

(Este Manual no ha sido publicado en el Diario Oficial "El Peruano", a solicitud del Ministerio de Justicia, ha sido enviado por el Ministerio de Educación, mediante Oficio N° 1039-2012-ME-SG, de fecha 28 de mayo de 2012.)



PERU

Ministerio
de Educación

SINEACE

Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación
de la Calidad de la Educación Superior Universitaria

MANUAL DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Junio, 2011

Dirección de Evaluación y Certificación CONEAU

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

MANUAL DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

**SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACION
DE LA CALIDAD EDUCATIVA – SINEACE**

**CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACION Y CERTIFICACION DE LA
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA- CONEAU**

Directorio CONEAU:

Mg. Jaime Zárate Aguilar - Presidente
Mg. Miguel Saravia - Secretario
Mg. Francisco Delgado de la Flor Badaracco
Mg. Jonathan Golergant Niego
Mg. Edwin Uribe Pomalaza
Lic. Wilson Alcántara Vidal

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Víctor Carrasco Cortez Ruth Seminario Rivas Silvia Bravo Hernández Myriam Sosa Espinoza Elizabeth Alca Robles Mirian Solis Rojas Miryam Lora Loza	Alexis Dueñas Dávila	Directorio CONEAU

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

INTRODUCCIÓN

En el mes de mayo de 2006, se promulga la Ley N° 28740 del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa –SINEACE y en el mes de julio de 2007 se publica su Reglamento. Con ambos documentos se norma en el país la certificación de las competencias laborales y profesionales, así como la autorización a entidades certificadoras.

De acuerdo a la mencionada Ley, la certificación profesional es un proceso público y temporal que es otorgada por el colegio profesional correspondiente, previa autorización, de acuerdo a los criterios establecidos por el SINEACE.

En el periodo de los años 2000 al 2005, algunos colegios profesionales implementaron Sistemas de Certificación Profesional, tales como: el Sistema de Certificación y Re certificación del Colegio Médico - SISTCERE, Sistema de Desarrollo Profesional en Obstetricia -SINADEPRO y el Sistema de Certificación Profesional del Colegio de Enfermeros. Los tres colegios profesionales con diferentes desarrollos de los procesos y con enfoques distintos implementaron Sistemas de Certificación y Re certificación profesional, con el apoyo técnico y financiero de entidades cooperantes como USAID. Cumpliendo así su rol de velar por el buen ejercicio de sus agremiados en el desempeño de sus funciones en el marco de cada perfil profesional, la incorporación de nuevas tecnologías y la necesidad de ofrecer a la sociedad un profesional de calidad que responda a las características y necesidades propias del usuario.

A partir de la promulgación de la Ley y el Reglamento SINEACE, los colegios profesionales vienen desarrollando diversas actividades para el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento y los establecidos por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria - CONEAU, y así ser autorizados como entidades certificadoras.

Con la creación del SINEACE y la constitución de sus órganos operadores en particular el CONEAU, se establece un nuevo escenario para la certificación Profesional en el Perú. En tal sentido, el CONEAU para el buen cumplimiento de sus funciones ha elaborado y publicado desde el 2009 a la fecha diversos documentos técnicos normativos, directrices y guías que orientan los diversos procesos que deberán implementar los colegios profesionales para ser autorizados como entidades certificadoras.

Así mismo, ha realizado cursos de formación de evaluadores por competencias, cursos de Normalización de Competencias y un curso de formación de formadores en evaluación por competencias con el objetivo de fortalecer la implementación de los sistemas de certificación de competencias en los colegios profesionales de nuestro país. También ha realizado cursos de gestores de sistema de certificación profesional para colegios profesionales.

El CONEAU ha elaborado el presente manual con el objetivo que facilite la conducción e implementación del sistema de certificación de competencias profesionales a cargo de los colegios profesionales, un manual que se convierta en una herramienta de permanente consulta por parte de los equipos gestores.

ÍNDICE

CONTENIDO		Nº
1.	OBJETIVO	04
2.	ALCANCE	04
3.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	04
4.	DEFINICIONES	04
5.	RESPONSABILIDADES	09
6.	SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL 6.1. Direccionalidad del Sistema de Certificación Profesional 6.2. Organización del Sistema de Certificación Profesional 6.3. Documentos de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	09
7.	COMPONENTES DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL	15
7.1.	Componente de Dirección 7.1.1. Desafíos del Sistema de Certificación Profesional 7.1.2. Estrategias del Sistema de Certificación Profesional 7.1.3. Alternativas de intervención	15
7.2.	Componente de Normalización 7.2.1. Comité de normalización 7.2.2. Organización 7.2.3. Funciones y responsabilidades	17
7.3.	Componente de Evaluación 7.3.1. Principios de la Evaluación 7.3.2. Comités de Evaluación del Colegio Profesional 7.3.3. Proceso de evaluación con fines de certificación profesional a nivel nacional y regional	19
7.4.	Componente de Capacitación 7.4.1. Niveles de Capacitación 7.4.2. Programas de Capacitación	22
7.5.	Componente de Gestión de la calidad 7.5.1. Planificación del proceso de evaluación 7.5.2. Actividad del Comité de Gestión de la Calidad 7.5.3. Evaluación de los componentes Sistema de Certificación Profesional 7.5.4. Informe Final	24
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26
9.	ANEXOS	28

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

1. OBJETIVO

Desarrollar los lineamientos de acción que permitan la conducción e implementación del Sistema de Certificación Profesional en los colegios profesionales en el marco legal vigente del CONEAU.

2. ALCANCE

La presente norma es de alcance nacional, para todas las entidades certificadoras de competencias profesionales autorizadas por CONEAU.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley Nº 28044. Ley general de Educación.
- Ley Nº 28740. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).
- Decreto Supremo Nº 018- 2007- ED. Reglamento de Ley del SINEACE.
- Decreto Supremo Nº 016-2010-ED Modifican el Reglamento de la Ley Nº 28740.
- Ley Nº 27444. Ley de Procedimientos Administrativos.
- Norma ISO 9001: 2008 Sistemas de gestión de la Calidad.
- Guía de Procedimientos para Autorización y Registro de Entidades Certificadoras y Certificación Profesional.
- Directriz CRT-acr-16-D. Directriz para la aplicación de la Norma NTP-ISO/IEC 17024 para Organismos de Certificación de Personas. 2007-01-09. Versión 00. RN°018-2008-INDECOPI/CRT del 2008-02-10.

4. DEFINICIONES

Auditado

Es la Organización o unidad que es auditada.

Auditor

Es la persona con la competencia para llevar a cabo una auditoría.

Auditoría de calidad

Es un proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias del desarrollo de la gestión y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de calidad (<http://mwsa.com.ar/ser7.php>).

Capacitación

Es la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo individual en el desempeño de una actividad (<http://www.rrhh-web.com/capacitacion.html>).

La capacitación busca básicamente:

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE – M – 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

- Promover el desarrollo integral de las personas, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Capacitación por competencias

Proceso de desarrollo de competencias orientado a hacer surgir y/o reforzar las competencias requeridas para un efectivo desempeño profesional.

Caracterización de la Profesión

Descripción de diversos aspectos relacionados a la profesión que tiene un sustento válido.

La caracterización responde a las siguientes interrogantes¹:

- ¿Qué es la profesión?
- ¿Qué resuelve la profesión y a quiénes?
- ¿De qué se ocupa?
- ¿Qué persigue?
- ¿Qué relaciones se dan?
- ¿Dónde se requiere de la profesión?
- ¿En qué condiciones se desarrolla?

Para iniciar el proceso de Normalización se requiere previamente haber elaborado la caracterización de la profesión, la misma que será la referencia para todos los procesos relacionados con la certificación.

Certificación de Competencias

Proceso mediante el cual la entidad certificadora reconoce formalmente las competencias profesionales o laborales demostradas por una persona natural en la evaluación de desempeño, de acuerdo a los criterios establecidos por el ente rector del SINEACE.

Competencia

Integrar y movilizar saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales para resolver problemas profesionales en forma autónoma y flexible en contextos determinados (CONEAU-Perú 2009).

Competencias Profesionales

Son aquellas que adquieren las personas en la educación técnico productiva y educación superior no universitaria y universitaria.

Criterios

Es el conjunto de políticas, procedimientos o requisitos.

Educación permanente

¹ Ídem 4

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001
		Rev. 0

Marco globalizador constituido por el aprendizaje formal, no formal e informal, que aspira a la adquisición de conocimientos para alcanzar el máximo desarrollo de la personalidad y de las destrezas profesionales en las diferentes etapas de la vida (Tünnermann, C. UNESCO).

Entidad Certificadora

Institución especializada encargada de realizar la evaluación con fines de certificación de las competencias profesionales o laborales, previa autorización y registro del órgano operador del SINEACE.

La Certificación 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.²

Evaluación

Proceso que permite valorar las características de un producto o servicio, de una situación o fenómeno, así como el desempeño de una persona, institución o programa, por referencia a estándares previamente establecidos y atendiendo a su contexto.³

Evaluación de Competencias

Proceso por medio del cual un evaluador obtiene y analiza las evidencias del desempeño, producto y conocimiento del profesional con base en las normas 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.



Evaluador

Profesional especializado, certificado y registrado por el CONEAU, encargado de realizar la evaluación de competencias profesionales con fines de certificación, previa autorización y registro de su colegio profesional como entidad certificadora en el SINEACE.

Evidencias

Son las pruebas claras y manifiestas de los conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes que una persona posee y que determinan su competencia (SENA,2003).

² Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa (SINEACE), Artículo 11, penúltimo párrafo.

³ Reglamento de la Ley 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

Las evidencias pueden ser; previas y actuales y estas se obtienen del desempeño, de los productos y de los conocimientos de los postulantes a certificación profesional.

Las evidencias previas son las documentadas en el portafolio del postulante.

Las evidencias actuales son los conocimientos, habilidades destrezas y actitudes que posee y demuestra el postulante, a partir de un plan de evaluación concertado con el evaluador, y recogido mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación.

Evidencia de la gestión de la calidad

Son los registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información que son pertinentes para la gestión de la calidad y que son verificables.

Facilitador del aprendizaje

Persona que media la construcción de aprendizajes y se desempeña como orientador o instructor en una actividad educativa.

Gestión

Es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad, que cualquiera otra persona trabajando sola no podría alcanzar (Grandón, I; Stier, A).

También se considera el arte y/o ciencia de anticipar y gerenciar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro de la institución. Es un modo de dirigir cuyo objetivo es desarrollar valores corporativos, capacidades gerenciales, sistemas de administración que conectan lo operativo con lo estratégico en todos los niveles (Betancourt, J).

Gestión de la calidad

Es el conjunto de acciones, planificadas y sistemáticas, necesarias para dar la confianza adecuada de que un producto o servicio va a satisfacer los requisitos de calidad (Norma ISO 9001:2000).

Mapa Funcional de una profesión

Es la representación gráfica del resultado del análisis funcional. Su forma de "árbol" graficado horizontalmente evidencia la metodología seguida a partir del propósito principal. Tiene como mínimo los siguientes componentes:⁴

- Propósito principal
- Unidades de competencia
- Elementos de competencia

Módulo de aprendizaje

Es una secuencia de actividades en torno al aprendizaje de un contenido específico, en forma gradual, lógica y coherente, en el marco de procedimientos metodológicos definidos. La estructura es variable, pues depende de los contenidos y de la metodología de trabajo (www.ciberdocencia.gob.pe).

⁴ Ídem 4

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

Norma de Competencia

Es la expresión estandarizada de una función productiva que describe competencias profesionales (laborales) identificadas previamente mediante el análisis funcional. Explicita los criterios de desempeño, las variantes de la competencia, los conocimientos y comprensión esenciales así como las actitudes y evidencias que permiten evaluarla. (Adaptado de CINTERFOR- OIT Versión 2004. Revisada y Actualizada)⁵

La Norma de competencia se elabora por cada unidad de competencia y sus elementos de competencia correspondientes. Los elementos de competencia son descritos en términos de los resultados que debe lograr una persona en el desempeño de su función laboral profesional, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia. Así elaborada constituye la norma de competencia para el Perú.

Es recomendable, para mayor legitimidad de las Normas, que en su elaboración intervengan empleadores, formadores, trabajadores y otros actores relevantes.

El CONEAU es el órgano operador del SINEACE encargado de aprobar los estándares y criterios de certificación de competencias profesionales, elaborados en concordancia con la Asamblea Nacional de Rectores y los colegios profesionales correspondientes⁶.

Las Normas de Competencia Profesionales son los referentes para la evaluación y certificación de competencias profesionales y deben ser revisadas periódicamente para su actualización o ajuste según sea el caso. Es recomendable que el Colegio Profesional designe un equipo de profesionales expertos en cada una de las diferentes áreas de desarrollo profesional que tenga a su cargo la conducción de la identificación o actualización del mapa funcional y la normalización de las competencias profesionales ya definidas y las demás que progresivamente el Colegio vaya priorizando y adicionando para la Certificación Profesional, así como para la Certificación de Competencias de las especialidades, permitiendo siempre la participación de los actores involucrados.

Los productos de este proceso (Mapa Funcional y Normas de Competencia Profesional) deben ser validados con otros expertos que no participaron en su elaboración.

Normalización

La normalización es un proceso concertado para la elaboración de las normas de competencias profesionales, y consiste en describir lo que un profesional es capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo esta bien hecho, consigna además las condiciones en las que debe demostrar la competencia así como los tipos de evidencias necesarias y suficientes para asegurar que lo ejecutado se realiza con base a estándares de calidad y conocimiento efectivo⁷

Por ser un proceso concertado requiere para su construcción la participación y consulta de empleadores, formadores, organizaciones profesionales y entidades reguladoras, a nivel nacional, otorgándole de esta manera mayor legitimidad a lo establecido.

⁵ Ídem 4

⁶ Decreto Supremo N° 018-2007-ED, 09-07-07, Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del SINEACE, Capítulo III, Artículo 58°, inciso c).

⁷ Directrices para la identificación y normalización de competencias con fines de certificación profesional, SINEACE-CONEAU, octubre 2009.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	--	--------------------------------

Portafolio

El portafolio es un conjunto de evidencias (documentos, audios, vídeos, otros) que demuestran la actualización o el avance en el aprendizaje personal necesario para ejercer determinadas competencias.

Postulante

Profesional universitario, colegiado, que cumple los requisitos establecidos por la entidad certificadora, para ser evaluado en sus competencias con fines de certificación profesional.

Sistema

“Un sistema es un conjunto de unidades en interrelación” **L. Von Bertalanffy (1968)**

"Sistema es una totalidad organizada, hecha de elementos solidarios que no pueden ser definidos más que los unos con relación a los otros en función de su lugar en esa totalidad". **Ferdinand de Saussure (1931)**

Podemos decir que sistema es un conjunto de elementos organizados que se relacionan e interactúan entre sí para lograr un objetivo. Si los elementos no se relacionan e interactúan entre sí no conforman un sistema. Los sistemas tienen entradas y proveen salidas. Un sistema tiene límites que lo diferencia de su entorno con el cual también interacciona.

Según Bertalanffy, sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, de la que se deducen dos conceptos: propósito (meta, objetivo) y globalismo o totalidad.

El primero hace referencia a que en todo sistema existe un propósito, un objetivo, un objeto de estudio cuyos elementos y sus relaciones definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo.

El segundo se refiere a los cambios que se generan dentro de la totalidad, es decir cuando una de las unidades del sistema cambia, se produce un cambio en otras unidades, este efecto significará un ajuste en todo el sistema.

5. RESPONSABILIDADES

Las entidades certificadoras de competencias profesionales autorizadas por CONEAU, son responsables de la aplicación del presente Manual.

6. SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

6.1. Direccionalidad del Sistema de Certificación Profesional

La Certificación Profesional está dirigida a todos los profesionales del país de manera voluntaria a excepción de los profesionales del sector educación, salud y derecho que tienen carácter obligatorio (Ley del SINEACE, D.S N° 018-2007-ED Reglamento de la Ley y D.D.N° 016-2010-ED, que modifica los artículos 7° y 23° DEL D.S N° 018-2007-ED).

El Sistema de Certificación Profesional (SCP) tiene la finalidad de garantizar a la sociedad que los profesionales poseen y demuestran las competencias necesarias y actualizadas para ofrecer bienes y servicios de calidad.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

El SCP es un conjunto de estructuras organizativas, normas y procesos de trabajo que se relacionan entre sí con el objetivo de lograr el reconocimiento público y temporal de las competencias profesionales adquiridas durante la formación universitaria.

El funcionamiento del SCP se basa en el dialogo y consenso de los diferentes actores involucrados, logrando sobre todo un trabajo articulado y sinérgico entre formadores, empleadores, organismos reguladores y profesionales.

Las características del SCP son:

- a. **Independencia:** el SCP debe de ser independiente de los sistemas de formación profesional.
- b. **Validez:** el SCP debe estar legalmente constituido en un marco de un organismo legítimamente constituido y de visibilidad pública que esté encargado de garantizar la calidad y transparencia de la certificación expedida como es el caso del CONEAU.
- c. **Transparencia:** el SCP debe ser accesible a todos los involucrados e interesados, debe gozar de credibilidad tanto de los profesionales como de los empleadores y formadores. Los resultados de la certificación profesional deben ser de la opinión pública.
- d. **Participación:** establece estrategias y mecanismos para que puedan participar los profesionales, formadores y empleadores.
- e. **Ética:** establece mecanismos que garanticen que la actuación de los miembros del sistema se encuentre enmarcada en parámetros de honestidad, objetividad, responsabilidad, equidad y justicia.

El Sistema requiere el compromiso de diversos actores sociales interesados en la certificación. Este compromiso debe basarse en los beneficios de implementar un SCP, a saber:

Para los usuarios, para recibir una atención de calidad.

Para los profesionales, obtener el reconocimiento de sus competencias actualizadas y contar con mayores elementos para su empleabilidad, estabilidad y promoción laboral.

Para el Estado, que sustenta una política de desarrollo de recursos humanos y de calidad educativa.

Para los empleadores, un mejor desempeño, por ende un usuario satisfecho. Así mismo, mejora de la imagen institucional y reconocimiento de la comunidad.

Para las instituciones formadoras, tener un referente que les permita elaborar sus planes curriculares de acuerdo a normas recogidas desde el mundo laboral y así responder a las necesidades de los empleadores y de la sociedad. Así mismo les permitirá diseñar programas de formación y capacitación de acuerdo a las necesidades de los profesionales.

6.2. Organización del Sistema de Certificación Profesional

6.2.1. Niveles de organización del Sistema

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

El Sistema se organiza en tres niveles: i) Técnico Normativo Nacional, ii) Directivo Nacional de Entidades Certificadoras, iii) Directivo Subnacional⁸ de Entidades Certificadoras.

Nivel Técnico Normativo Nacional

Conformado por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – CONEAU, a través de su Dirección de Evaluación y Certificación.

El Directorio de CONEAU, en lo que a certificación profesional se refiere, tiene las siguientes funciones⁹:

- a) Aprobar las normas que regulan la autorización y funcionamiento de las entidades certificadoras.
- b) Aprobar los estándares y criterios de certificación de competencias profesionales, elaborados en concordancia con la Asamblea Nacional de Rectores y los colegios profesionales correspondientes.
- c) Autorizar y registrar a las entidades certificadoras entre otras.

Las funciones de la Dirección de Evaluación y Certificación de CONEAU son:

- a) Proponer los estándares, criterios y procedimientos de evaluación y certificación de los profesionales egresados de las instituciones universitarias y de los institutos superiores pedagógicos.
- b) Fomentar el intercambio y la sistematización de experiencias entre las entidades certificadoras.
- c) Supervisar y evaluar las actividades de las entidades certificadoras y proponer sanciones en caso 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.

Para la buena marcha de los procesos encomendados relacionados a la certificación de las competencias profesionales, el CONEAU ha emitido documentos técnicos normativos que unifican los criterios de la certificación profesional en el país y orientan el rol de las entidades certificadoras, tales como:

- Guía de procedimientos para la autorización y registro de entidades certificadoras y certificación profesional.
- Guía de procedimientos para la evaluación de competencias profesionales con fines de certificación profesional.
- Directrices para la identificación y normalización de competencias profesionales.
- Directrices para el funcionamiento de centros de evaluación de competencias profesionales.

⁸ Macroregional, Regional o Departamental.

⁹ Decreto Supremo N° 018-2007-ED aprueban Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Capítulo III, artículo 58°.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001
		Rev. 0

El nivel técnico-normativo se caracteriza por ser participativo, donde coordinan formadores, empleadores, profesionales y organismos reguladores.

Con este marco normativo legal el sistema de certificación profesional en el Perú inicia su funcionamiento.

Nivel Directivo Nacional de Entidades Certificadoras

Conformado en los colegios profesionales por un **equipo técnico nacional**, capacitado en gestión de sistemas de certificación profesional.

Las funciones son:

- a. Elaborar documento de caracterización de la profesión.
- b. Normalizar las competencias profesionales.
- c. Evaluar las competencias profesionales con fines de certificación.
- d. Implementar actividades educativas que faciliten que los profesionales certifiquen sus competencias.
- e. Gestionar la calidad del sistema instalando sistemas de auditoría.
- f. Registrar a los profesionales certificados.
- g. Promover espacios de concertación y articulación para la implementación de los procesos relacionados a la certificación profesional.
- h. Supervisar y evaluar los procesos relacionados a la certificación profesional.

Este nivel tiene la responsabilidad de:

- 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, monitorizar 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 conducente 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 sub nacional.
- Coordinar con las instituciones formadoras quienes harán uso de las normas de competencia profesional para el diseño de sus planes curriculares.

Nivel Directivo Sub nacional de Entidades Certificadoras

Este nivel está conformado por los consejos sub nacionales de los colegios profesionales, a través de un equipo técnico sub nacional capacitado en gestión de sistemas de certificación profesional.

Cumple funciones delegadas por el nivel nacional de la entidad certificadora.

Este nivel tiene la responsabilidad de:

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001
		Rev. 0

- 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.

6.2.2. Componentes del Sistema

El Sistema de Certificación Profesional, en los niveles correspondientes a las Entidades Certificadoras, tiene los siguientes componentes:

Componente de Dirección

Se encarga de la conducción, planificación, financiamiento, coordinación, información, monitoreo y evaluación del sistema.

Componente de Normalización

Se encarga de los procesos de identificación de competencias profesionales y la elaboración, validación, aprobación y revisión periódica de las normas de competencia profesional.

Componente de Evaluación

Se encarga de organizar los procesos de demostración de la competencia profesional y la certificación.

Componente de Capacitación

Se encarga de los procesos de desarrollo profesional continuo destinados a fortalecer las competencias profesionales.

Componente de Gestión de la calidad

Se encarga de las acciones de evaluación de la calidad y mejora continua de los procesos de certificación para garantizar la sostenibilidad de los mismos.

ESQUEMA GENERAL DE ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL ORGANIGRAMA MATRICIAL

I. Técnico Normativo Nacional	Organización y Funciones establecidas por Ley N° 28740 – SINEACE y su Reglamento				
NIVELES DE ENTIDAD CERTIFICADORA	COMPONENTES				
	<i>Dirección</i>	<i>Normalización</i>	<i>Evaluación</i>	<i>Capacitación</i>	<i>Gestión Calidad</i>
II. Nacional					
III. Sub nacional					

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	--	--------------------------------

6.2.3. Organización del Sistema

Sobre la base del esquema general de organización matricial del sistema, la forma particular de organización 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 sub nacionales estarán conformados en 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.

Ejemplos de organización tomados de algunos Colegios Profesionales se pueden ver en el Anexo N° 1.

6.2.4. Conformación de los equipos técnicos de los Colegios Profesionales

La conformación de los Comités y Sub-Comités de los Consejos Nacionales y Regionales/Departamentales de los colegios profesionales debe ser un proceso cuidadoso, donde se tomen en cuenta estrategias que lo hagan visible y difundido.

Los miembros de estos equipos deben ser profesionales reconocidos por sus pares por su trayectoria profesional y actuación ética.

De esta forma, garantizamos transparencia en los procesos a instalar.

Es altamente recomendable definir un perfil de los integrantes de los Comités y Sub-Comités y el mecanismo de selección de los mismos.

El perfil de los equipos gestores tanto nacional como regional/departamental será una atribución de los colegios profesionales, teniendo en cuenta los siguientes criterios mínimos:

- Poseer Título , Grado Profesional
- Estar colegiado y habilitado.
- No menos de 10 años en el ejercicio de la profesión.
- Experiencia no menor de 05 años en acciones académicas
- Experiencia de no menos 03 años en acciones de gestión.

6.2.5. Fortalecimiento de las competencias de los equipos técnicos

Es necesario que los equipos técnicos de los Consejos Nacionales y Regionales/Departamentales reciban capacitación con el objetivo de fortalecer sus competencias para la conducción e implementación de los procesos conducentes a la certificación profesional.

El CONEAU desarrolla los siguientes cursos de capacitación:

- Normalización de competencias profesionales.
- Instrumentos de evaluación de competencias profesionales.
- Especialización en evaluación de competencias profesionales.
- Gestión de Sistemas de Certificación Profesional.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	--	--------------------------------

6.3. Documentos de Gestión del Sistema de Certificación Profesional de los Niveles Directivos Nacional y Sub nacionales

- Designación del Comité y Sub-comités 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 por el CONEAU.
- 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.

Es recomendable que la creación del sistema de certificación profesional esté contenida en el Estatuto de los Colegios Profesionales como una unidad estructural o funcional según consideración de la entidad certificadora.

7. COMPONENTES DEL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

7.1. Componente de Dirección

Se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar el sistema de certificación profesional en el nivel correspondiente.

El objetivo del sistema es desarrollar procesos conducentes al logro del reconocimiento público y temporal de las competencias profesionales adquiridas durante la formación universitaria. Para el cumplimiento del objetivo hay que tener en cuenta los desafíos que se plantean, las estrategias a implementar y las alternativas de intervención.

Los que integran este componente deben tener capacidad de liderazgo para la consecución de los objetivos.

7.1.1. Desafíos del Sistema de Certificación Profesional

Los desafíos que enfrenta la organización del sistema de certificación profesional son:

- a. Conducir procesos novedosos e innovadores en nuestro país.
- b. Superar la experiencia de procesos conducentes a la certificación de competencias que sólo se tiene del nivel técnico más no del nivel profesional universitario.
- c. Instaurar estos procesos aún sin los incentivos diseñados para los profesionales certificados.
- d. Proponer estrategias eficientes de financiamiento de estos procesos para que su costo no corra sólo a cuenta de los colegios profesionales o del propio profesional.
- e. Romper el paradigma de la evaluación punitiva.
- f. Lograr la sostenibilidad del Sistema.

7.1.2. Estrategias para la Certificación Profesional

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE – M – 001
		Rev. 0

Las estrategias adoptadas por el equipo gestor en su primera fase para iniciar la certificación (que puede ser nivel nacional o sub nacional) van a requerir tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Número de normas a certificar (Priorización de normas de acuerdo a criterios establecidos por el colegio profesional respectivo).
- Tiempo que demanda la evaluación de cada norma
- Número de evaluadores necesarios por cada norma priorizada. Tener en cuenta la siguiente fórmula:
 $(\text{N}^\circ \text{ evaluaciones por día}) \times (\text{N}^\circ \text{ días por semana ej. 5}) \times (\text{N}^\circ \text{ semanas al año Ej.48}).^{10}$
- Número de participantes en el proceso de certificación profesional.
- Distribución del número de evaluaciones por año según número de evaluadores que se disponga.
- Determinar número de años que se dispondrán para la certificación profesional; teniendo en cuenta que el plazo mínimo es de 3 años y el plazo máximo es de 5 años.
- Instalación de un sistema de registro e información eficiente.

Ejemplo:

Distribución porcentual proyectada en 3 años de los participantes a la certificación según análisis de la situación real.

	Año 1	Año 2	Año 3
Ejemplo 1	20 %	40%	40%
Ejemplo 2	30 %	30 %	40 %
Ejemplo 3	40 %	40 %	20 %

La distribución porcentual por año para la certificación dependerá de la capacidad de los colegios en cuanto a evaluadores y centros de evaluación de competencias profesionales.

- Centro de Evaluación de Competencias Profesionales conformado por Unidades de Evaluación por convenio o propias (implementadas) necesarias según número de normas y postulantes o candidatos a la certificación.

Ejemplo: Evaluaciones 1er Año

% de Postulantes a evaluar	Nº de normas de competencia a evaluar	Nº de Unidades de Evaluación disponibles	Nº de Evaluaciones por día	Nº de días a la semana que se evaluará	Nº de Semanas de evaluación	Nº de evaluadores por evaluación	Nº Total de evaluadores que se requiere a Tiempo parcial
20%	3	1	6	3	34	2	12
Nº de postulantes a evaluar	Tiempo de duración de la evaluación	Si la UEC es x convenio se debe establecer las horas o días disponibles	Cálculo del Número de evaluaciones x semana 6×3		Cálculo del Nº de semanas a evaluar = $600/18$	Cálculo de número de evaluadores necesario según meta a evaluar. A tiempo parcial. $= \text{N}^\circ \text{ evaluac.} \times \text{día} * \text{N}^\circ \text{ evaluadores.}$	
600	4 hrs		18		34	2 x 6	

- Análisis financiero de la entidad certificadora para asumir la certificación, estableciendo tarifas, subsidios parciales o totales.

¹⁰ Guía de Procedimientos para autorización y registro de entidades certificadoras y certificación profesional. CONEAU. Diciembre 2009. Anexo Nº 6.1 pág. 39.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

i. Análisis de presupuestos designados para la certificación. Se debe tener en cuenta que la certificación no tiene fines de lucro.

j. Análisis de la oferta y demanda a la certificación.

k. Análisis del impacto de la sensibilización y difusión realizada para la certificación. Es recomendable contar con una matriz única de contenidos para la sensibilización.

l. Accesibilidad geográfica de los grupos organizados a los centros evaluadores.

7.1.3. Alternativas de implementación

Considerando los aspectos antes mencionados, se sugiere que la entidad certificadora plantee según grupo organizado alternativas de intervención:

a. Certificación Descentralizada

Cuando la entidad certificadora asume la conducción del proceso y las regiones, según el caso, la ejecución y operatividad del proceso.

Certificación Macro Regional: Donde se incluyen más de 2 regiones que puedan en común compartir alguno de los aspectos arriba mencionado como por ejemplo: número de evaluadores, unidades de evaluación de competencias, accesibilidad geográfica etc.

Certificación Regional: Cada región se organiza para contar con los requerimientos señalados por el nivel nacional según las normas de competencia a evaluar.

b. Certificación Centralizada

Cuando la entidad certificadora asume la conducción, la ejecución y operatividad del proceso, esto puede ser de 2 maneras:

Fija: Es la ejecución de actividades y localización de las unidades de evaluación de competencias para la certificación en una determinada ubicación geográfica a nivel nacional y con un equipo único de evaluadores designados.

Itinerante: Es la ejecución de actividades y localización de las unidades de evaluación de competencias para la certificación en diferentes lugares geográficos según región con un equipo único de evaluadores designados a desplazarse a las diferentes regiones participantes.

El Sistema Virtual en esta primera fase de Certificación es un operador que permitirá facilitar al evaluado contar con la información necesaria para ingresar al proceso, mas no como un medio para la evaluación del desempeño profesional en los escenarios simulados o reales con la presencia del evaluador, sin embargo en una segunda fase se podría contar con un sistema virtual con tecnología avanzada y recurso humano capacitado.

7.2. Componente de Normalización

7.2.1. Comité de Normalización

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	--	--------------------------------

El **Comité de Normalización** es un equipo de expertos de la misma profesión. Su designación responde a la necesidad que establezcan las autoridades del colegio profesional para la identificación o actualización de las competencias profesionales. Se organiza a nivel nacional y subnacional.

El **Comité Nacional de Normalización** tendrá a su cargo la conducción de la identificación o actualización y la normalización de las competencias profesionales, le corresponde conformar los equipos técnicos necesarios para la elaboración del Mapa Funcional y las normas de competencia. La elaboración de estos documentos responde a un trabajo participativo con los Comités Regionales/Departamentales, según condición particular de cada Colegio Profesional.

El **Comité Subnacional de Normalización** según lo decida el Colegio Profesional y su estructura organizativa respectiva, tiene a su cargo la revisión y validación del Mapa Funcional y normas de competencia.

7.2.2. Organización

Para la identificación de competencias, se conformará un **equipo de trabajo integrado por profesionales expertos de la profesión, asesorados por un metodólogo**. Es recomendable que intervengan empleadores, formadores, profesionales y otros actores relevantes.¹¹

El equipo de trabajo estará conformado por un máximo de doce profesionales expertos y dispondrá de toda la documentación técnica y normativa que permita elaborar el mapa funcional con el sustento respectivo además de la caracterización de la profesión.

Para la elaboración de las normas de competencia es conveniente conformar un **equipo técnico con experiencia para cada norma de competencia** (expertos temáticos) y un experto metodólogo (experto en la metodología del análisis funcional).

Una vez concluida la elaboración y validación del mapa funcional así como las normas de competencias, se remiten al **Comité Nacional** para su revisión y envío al **Consejo Nacional del Colegio Profesional** respectivo para su aprobación y oficialización, a través de un documento normativo como una **Directiva Nacional o una Resolución de Decanato**.

7.2.3. Funciones y responsabilidades

a. Comité Nacional de Normalización del Colegio Profesional

- Conducir y organizar el proceso de normalización de las competencias profesionales a nivel nacional.
- Elaborar el Mapa Funcional de la profesión y las normas de competencia
- Revisión metodológica de mapa funcional y normas de competencia.
- Remitir al nivel Sub nacional el mapa funcional y normas de competencia para su revisión y validación
- Conformar el Equipo de Trabajo que elaborará el mapa funcional.
- Elaborar los criterios para el proceso de priorización de las normas de competencia a certificar.
- Reclutar a los expertos temáticos para cada norma de competencia.
- Conformar los equipos de expertos temáticos para la elaboración de las normas de competencias.

¹¹ Ídem 4

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE – M – 001 Rev. 0
--------------	--	--------------------------------

- Elaborar documentos e informes de los productos obtenidos en las sesiones o mesas de trabajo de los respectivos equipos.
- Promover el desarrollo y actualización de los miembros y equipos técnicos en normalización de competencias
- Elaborar y mantener un sistema de registro y codificación de las Normas de competencia, en base a directivas de CONEAU.
- Diseñar y aplicar instrumentos de control para el proceso de normalización.
- Enviar el mapa funcional y las normas de competencia al Consejo Nacional para su aprobación y oficialización

b. Comité Sub Nacional de Normalización del Colegio profesional

- Participar en el proceso de normalización de las competencias profesionales.
- Conformar al equipo de trabajo que revisará y validará el mapa funcional a nivel regional o departamental.
- Conformar al equipo de trabajo que revisará y validará las normas de competencia a nivel regional o departamental.
- Elaborar documentos e informes de los productos obtenidos en las sesiones o mesas de trabajo de los respectivos equipos a nivel regional o departamental.
- Promover el desarrollo y actualización de los miembros y equipos técnicos en normalización de competencias.

7.3. Componente de Evaluación

7.3.1. Principios de la Evaluación

La evaluación de las competencias profesionales conducentes a la certificación se inscribe como un proceso transparente y confiable, lo que le hace asequible a todos los profesionales.

Se basa en estándares previamente establecidos y conocidos por los participantes a la evaluación, por lo que la evaluación no es una evaluación tradicional sino una evaluación basada en competencias, en donde lo importante es demostrar la competencia y no sancionar al participante. Es decir se encuentra en el marco de una evaluación de tipo formativa y no de tipo punitiva.

Otra característica importante es que como el participante conoce los estándares sobre los cuales será evaluado, podrá decidir en qué momento se encuentra apto para la evaluación.

Este proceso cumple con 4 principios:

- **Validez:** Las evidencias recogidas durante el proceso de evaluación deben corresponder con la norma de competencia profesional.
- **Transparencia:** Debe ser desarrollado dentro del marco que establece la normatividad CONEAU – SINEACE, sin barreras ni restricciones, asequible a toda persona, facilitando su participación en el momento que así lo requiera.
- **Confiabilidad:** Las evidencias, recogidas corresponden al candidato, y son las mismas que pueden ser recogidas por otros evaluadores en otros lugares y además tienen el mismo juicio.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001
		Rev. 0

- **Confidencialidad:** se debe guardar estricta reserva del proceso y de los resultados de la evaluación, el mismo que sólo deber ser conocido por el evaluado y el órgano responsable de la entidad certificadora.

7.3.2. Comités de Evaluación del Colegio Profesional

El Comité Nacional de Evaluación del Colegio Profesional tiene a su cargo la conducción de los procesos conducentes a la demostración de la competencia profesional y su documentación. Sus integrantes deberán estar capacitados en gestión de procesos de evaluación de competencias profesionales.

El Comité Nacional de Evaluación es un equipo de profesionales de la misma disciplina. Su designación responde a la necesidad que establezcan las autoridades del colegio profesional para la evaluación de las competencias profesionales.

El Comité Sub nacional de Evaluación tiene a su cargo la ejecución y monitoreo del Plan de Evaluación de la Región correspondiente de acuerdo a la estrategia asumida. Así mismo, la selección y contratación de evaluadores certificados por el CONEAU y la revisión y validación de los instrumentos de evaluación de las normas de competencia priorizadas.

Las funciones y responsabilidades del Comité Nacional de Evaluación del Colegio Profesional son:

- Organizar y conducir el proceso de evaluación de las competencias profesionales con fines de certificación profesional a nivel nacional.
- Elaborar el Plan Nacional de Certificación Profesional.
- Elaborar el Plan Nacional de Evaluación.
- Elaborar los instrumentos de evaluación para cada norma.
- Realizar la revisión metodológica de los instrumentos de evaluación.
- Seleccionar y contratar el número de evaluadores certificados por el CONEAU, necesarios para el proceso de Certificación Profesional.
- Elaborar y mantener el sistema de información de la evaluación.
- Tener disponible un registro actualizado y portafolio documentado de cada evaluador y de cada miembro del equipo de gestión conteniendo los documentos que sustentan el perfil requerido para la función a desempeñar (certificado de evaluador/gestor, título profesional, habilidad, certificados o constancia de experiencia profesional no menor de 10 años, certificado de participación en acciones de calidad, constancia de actividades académicas 5 años, copia del DNI y otros establecidos por CONEAU y la entidad certificadora).
Al portafolio del evaluador se adicionará copia de los informes consolidados de evaluación presentados, copia de las apelaciones de sus evaluados y otra documentación sobre su desempeño.

Las funciones y responsabilidades del Comité Sub nacional de Evaluación del Colegio Profesional son:

- Implementar el proceso de evaluación de las competencias profesionales con fines de certificación profesional en la región respectiva.
- Elaborar el Plan Regional de Evaluación
- Seleccionar y contratar el número de evaluadores certificados por el CONEAU, necesarios para el proceso de Certificación Profesional en la región respectiva.
- Ingresar los datos de los colegas certificados al Sistema de Información.

7.3.3. Proceso de evaluación con fines de certificación profesional a nivel nacional y regional

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

a. Actividades preparatorias

- Difusión y sensibilización a los colegiados de los procesos de Certificación Profesional.¹²
- Formación de evaluadores según el número de postulantes.
- Elaboración de base de datos de postulantes.
- Selección de evaluadores.
- Definición del modelo de evaluación.
- Elaboración del plan de evaluación.
- Implementación de Unidades de Evaluación del(os) Centro(s) Evaluador(es).

b. Organización del proceso de evaluación

- El participante realizará su inscripción al proceso de Certificación Profesional de acuerdo al Reglamento vigente del respectivo Colegio Profesional y las pautas establecidas por CONEAU.
- El participante recibirá la orientación relacionada al proceso de Certificación Profesional, así como de las normas de competencia profesional a certificar. Con ello se permite una contrastación de su nivel de competencia o autodiagnóstico y toma de decisión del colegiado para solicitar su evaluación con fines de certificación.
- El Colegio Profesional debe informar a cada uno de los participantes a ser evaluados, los requerimientos que deben presentar y adjuntar en su portafolio. El portafolio permite recoger las evidencias de aprendizaje y mantenimiento de las competencias del profesional. Esto induce a que el postulante reflexione sobre ello. Este proceso de reflexión establece relación entre su aprendizaje y la mejora de la calidad.

Los principios que deben orientar el portafolio son:

- Desarrollo de la propia responsabilidad del profesional hacia el aprendizaje.
- Fomento del aprendizaje.
- Relación con la experiencia y el aprendizaje que se infiere de ella.

Las Características del portafolio son:

- Colecciona evidencias que pueden ser evaluadas.
- Responde a una planificación profesional de aprendizaje.
- Documenta evidencias requeridas en las normas.

Las ventajas que proporciona un portafolio son:

- Aprendizaje reflexivo.
- Experiencia real.
- Evaluación relacionada con competencias.

- El contenido del portafolio es:

- Certificados de asistencia a capacitaciones: cursos, seminarios, congresos, simposios, u otros
- Presentaciones profesionales, ponencias
- Investigaciones

¹² Ídem 5 pág. 51

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001
		Rev. 0

- Proyectos
 - Artículos de difusión, publicaciones
 - Artículos científicos
 - Otros relacionados a las normas a evaluar
- El Comité Subnacional de Evaluación establecerá el cronograma y lugar de evaluación de conocimientos acorde al número de postulantes y capacidad del local donde se realizará.
 - El Comité Subnacional de Evaluación verificará la disposición de ambientes a evaluar teniendo en cuenta los convenios con instituciones donde se pueden realizar las evaluaciones; así como las cartas de compromiso o de intención que estuvieren vigentes.
 - El Comité Subnacional de Evaluación verificará la disposición de evaluadores de acuerdo a la norma priorizada y asignará el (los) evaluador (es) al postulante.
 - El (los) evaluador (es) conjuntamente con el postulante define el proceso de recolección y valoración de las evidencias requeridas por la norma de competencia, las técnicas y los instrumentos a utilizar, así como el cronograma de trabajo.
 - A cada postulante se le comunicará oportunamente lugar, fecha y hora de evaluación.
 - El proceso de evaluación se inicia con el acuerdo del plan de evaluación entre el postulante a certificarse y su(s) evaluador(es), designado(s) por el Colegio Profesional.

c. Instrumentos de evaluación más utilizados

Los Instrumentos de evaluación más usados son:

- **Lista de chequeo:** Contiene una serie de “indicadores” (enunciados afirmativos o interrogativos sobre hechos, características o secuencia de acciones, entre otros) cuya presencia o ausencia se quiere constatar.
- **Cuestionario:** Es un instrumento de evaluación conformado por preguntas que permiten verificar los conocimientos esenciales que debe tener y aplicar el evaluado para el logro de los resultados previstos en la norma

Los requisitos de los instrumentos de evaluación son:

- Validez.
- Confiabilidad.
- Representatividad.
- Objetividad.

d. Juicio de la competencia

Terminado el recojo de las evidencias y resumidos los resultados de la evaluación de conocimientos, desempeño y producto(s) de todas las normas de competencia determinadas por el Comité Nacional, el evaluador procede a emitir su juicio en relación a los resultados.

El juicio de la competencia sólo permite dos posibilidades de respuesta:

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001
		Rev. 0

- Demostró las competencias (si el resultado es que cumple al 100% en todas las normas) ó
- Aún no demostró las competencias.

El flujograma del proceso de evaluación se detalla en el Anexo Nº 2.

7.4. Componente de Capacitación

7.4.1. Niveles de Capacitación

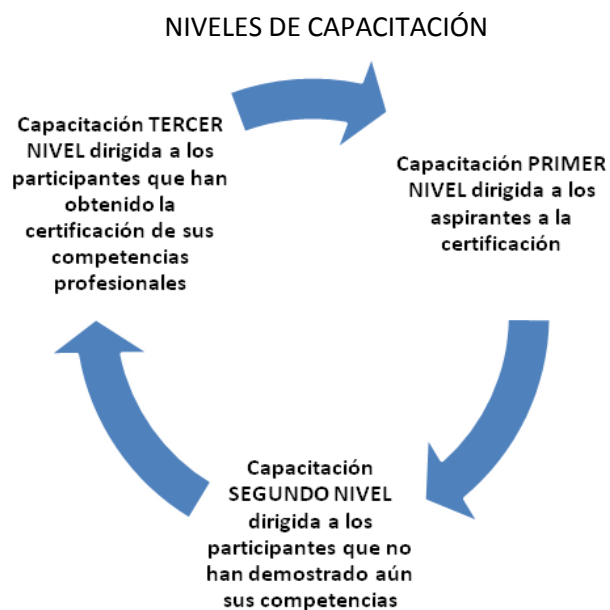
Primer nivel: capacitación relacionada a las normas de competencia dirigida a los postulantes a la certificación.

Segundo nivel: capacitación relacionada a la brecha identificada entre la competencia observada y la competencia requerida, dirigida a los que no han demostrado la competencia.

Tercer nivel: 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 nuevas competencias que requiere capacitarse el profesional.

De tal forma que el participante se involucra en actividades de educación permanente.

Una función importante de los equipos gestores del Sistema de Certificación Profesional es promover y facilitar que los profesionales participen en los procesos de certificación a través de estrategias que hagan atractiva la evaluación, una de ellas es ofrecer un Programa de Capacitación relacionado a las normas en las que va a ser evaluado, de tal forma que el participante antes de inscribirse en el proceso de certificación opte por inscribirse en estos programas de capacitación para actualizar sus competencias. Luego del proceso de evaluación de las competencias, según el juicio de la competencia, tiene acceso a la capacitación de segundo y tercer nivel.



CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

7.4.2. Programas de Capacitación

Los programas de capacitación basadas en competencias son de formación flexible y personalizada, los contenidos y estrategia se desarrollan en unos entornos también flexibles, el proceso de construcción de los conocimientos rescata el saber del profesional, su participación es activa: analiza, investiga, aporta su saber, en el marco de la formación integral continua.

La planificación de los programas de capacitación, consta de cuatro etapas fundamentales:

Diagnóstico.- consiste en determinar las normas de competencias a capacitar según las necesidades de los postulantes a certificación, teniendo en cuenta el autodiagnóstico y las políticas de desarrollo profesional del Colegio.

Diseño.- en esta fase se diseña el programa de capacitación de las normas de competencias a evaluar. Se define la estructura de los módulos, el tiempo de duración, se formulan los aprendizajes esperados, se organizan los contenidos, las estrategias metodológicas y la evaluación. El Colegio profesional puede establecer los diversos tipos de capacitación: autoaprendizaje, convenios educativos u otros.

Ejecución.- es la etapa de la puesta en marcha del plan de capacitación, la ejecución de las actividades de capacitación pueden darse de distintas modalidades, dependiendo de la programación establecida: conferencia, seminario, asistencia a cursos, etc.

Evaluación.- consiste en evaluar los programas de capacitación desde el principio, durante y al final. Permite conocer en qué medida se ha 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.

7.5. Componente de Gestión de la Calidad

7.5.1. Planificación de los procesos de gestión de la calidad.

a. Constitución y selección del Comité de Gestión de la calidad.

- El Consejo Nacional del Colegio Profesional correspondiente conformará el Comité de Gestión de la Calidad, el mismo que estará integrado por 4 miembros como mínimo.
- La selección de los integrantes del Comité de Gestión de la Calidad se hará 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 será designado mediante Resolución de Decanato, precisando la presidencia del mismo.

b. Determinación del Rol de los actores involucrados en la Gestión de la Calidad.

Del Comité de Gestión de la Calidad.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

- El comité de gestión de la calidad realiza la verificación interna para asegurar que los procesos para la certificación profesional se realicen de acuerdo a 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 conteniendo todo lo actuado.

Del Comité Nacional del Sistema de Certificación Profesional.

- Entrega oportunamente al Comité de Gestión de la Calidad un expediente conteniendo toda la información relacionada 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 sub nacional correspondiente.
 - Registros de Colegiados y profesionales evaluados.
 - Portafolios de los profesionales evaluados conteniendo todo lo actuado en la evaluación.

Del Colegio Profesional.

- Conformar el Comité de Gestión de la Calidad
- Facilita los procesos de verificación y control de los procesos del sistema de certificación profesional

c. Definición de área a evaluar.

Se debe definir en forma clara el componente del sistema de certificación profesional que se pretende evaluar.

7.5.2. Actividades de Planificación del Comité de Gestión de la Calidad.

El Comité de Gestión de la Calidad realizará las siguientes actividades:

- **Fijación de criterios.**
Consiste en establecer las políticas, procedimientos o requisitos del área a evaluar del sistema de certificación profesional para que sirvan de referente en la comparación con la práctica existente.
- **Determinar Fuentes de información.**
Se identifican las fuentes de información más idóneas, que permitan evaluar las actividades que se desarrollan en el área.
- **Instrumentos a emplear.**
Se elabora instrumentos que permiten registrar las evidencias del cumplimiento de los estándares de calidad del área evaluada.
- **Elaborar Plan de acción.**
Se elabora un plan de trabajo indicando actividades, responsables, indicador, meta, fuente de verificación, cronograma (precisando fecha y horario), componente a evaluar y área física.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

7.5.3. Evaluación de los componentes del Sistema de Certificación Profesional.

- Se inicia la evaluación de los componentes del Sistema de Certificación Profesional instalando el Comité de Gestión de la Calidad, acto que se registra en un acta (reunión de apertura).
- El Comité de Gestión de la Calidad, acudirá a las fuentes de verificación establecida en el Plan de Trabajo y revisará la documentación.
- Realiza un análisis crítico de la documentación alcanzada.
- Una vez obtenida y analizada la información se procede a verificar el nivel de cumplimiento en relación a los estándares establecidos y las normas del CONEAU.
- Detecta las aéreas críticas que debe ser mejorada.
- Anota los hallazgos encontrados en los formatos respectivos.
- Los hallazgos pueden indicar tanto conformidad o no conformidad con los estándares previamente establecidos.
- Prepara las conclusiones de la evaluación realizada.
- Realiza reunión de cierre presentando lo realizado, con participación de los actores involucrados: Comité Nacional de Certificación Profesional y Consejo Nacional del Colegio Profesional.
- Los miembros del área evaluada realizan un análisis de las no conformidades halladas por el comité de gestión de la calidad y elaboran un plan de mejora.

7.5.4. Informe Final

El informe Final consta de:

- Antecedentes.
- Análisis.
- Conclusiones.
- Recomendaciones.
- Actividades de seguimiento precisando responsables y cronograma.
- Plazo para presentar las mejoras.
- Se adjunta formatos de verificación.
- Acta de reunión de apertura y cierre.

Se alcanzará el informe al Consejo Nacional del colegio profesional, tomando en cuenta un juicio sin sesgos y con la objetividad máxima. Se plantearán los problemas detectados y las sugerencias del caso.

CONEAU - DEC	Manual de Gestión del Sistema de Certificación Profesional	Código: CE - M - 001 Rev. 0
--------------	---	--------------------------------

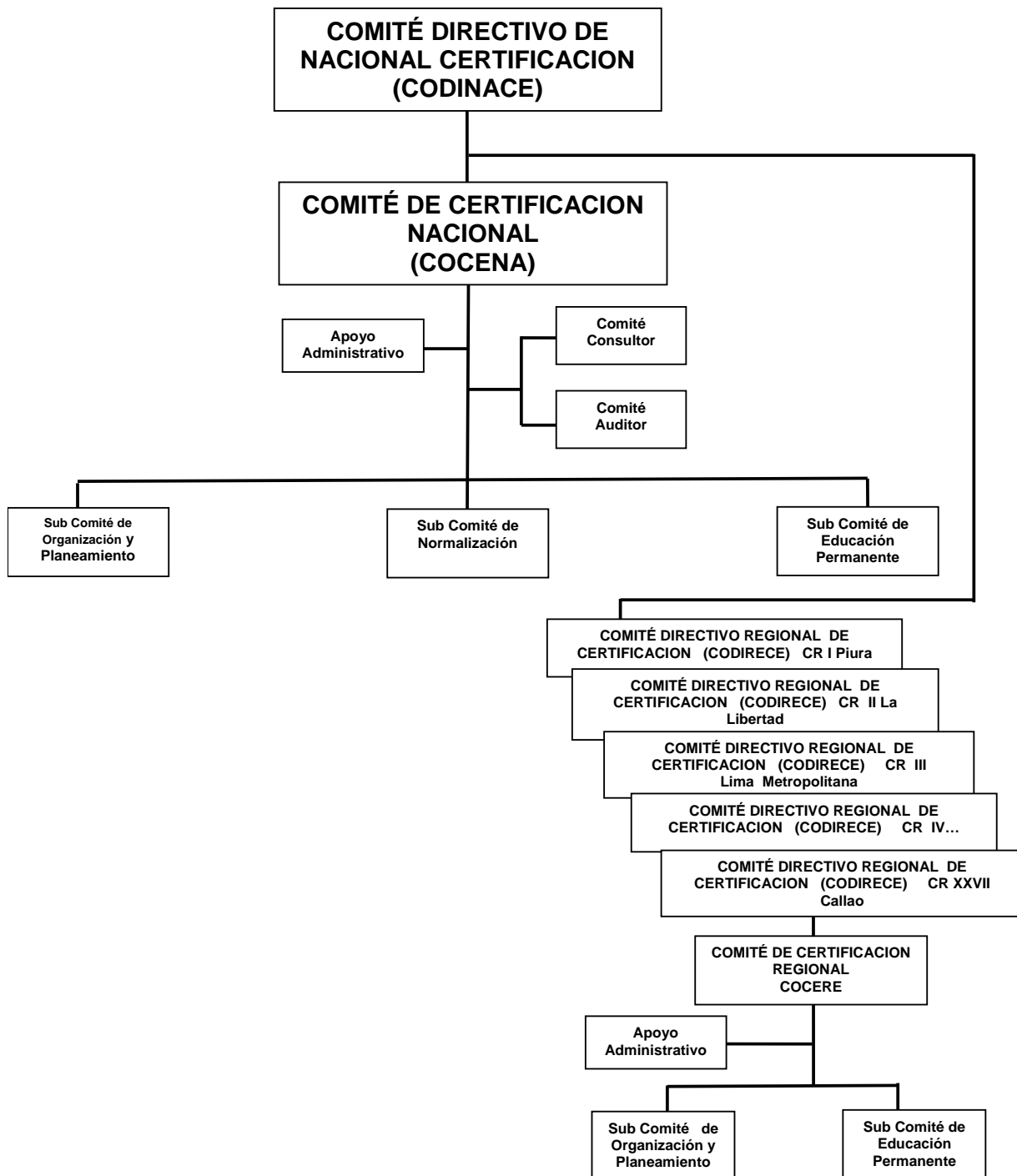
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Agencia Nacional de evaluación de la calidad y acreditación ANECA. "Glosario de Términos de Indicadores del Consejo de Coordinación Universitaria". 2005. www.aneca.es/active/docs/pei0607glosario.pdf
2. Beltrán Jaramillo, Jesús. (1999) "Indicadores de Gestión", pg. 24 (1) <http://www.revista-mm.com/rev31/gestion.htm>,
3. CIDEDEC. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la economía, el empleo y las cualificaciones. Competencias Profesionales, Enfoques y modelos a debate. Gobierno Vasco. 1999.
4. CINTERFOR –OIT Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación Profesional http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_ops/index.htm
5. Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria – CONEAU. Compendio Técnico Normativo: Normas, Criterios y Estándares para la Certificación Profesional en el Perú, Diciembre, 2009.
6. Documento de metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Madrid: Ed. Instituto Nacional de Empleo, 1995.
7. Gil Flores J. (2007). "La evaluación de competencias laborales." Facultad de Educación UNED.
8. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC (2007). Glosario. MESALC. http://seed.lcc.ufmg.br/moodle_mesalc/mod/glossary/view.php?id=26.
9. Irigoin, M; Vargas, F. (2002). Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. OPS – CINTERFOR/OIT, Montevideo: Cinterfo.
10. Kane MT. (1992) The assessment of professional competence. Education and the Health Professions; 15:163-182.
11. Vargas, F., Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (2009). Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral.
12. Guía de implementación del Sistema Nacional de Desarrollo Profesional de Obstetricia-SINADEPRO, Colegio de Obstetras del Perú, 2007
13. Reglamento del SINADEPRO del Colegio de Obstetras del Perú, 2010
14. Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad educativa.
15. Decreto Supremo N° 018-2007-ED aprueban Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

9. ANEXOS

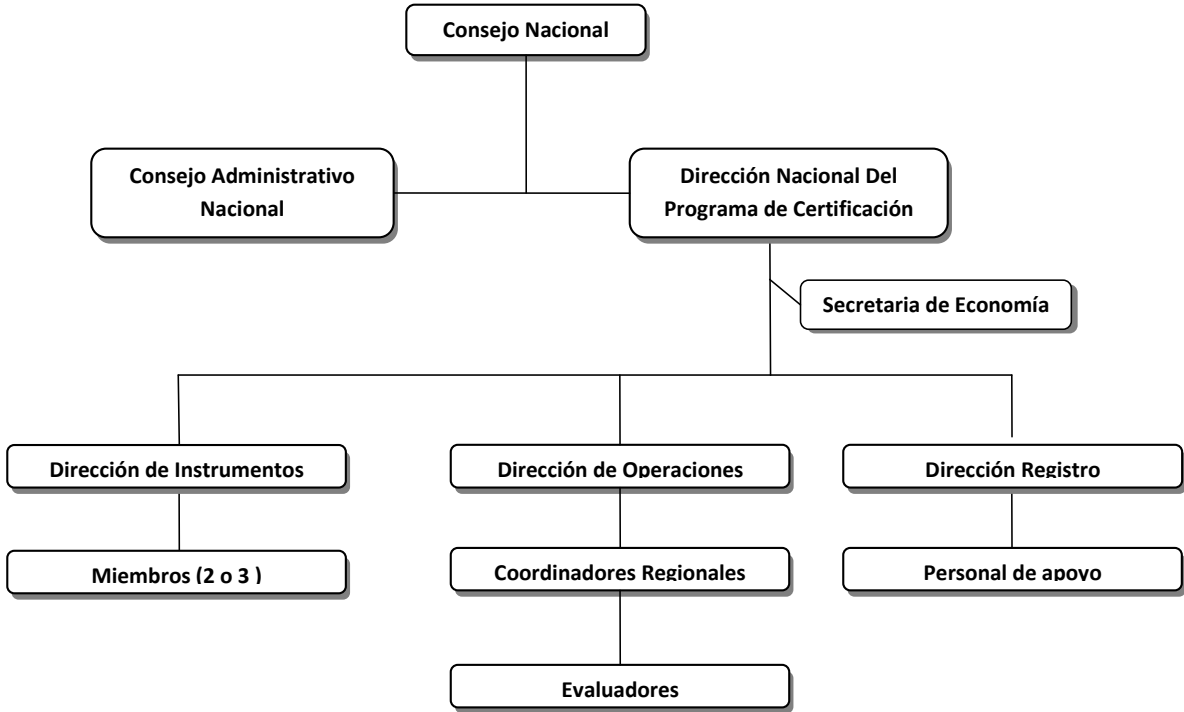
Anexo Nº 1 ORGANIGRAMAS DE SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN DE COLEGIOS PROFESIONALES

COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ



COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ

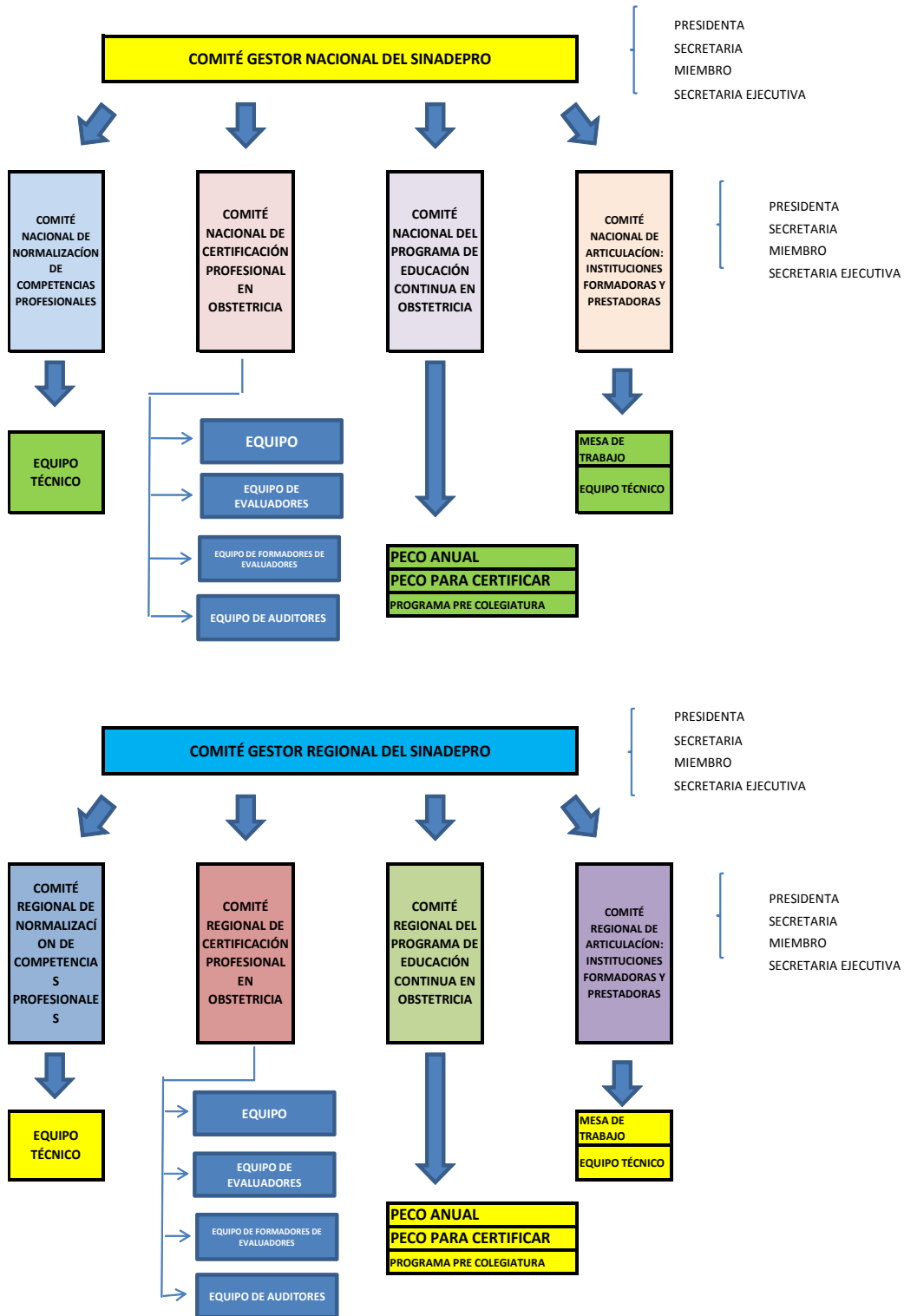
**ORGANIGRAMA DEL PROGRAMA NACIONAL DE CERTIFICACION DEL CD
COLEGIO ODONTOLOGICO DEL PERU**



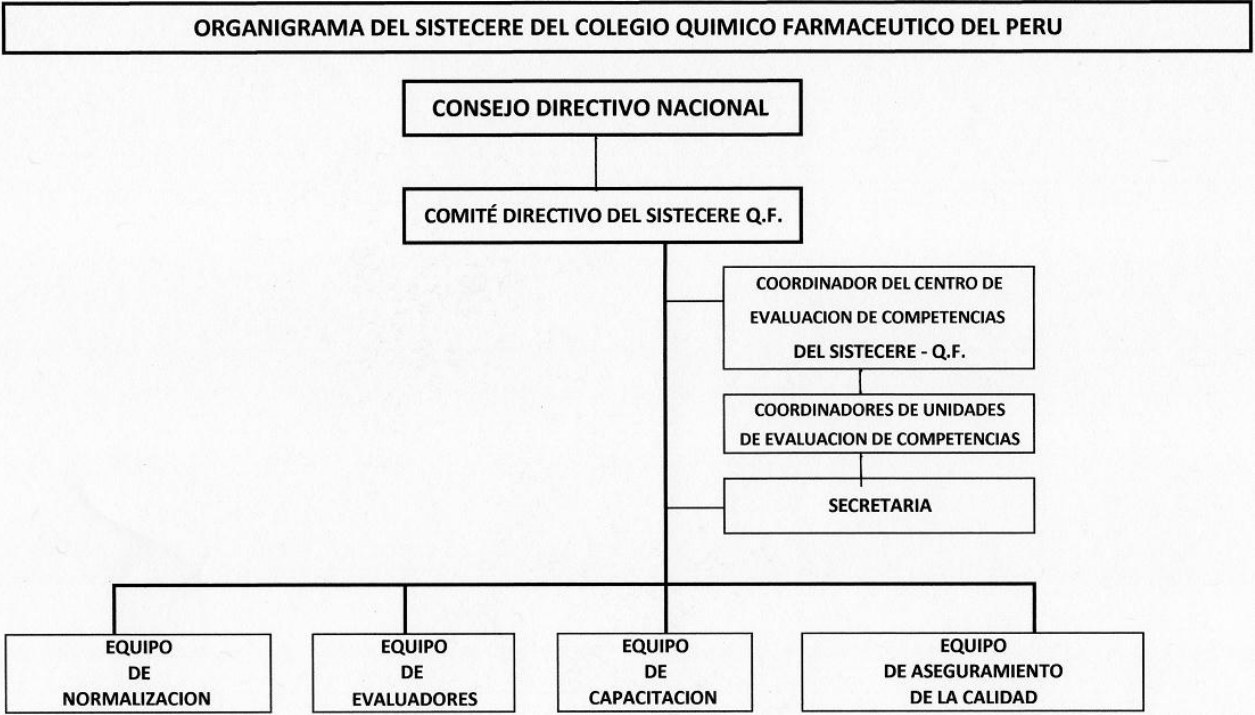
COLEGIO DE BIÓLOGOS DEL PERÚ



COLEGIO DE OBSTETRAS DEL PERÚ



COLEGIO QUÍMICO FARMACÉUTICO DEL PERÚ



ANEXO Nº 2 FLUJOGRAMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

