

## CONCLUSIONES

“Webinars del Nodo Perú: Repensando la Certificación de Competencias”

3.º webinar:



**Cambios y evolución** de la evaluación de competencias en el contexto actual

### Expositor:

- **Verónica Alvarado Bonhote**, Directora de Evaluación y Certificación en Educación Superior del Sineace

### Experiencias:

- **Gerardo García Chinchay**, Director de Lenguas Indígenas del Ministerio de Cultura
- **Carlos Queirolo Rochabrún**, Director del Sistema de Certificación de Competencias del Colegio de Psicólogos del Perú

## CONCLUSIONES

### La certificación de competencias laborales y profesionales permite evaluar por medio de evidencias si las personas son capaces de demostrar en el hacer si son competentes

La pirámide de Miller indica los diferentes niveles de competencia; según los cuales una persona conoce algo, sabe cómo hacer algo, demuestra cómo lo haría y, finalmente, lo hace en diferentes contextos y solucionando los problemas que se le presentan. Cada uno de estos niveles de competencia puede ser evaluado mediante diferentes métodos y técnicas. Las evidencias pueden ser *directas* (generadas por el candidato durante su desempeño), *indirectas* (percepciones de otros sobre el desempeño del candidato) o *complementarias* (corresponden a sus conocimientos), que ahora tiene mayor relevancia en la evaluación por competencias a través de entorno virtuales.

### El contexto de aislamiento social ha modificado la forma de evaluar las competencias

La observación directa del desempeño de los evaluados se solía realizar en situaciones de trabajo reales o simuladas, con el uso de una guía de observación que se ceñía a lo establecido en los criterios de evaluación. Si bien la pandemia ha limitado realizarla de manera presencial, ahora se hace por medio de plataformas virtuales como Zoom, Meet, etc. Por su parte, la contrastación de la evidencia de producto con una lista de cotejo se puede seguir realizando a distancia. La evidencia indirecta, que puede ser de desempeño o de producto, ha tomado relevancia, ya que se pueden recoger testimonios de terceros que brinden una percepción sobre el desempeño del candidato, y esta evidencia se puede cruzar con una evidencia directa brindada por el candidato para una evaluación más integral.

### El portafolio de evidencias virtual surge en el campo formativo y se traslada al campo de la evaluación de competencias

El Portafolio de Evidencias Digital (PED) no es nuevo, lo que se ha hecho es adaptar el portafolio de evidencias utilizado en los contextos formativos al proceso de certificación de competencias, de manera que permita el registro sistemático de las evidencias de desempeño y de los resultados de las evaluaciones de competencias. El primer paso para la elaboración del portafolio es el consenso entre el candidato y el evaluador sobre qué evidencias debe contener este. Una vez logrado este consenso, el candidato carga sus evidencias en el Sistema de Gestión de Información de la Certificación (Sigice) del Sineace. El evaluador revisa las evidencias cargadas en el sistema, para proceder posteriormente

a emitir el juicio sobre la competencia que el candidato ha demostrado y brindarle retroalimentación. En el portafolio de evidencias virtuales también se pueden considerar las evidencias históricas relacionadas con los criterios de desempeño establecidos en la norma de competencia.

### **La evaluación de competencias a distancia mantiene el carácter formativo del proceso**

La retroalimentación en el proceso de evaluación por competencias a distancia cobra mayor importancia, porque permite al candidato ser consciente de aquellos aspectos que requiere mejorar en su ejercicio laboral y profesional, y motivarse a seguir aprendiendo a lo largo de la vida.

### **Pasar de la evaluación presencial a la virtual ha supuesto grandes retos, pero también grandes oportunidades**

El gran reto de pasar a la evaluación virtual ha sido la adecuación de los instrumentos de evaluación; ello ha implicado gran esfuerzo por parte del Sineace, los evaluadores y las entidades certificadoras. Pero, ha permitido reflexionar y profundizar acerca de toda la metodología de evaluación, y ha supuesto una oportunidad de fortalecimiento de capacidades metodológicas de los evaluadores, para enfocarse en evaluar los criterios de desempeño que la norma solicita; así como también de fortalecer capacidades —no solo de los evaluadores, sino también de los candidatos— en el manejo de herramientas digitales para desempeñarse de manera más eficiente.

### **Manejar la certificación de competencias a través de plataformas digitales beneficia a más personas en el país y ayuda a transparentar todo el proceso**

Donde haya posibilidad de contar con una conexión de Internet, la certificación de competencias puede ir ampliándose a diferentes regiones, lo que las entidades certificadoras valoran. Además, en la plataforma digital se encuentran todas las evidencias del desempeño del candidato y el juicio del evaluador y hay una trazabilidad completa del proceso; de manera que si cualquier ciudadano desea conocer cómo ha sido evaluada una persona, puede encontrar toda la información al respecto.

### **El uso de tecnologías sigue siendo una brecha muy grande en el país, pero ha simplificado algunos procesos**

La experiencia del Ministerio de Cultura en la evaluación a distancia de servidores públicos bilingües ha evidenciado la necesidad de capacitar a todos los participantes en el uso de herramientas digitales como Google Forms, Drive y Zoom, porque no todos cuentan con los conocimientos para utilizarlas de manera eficiente. Entre las ventajas de utilizar estas herramientas virtuales se encuentra el ahorro de papel, así como el hecho de que la calificación de la prueba de conocimientos se hizo automática, lo que hizo más fácil el manejo estadístico previo a la evaluación de desempeño; adicionalmente, la virtualización permite ver en tiempo real los resultados y hacer el proceso más transparente; ello ha permitido también brindar la retroalimentación de manera casi inmediata después de la evaluación. Por otro lado, la virtualización del proceso requiere contar con personal encargado de los aspectos tecnológicos de la evaluación, así como de la sistematización documental.


### **La virtualización de la evaluación de competencias permitirá superar diversas limitaciones existentes en el modelo presencial**

La experiencia del Colegio de Psicólogos del Perú muestra que el proceso presencial tenía limitaciones, porque hasta 2017 el candidato debía trasladarse al único centro de evaluación en Lima con cuatro acompañantes; y solventar su traslado, hospedaje y alimentación durante los dos días que duraba el

proceso de evaluación. Desde 2017, se abrieron centros de evaluación descentralizados en diferentes regiones del país por medio de convenios con universidades; pero, aun así, había limitaciones, porque el traslado de los evaluadores hacia las regiones, así como su hospedaje y alimentación debían ser solventados por los postulantes. La pandemia llegó cuando ya tenían algunos meses pensando en cómo solucionar estas limitantes; las ventajas que encuentran en la evaluación a distancia estriban en que el candidato no tendrá que invertir el traslado y alimentación de sus acompañantes o del evaluador, habrá un aumento de candidatos y de apertura de centros itinerantes, y se reducirán tiempos en el proceso de certificación de competencias, pues los resultados se obtendrán de manera inmediata gracias al Sigice.

### **En el futuro, la certificación de competencias debe mantenerse en ambos entornos, presencial y virtual**

Esto se hace pensando tanto en un ciudadano que conoce las tecnologías como en aquel que no las conoce. Pero ello obliga a repensar los procesos y enfrentar nuevos retos, pues ambos procesos son muy diferentes. El proceso virtual puede ser más económico en algunos aspectos como impresiones y traslados; pero más oneroso en otros, pues implica adquirir plataformas y espacios virtuales de almacenamiento, capacitar al personal de apoyo y a los evaluadores. Igualmente, hay tener en consideración también el tiempo que involucra la adecuación del proceso de evaluación a la virtualidad.

|  |   |
|--|---|
| <b>CONCLUSIONES</b><br>“Webinars del Nodo Perú: Repensando la Certificación de Competencias” | <b>3.º webinar:</b> <br><b>Cambios y evolución</b> de la evaluación de competencias en el contexto actual   |
| <b>Resultados de la transmisión de Facebook</b>  | Durante los 90 minutos de transmisión del Webinar 3 del Nodo Perú, contamos con <b>443 espectadores</b> estables en vivo a través del Facebook del Sineace; <b>se produjeron 929 interacciones</b> mediante comentarios, compartir el <i>streaming</i> o dar Me Gusta.<br><br>La transmisión fue vista desde las regiones de <b>Áncash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Ica, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Junín, Moquegua, Pasco, Piura, Puno</b> y <b>San Martín</b> ; así como desde los países de <b>Argentina, Colombia, Cuba, Ecuador</b> y <b>México</b> . |

**Lecturas complementarias:**

Miller, George (1990). “The assessment of clinical skills/competence/performance”. *Academic Medicine*, vol. 65, nro. 9, pp. S63-S67.