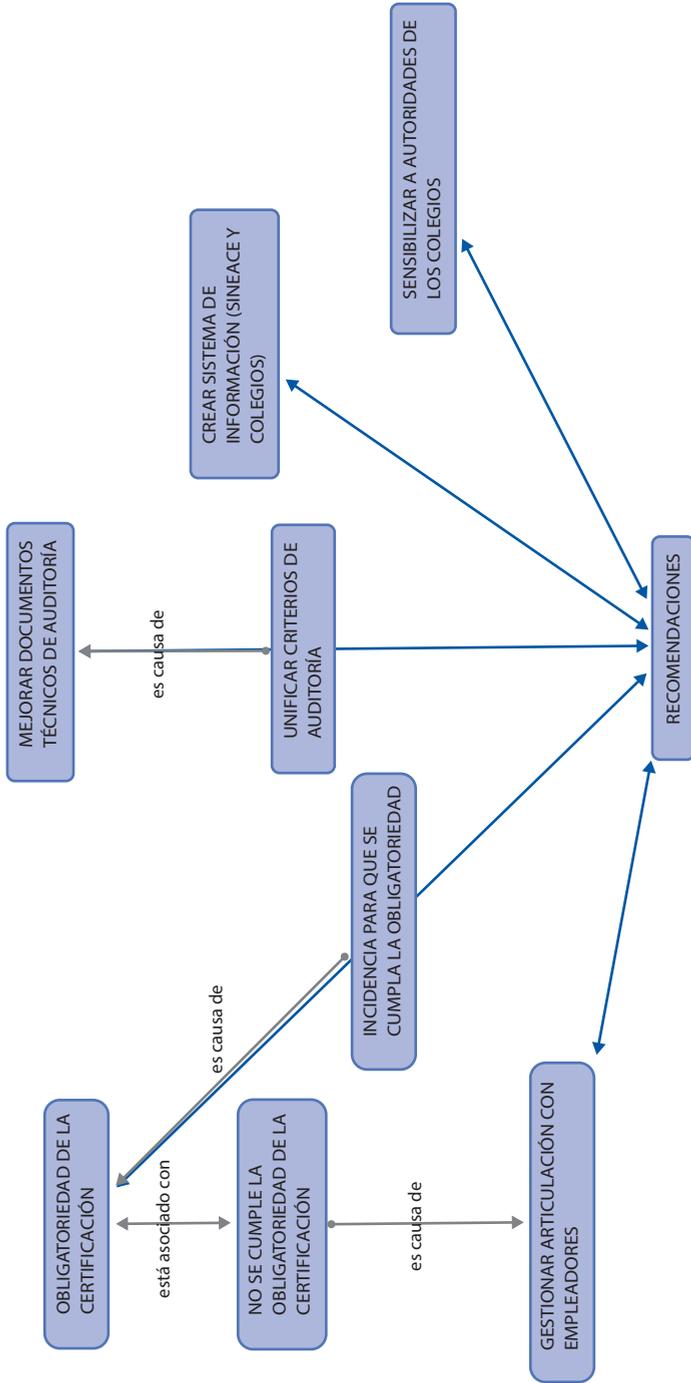


Se determinan las acciones a realizar en el proceso de auditoría. Elaboración: Equipo investigador, 2016.

Que el proceso de certificación profesional se articule con todas las instituciones desde el más alto nivel (ministerios, empleadores públicos y privados, municipalidades, etc.), para reconocer de manera concreta a los profesionales certificados. (Auditor 3)

Debe estar articulada con las entidades formadoras, las universidades, las entidades empleadoras, el MINSA, EsSalud, las Fuerzas Armadas, las clínicas particulares, de modo que funcione como una política de Estado. (Auditor 3)

FIGURA 3.25



Recomendaciones de los auditores del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

Hubo entrevistados que manifestaron que el modo de promover la certificación es insistir en su obligatoriedad para así cumplir la ley.

A la fecha, hay quien quiere certificarse y quien no quiere, no pasa nada; eso deja una mala imagen para los que sí creemos en este proceso. Nos dicen tú estás del otro lado, pero no hay ni un lado ni otro: la ley es la ley y se debe cumplir, es el soporte del Estado para potenciar este proceso tan importante para el país. (Auditor 3)

Algunos entrevistados opinaron que es fundamental sensibilizar a las autoridades de los colegios, a fin de impulsar la certificación profesional.

Que el SINEACE retome el protagonismo con los decanos y las autoridades de los colegios profesionales, para que entiendan este proceso y no lo sientan como algo a lo que deben temer, y así todos podamos trabajar con una visión más positiva del proceso de certificación. (Auditor 3)

3.5. La mirada de los responsables del juicio de las competencias

a. Motivación para ser evaluador y certificarse

Los entrevistados señalaron como los motivos para convertirse en evaluadores contribuir a la gestión de la calidad, fortalecer la formación de los postulantes y ejercer la docencia.

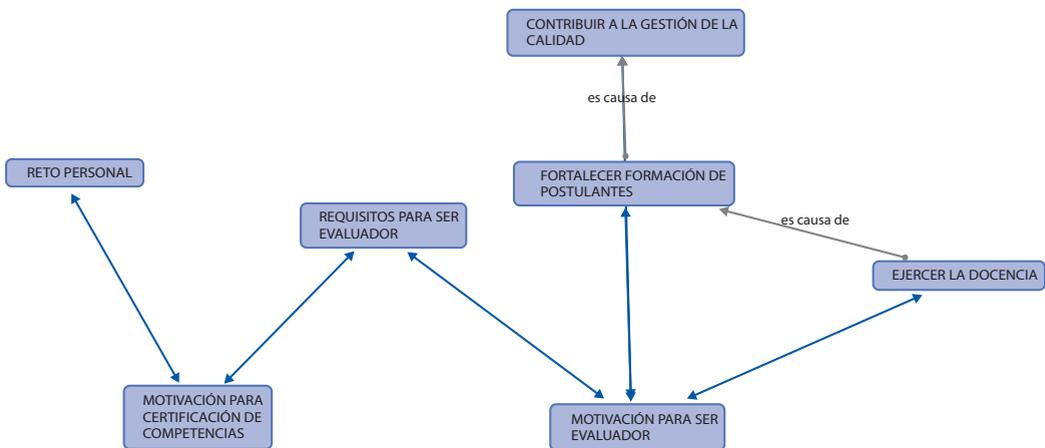
Me motivó el colaborar con mi colegio profesional en la gestión de la calidad, la mejora continua y el reto de conocer una nueva área de trabajo intelectual, un nuevo e interesante quehacer profesional. (Evaluador 3)

El deseo de reforzar la formación profesional de los postulantes, así como ejercer de alguna forma la docencia, teniendo en cuenta que el ejercicio de esta actividad trae consigo la enseñanza-aprendizaje. (Evaluador 4)

Asimismo, manifestaron que decidieron certificar sus competencias profesionales por constituir un reto personal o por ser requisito para convertirse en evaluadores.

Era condición y requisito para evaluar las competencias profesionales de mis pares, aunque lo hubiese realizado también por superación personal y mejora continua. (Evaluador 3)

FIGURA 3.26.



Motivaciones para ser evaluador y certificar sus competencias profesionales. Elaboración propia, 2016.

b. Formación de evaluadores

Los entrevistados manifestaron que la capacitación es fundamental para ser un evaluador, evaluar en base a competencias y elaborar los instrumentos que lo hacen posible. Por ello, para certificar a un evaluador se requiere que se haya capacitado en cuanto a metodología y conocimientos, además de poseer habilidades blandas y un código de ética. Asimismo, opinaron favorablemente acerca de la capacitación técnica para evaluadores del SINEACE.

Se necesita una formación que vaya desde los saberes metodológicos y conocimientos hasta los aspectos éticos y las competencias blandas. (Evaluador 3)

Tuvimos que prepararnos a través de una capacitación técnica que brindó el SINEACE. Me ayudó muchísimo para aprender lo que es una norma de competencia saber cuáles son los instrumentos. Yo tenía en un principio dudas acerca de cómo era la certificación. (Evaluador 4)

El SINEACE, de manera oportuna y con muy buen nivel, nos capacitó como evaluadores en un curso muy nutrido con todo el proceso de lo que compete a la evaluación profesional. (Evaluador 1)

c. Proceso de evaluación de competencias profesionales

Los evaluadores se refirieron a prácticamente todas las etapas del proceso de evaluación de competencias profesionales, así como a su secuencia. Mencionaron las acciones preparatorias y la evaluación en sí, y enfatizaron el enfoque de evaluación por competencias.

Participar en la sensibilización nos parece un punto muy importante para cualquier persona. Incluso los profesionales, que tenemos un desarrollo mayor en conocimientos, siempre somos reacios a las evaluaciones, eso es muy natural. Los médicos no estamos exentos de esta la sensibilización. (Evaluador 2)

Una revisión del expediente muy minuciosa permite valorar cada saber previo documentado del postulante y, de esta manera, saber con qué porcentaje se presenta a la evaluación de conocimientos. (Evaluador 3)

Aprendí mucho, porque me di cuenta de que algo a lo que nosotros en el pasado le dábamos un peso grande sobre el legajo esta vez era apenas un apéndice de lo que podía medir nuestras competencias. (Evaluador 5)

En la evaluación de desempeño-producto, el hecho de que se hiciera por pares evitaba subjetividades en el proceso de evaluación. Creo que se trata de una buena medida. (Evaluador 3)

Las etapas del proceso de evaluación citadas por los evaluadores fueron organizadas (figura 3.12) y comparadas con el flujograma de evaluación de competencias profesionales (figura 3.13), de lo que se obtuvo que no consideran parte importante del proceso de evaluación a la comunicación de resultados. Ya que el enfoque por competencias considera el trato horizontal y participativo, esta comunicación debería constituir una etapa importante del proceso de evaluación.

Cabe señalar que las etapas citadas por los evaluadores coinciden casi totalmente con las referidas por los profesionales certificados. La diferencia radica en que los evaluadores no mencionaron la actualización para la evaluación de competencias, pues tienen claro que no forma parte del proceso.

Asimismo, destacaron la importancia de que las entidades certificadoras sean independientes, que el evaluador cuente con un código de ética y que las evaluaciones las realicen en pares, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.

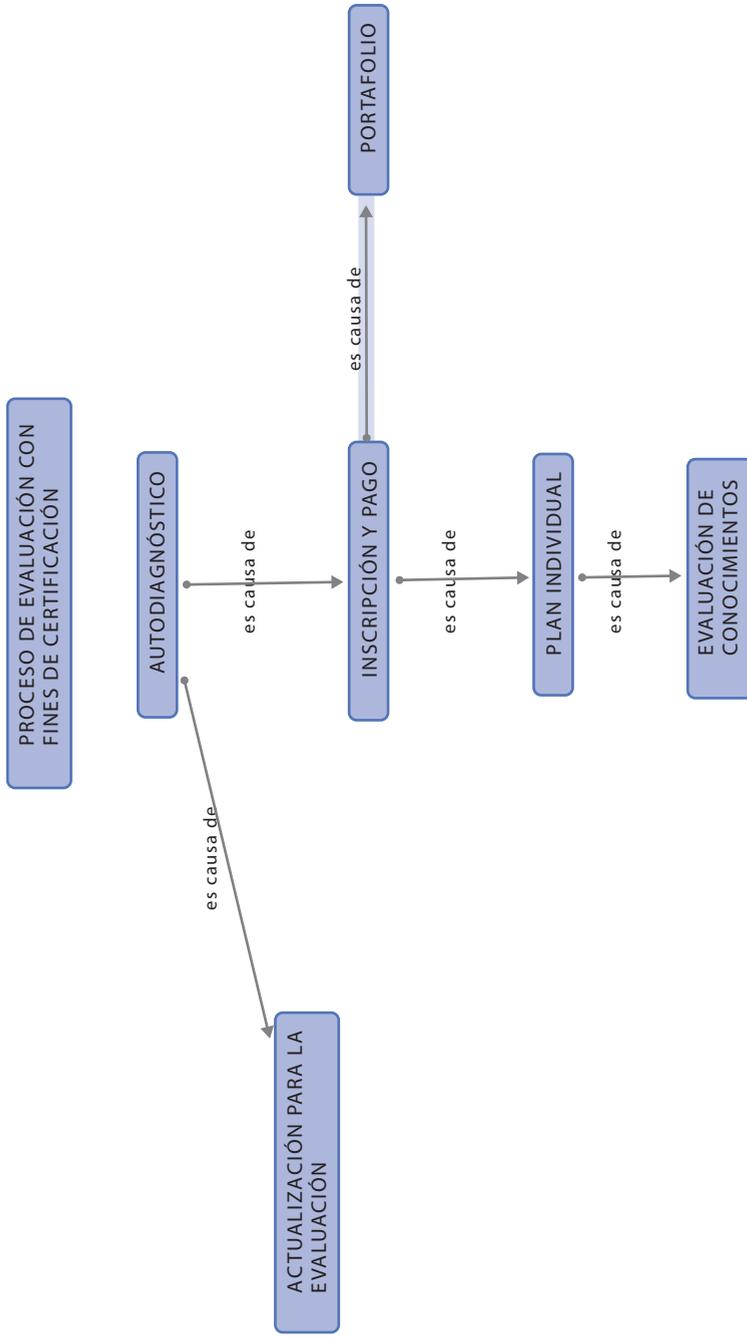
Era necesario generar instituciones que se encargaran de la certificación en sí, que pertenecieran al colegio pero no fueran dependientes administrativamente de él, en el sentido de tomar decisiones, para evitar justamente la intromisión en las evaluaciones. Por eso, las entidades certificadoras tienen esa independencia de decisión [...] y por eso también está el código de ética del evaluador. (Evaluador 1)

El hecho de que fueran por pares evitaba subjetividades en el proceso de evaluación. Creo que esa es una buena medida del SINEACE que ya no fuera un solo evaluador de competencias el que realizara la evaluación de desempeño y producto, sino que se haga por pares. (Evaluador 3)

d. Logros

Parte de los entrevistados coincidió en mencionar como los principales logros la mejora del proceso de evaluación, la consolidación del ente certificador y el poseer centros de evaluación equipados.

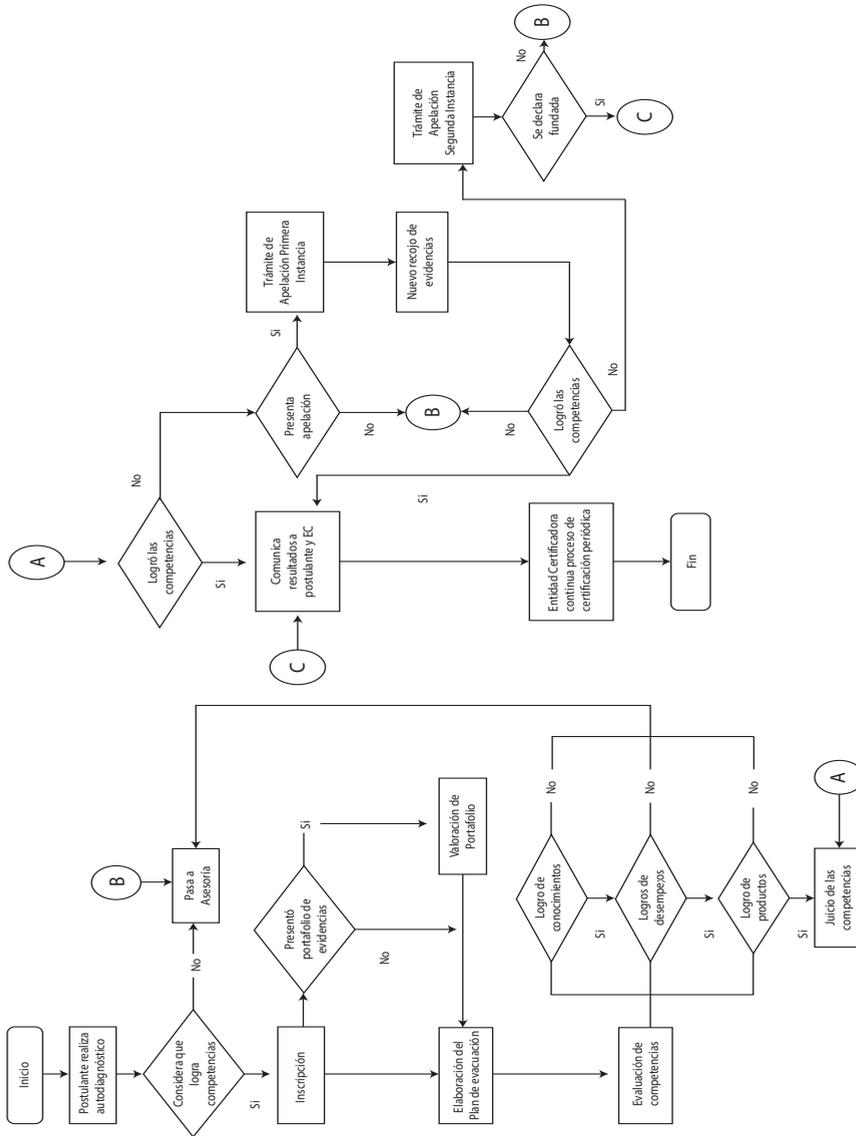
FIGURA 3.27.



Etapas del proceso de evaluación de competencias profesionales mencionadas por los evaluadores. Destacan el inicio con autodiagnóstico y el término con la evaluación de conocimientos. Elaboración propia, 2016.

FIGURA 3.28.

Flujograma de evaluación de competencias profesionales



En el flujograma de evaluación de competencias profesionales se explicitan todas las acciones a realizar para la evaluación de competencias profesionales (SINEACE, 2015). Guía de Procedimientos para la Evaluación de Competencias con fines de Certificación profesional, 2016.

Elaboración: Equipo investigador 2016.

Adquirir experiencia, reafirmar cómo ir corrigiendo en el proceso cosas que se pueden hacer en el menor tiempo o en mejor forma es una de las labores más importantes. Primero se debe entablar una relación entre el profesional y el que va a evaluar, eso es muy importante. (Evaluador 2)

Tomamos la responsabilidad de equipo de los evaluadores del colegio y cuidamos todos los detalles para optimizarlos y que resulte lo más real y eficaz en cuanto a infraestructura, equipamiento. Que nos brinden todas las facilidades logísticas de información y difusión, y por supuesto siempre estar a la hora debidamente preparados para entrevistarnos y atender al evaluado. (Evaluador 5)

Un logro es ver consolidada una institución con ente de certificación nacional descentralizado. (Evaluador 1)

Han reconocido el aporte del ente certificador en la medida que no solamente propició el que ellos obtuvieran un diploma que los acredita como profesionales certificados, sino que propició su formación, su interés por la capacitación, por el entrenamiento y su especialización permanente [...]. No es un profesional estático, sino que debe adherirse a un proceso de formación y preparación continua. (Evaluador 2)

Tenemos un centro de evaluación de competencias con simulación clínica. (Evaluador 2)

Estos centros de evaluación tuvieron que ser dotados de equipos y materiales. De pronto, todavía estamos en un proceso de transición; ojalá en algún momento podamos tener los simuladores como otros centros evaluadores de nivel internacional, pero estamos caminando. (Evaluador 1)

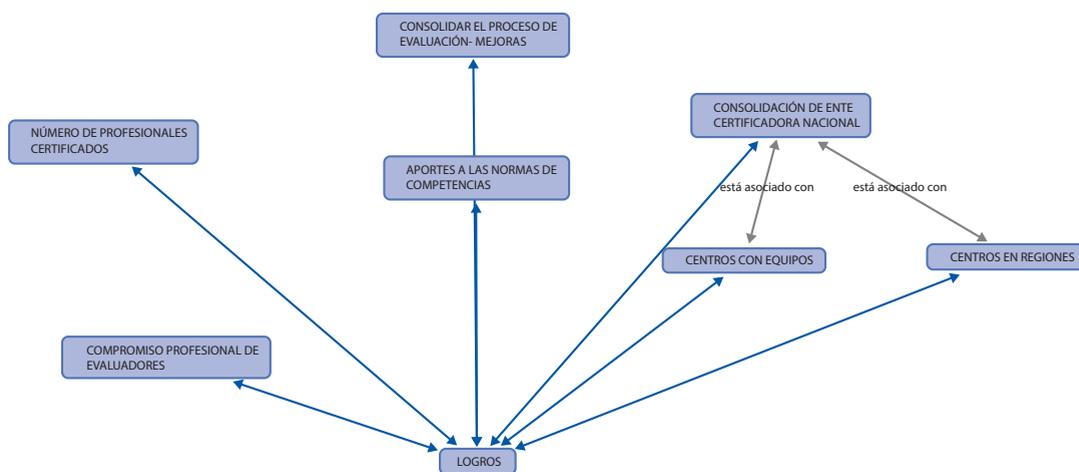
Algunos evaluadores consideraron como logros importantes contar con centros de evaluación en las regiones, el número de certificados, haber realizado aportes a las normas de competencia y el gran compromiso profesional asumido por evaluadores, quienes incluso financiaron el costo de capacitarse.

Un logro importante es que tener como pares a un mayor número de certificados en competencia y, a su vez, también contar con centros evaluadores. Tenemos en la región un promedio de ocho que ya están operativos. (Evaluador 4)

Aportamos alguna idea desde la selección de normas y los procesos para definir las normas de competencias, a fin de simplificarlas y detallarlas. (Evaluador 2)

Muchas colegas, incluso, no pudieron gozar de los puestos de capacitación que SINEACE otorgaba gratuitamente; muchas pagaban para capacitarse incluso hasta 200 dólares por curso. (Evaluador 1)

FIGURA 3.29.



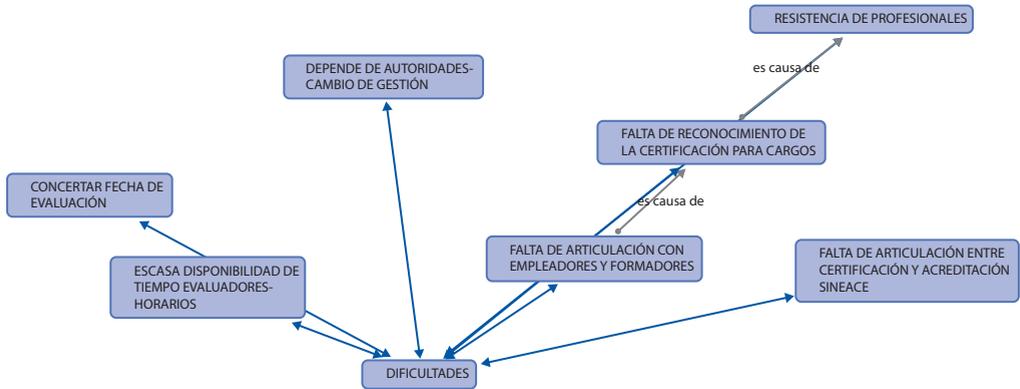
Logros del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

e. Limitaciones y dificultades

Las dificultades operativas que los evaluadores manifestaron haber sufrido fueron la limitada disponibilidad de tiempo y horarios, que hacía difícil concertar las fechas de evaluación.

Es muy difícil concertar con los evaluados las fechas, yo creo que eso debería ser una fecha del centro evaluador. (Evaluador 3)

FIGURA 3.30.



Limitaciones y dificultades del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

Las dificultades que tuve fueron la disponibilidad de los horarios y el recojo del producto de las normas a certificar. (Evaluador 4)

Por otro lado, identificaron como limitantes del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales el depender de las autoridades de la gestión de turno de los colegios profesionales, la ausencia de articulación entre certificación y acreditación del SINEACE, la falta de articulación con empleadores y formadores —que repercute en la ausencia de reconocimiento de la certificación en cuanto a posiciones laborales— y la resistencia de los profesionales.

El mismo Estado no ha propiciado una articulación entre la certificación y la acreditación. (Evaluador 3)

Hemos estado en sus concursos CAS y la certificación no sirve de nada. El mismo Estado no da ningún puntaje ni beneficio en las evaluaciones a los colegas certificados; eso no genera ningún eje motivador. (Evaluador 3)

Al comienzo fue difícil, porque los colegas tenían resistencia a participar en el proceso de evaluación y certificación de competencias profesionales. Luego se sumó la incomprensión de las juntas directivas, aunque se logró que

comprendiesen el trabajo que se hacía después de un año. La junta actual ha declarado el sistema en reorganización. (Evaluador 3)

f. Recomendaciones

Los entrevistados expresaron la importancia de la capacitación para desempeñarse adecuadamente como evaluadores; sin embargo, manifestaron la necesidad de condensar la capacitación para evaluadores, a fin de reducir el número de días requeridos.

Necesariamente, un evaluador debe tener una formación. Claro que sí [...] ayudaron a entender y con algunos componentes por la parte de certificación, el proceso de evaluación, cómo evaluar a partir de competencias y cómo elaborar los instrumentos, incluso con aproximaciones, porque al caminar ya se ha ido mejorando, fue importantísimo [...]. El SINEACE asumió la conducción de las capacitaciones, el perfeccionamiento, con respecto a la certificación. (Evaluador 1)

Pienso que hay cosas que se pueden simplificar para hacerlo más corto. El problema de los profesionales, hablo de mi área, es la poca disponibilidad de tiempo; entonces, sustraernos por varios días es un poco difícil. (Evaluador 2)

Asimismo, plantearon disminuir el tiempo de evaluación, que demandaría modificaciones metodológicas; elaborar una propuesta de fechas alternativas para la evaluación por parte del ente certificador, que facilite la concertación del evento; y realizar una simplificación administrativa, de modo que los procesos se acorten.

En nuestra área son dos horas como mínimo de evaluación, lo que resulta agotador. Si tienen que evaluar a tres cuatro profesionales en un día es muy fatigoso, tanto para el evaluador como para el que se evalúa. Se deberían acortar tiempos o evaluar de otra manera. (Evaluador 2)

La (evaluación) de conocimientos debe hacerse en una fecha que maneje el ente certificador con una o dos más propuestas democráticamente, porque no se puede así. Si yo evaluo a un grupo con la prueba A, ya no puedo hacerlo con

la prueba B o la prueba C; entonces, cuántas necesito si tuviera a 20 personas en fechas diferentes. Ese es un problema que el SINEACE debería contemplar. Es cierto que la normativa dice una cosa, y obviamente tenemos que cumplirla, pero sería bueno que se modificara. (Evaluador 3)

Recomiendo simplificar la parte administrativa, como el llenado de formatos. (Evaluador 4)

Respecto a las recomendaciones para llevar a cabo la evaluación, señalaron que los evaluadores deben involucrarse en el proceso, tener trato horizontal y no ser dogmáticos.

Para ser un evaluador de competencias profesionales te tienes que involucrar desde el proceso en sí y entender que vas a evaluar a un par tuyo, para que ese proceso no sea vertical, como solemos hacer las evaluaciones en otro lado. (Evaluador 1)

En cuanto al Sistema de Certificación de Competencias Profesionales, manifestaron que se deberían gestionar beneficios para los profesionales certificados, respecto a legajo y cargo, articulando con empleadores y formadores, y orientar a que la certificación sea política de Estado.

Que los colegas que pasaron el proceso de certificación y demostraron su competencia no solamente tengan el diploma de profesionales certificados, sino una resolución regional donde digan que tienen las capacidades en cada una de las normas de competencias evaluadas, para que reciban un puntaje para su legajo. (Evaluador 1)

Cuando hay concursos para los cargos, debería haber un puntaje adicional para los certificados; pero aquí viene justo el otro aspecto: tienen que ponerse de acuerdo el Ministerio de Salud, el Colegio de Enfermeros, el Ministerio de Trabajo. (Evaluador 1)

Así mismo, recomendaron que el SINEACE articule el trabajo de sus direcciones de acreditación y certificación, y que participe en los comités de gestión de los colegios profesionales.

Examinamos qué profesional estaban sacando las universidades, para qué estábamos formando a esos profesionales y cuándo evaluábamos las competencias. En algunos momentos llegué a pensar de que estas competencias no las habían desarrollado en la universidad, y entonces surgía el reto de atender también el aspecto de la acreditación, para ver cuál es el perfil de los profesionales que van a salir y qué competencias deben desarrollar, porque así lo exige el mercado laboral. Eso es lo que se necesita, ver los dos aspectos juntos. (Evaluador 5)

La coyuntura exige políticas, decisiones del Gobierno, normas que fortalezcan al SINEACE, para que pueda tener una relación más vinculante con las entidades certificadoras y estas no se encuentren en un “vía crucis” cuando hay un cambio de directivos, que no tienen conocimiento o formación como evaluadores [...]. En la medida que SINEACE no tenga participación directa en la conformación de los miembros del comité e injerencia en la gestión del sistema de certificación de las entidades certificadoras de cada colegio profesional, van a ocurrir estos contratiempos generados a partir del cambio de directivos. (Evaluador 3)

También propusieron promover la descentralización de acciones y certificar por especialidad.

Creo que debería impulsarse a nivel nacional. Yo lo comenté mucho a las decanas regionales, para que lo hicieran en su región, y no había evento académico que fuera auspiciado por el consejo regional donde no se pusiera aunque sea una hora de hablar de la certificación como un tema obligatorio. No auspiciamos el curso mientras usted no ponga un tema de ética y un tema de certificación. (Evaluador 1)

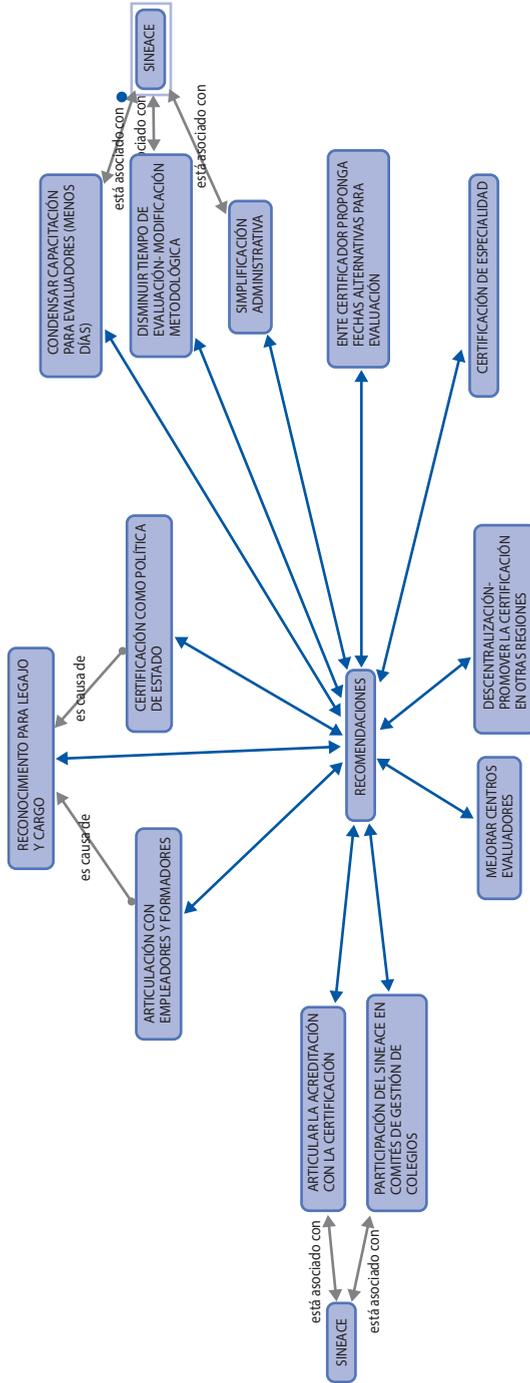
Hay muchos médicos que tienen especialidad y querían que se le haga (la evaluación) de su especialidad. Entonces, eso por el momento no era viable. Ahí hay un punto que hay que mejorar o corregir. (Evaluador 4)

3.6. La mirada desde el soporte normativo

a. Motivación para certificarse y ser normalizador

Los entrevistados expresaron que tuvieron como motivación para convertirse en normalizadores el trabajar por la gestión de la calidad, posicionar sus

FIGURA 3.31.



Recomendaciones para el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

carreras o el deseo de aportar al Sistema de Certificación de Competencias Profesionales mediante la orientación pertinente.

El estar trabajando en el sistema de gestión de la calidad y tener conocimiento de que la calidad pasa por tener bien identificados los procesos y el personal adecuado para el desarrollo de ellos en base a un perfil adecuado para su función, me motivó a desear conocer cómo podría identificar las funciones específicas con las cuales el profesional biólogo podría desarrollar bien su trabajo en los procesos en los cuales se desempeña en el mundo laboral. (Normalizador 3)

La motivación surgió como respuesta a la necesidad de dar orientaciones como miembro del Comité Nacional de Certificación. (Normalizador 1)

De igual manera, manifestaron haber certificado sus competencias profesionales para garantizar que su desempeño profesional sea de calidad, actualizarse permanentemente y dar el ejemplo, a fin de motivar a otros profesionales de su colegio a certificarlas también.

Es una manera de garantizar que el servicio que presto es de calidad y de estar en permanente actualización y capacitación. (Normalizador 1)

El que un tercero certifique que puedo ejecutar actividades de acuerdo con determinados estándares es gratificante y permite tener un punto a mi favor en mi expediente profesional. (Normalizador 3)

Es un proceso que nos permite de todas maneras reforzar nuestros conocimientos. Hace más de diez años que no me desempeñaba en la parte microbiológica, que es mi especialidad, porque ahora estoy en el área de gestión de calidad, y realmente tuve que volver a recordar. Eso nos permite ir reforzando nuestros conocimientos, ir ampliando inclusive el conocimiento y actualizarlos. (Normalizador 3)

b. Metodología de normalización: análisis funcional

Los normalizadores comentaron los procedimientos que seguían para elaborar una norma de competencia. La mayoría de ellos centró su atención en el mapa funcional y algunos mencionaron las demás etapas del proceso.

cita, con respecto a que en las universidades no se está trabajando con perfiles de egresado en función a la demanda, ya que la articulación con las instituciones formadoras también implicaría estandarizar ciertos procesos importantes.

FIGURA 3.33.



Etapas del proceso de elaboración de normas de competencia. Elaboración propia, 2016.

c. Logros, innovación e impacto del sistema

Consultados sobre los logros obtenidos y la innovación realizada en la experiencia de los normalizadores, como parte del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales, la mayoría de los entrevistados señaló que los logros más importantes fueron haber unificado criterios y elaborado las normas e instrumentos que aún están en uso.

El logro más importante para nosotros es haber unificado las normas básicas de competencias, en primera instancia para la evaluación [...]. Ya tenemos unificados todos los aspectos de la especialidad en el mapa funcional y que van a servir de base para todo lo que se debe seguir trabajando en la especialidad. Todo esto ya está delimitado, bien demarcado. (Normalizador 4)

Creo que el logro, básicamente, ha sido contar con todos los instrumentos que están siendo utilizados por el colegio [...], todos los instrumentos que se trabajaron en esa ocasión son con los que se viene evaluando a los colegas. Ya son tres directivas que van pasando y usamos los mismos instrumentos; claro que hay algunas cositas que se han mejorado. (Normalizador 3)

Algunos entrevistados manifestaron que fue un logro muy importante el haber conseguido la infraestructura necesaria para convertirse en entidad certificadora y haber sido autorizados como tal.

El mayor logro que yo siempre digo que tiene el colegio profesional es que su entidad certificadora tiene un local, que es donde estamos en este momento, como usted lo puede ver: tranquilo, aislado, donde pueden dar sus exámenes de conocimientos, con oficinas en las cuales recibimos a nuestro colegas y les damos la sensibilización. (Normalizador 5)

En el año 2013, en una ceremonia pública, nos entregaron nuestra constancia de que ya éramos una entidad certificadora. Eso es para nosotros un logro, que me llena de felicidad el saber que somos un colegio profesional certificado. (Normalizador 5)

Hubo normalizadores que expresaron como un logro importante, considerado por ellos como una innovación, el haber gestionado convenios con instituciones del sector salud para realizar evaluaciones en situación real.

Otra fortaleza son nuestros convenios. Tenemos convenios con el hospital Larco Herrera [...]; no todos lo tienen, porque otros colegios deben trabajar en maquetas y con simulaciones [...]. Lo hacemos en tiempo real y con personas reales, en condiciones reales. (Normalizador 5)

También hubo quien manifestó que fue un logro de los normalizadores de su gestión el haber utilizado por primera vez la matriz de competencias.

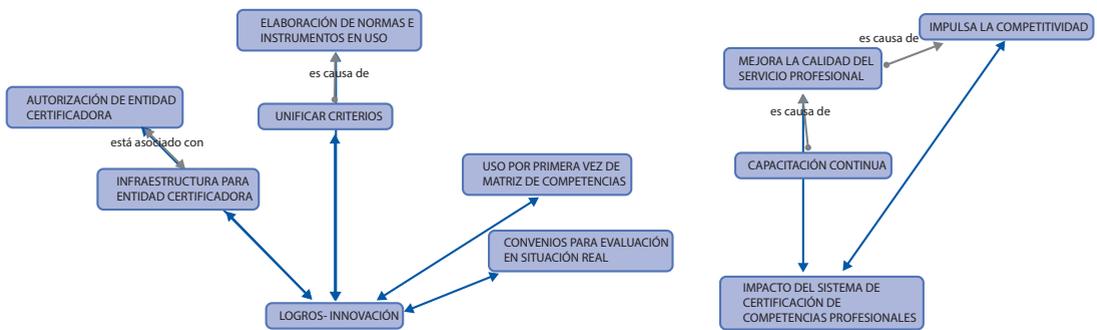
Fuimos los únicos, y por tanto los primeros, en elaborar la matriz de competencias; eso fue una innovación de nuestro colegio profesional con ayuda de SINEACE. (Normalizador 5)

Durante las entrevistas, algunos normalizadores comentaron sus opiniones respecto al impacto del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales en el país, destacando que impulsa la calidad del desempeño profesional y la competitividad. Cabe resaltar que se señaló la importancia de la articulación entre formadores y empleadores para que el sistema funcione de manera efectiva.

El sistema tiene sus bondades al estar inserto en la política de calidad del servicio y relacionado con la formación, la capacitación permanente que debe tener todo profesional. Falta aún que sea incorporado en las agendas de discusión de los efectores de salud, los formadores y los propios profesionales, quienes deberían ser los primeros defensores del sistema. Los resultados se traducirían en acciones de calidad tanto en el servicio y el usuario, como en quienes dan servicios. (Normalizador 1)

Es un motor para impulsar la competitividad en el país, dando a conocer a las universidades los requerimientos del sector laboral y garantizando calidad educativa y, con ello, la calidad de los profesionales egresados. Esto permite la articulación entre los formadores y empleadores. (Normalizador 3)

FIGURA 3.34.



Logros, innovación e impacto del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

d. Dificultades de los normalizadores y limitaciones del sistema

Los entrevistados expresaron que la falta de beneficios para los certificados es una fuerte dificultad que desanima a los profesionales. La vincularon a la falta de articulación con los empleadores, que a su vez lo atribuyen a que la certificación no es aún una política de Estado.

Nosotros consideramos que esta es una herramienta que sí nos puede sacar adelante, pero desde el lado de los empleadores no vemos que le den la debida importancia; entonces, ser certificado o no es igual, no hay ninguna distinción, no hay nada que diga yo soy certificada y mi trabajo está garantizado [...]. Que la misma sociedad nos diga que necesita profesionales certificados tampoco está pasando, hay una desarticulación entre este proceso y la mirada que tienen los empleadores, porque no constituye una política de Estado. Son como dos carriles paralelos: mientras que el SINEACE y los colegios hacen el esfuerzo, por otro lado van los gestores de las empresas prestadoras de los servicios [...]. Algunas enfermeras tuvieron, me lo han dicho personalmente, muchas expectativas y como no se han dado los procesos de certificación en la medida que pensaron, se ha desanimado. (Normalizador 1)

Lamentablemente, las políticas de Estado no van de la mano: yo soy un profesional certificado, ¿cuál es la diferencia con uno que no lo es? Económicamente, no la hay, solo como yo mandé a hacer las plaquitas de tecnólogo medico certificado, esa es la única diferencia [...]. De repente esa no es la motivación, pero entonces dennos otra si no es la económica. ¿Qué hace el Estado? ¿Por qué no pide profesionales certificados? (Normalizador 5)

Por otra parte, para algunos entrevistados, la falta de autonomía de los equipos de certificación, que dependen de los colegios profesionales, también constituye una limitación.

Falta mayor autonomía para tomar decisiones ante los colegios profesionales, pero eso parte desde el SINEACE, que aún no se ve posicionado en el país. (Normalizador 2)

Algunos normalizadores identificaron como una dificultad fundamental para consolidar el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales de sus colegios, la corta duración de los equipos de certificación, que afecta la calidad de los mismos. Además, atribuyeron la corta duración de los equipos a su escasa autonomía respecto de la gestión de los colegios profesionales (que también fue señalada como una limitación).

Vienen (a la capacitación para normalizadores) los que están en la gestión, una vez que termina esa gente se va y ya no hay quien articule a los que tienen experiencia con los que se van a incorporar; esa es una gran dificultad, porque los procesos de gestión duran solo tres años. (Normalizador 1)

Hubo entrevistados que señalaron que el limitado compromiso y el escaso tiempo de sus colegas constituyen grandes obstáculos para fortalecer el trabajo de los equipos de normalizadores. Asimismo, vincularon la limitada participación con falta de capacitación en certificación de los miembros designados.

Los colegas se entusiasman por venir, asisten los primeros días y después algo pasa y ya no continúan. Si a la primera vez vienen veinte, de ahí van quedando tres o cuatro. Asumo que puede ser porque no tienen la metodología o no han sido formados. (Normalizador 1)

No disponen de tiempo, porque en sus trabajos no les dan muchos permisos. Entonces, también deben darles facilidades. (Normalizador 1)

Lamentablemente, los colegas no están muy interesados, muy motivados. Sí, no conocen, porque el SINEACE no tiene esa llegada, solo a través del colegio y un consejo directivo, que a veces no entiende de qué se trata [...]. Para normalizar trabajamos con estas tres primeras carreras, porque vimos que la gente tenía interés. (Normalizador 1)

Algunos normalizadores manifestaron que, dada la complejidad de la normalización, un problema importante es que integren los equipos de normalización profesionales que no reúnen el perfil adecuado y cuenten con escasa capacitación en certificación. Este problema lo atribuyen a que la selección de los profesionales que participan en las capacitaciones no es realizada por el equipo de certificación.

Se debe definir un perfil para el profesional que asiste a los procesos de capacitación, sobre todo en normalización. El año pasado se dieron dos, pero los que han venido no participan, eso se da porque se les piden unos requisitos previos, pero quien hace la selección son las otras entidades; por ejemplo, los consejos regionales. (Normalizador 1)

Los entrevistados señalaron una serie de dificultades que tienen los equipos para realizar la normalización, vinculadas a las limitadas competencias desarrolladas para desempeñar esa labor. Por ello, enfatizaron la necesidad de recibir talleres de capacitación para poder realizar las funciones de normalizador.

Es importante que se sigan dando esos procesos de capacitación en formación que daba el SINEACE, porque hay muchas dificultades para identificar el alcance de los verbos. A veces, no podemos identificar cuándo es un verbo de nivel cognitivo o cuándo es de nivel de desempeño [...]. No tenemos la formación docente, se nos hace mucho más difícil. (Normalizador 1)

Otras dificultades para normalizar mencionadas por los entrevistados fueron el limitado conocimiento de la demanda laboral de algunas profesiones, la elaboración de un mapa general para profesionales que se han orientado laboralmente a una especialidad, el tener un mapa funcional no alineado con el perfil de egresado y normas que se contraponen, y certificar solo competencias del área básica.

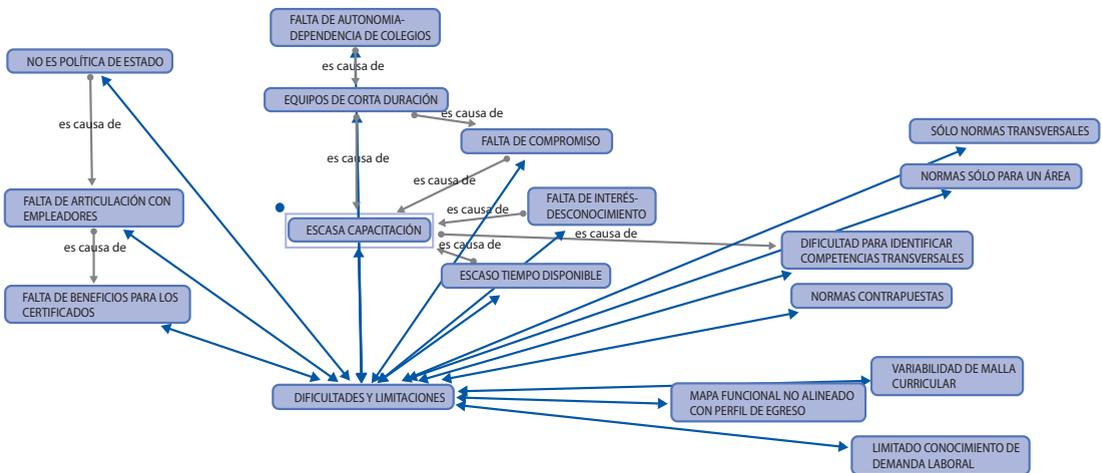
Son dificultades la variabilidad en la malla curricular que las universidades tienen respecto a la carrera de Biología y el limitado conocimiento de la demanda laboral de la profesión. Asimismo, el tener que elaborar un mapa general para profesionales que ya tienen cinco años a más de experiencia laboral, lo que dificulta la identificación de acciones generales, porque en cinco años el profesional ya está orientado hacia un área específica. (Normalizador 3)

Los perfiles se han actualizado de acuerdo al estudio de mercado que ha hecho el colegio, eso significa que debemos reorientar desde el diseño del perfil de egresado hasta las nuevas normas. (Normalizador 2)

Resulta que hay un momento en que se contraponen la norma del profesional con la norma del técnico y eso lo hemos cuestionado abiertamente, tanto así que, en el caso de terapia, hay una seria controversia que se ha llevado hasta una mesa de diálogo y tener una nueva dirección. (Normalizador 2)

Considerando, además, que el SINEACE dice que tiene tres áreas transversales que son docencia, investigación y gestión [...], entonces solo tenemos hasta el momento la certificación de acuerdo con las normas en el área básica. (Normalizador 2)

FIGURA 3.35.



Dificultades de los normalizadores y limitaciones del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

e. Lecciones aprendidas

A partir de la experiencia vivida desde la implementación del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales, los normalizadores opinaron que deben trabajar en la elaboración de normas más específicas, para las especialidades, y también en la sensibilización de sus colegas, dado lo fundamental de estas acciones para impulsar la certificación de más profesionales.

Lo que cambiaríamos, y que estamos tratando de hacer ahora, es justamente elaborar las normas, pero para tratar de recoger casi todas las áreas en las cuales el profesional se desempeña. (Normalizador 3)

Necesitamos hacer las normas un poquito más específicas, de modo que las personas que ya tienen más de cinco años trabajando en una área se sientan con más competencia de poder presentarse, sin dejar de lado obviamente algunas básicas o genéricas [...]. Por ejemplo, estamos trabajando ya las normas ambientales, porque tenemos muchos colegas que desarrollan ese tema, y como tenemos normas específicas solo para profesionales de la salud, no entran. Entonces, hay muchos que quieren el proceso, desean participar, pero no se los permiten las normas; eso es lo que ahora yo cambiaría. (Normalizador 3)

Para mí, lo más importante es la comunicación y la sensibilización. Yo lo volvería a hacer, me paro enfrente y me gusta hablar de certificación [...]. Esa es la parte que nos falta, pero lo volvería hacer porque podría ayudarnos. (Normalizador 5)

f. Recomendaciones

Para que el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales se consolide, los normalizadores sugirieron que se realice incidencias, a fin de lograr la articulación entre empleadores y formadores. De este modo, no se someterían los certificados a evaluaciones adicionales, se formaría el tipo de profesionales que requiere el país y la certificación sería obligatoria.

Hemos pedido, en una reunión nacional en la que han estado SERVIR e inclusive en el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio, ente rector del país, que el proceso que realizan los colegios sea validado, para que no someter a los profesionales a nuevas evaluaciones en los establecimientos. La articulación con el empleador optimiza recursos, fideliza al profesional y no produce un desgaste ni una desmoralización. (Normalizador 2)

Articular, por ejemplo, con los empleadores, conocer sus demandas, que es lo que necesitan de los profesionales y, con base en eso, obviamente, las universidades pueden formar a los profesionales. Antigüamente, las universidades formaban y sacaban sus alumnos, y realmente no se interesaban por si eso

era útil o no para la población. Entonces, salía el alumno con la especialidad en una carrera y se daba con que en la realidad las necesidades eran distintas. (Normalizador 3)

Que se deje de lado la decisión voluntaria de certificar o no sus competencias, a pesar de que es obligatorio ser certificada en las competencias. Las autoridades de salud deben exigir la certificación como requisito en todos los procesos de evaluación, así se garantizaría que los profesionales están actualizados con el avance científico y tecnológico. (Normalizador 1)

Sugirieron dar facilidades a los normalizadores para ejercer su función, ofrecerles talleres de formación que sean integrales y constituir una línea de carrera. Además, que se inviertan recursos en la formación de más normalizadores.

Dar facilidades a los normalizadores, creo que la estrategia sería ya un canal oficial a nivel de colegio. Que se diga que estas personas están trabajando en esto va a permitir el desarrollo de la profesión y, de esa manera, también ellos se van a sentir comprometidos.

Es importante que se sigan dando esos procesos de capacitación de formación que daba el SINEACE, porque hay muchas dificultades. (Normalizador 1)

Pienso que el evaluador debe tener un panorama de todo [...], que el evaluador y el normalizador deben ser preparados en un aspecto integral y después en uno más específico. Ahora los cursos son más integrales, desde mi punto de vista deben seguir así, porque es mucho más completo. (Normalizador 4)

Que se vaya haciendo una línea de carrera, paso a paso, de tal manera que se forme un núcleo crítico de profesionales y eso ayude a potencializarlo. Somos el colegio líder, pero aún tenemos que empujar mucho para que le sistema se afiance. (Normalizador 1)

Recomendaron que el SINEACE ponga en marcha la simplificación administrativa de los procesos y que socialice información con los colegios profesionales.

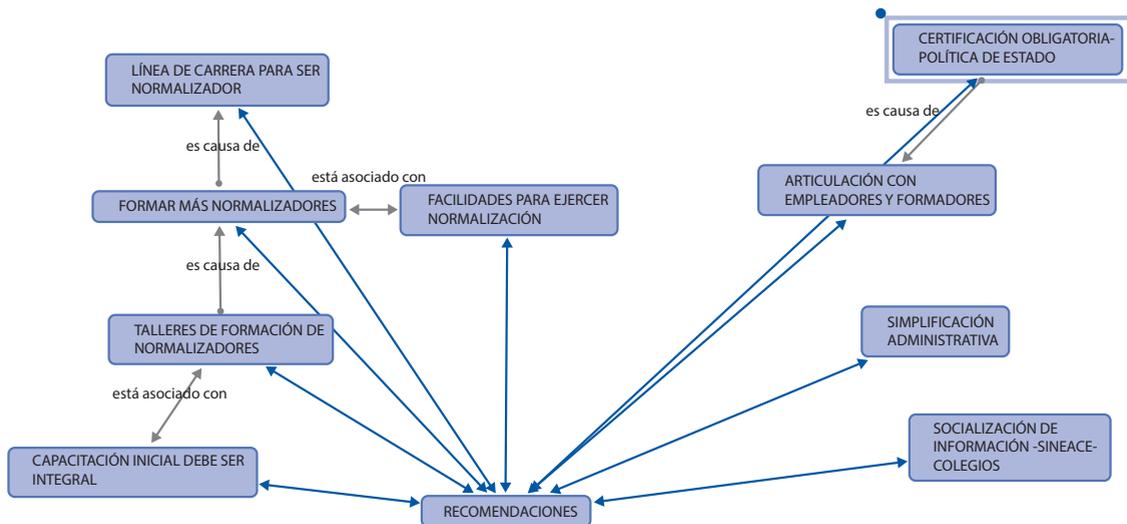
Los procesos de normalización deben tener mayor agilidad, no puede ser que por cada elemento de competencia que pertenece a la misma competencia se

tenga que repetir todos los procedimientos, eso encarece y vuelve más lento el proceso. Además del gasto de material que genera. (Normalizador 2)

Sería importante que SINEACE convoque en determinado momento reuniones técnicas para socializar información. (Normalizador 1)

Pienso que debería haber más reuniones con los demás colegios. El SINEACE ha hecho algunas, pero han sido muy esporádicas y los consensos se han quedado en el aire, a lo mejor por la falta de rapidez al emitir las resoluciones [...] Debe haber reuniones más constantes con todos los colegios y un medio de comunicarnos, para que intercambiamos experiencias y esto sirva de refuerzo para otros, una red, un sistema de certificación entre las diferentes profesiones. (Normalizador 4)

FIGURA 3.36.



Recomendaciones de los normalizadores del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

3.7. La mirada desde la generación de capacidades para la evaluación

a. Motivación para certificarse y para ser docente facilitador

Los docentes facilitadores entrevistados, en su mayoría, manifestaron que el motivo para certificar sus competencias profesionales fue demostrar que contaban con las competencias necesarias para brindar atención de calidad a los usuarios de sus servicios.

Es una oportunidad interesante y una forma de demostrarse a uno mismo que se está en capacidad de tener un buen desempeño profesional, con calidad, y brindar una adecuada atención a nuestros usuarios o clientes. (Docente facilitador 1)

El cocimiento es muy dinámico y en salud todavía más. A lo largo de mi carrera he estado en constante capacitación, la certificación de competencias profesionales constituye un reconocimiento a ese esfuerzo. (Docente facilitador 4)

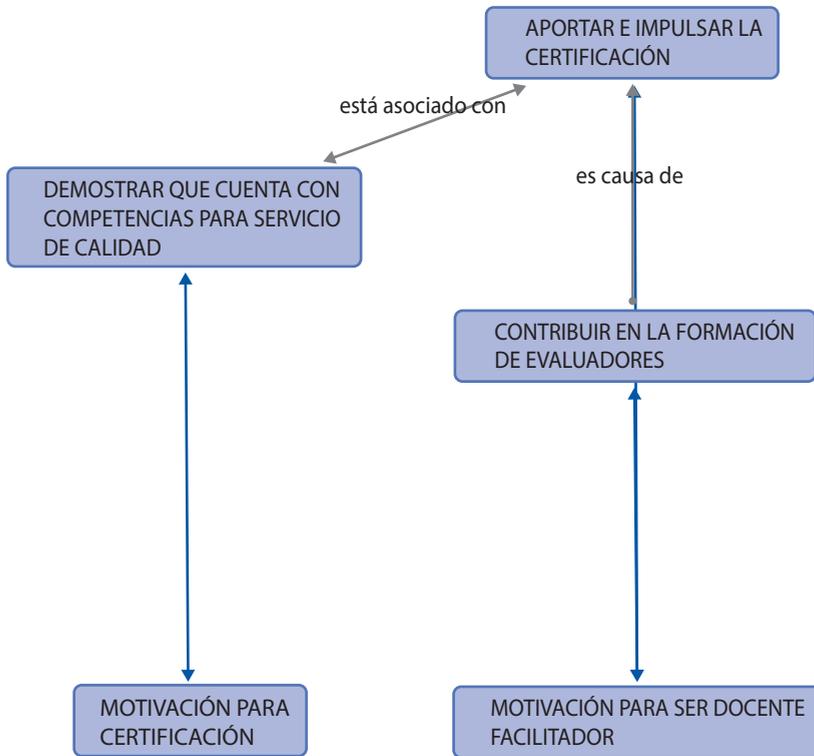
Así mismo, afirmaron que la decisión de formarse como docentes facilitadores se originó por el deseo de contribuir a impulsar la certificación en el país, mediante la formación de evaluadores.

Contribuir de manera responsable en la enseñanza aprendizaje y formación de más evaluadores de competencias, de mis colegas, con elevada calidad para garantizar un adecuado proceso de certificación. (Docente facilitador 1)

b. Formación de los docentes facilitadores: capacitación y evaluación

Al preguntar sobre la formación que recibieron para ser docentes facilitadores, algunos de los entrevistados comentaron acerca de los talleres de capacitación que recibieron. Ellos destacaron los aspectos metodológicos tratados, los cuales valoraron positivamente como una contribución significativa al desarrollo de sus capacidades, lo que les permitió convertirse en formadores.

FIGURA 3.37.



Motivación para ser docente facilitador y para certificar sus competencias profesionales. Elaboración propia, 2016.

Nos capacitaron y la metodología que emplearon fue muy buena para nosotros, nos ayudó bastante, sobre todo a utilizar las técnicas y la metodología de un docente facilitador, desde el trato, el saludo al evaluador, a quien íbamos a formar, hasta el conocimiento técnico de dar precisos los conceptos y no confundirlos. Fue muy dinámico, con talleres, nos enseñaron incluso cómo elaborar nuestros PPT para que no sean muy cargados, muy aburridos, que sean más bien llamativos, atractivos para el alumno. (Docente facilitador 1)

Hubo entrevistados que destacaron la evaluación que tuvieron para ser docentes facilitadores; concretamente, se refirieron a los criterios de evaluación, entre ellos la planificación de sesiones y el dominio del aula.

Pasamos por los nervios de que nos evaluaban como docente facilitador: cómo nos dirigíamos, cómo hacíamos nuestro plan de sesión, cómo hacíamos una clase y nos evaluaban[...], que no tenemos mucha experiencia como docentes, sino más bien como profesional. De pronto, las brechas eran mucho más. Algunos tenían experiencia en docencia; personalmente lo que aprendí me ayudó mucho a fortalecer esa parte de la docencia y ser facilitadora. (Docente facilitador 1)

c. Talleres para formar evaluadores: planificación e implementación

Algunos docentes recordaron la planificación de los talleres para evaluadores, que incluía coordinaciones y preparación de sesiones.

Verificábamos el local, hacíamos una entrevista previa con el coordinador de enlace para ese colegio, con quien coordinábamos los materiales y equipos que íbamos a utilizar. Hacíamos todo un trabajo previo para tener listos los instrumentos módulos y materiales que se debía imprimir. (Docente facilitador 1)

Manifestaron que la preparación de las sesiones era rigurosa y consideraba las características de los aspirantes a evaluador para orientar el desarrollo de los talleres.

La preparación era ardua, porque previamente tenían que revisarse los módulos, elaborar los PPT, revisar la relación de los inscritos, el tiempo que laboraban, de dónde venían, porque algunos llegaban de provincia, y también su experiencia laboral. (Docente facilitador 1)

Con respecto a la implementación de los talleres, los docentes facilitadores coincidieron en que utilizaron metodologías activas para captar la atención de los aspirantes a evaluadores y así abordar temas nuevos para ellos, que podrían parecerles complicados.

Tuvimos que adoptar metodologías más activas y participativas para que el postulante se involucre en el sistema del conocimiento y le sea más amigable

el proceso. Fue muy importante también lograr una relación horizontal con las colegas". (Docente facilitador 4)

En cuanto a la metodología, empleamos dinámicas para no cansarlos, porque es un tema nuevo para ellos hablarles de norma de competencias, para ellos eran normas técnicas. (Docente facilitador 1)

Hubo quienes hablaron sobre la importancia que tuvo en los talleres el seguir una secuencia didáctica, que permitiera el logro de los objetivos de la sesión. Asimismo, destacaron como un aprendizaje fundamental para los evaluadores el mapa funcional.

Tenía que haber correspondencia entre lo que decías y lo que hacías, entonces no podías tener contradicciones en tus ejemplos ni en tus conceptos. Yo diría que todo lo veníamos desarrollando era muy importante, pero me parecía crucial empezar haciéndoles recordar los módulos anteriores.

Enfatizaba mucho en el mapa funcional del evaluador, en las competencias que ellos tenían que realizar y que les iba a ayudar a cumplir un rol muy importante durante su proceso de evaluación. (Docente facilitador 1)

d. Logros de los docentes facilitadores e impacto de la certificación

Algunos entrevistados consideraron que el mayor logro que tuvieron fue haber formado cuadros de evaluadores de regiones, lo que contribuyó a la descentralización del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales.

Tener en cada región al menos dos o tres evaluadores, eso sí fue un logro grande, porque a veces hay regiones muy lejanas y para venir a la capital gastan plata y los colegios tenían que asumirlo. (Docente facilitador 3)

Otros docentes facilitadores valoraron significativamente el haber formado evaluadores que tomaron con responsabilidad la labor que realizarían. Por ello, se preocuparon de contar con las competencias necesarias para desempeñarse en el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales.

Los mismos alumnos reflexionaban cuando terminaban cada módulo, [...] acerca de si realmente tenían esas competencias, se involucraban más con su carrera, para darle mayor importancia a la labor que iban a desarrollar a partir de la culminación del curso [...]. Para mí, el logro es que ellos hayan reflexionado y agradecido el conocer cosas nuevas. (Docente facilitador 1)

Una entrevistada expresó que su mayor logro como docente facilitadora fue participar en distintas actividades para impulsar la certificación, entre ellas la elaboración de módulos y la participación en conferencias de sensibilización.

Hemos armado, en equipo, los módulos de planificación familiar de gestión de atención prenatal y atención de parto, y organizado diferentes conferencias que han motivado a la gente viene motivada a participar y pasar el proceso de certificación. (Docente facilitador 4)

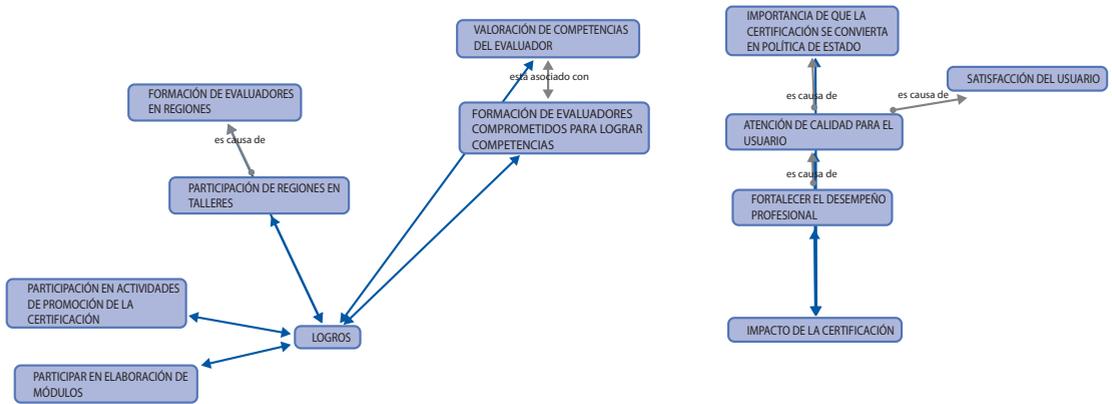
La mayoría de los docentes afirmó que el impacto de la certificación radica en el fortalecimiento del desempeño profesional, que tiene como consecuencia una atención de calidad al usuario, lo que produce su satisfacción. Es por esa razón que algunos entrevistados señalaron la importancia de que la certificación se convierta en una política de Estado.

Es una oportunidad para nosotros los profesionales, no solo para los colegios, sino para todos los profesionales, porque nos obliga a actualizarnos permanentemente. [...] Nos involucra a todos, es un sistema que debe permanecer en el tiempo, porque es la única forma como el Estado puede garantizar a la población que sus profesionales brindan la atención de calidad que merecen todos los peruanos [...]. Pienso que sí es una obligación del Estado mantener la certificación profesional, que sea una política de Estado. (Docente facilitador 4)

e. Dificultades de los docentes facilitadores

Los docentes facilitadores expresaron haber enfrentado distintas dificultades en el desempeño de su labor en el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Por un lado, estaban las referidas a la escasa experiencia en labores de facilitación que tenían, y por el otro, se presentaban las deficiencias logísticas, la falta de tiempo para desarrollar las sesiones y la preocupación de los aspirantes a evaluador por las simulaciones.

FIGURA 3.38.



Logros de los docentes facilitadores e impacto del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

Había un poco de expectativas sobre las metodologías, pero luego con las capacitaciones se va adquiriendo la competencia y eso facilita y mejora el desempeño. (Docente facilitador 4)

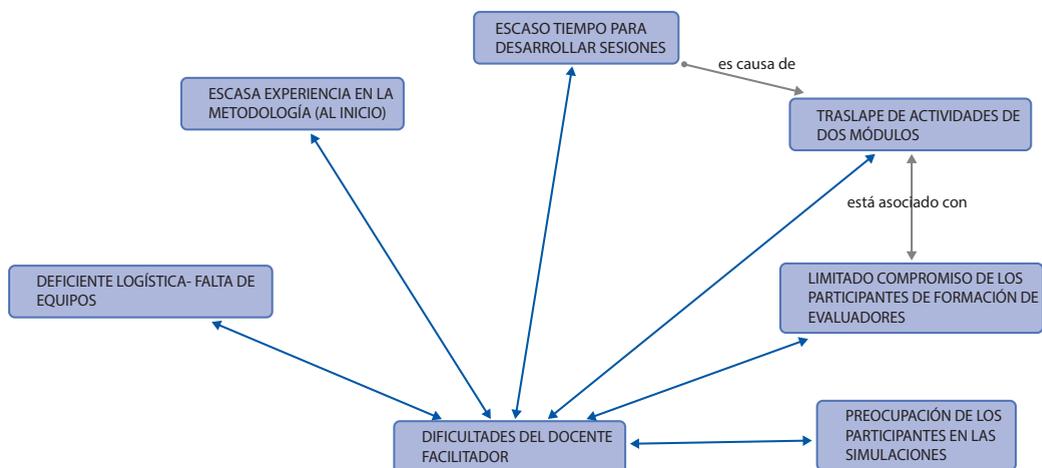
Tiempos algo cortos, limitados para el desarrollo de las sesiones, los talleres y las simulaciones calificadas sin previo entrenamiento, lo que genera estrés y preocupación en el participante del curso por la calificación. Algunos desconocían que se trataba de su evaluación de desempeño como evaluadora y que era parte de la norma de competencia como evaluador. (Docente facilitador 1)

Asimismo, algunos expresaron como una dificultad importante el limitado compromiso de los aspirantes a evaluadores y el traslape de actividades de dos módulos, que se generaba por lo siguiente:

Parcial comprensión, por parte de los participantes en el curso, de la metodología y el objetivo de la capacitación, así como de la responsabilidad que eso les implicaría después. (Docente facilitador 1)

Dificultad para lograr la continuidad regular del módulo que me correspondía, porque del anterior quedaron pendientes tareas y documentos para presentar. (Docente facilitador 1)

FIGURA 3.39.



Dificultades de los docentes facilitadores del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

f. Limitaciones del sistema de certificación de competencias profesionales

Los docentes facilitadores consideraron que hay distintos problemas que afectan el sistema. Algunos mencionaron que los profesionales no consideran beneficiosa la certificación porque no hay incentivos para los certificados.

No hay incentivos formales y económicos para los profesionales certificados, quienes a su vez (en regular porcentaje) tampoco perciben que sea algo beneficioso lo que les pueda otorgar la certificación. Son pocos los profesionales que la consideran importante y un reto personal, para demostrarse a sí mismos que cumplen con las competencias requeridas después de egresar de la universidad. (Docente facilitador 1)

Otros entrevistados señalaron como una limitación importante que la certificación dependa de las autoridades de los colegios profesionales, ya que se debe volver a sensibilizar a cada nueva gestión.

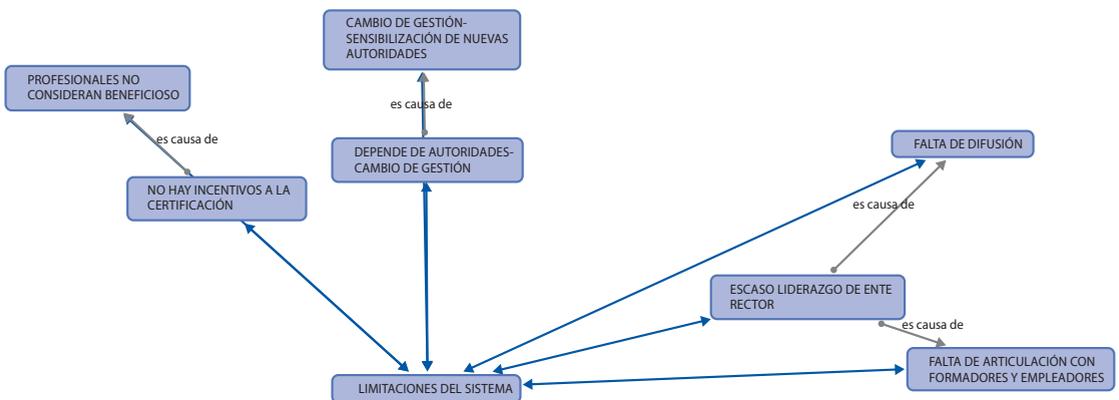
Por cuestiones políticas hubo cambios de gestión, como que la gestión tenía que volver a empaparse, entonces lo que hicimos fue prácticamente de empezar de cero. (Docente facilitador 3)

Igualmente, opinaron que la falta articulación con formadores y empleadores, y que el liderazgo para lograrlo deberían ser asumidos por un ministerio. También, que falta mayor difusión del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales.

Está débilmente articulado entre quienes deberían estar involucrados en el mencionado sistema, a fin de que haya rectoría de uno de los ministerios del Estado. Por ello, muchos profesionales y empresas empleadoras no consideran que tenga ventajas ni lo promueven como un requisito indispensable para el contrato y el ascenso en las instituciones. (Docente facilitador 1)

No se está comunicando la importancia de la certificación profesional. Los colegios profesionales y las instituciones evaluadoras siguen siendo los portavoces, y ya es tiempo de que el ente rector sea quien lo haga; eso ayudaría mucho al sistema. (Docente facilitador 4)

FIGURA 3.40.



Limitaciones del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

g. Recomendaciones

Los entrevistados realizaron una serie de sugerencias operativas, orientadas a mejorar la formación de los evaluadores y las normas de competencia. Para lograr el primer objetivo, plantearon implementar una capacitación continua en modalidad semipresencial, adicionar un taller previo, elaborar una hoja de ruta que guíe el desarrollo de actividades, finalizar los módulos, aplicar un test previo y posterior al taller, hacer uso de diversos recursos para realizar sesiones y seguir haciendo simulaciones.

Una constante capacitación es muy importante, lo que si no volvería replicar son los horarios rígidos, que resultan totalmente negativos y desmotivadores. Los horarios más flexibles, con una debida supervisión y auditoría de los procesos, son lo más importante. Ahora estamos haciendo las clases semipresenciales. (Docente facilitador 4)

Considero que debería dictarse un taller previo y que los módulos sean culminados en su totalidad, porque cuando yo estaba en el módulo cuatro ellos estaban preocupados por el módulo tres, porque aún no lo habían terminado. Se debería de hacer un test al inicio y al final de cada módulo. (Docente facilitador 1)

Diría que se debe enfatizar toda la enseñanza que se les va a dar a través de videos, porque a veces los ejemplos son insuficientes. Elaborar una especie de hoja de ruta para que no se sorprendan. (Docente facilitador 1)

Para mejorar las normas de competencia evaluadas, propusieron que la normalización fuera realizada por profesionales en ejercicio, a fin de identificar correctamente las competencias que se deben certificar.

Identificar muy bien las competencias que voy a certificar, porque existe prácticamente un divorcio o no hay un puente entre lo que te enseñan en la universidad y lo que ejerces. (Docente facilitador 3)

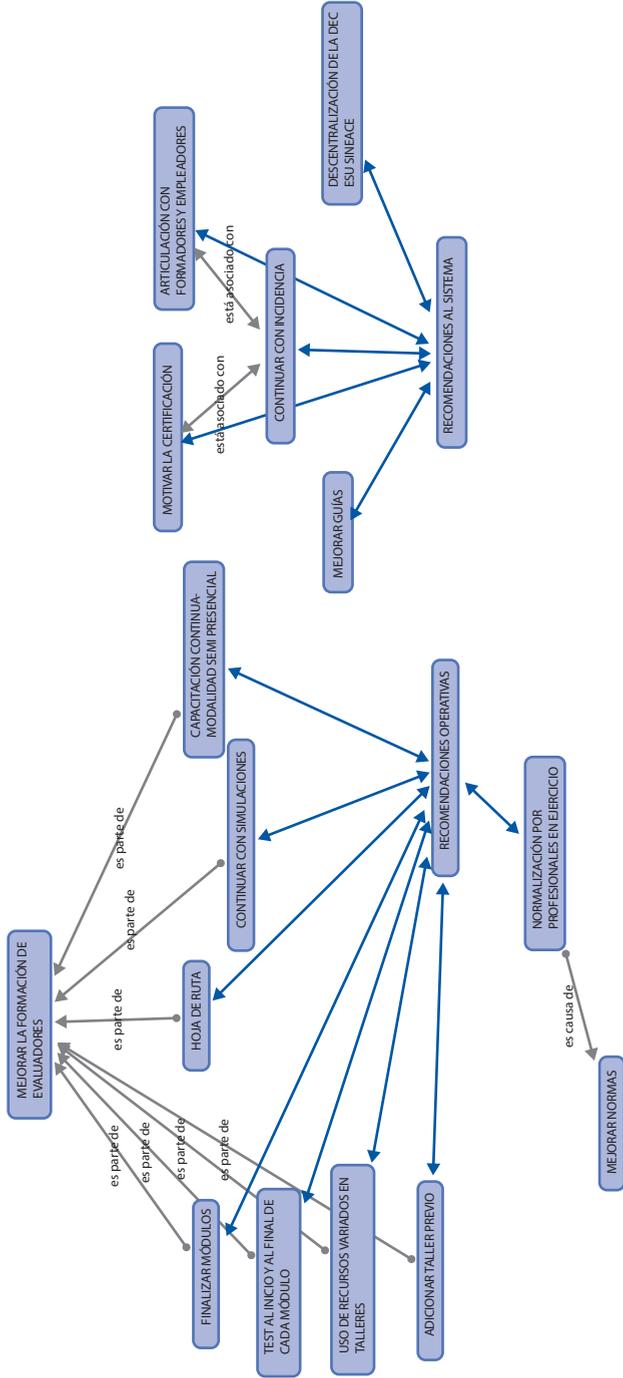
Por otro lado, los docentes facilitadores también hicieron recomendaciones para mejorar el SCCP. Algunos propusieron descentralizar la DEC-ESU,

mejorar las guías de procedimientos, continuar realizando incidencia para motivar la certificación y también para lograr la articulación con formadores y empleadores.

Sugiero que haya una mayor presencia y descentralización de las oficinas de la DEC-ESU del SINEACE en las regiones del país, y que se implementen acciones de manera intensa, para que haya mayor involucramiento y compromiso. (Docente facilitador 1)

Continuar con las actividades de difusión y socialización del proceso en los diferentes sectores, para fortalecer el interés, la motivación de los profesionales y las empresas empleadoras de participar permanentemente en el proceso de la certificación por competencias, por las ventajas y beneficios que se obtienen a favor de los usuarios o clientes, de la institución y del profesional. (Docente facilitador 1)

FIGURA 3.41.



Recomendaciones para el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales. Elaboración propia, 2016.

DISCUSIÓN: A MANERA DE LECCIONES APRENDIDAS

Analizando la información brindada por decanos, gestores, evaluadores, profesionales certificados, normalizadores, auditores y docentes facilitadores, sobre sus prácticas en el sistema, se observa que en general utilizan criterios técnicos de la certificación profesional, sustentados en conceptos clave como competencia, eficacia profesional, capacitación permanente, mejora continua, enfoque de gestión de la calidad, estándares de competencia, metodología del análisis funcional, evaluación de competencias, entre otros.

Respecto al uso de conceptos y métodos en el proceso de evaluación de competencias, los actores omitieron la comunicación de resultados y la apelación, lo que deja ver que no las consideran importantes. Cabe mencionar que, en el caso de la apelación, puede deberse a la falta de ocurrencia durante los años de vigencia del sistema. Por otro lado, en la normalización de competencias no se mencionaron los procesos de priorización y validación de las normas de competencia, tal vez porque fueron definidos por otros equipos en las entidades certificadoras; asimismo, un normalizador denominó “matriz de consistencia” al “mapa funcional”. Se puede decir que, en general, los actores de la certificación demuestran en sus discursos manejo técnico de los conceptos y metodologías empleadas para la certificación de competencias profesionales.

Los actores calificaron como la experiencia más positiva de la certificación a la actualización profesional, como parte de la mejora continua, pues manifestaron que la certificación de competencias los impulsó a actualizarse e interiorizar la necesidad de seguir capacitándose de manera permanente. Otra experiencia mencionada fue la elaboración de la matriz de evaluación y las normas de competencia, que utilizaron en el proceso de evaluación, la que consideraron una metodología innovadora, que les impactó por ser nueva para ellos.

Los actores también manifestaron el desánimo que sienten por la falta de beneficios para los profesionales certificados, pues la certificación no les genera reconocimiento tangible. También expresaron su preocupación por la escasa disponibilidad de tiempo de los evaluadores, lo que dificulta la concertación de fechas para las evaluaciones.

En particular, los decanos comentaron los cambios que tuvieron que realizar en la estructura organizativa de los colegios profesionales para implementar un sistema de certificación, que fue posible gracias al apoyo de las autoridades y la voluntad política de las directivas de dichas instituciones.

Los resultados del estudio concuerdan con el diagnóstico de Carrasco Cortez¹ con respecto a la necesidad de realizar esfuerzos para persuadir a los profesionales sobre la importancia y los beneficios —materiales y no materiales— de la certificación profesional, a través de una comunicación por medios masivos de comunicación y medios institucionales; propiciar un involucramiento de los principales empleadores, públicos y privados, en el financiamiento de la certificación, para otorgar subsidios parciales o totales; descentralizar organizativa y funcionalmente el organismo rector de la certificación, para atender las demandas de certificación profesional en las diversas regiones del país, mediante asesoría técnica, generación de recursos, organización y funciona-

1 Carrasco Cortez (2014)

miento de centros de evaluación de competencias, procesos de supervisión, monitoreo y evaluación, así como para trabajar adecuaciones regionales de las normas de competencias con los principales formadores y empleadores en dichos ámbitos.

En cuanto a los logros e innovaciones de la certificación de competencias profesionales, los actores manifestaron, en primer lugar, haber implementado el sistema en los colegios profesionales, para lo que se necesitó un equipo de especialistas, instalaciones adecuadas, voluntad política de las autoridades, elaboración de normativas e instrumentos de evaluación; en segundo lugar, haber descentralizado los procesos de certificación, a través de los centros de evaluación en regiones; en tercer lugar, la mejora de los procesos que involucran la certificación de competencias profesionales: normalización, evaluación, auditoría, gestión, orientada a la consolidación del sistema; y en cuarto lugar, tener profesionales certificados que reconocen el valor del proceso.

Con respecto a las dificultades y limitaciones del sistema, los actores mencionaron ocho problemas. Primero, la incertidumbre sobre la continuidad del sistema, lo que impacta negativamente sobre los actores involucrados y afecta particularmente el apoyo que los decanos brindan a la certificación. Segundo, el no constituir una política de Estado; por ello, aunque la certificación es por ley obligatoria, en la práctica resulta voluntaria. Cabe señalar que este punto limita las posibilidades de generar beneficios laborales para los profesionales certificados (mejoras salariales, ascensos). Tercero, la resistencia de algunos profesionales y sindicatos por ausencia de beneficios laborales y escasa difusión de las bondades de la certificación. Cuarto, la falta de continuidad de los equipos de certificación, lo que afecta su calidad debido a la limitada autonomía respecto de las autoridades de los colegios. Quinto, la centralización del sistema de certificación de la DEC-ESU, su limitado personal técnico y la falta de articulación entre certificación y acreditación del SINEACE. Sexto, la escasa articulación entre instituciones formadoras y empleadoras, que impide la implementación plena del sistema de certificación. Séptimo, el costo que deben asumir los profesionales para certificarse. Octavo, los insuficientes recursos

humanos calificados en certificación para atender la demanda de los centros de evaluación de las regiones.

Con relación a la falta de articulación, Casas Sulca² advirtió en su trabajo de investigación “Situación del proceso de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales en salud, análisis comparativo de los mapas funcionales de competencias del Ministerio de Salud y de los colegios profesionales-CONEAU. Propuesta de acción” que la Ley del SINEACE no considera a los empleadores en el proceso de identificación de competencias, normalización y evaluación; en consecuencia, el MINSA, autoridad sanitaria y principal empleador en salud, tiene un rol secundario en el proceso de certificación. Este hecho se hace más crítico al momento de operar el sistema, lo que da lugar a que la certificación profesional no se articule con el mundo laboral.

Por otro lado, para contrarrestar la resistencia de los sindicatos respecto a la certificación de competencias profesionales, sería necesario intensificar el diálogo y la negociación, como políticas básicas de una gestión estratégica, para conducir entidades considerando su contexto, temporalidad, visión del mundo, de la vida y del hombre. Coincide con Carrasco,³ quien sostiene que la gestión es “el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas”.

Entre las lecciones aprendidas, que surgieron de las reflexiones de los actores involucrados, se destaca que los entrevistados consideraron necesario normalizar competencias más específicas, en las que los profesionales se estén desempeñando, e implementar la certificación por especialidad. También manifestaron que se deben incrementar las normas de competencia según la demanda laboral de las profesiones y sin que se contrapongan las normas.

2 Casas Sulca (2014)

3 Carrasco (2009)

Además, consideraron necesaria la descentralización de la certificación y que la normalización sea realizada por profesionales en ejercicio.

Las expresiones de los actores coinciden con el estudio “Surgimiento de sistemas de certificación: la experiencia colombiana” de Zgaib Aburad, presentado en el congreso internacional *Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú. Aportes de la certificación de competencias y nuevos desafíos*, en la necesidad de que la certificación profesional responda a los requerimientos del sector productivo y del país. Esto se asegura con la articulación de los ministerios de Educación y Trabajo, por medio de políticas de Estado sostenibles, firmes y estables; así como mediante un sistema de certificación institucionalizado, soportado por organismos acreditados cuyos procesos estén enmarcados en sistemas de la calidad, con reconocimiento dentro y fuera del país. Zgaib hace referencia a la necesidad de elaborar normas de competencias profesionales teniendo en cuenta la demanda del mercado, lo que conduce a la articulación de los procesos de normalización y evaluación con los sectores implicados, en bien de la certificación de competencias profesionales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La certificación profesional en el Perú es reciente en comparación con las experiencias de otros países de la región; sin embargo, se ha logrado encaminar el proceso de certificación de competencias con los colegios profesionales. Hasta diciembre de 2015, se certificaron las competencias de 3898 profesionales, entre los cuales se encuentran enfermeras, odontólogos, obstetras, psicólogos, nutricionistas, químico-farmacéuticos, médicos, biólogos y tecnólogos médicos. Ellos pasaron por un proceso de evaluación de competencias efectuado en los centros de evaluación de las entidades certificadoras autorizadas, que en el caso de la educación superior universitaria son los respectivos colegios profesionales, de acuerdo con la Ley del SINEACE.
La reorganización del SINEACE generó retraso e incertidumbre en los actores involucrados en la certificación de competencias profesionales, porque creó un ambiente de poca claridad sobre su continuidad, pues existe un proyecto de ley para suprimirlo, que proviene del Ministerio de Educación. Sin embargo, la importancia de la certificación de competencias es reconocida por un

sector de profesionales, que considera necesario contar con una garantía de calidad de su desempeño profesional, como indicador de eficiencia para quien recibe el servicio y, por consiguiente, para beneficio de la institución donde labora y de la sociedad en general.

- La certificación profesional se sustenta sobre conceptos clave como competencia y evaluación del desempeño profesional, que se logran a través de la capacitación permanente para la mejora continua, en un enfoque de gestión de la calidad. Para hacer operativos esos conceptos, el sistema se basa en estándares de competencia elaborados mediante la metodología del análisis funcional. Estos son aplicados por los decanos, gestores, evaluadores, normalizadores, profesionales certificados, auditores y docentes facilitadores, de quienes se pudo analizar el discurso durante el estudio y se notó el manejo de información técnica de la certificación profesional.
- El rol de los decanos fue clave para el desarrollo y posicionamiento de la certificación profesional, pues su motivación fue poner en marcha estrategias con el fin de que los colegiados certifiquen sus competencias como un mecanismo para asegurar la calidad del servicio que brindan a la sociedad. Para ello, se implementaron cursos de actualización enfocados en las normas de competencias priorizadas. Se destaca la voluntad política de los decanos para realizar modificaciones en los estatutos y reglamentos, que hicieron viable la implementación del sistema de certificación de competencias profesionales en sus colegios profesionales. De este modo consiguieron apoyo económico, asignación de personal, infraestructura y equipamiento, y lograron sensibilizar a los profesionales con miras a la certificación.
- Las experiencias en certificación profesional dan cuenta de que los profesionales certificados a los que se entrevistó participaron

en el proceso motivados por la posibilidad de evaluar sus competencias y obtener un documento que constituyera la garantía de su calidad profesional, a fin de elevar su estatus y de obtener beneficios. Adicionalmente, consideraron como un logro importante haber incorporado a su vida profesional el enfoque de la gestión de calidad, para la mejora continua de su desempeño profesional.

- Los principales logros de la certificación profesional se centran en la experiencia que tuvieron los colegios profesionales en la implementación del sistema de certificación profesional y la descentralización del proceso en las regiones, con la autorización de los centros de evaluación. Entre las dificultades, primaron la incertidumbre sobre la continuidad del sistema, la resistencia de algunos profesionales y sindicatos por ausencia de beneficios laborales, y el que la certificación de competencias profesionales no constituya una política de Estado.
- Las lecciones aprendidas que más destacaron los entrevistados estuvieron referidas a la necesidad de normalizar otras competencias más específicas en las que los profesionales se estén desempeñando e implementar la certificación por especialidad, debido a que existen algunos que se desempeñan en otras normas de competencias que no son las priorizadas por el colegio para la evaluación. Otra se refiere al incremento de normas de competencia de acuerdo con la demanda laboral de las profesiones y sin que las normas se contrapongan. También señalaron la necesidad de descentralizar la certificación y de que la normalización sea realizada por profesionales en ejercicio.

5.2. Recomendaciones

- Ampliar el estudio, con una muestra de mayor dimensión, a fin de obtener información cuantitativa (estadística) respecto de la

certificación de competencias profesionales en el Perú, con el fin de ayudar a tomar decisiones y mejorar los procesos de certificación de competencias profesionales en educación superior universitaria.

- Realizar incidencia política para lograr una obligatoriedad real de la certificación e impulsar la articulación con empleadores y formadores, de manera que se pueda consolidar el sistema de certificación profesional. Para ello, se deben dar a conocer los logros más significativos de los procesos de acreditación y certificación.
- Realizar actividades que conlleven a la actualización en el manejo de la metodología del análisis funcional y en el proceso de evaluación de competencias a todos los actores involucrados en la certificación profesional, así como implementar la simplificación administrativa para agilizar los procedimientos y publicar investigaciones que den a conocer las bondades del sistema, mediante acciones conjuntas entre la DEC-ESU y los colegios profesionales.
- Brindar apoyo a los colegios profesionales para la autorización de nuevos centros de evaluación y la creación de nuevas normas de competencia concordantes con los sectores involucrados. Esto significa estrechar los vínculos entre el SINEACE y los colegios profesionales, para consolidar el sistema e incrementar el número de profesionales certificados y recertificados.
- Brindar apoyo técnico para que las entidades certificadoras normalicen competencias por especialidades y logren la certificación de profesionales especialistas. Capacitar de forma continua en modalidad semipresencial, considerando el limitado tiempo de los profesionales para acudir a talleres presenciales, y continuar con las simulaciones como medio para evaluar a los profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional-USAID

2009 "Una estrategia para la atención de salud con calidad y equidad. Certificación Profesional por Competencias". *Boletín*, 1-4. Recuperado de: <http://www.oit-cinterfor.org/sites/default/files/file_general/cert_prof_0.pdf>.

Agurto, Elvia y Milagro Henríquez

2012 *Percepción de la cosmovisión en la certificación profesional de trabajo social en el sector salud-Huacho 2012*. (Tesis). Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.

Amador, Sandra y Nuria Vargas

2005 *Sistema para la acreditación y certificación de competencias laborales*. Dirección General de Servicio Civil. Presidencia de la República de Costa Rica. Recuperado de: <[http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/sistema para la acreditación y certificación de competencias laboral](http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/sistema_para_la_acreditacion_y_certificacion_de_competencias_laboral)>.

Alexim, Joao, Raimundo Brígido y Lucienne Freire

2002 Proyecto "Avance conceptual y metodológico de la formación profesional en el campo de la diversidad en el trabajo y de la certificación profesional". Oficina Internacional de Trabajo-OIT y Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) de Brasil.

Alvarado, Otoniel

1996 *Gerencia educativa. Oportunidades y desafíos*. Trujillo: Ediciones Vallejanas.

Alvarado, O.

1998 *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima

Bachenheimer, Herman

2014 *Definición de términos*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana/Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Recuperado de: <http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf>.

Banco Interamericano de Desarrollo

2016 *El desarrollo del capital humano*. Recuperado de: <<http://www.iadb.org/es/temas/desarrollo-humano/el-bid-y-el-desarrollo-del-capital-humano,4707.html>>.

Bisquerra Alzina, Rafael, coord.

2004 *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

Botero, Claudia, María Viana, Cecilia Estrada y Juan Cortés

2005 Normalización y Certificación de Competencias Laborales para el Área de Dirección y Gerencia en Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana (UPB)- Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT)". *Revista Ciencias Estratégicas* 14 (15), 7-9.

Carrasco, Sergio

2009 *Gestión de calidad y formación profesional. Acreditación universitaria*. Lima: San Marcos.

Carrasco Cortez, Víctor

2009 *La certificación profesional por competencias: apuntes sobre la experiencia peruana*. Ponencia presentada en el Seminario Internacional Certificación Profesional por Competencias. 09 y 10 de noviembre, Lima.

2014 *Los escenarios posibles de la certificación profesional en el Perú 2015-2021: una aproximación*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú. Aportes de la Certificación de Competencias y Nuevos Desafíos. 24 de octubre, Lima.

Casas Sulca, María

2014 *Situación del proceso de normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales en salud, análisis comparativo de los mapas funcionales de competencias del Ministerio de Salud y de los colegios profesionales-CONEAU. Propuesta de acción*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú: Aportes de la Certificación de Competencias y Nuevos Desafíos. 30 y 31 de octubre, Lima.

Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales-CIDEC

1999 *Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate*. San Sebastián: CIDEC.

Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

2015 *Guía de evaluación y certificación de competencias laborales*. Recuperado de: <<http://www.gravita.cl/chilevalora/docs/reque/3.pdf>>.

Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad
de la Educación Superior Universitaria-CONEAU

- 2011 *Guía de procedimientos para autorización y registro de entidades certificadoras y certificación profesional*. Lima: CONEAU. Recuperado de: <<http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2012/Setiembre/05/R-039-2012-SINEACE-P.pdf>>.
- 2012 *Compendio técnico-normativo. Criterios y estándares para la certificación profesional en el Perú* (2.ª ed.). Lima: CONEAU. Recuperado de: <<https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/04-compendio-tecnico-normativo-2012.pdf>>.
- 2009 Criterios y estándares para la certificación profesional en el Perú. Lima: CONEAU. Recuperado de: <<http://www.unife.edu.pe/evaluacion/coneau/criterios.pdf>>.

Congreso de la República del Perú

- 2006 *Ley N.º 28740: Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)*. Lima: Congreso de la República.

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral-CONOCER

- (s. f.) *Guía técnica. Elaboración del mapa funcional. Versión 2.0*. México: CONOCER. Recuperado de: <http://www.oas.org/ddse/documentos/cd_ok14cimt/espanol/9Gu%E-Da%20mapa%20funcional.PDF>.

Correa, Amanda, Angélica Álvarez y Sonia Correa

- 2009 *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigo. Recuperado de: <<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lageducativaunnuevoparadigma.pdf>>.

Decreto Supremo N.º 018-2007-ED. *Reglamento de Ley del SINEACE*. Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 9 de julio de 2007.

Decreto Supremo N.º 016-2010-ED. Modifican el Reglamento de la Ley N.º 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 11 de junio de 2010.

Fernández Macedo, Sandra

- 2014 *Antecedentes laborales y normas de competencia de obstetras certificadas, en el Colegio de Obstetras del Perú*. Años 2012-2014. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú: Aportes de la Certificación de Competencias y Nuevos Desafíos. 30 y 31 de octubre, Lima.

Flores, José

- 2008 Un análisis del proceso de certificación profesional. *Investigación Educativa* 12 (21), 97-121.

Flick, Uwe

2004 *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

2014 *El diseño de investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

Glaser, Barney y Anselm Strauss

1967 *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Nueva York: Aldine Publishing Company.

Gómez Gamero, María

2012 *El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México*. (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social.

Guerrero, Dante, Ignacio de los Ríos, Francisca Gómez y Jesús Guillén

2010 *Modelos internacionales de certificación de competencias profesionales: una caracterización de ocho modelos*. Ponencia presentada en el XIV Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos. 30 de junio, Madrid.

Hernández, Roberto, Carlos Fernández y Pilar Baptista

2007 *Fundamentos de metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill.

Huergo, Jorge

2006 *Los procesos de gestión*. Recuperado de: <<http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>>.

Ibarra Almada, Agustín

2001 *Certificación de competencia laboral: nuevo paradigma, nuevos retos para las políticas laboral y educativa*. México: s. e.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica-IPEBA

2012 *Procedimiento para la evaluación y certificación de competencias profesionales*. Recuperado de: <<https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/procedimiento-para-la-evaluaci%3%b3n-y-certificaci%3%b3n-de-competencias-profesionales.pdf>>.

Irigoin, María y Fernando Vargas

2002 *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud*. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS.

Irigoyen, Juan, Miriam Jiménez y Karla Acuña

2011 "Competencias y educación superior". *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 16 (48), 243-266.

International Organization for Standardization-ISO 9000

2005 Sistemas de Gestión de la Calidad - Fundamentos y vocabulario. Traducción certificada. (2.ª ed.). Ginebra: Secretaría Central de ISO.

International Organization for Standardization-ISO 9001

2008 Sistemas de Gestión de la Calidad - Requisitos. Traducción certificada. (4.ª ed.). Ginebra: Secretaría Central de ISO.

Iafrancesco, Giovanni

2003 *La investigación en Educación y Psicopedagogía*. Bogotá: Magisterio.

Leija, Claudia

2008 "Certificación del personal de enfermería". *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica* 16 (1), 4.

Martínez Carretero, José María

2005 Los métodos de evaluación de la competencia profesional: la evaluación clínica objetivo estructurada (ECO). *Educación Médica* 8, 18-22.

Mertens, Leonard

1997 Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Santiago: OIT.

Ministerio de Educación del Perú

2010 *Curso de especialización en evaluación de competencias profesionales*. (2.ª ed.). Lima: MINEDU/SINEACE. Recuperado de: <<https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2016/02/05-guia-del-participante-curso-de-evaluadores-v2-2010.pdf>>.

2011 *Manual de gestión del sistema de certificación profesional*. Lima: MINEDU/SINEACE. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/graficos/peru/2012/abril/12/r-019-2012_sineace.pdf>.

2015 *Guía de procedimientos para autorización y registro de entidades certificadoras y certificación profesional*. Lima: MINEDU/SINEACE. Recuperado de: <<https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/10/compendio-completo.pdf>>.

Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador

2009 *Informe final para el fondo de Cooperación de la RIAL-OEA sobre asistencia técnica en metodologías y marcos de evaluación y certificación de competencias y aprendizajes en competencias laborales*. Quito: Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

(s. f.) *Programa de calidad del empleo y la formación profesional*. Buenos Aires: MTEySS. Recuperado de: <http://www.oei.es/etp/programa_calidad_empleo_formacion_profesional_argentina.pdf>.

Nigenda, Gustavo, José Arturo Ruiz y Jorge Montes

2014 Nuevas tendencias en la regulación de la profesión médica en el contexto de la reforma del sector salud: el caso de México. *Revista Médica Chile* 129 (11), 1343-1350. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872001001100017>.

Ñaupas, Humberto, Elías Mejía y Alberto Villagómez

2011 *Metodología de la investigación científica*. Lima: UNMSM.

Organización Internacional del Trabajo - OIT

2016 *Certificación de competencias profesionales*. Perú. Brasil: OIT-MTE. Recuperado de: <http://www.oei.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf>.

Pacheco, Hugo

2013 *Gestión, tipos, gestión investigativa, enfoque*. Recuperado de: <http://doctxs6.blogspot.com/2013/01/gestion-tipos-gestion-investigativa_27.html>.

Piñero, María Lourdes y María Eugenia Rivera

2012 *Investigación cualitativa: orientaciones procedimentales*. Barquisimeto: UPEL/IPB.

Real Academia Española

2015 *Diccionario de la Lengua Española*. (23.ª ed.). Lima: Planeta Perú/Espasa.

Reis, Pedro

2014 Acción socio-política sobre cuestiones socio-científicas: reconstruyendo la formación docente y el currículo. *Uni-pluri/versidad* 14 (2), 16.

Ribes, Emilio

2006 Competencias conductuales: su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología* 23 (1), 19-26.

Rubio, Pedro

2008 *Introducción a la gestión empresarial*. Madrid: Instituto Europeo de Gestión Empresarial.

Ruiz, Carmen

2006 "La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate". *Educar* 38, 133-150.

Salas, Ramón, Lázaro Díaz y Grisell Pérez

2012 Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior* 26 (4), 604-617. Recuperado de <<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n4/ems13412.pdf>>.

Salcedo, Arturo y otros

2007 La calidad de vida en los adultos mayores y su percepción en la calidad de la atención de Enfermería. *Enfermería Universitaria*, 4 (3), 7-12.

Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA

2003 *Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral*. Bogotá: SENA. Recuperado de: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277164_sena.pdf>.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE

2015 Compendio técnico normativo. Certificación profesional. Lima: SINEACE.

Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE

2011 *Manual de gestión del Sistema de Certificación Profesional*. Lima: SINEACE.

2015 *Guía de procedimientos para autorización y registro de entidades certificadoras y certificación profesional*. (3.ª ed.). Lima: SINEACE.

2016 *Directrices para la identificación y normalización de competencias con fines de certificación profesional*. Lima: SINEACE.

Vargas, Fernando

2001 *La evaluación basada en normas de competencias. Una breve guía ilustrada con un caso de aplicación práctica*. Montevideo: CINTERFOR-OIT.

2008 *La gestión de la calidad en la formación profesional. El uso de estándares y sus diferentes aplicaciones*. Montevideo: CINTERFOR-OIT.

Vargas, Fernando, Fernando Casanova y Laura Montanaro

2001 *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Montevideo: CINTERFOR.

Vásquez, Evangelina, coord.

2009 *Modelo de gestión educativa estratégica*. Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública.

Vox

2011 *Diccionario Ilustrado Latín. Latino-Español, Español-Latino*. (24.^a ed.). Barcelona: SPES.

Zárate, Rosa, Severino Rubio y Rey Salcedo

2008 "La enfermería profesional en la certificación de hospitales en México". *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano de Seguro Social* 16 (3), 161-166.

Zgaib Aburad, Mariam

2014 *Surgimiento de sistemas de certificación: la experiencia colombiana*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Calidad del Ejercicio Profesional en el Perú. Aportes de la Certificación de Competencias y Nuevos Desafíos. 30 y 31 de octubre, Lima.

Anexo A1

DEFINICIONES OPERACIONALES DE LAS VARIABLES

EXPERIENCIA EN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LA DEC-ESU DEL SINEACE ENTRE 2007-2015 (ECP): Procesos desarrollados para la autorización de entidades certificadoras y el funcionamiento del sistema de certificación profesional en el país. Los elementos que forman parte de la experiencia en certificación profesional comprenden lo siguiente:

- **GESTIÓN DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL (GSCP).** Acciones planificadas e interrelacionadas con el propósito de lograr que las entidades certificadoras autorizadas evalúen a los profesionales y certifiquen sus competencias, así como garantizar la calidad y mejora continua de los procesos de certificación profesional.
- **NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (NCP).** Actividades realizadas para la elaboración de normas de competencia, lineamientos para normalizar, priorizar, validar y aprobar competencias profesionales.
- **EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (ECP).** Acciones llevadas a cabo para poner en marcha el proceso de evaluación de un profesional, así como para seguir fortaleciendo las competencias profesionales a lo largo de toda la vida.
- **CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (CCP).** Actividades realizadas para autorizar entidades certificadoras y registrar los certificados de los profesionales que han demostrado las competencias priorizadas, después de haber pasado por un proceso de evaluación.

Anexo A2

INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

GUÍA DE ENTREVISTA A GESTORES DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Fecha:..... Lugar:

Hora de inicio: Hora de término:..... Duración de la entrevista:.....

Nombre de los gestores entrevistados:

Nombre del entrevistador:

I. INTRODUCCIÓN

- Agradecer por la asistencia a la entrevista y la colaboración con la investigación.
- Presentar el tema a dialogar: opinión del entrevistado respecto al funcionamiento del sistema de certificación de competencias profesionales.
- Informar sobre la grabación del audio durante la entrevista como parte de la dinámica, sin el cual sería difícil registrar los datos y obtener resultados.
- Garantizar la confidencialidad de la información emitida.

II. PREGUNTAS GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL TEMA

Tema	Preguntas
Situación inicial	<p>¿Qué responsabilidades les fueron asignadas para conducir el sistema de certificación de su colegio profesional?</p> <p>¿Cómo se organizaron para asumir responsabilidades de gestores del sistema de certificación?</p>
Proceso de intervención	<p>¿Cuáles han sido las actividades más importantes que realizaron en el equipo de gestión con relación a la certificación profesional?</p> <p>¿Cómo hicieron para implementar esas actividades?</p> <p>¿Qué innovaciones realizaron en el sistema de certificación de su entidad certificadora?</p>
Situación final	<p>¿Cuáles consideran que fueron los logros más importantes de la gestión del sistema de certificación de su colegio profesional?</p>

Lecciones aprendidas	Si tuvieran la oportunidad de comenzar de nuevo con la gestión de la certificación profesional, ¿qué cosas continuarían realizando y qué harían de una manera diferente? ¿Por qué?
----------------------	--

GUÍA DE ENTREVISTA A EVALUADORES DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Fecha:..... Lugar:

Hora de inicio: Hora de término:..... Duración de la entrevista:.....

Nombre de los evaluadores entrevistados:

Nombre del entrevistador:

I. INTRODUCCIÓN

- Agradecer por la asistencia a la entrevista y la colaboración con la investigación.
- Presentar el tema a dialogar: opinión del entrevistado respecto al funcionamiento del sistema de certificación de competencias profesionales.
- Informar sobre la grabación del audio durante la entrevista como parte de la dinámica, sin el cual sería difícil registrar los datos y obtener resultados.
- Garantizar la confidencialidad de la información emitida.

II. PREGUNTAS GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL TEMA

Tema	Preguntas
Situación inicial	<p>¿Qué responsabilidades les fueron asignadas para evaluar las competencias profesionales?</p> <p>¿Cómo tuvieron que prepararse para asumir las funciones de evaluador de competencias?</p>

Proceso de intervención	<p>¿Cuáles han sido las acciones más importantes que realizaron en su experiencia como evaluadores de competencias profesionales?</p> <p>¿Cómo hicieron para ejercer sus funciones como evaluadores de competencias?</p> <p>¿Qué innovaciones realizaron en su práctica como evaluadores de competencias profesionales?</p>
Situación final	<p>¿Cuáles consideran que fueron los logros más importantes de su labor como evaluadores de competencias profesionales?</p>
Lecciones aprendidas	<p>Si tuvieran la oportunidad de comenzar de nuevo su experiencia como evaluadores de competencias profesionales, ¿qué cosas continuarían realizando y qué harían de una manera diferente? ¿Por qué?</p>

GUÍA DE ENTREVISTA A NORMALIZADORES DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Fecha:..... Lugar:

Hora de inicio: Hora de término:..... Duración de la entrevista:.....

Nombre de los normalizadores entrevistados:

Nombre del entrevistador:

I. INTRODUCCIÓN

- Agradecer por la asistencia a la entrevista y la colaboración con la investigación.
- Presentar el tema a dialogar: opinión del entrevistado respecto al funcionamiento del sistema de certificación de competencias profesionales.
- Informar sobre la grabación del audio durante la entrevista como parte de la dinámica, sin el cual sería difícil registrar los datos y obtener resultados.
- Garantizar la confidencialidad de la información emitida.

II. PREGUNTAS GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL TEMA

Tema	Preguntas
Situación inicial	<p>¿Qué responsabilidades les fueron asignadas como normalizadores de competencias profesionales?</p> <p>¿Cómo tuvieron que prepararse para asumir las funciones de normalizador de competencias profesionales?</p>
Proceso de intervención	<p>¿Cuáles han sido las acciones más importantes que realizaron en su experiencia como normalizadores de competencias profesionales?</p> <p>¿Cómo hicieron para ejercer sus funciones como normalizadores de competencias?</p> <p>¿Qué innovaciones realizaron en su práctica como normalizadores de competencias profesionales?</p>
Situación final	<p>¿Cuáles consideran que fueron los logros más importantes de su labor como normalizadores de competencias profesionales?</p>
Lecciones aprendidas	<p>Si tuvieran la oportunidad de comenzar de nuevo su experiencia como normalizadores de competencias profesionales, ¿qué cosas continuarían realizando y qué harían de una manera diferente? ¿Por qué?</p>

GUÍA DE ENTREVISTA A DOCENTES FACILITADORES DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Fecha:..... Lugar:

Hora de inicio: Hora de término:..... Duración de la entrevista:.....

Nombre de los docentes facilitadores entrevistados:

Nombre del entrevistador:

I. INTRODUCCIÓN

- Agradecer por la asistencia a la entrevista y la colaboración con la investigación.
- Presentar el tema a dialogar: opinión del entrevistado respecto al funcionamiento del sistema de certificación de competencias profesionales.

- Informar sobre la grabación del audio durante la entrevista como parte de la dinámica, sin el cual sería difícil registrar los datos y obtener resultados.
- Garantizar la confidencialidad de la información emitida.

II. PREGUNTAS GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL TEMA

Tema	Preguntas
Situación inicial	¿Qué responsabilidades les fueron asignadas como docentes facilitadores? ¿Cómo tuvieron que prepararse para asumir las funciones de docentes facilitadores?
Proceso de intervención	¿Cuáles han sido las acciones más importantes que realizaron en su experiencia como docentes facilitadores? ¿Cómo hicieron para ejercer sus funciones como docentes facilitadores? ¿Qué innovaciones realizaron en su práctica como docentes facilitadores?
Situación final	¿Cuáles consideran que fueron los logros más importantes de su labor como docentes facilitadores?
Lecciones aprendidas	Si tuvieran la oportunidad de comenzar de nuevo su experiencia como docentes facilitadores, ¿qué cosas continuarían realizando y qué harían de una manera diferente? ¿Por qué?

GUÍA DE ENTREVISTA A PROFESIONALES CERTIFICADOS

Fecha:..... Lugar:
 Hora de inicio: Hora de término:..... Duración de la entrevista:.....
 Nombre de los profesionales certificados:
 Nombre del entrevistador:

I. INTRODUCCIÓN

- Agradecer por la asistencia a la entrevista y la colaboración con la investigación.
- Presentar el tema a dialogar: opinión del entrevistado respecto al funcionamiento del sistema de certificación de competencias profesionales.
- Informar sobre la grabación del audio durante la entrevista como parte de la dinámica, sin el cual sería difícil registrar los datos y obtener resultados.
- Garantizar la confidencialidad de la información emitida.

II. PREGUNTAS GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL TEMA

Tema	Preguntas
Situación inicial	¿Qué requisitos tuvieron que cumplir para certificar sus competencias profesionales? ¿Cómo tuvieron que prepararse para el proceso de evaluación y certificación de sus competencias profesionales?
Proceso de intervención	¿Cuáles han sido las actividades más importantes que realizaron como profesionales certificados? ¿Qué innovaciones realizaron en su ejercicio profesional después de haber certificado sus competencias?
Situación final	¿Cuáles consideran que fueron los logros más importantes que alcanzaron después de haber certificado sus competencias profesionales?
Lecciones aprendidas	¿Volverían a certificar sus competencias profesionales? ¿Por qué?

GUÍA DE ENTREVISTA A DECANOS DE LOS COLEGIOS PROFESIONALES

Fecha:..... Lugar:

Hora de inicio: Hora de término:..... Duración de la entrevista:.....

Nombre de los decanos de los colegios profesionales:

Nombre del entrevistador:

I. INTRODUCCIÓN

- Agradecer por la asistencia a la entrevista y la colaboración con la investigación.
- Presentar el tema a dialogar: opinión del entrevistado respecto al funcionamiento del sistema de certificación de competencias profesionales.
- Informar sobre la grabación del audio durante la entrevista como parte de la dinámica, sin el cual sería difícil registrar los datos y obtener resultados.
- Garantizar la confidencialidad de la información emitida.

II. PREGUNTAS GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL TEMA

Tema	Preguntas
Situación inicial	¿Qué acciones tuvieron que realizar para que sus colegios sean autorizados como entidades certificadoras? ¿Cómo tuvieron que asumir la responsabilidad de ser entidad certificadora?
Proceso de intervención	¿Cómo hicieron para ejercer sus funciones como presidentes del sistema de certificación profesional? ¿Qué cambios realizaron en la organización de su colegio profesional para asumir la certificación?
Situación final	¿Cuáles consideran que fueron los logros más importantes durante su gestión como presidentes del sistema de certificación profesional?
Lecciones aprendidas	Si tuvieran la oportunidad de comenzar de nuevo su gestión como presidentes del sistema de certificación, ¿qué cosas continuarían realizando y qué harían de una manera diferente? ¿Por qué?

Anexo A3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada(o) participante:

La Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Superior Universitaria (DEC-ESU), del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), se encuentra realizando un estudio sobre LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL PERÚ: SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS, es por eso que, con esta intención, convocamos su participación. Los datos que se obtengan de su implicación en este estudio son de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación, por lo que se mantendrá su anonimato.

Los propósitos del estudio se orientan a analizar críticamente los conceptos, métodos, experiencias y lecciones aprendidas más importantes de la certificación profesional en el Perú, durante el período 2007-2015. Se le ha elegido e invitado debido a su participación en los procesos de certificación de competencias profesionales, para que tenga a bien compartir sus experiencias.

En ese sentido, se plantean cuestiones referidas a dicho propósito, a fin de que usted manifieste sus opiniones sobre el mismo, las que resultan vitales para identificar las situaciones y circunstancias que propician su experiencia, disposiciones y expectativas. Su participación será registrada en fotografías y grabada en audio, para luego ser transcrita para su interpretación dentro del estudio propuesto. El tiempo previsto para este proceso no será mayor a una hora.

Los resultados obtenidos serán compartidos públicamente y contribuirán a la explicación del devenir de la certificación de competencias profesionales.

Presentados los propósitos del estudio, usted tiene la libre decisión de continuar o retirarse; asimismo, si continuara, tiene la potestad de retirarse en cualquier momento.

Antes de decidir su participación, puede realizar las preguntas que considere pertinentes. Puede que haya situaciones que requieran explicaciones, que buscaremos absolver inmediatamente.

Tras haber revisado la información proporcionada y si considera satisfechas las inquietudes expresadas, pedimos que suscriba su conformidad, no sin antes agradecerle su interés. Usted recibirá una copia de este consentimiento informado.

Lima, ____ de febrero de 2016

Investigador(a)

Participante

Anexo A4

TABLAS DE RESUMEN

TABLA 1.1

Logros, innovación e impacto del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales según actor

Logros, innovación e impacto	Auditores	Decanos	Docentes facilitadores	Evaluadores	Gestores	Normalizadores	Profesionales certificados
Certificación de competencias profesionales							x
Interiorización del enfoque de calidad (capacitación continua)							x
Contribución a la mejora continua de la calidad de servicios en el país	x				x	x	x
Elaboración de instrumentos que aún se utilizan	x					x	
Unificación de criterios						x	
Autorización de entidad certificadora		x			x	x	
Logro de infraestructura para entidad certificadora						x	
Continuidad del sistema de certificación		x			x		
Descentralización de procesos		x			x		
Liderazgo en certificación		x					
Reconocimiento público		x					
Acompañamiento a otros colegios		x					
Implementación de sistema de registro de certificación		x					
Financiamiento para la certificación		x					
Formación de cuadros de evaluadores en regiones			x				
Acciones de sensibilización			x				
Elaboración de módulos			x				
Mejora del proceso de evaluación				x			
Consolidación del ente certificador				x	x		
Centros de evaluación equipados				x	x		
Número de certificados				x	x		
Reconocimiento del proceso por los profesionales					x		
Aportes a las normas de competencia				x			
Convenios con instituciones para realizar evaluaciones en situación real						x	
Uso por primera vez de la matriz de competencias						x	

Nota: En la tabla se presentan las opiniones de todos los actores entrevistados. Se puede apreciar que se destaca la participación de los decanos, pues se refirieron a mayor cantidad de aspectos, con lo que demuestran tener el panorama más completo. Las

expresiones de los decanos resaltaron aciertos como la autorización de entidades certificadoras, la continuidad de la evaluación al igual que los gestores, la descentralización, liderazgo, acompañamiento y formación de cuadros técnicos. En tanto que los evaluadores, al igual que los gestores, destacaron la consolidación del ente evaluador y el número de certificados. Los normalizadores hicieron énfasis en la unificación de criterios y la autorización de la entidad certificadora —al igual que los gestores—, el uso de una matriz de evaluación y que hay experiencias en las que se cuenta con convenios para evaluar en situaciones reales. Los profesionales certificados resaltaron la certificación de competencias profesionales, la capacitación continua y la contribución de la certificación a la mejora continua de la calidad de servicios en el país.

TABLA 1.2

Logros e innovación en la certificación de competencias profesionales, según opinión de actores

Logros e innovación
Obtener certificación. Número de certificados
Interiorización del enfoque de calidad (capacitación continua)
Contribución a la mejora continua de la calidad de servicios en el país
Reconocimiento del proceso por los profesionales
Infraestructura y autorización de entidades certificadoras
Centros de evaluación equipados
Formación de cuadros de evaluadores en regiones
Elaboración de instrumentos que aún se utilizan
Unificación de criterios para normalizar
Realización de acciones de sensibilización
Elaboración de módulos
Aportes a normas de competencia
Descentralización de procesos de la certificación
Mejora del proceso de evaluación
Consolidación del ente certificador
Continuidad del sistema de certificación
Innovación
Liderazgo en certificación
Reconocimiento público
Acompañamiento a otros colegios profesionales
Implementación del sistema de registro de certificación
Financiamiento para la certificación
Convenios con instituciones para realizar evaluaciones en situación real
Uso por primera vez de matriz de competencias

Nota: La certificación de competencias profesionales, como todos los procesos, presenta logros y también dificultades. Los actores percibieron como logros el número de certificados, la contribución al país mediante la mejora de la calidad de servicios profesionales, el reconocimiento del proceso e interiorización del enfoque de calidad por los profesionales. Asimismo, señalaron logros que permitieron la implementación del sistema, como tener centros de evaluación equipados y la formación de cuadros de evaluadores. Además, expresaron otros, orientados a la consolidación del sistema, como la mejora del proceso de evaluación, la descentralización de los procesos y algunos logros específicos de su colegio profesional. Por otro lado, fueron percibidos como grandes dificultades el que no se otorguen beneficios laborales a los certificados, la falta de articulación con formadores y empleadores, que no sea política de Estado y la incertidumbre sobre la continuidad del sistema. También manifestaron otras dificultades operativas, como la limitada autonomía de los equipos de certificación respecto a las autoridades de los colegios profesionales, que el sistema esté centralizado y el costo de la certificación.

TABLA 1.3

Limitaciones y dificultades para implementar el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales, según opinión de actores

Limitaciones y dificultades	Auditores	Decanos	Docentes/facilitadores	Evaluadores	Gestores	Normalizadores	Profesionales certificados
Ausencia de beneficios laborales	x	x	x	x	x	x	x
Falta de reconocimiento de usuarios		x					
Escasa difusión de beneficios		x	x		x		x
Resistencia de profesionales				x		x	x
Certificación no obligatoria	x	x					
Certificación no es política de Estado	x	x			x	x	x
Resistencia de sindicatos		x					
Falta de continuidad de los equipos de certificación que afecta la calidad		x				x	
Limitada autonomía de los equipos de certificación respecto de autoridades de colegios		x	x	x	x	x	
Falta de normalizadores y evaluadores certificados		x				x	
Sistema centralizado		x					
Escaso espacio físico e infraestructura		x					
Falta de articulación entre formadores y empleadores			x	x		x	
Falta de articulación entre certificación y acreditación del SINEACE				x			x
Escaso liderazgo de la instituciones formadoras			x				
Limitada disponibilidad de tiempo y horarios de los evaluadores				x	x		
Incertidumbre sobre la continuidad del sistema					x		
Escaso apoyo de autoridades de colegios					x		
Costo de certificación					x		x
Escasa capacitación de normalizadores designados (no cumplen perfil)						x	
Limitado tiempo y escaso compromiso de equipo de normalización						x	
Necesidad de fortalecer capacidades de normalizadores						x	
Necesidad de elaborar normas específicas y certificar por especialidad						x	

Nota: En el cuadro se aprecia que todos los actores coincidieron en que es una importante dificultad para extender la certificación el que no otorgue beneficios laborales. La mayoría de ellos identificó como limitaciones del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales la escasa difusión de los beneficios que brinda la certificación y que no es una política de Estado. Por otra parte, señalaron que afectan al sistema la limitada autonomía de los equipos de certificación con respecto a las autoridades de los colegios profesionales y la falta de articulación entre formadores y empleadores.

TABLA 1.4

Dificultades de la certificación de competencias profesionales, según opinión de actores

Dificultades
Ausencia de beneficios laborales para certificados
Certificación no obligatoria, no es política de Estado
Incertidumbre sobre la continuidad del Sistema
Falta de reconocimiento de la certificación por los usuarios
Escasa difusión de beneficios
Resistencia de profesionales
Resistencia de sindicatos
Falta articulación entre formadores y empleadores
Sistema centralizado (SINEACE)
Falta de articulación entre certificación y acreditación del SINEACE
Falta de continuidad de los equipos de certificación que afecta la calidad
Limitada autonomía de equipos de certificación respecto a las autoridades de colegios
Escaso liderazgo de la instituciones formadoras
Escaso apoyo de autoridades de los colegios
Escaso espacio físico e infraestructura
Costo de certificación
Limitada disponibilidad de tiempo y horarios de los evaluadores
Falta de normalizadores y evaluadores certificados
Limitado tiempo y escaso compromiso de equipo de normalización
Necesidad de fortalecer capacidades de normalizadores
Necesidad de elaborar normas específicas y certificar por especialidad
Escasa capacitación de normalizadores designados (no cumplen perfil)

TABLA 1.5

Lecciones aprendidas de los actores del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales, según opinión de actores

Lecciones aprendidas	Auditores	Decanos	Docentes/facilitadores	Evaluadores	Gestores	Normalizadores	Profesionales certificados
Descentralización de acciones				X			
Nuevos centros de simulación		X					
Incrementar normas de competencia a evaluar		X				X	X
Normalizar competencias específicas (certificación por especialidad)		X		X		X	X
Normas sean concordantes con las normas sectoriales		X					
Capacitación continua en modalidad semipresencial			X				
Adicionar un taller previo a la capacitación de evaluadores			X				
Hoja de ruta que guíe el desarrollo de las actividades			X				
Finalizar los módulos, aplicar un test previo y posterior al taller, en la capacitación para evaluadores			X				
Uso de recursos variados en talleres			X				
Continuar con simulaciones			X				
Normalización realizada por profesionales en ejercicio			X				
Fechas de evaluación propuestas por ente certificador				X			
Sensibilización de colegiados						X	
Facilidades para normalizadores							
Formación de más evaluadores					X		
Nuevos centros de evaluación en regiones					X		
Actualización continua de colegiados					X		
Articulación con formadores y empleadores para actualización de perfiles de egreso					X		

Nota: Algunas lecciones aprendidas importantes son la necesidad de normalizar competencias específicas, lograr una certificación por especialidad, brindar capacitación continua en modalidad semipresencial, debido al limitado tiempo de los profesionales para acudir a talleres presenciales, así como continuar con las simulaciones, como medio para evaluar al profesional en condiciones reales.

TABLA 1.6

Recomendaciones para consolidar el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales, según actor

Recomendaciones	Audidores	Decanos	Docentes facilitadores	Evaluadores	Gestores	Normalizadores	Profesionales certificados
Implementar un sistema de información del SINEACE en los colegios	X						
Elaborar nuevos documentos técnicos para auditores	X						
Articulación con formadores-empleadores / beneficios	X	X	X	X		X	X
Obligatoriedad de certificación / política de Estado		X		X	X	X	
Sensibilizar a autoridades de colegios	X						
Articulación entre certificación y acreditación del SINEACE		X		X			X
Participación del SINEACE en los comités de gestión de los colegios				X			
Simplificación administrativa de procesos		X		X		X	
Ampliación del equipo técnico de certificación del SINEACE		X			X		
Publicación de investigaciones para difundir (SINEACE y colegios)		X					
Descentralizar la DEC ESU			X				
Mejorar las guías de procedimientos			X				
Difundir los beneficios de la certificación			X		X	X	
Continuar con capacitación para evaluadores a cargo de la DEC-ESU				X			
Capacitación de menor duración para evaluadores				X			
Capacitación integral para normalizadores						X	
Socializar información DEC-ESU (capacitaciones e intercambio de experiencias)					X	X	
Continuar con asesoría técnica de la DEC-ESU					X		
Modificaciones metodológicas para disminuir tiempo de evaluación				X			
Equipo de gestión de la certificación a tiempo completo					X		
Consensuar vigencia de evaluadores					X		
Formar una línea de carrera de normalización						X	
Universidades como entidades certificadoras							X

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES. TRAYECTORIA, LOGROS Y DESAFÍOS DE LA EXPERIENCIA PERUANA 2008-2015

La certificación profesional es entendida como el reconocimiento público y temporal de las competencias que las personas son capaces de demostrar en el ejercicio de su profesión. Se da a partir de estándares de calidad que garantizan una formación idónea en el saber hacer de los profesionales, de modo que con ello se garantiza a la sociedad profesionales de calidad con capacidad para aprender a lo largo de la vida. La presente publicación comprende el análisis de la experiencia desde la mirada de los diferentes actores involucrados, así como de la Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Superior Universitaria del SINEACE. El análisis abarca desde su inicio, en 2008, hasta 2015, e incluye las reflexiones críticas, el balance sobre los logros, las dificultades y las lecciones aprendidas. Todo esto ha hecho posible identificar lo avanzado en materia de certificación de competencias profesionales, así como reflexionar acerca del camino que aún queda por recorrer.

**SERIE
ESTUDIOS Y EXPERIENCIAS**



ISBN: 978-612-4322-08-2

