



PERU

Ministerio
de Educación

Secretaría
General

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

GUÍA DE PROCEDIMIENTOS PARA AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE ENTIDADES CERTIFICADORAS Y CERTIFICACIÓN PROFESIONAL



Lima – Perú
Enero 2009

Directorio CONEAU:

José María Viaña Pérez (Presidente)
Amador Vargas Guerra (Secretario)
Juán Gómez Flores
Jaime Zárate Aguilar
Jonathan Golergant Niego

Dirección de Evaluación y Certificación Equipo Técnico:

Víctor Carrasco Cortez
Ruth Seminario Rivas
Silvia Bravo Hernández

Jr. Los Tucanes N° 136
San Isidro – Lima.
Teléfono 4402283

INDICE	Nº
PRESENTACIÓN	04
1. ASPECTOS NORMATIVOS DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	05
1.1. Base Legal	05
1.2. Definiciones	06
1.3. Requisitos para autorización y registro como entidad certificadora	06
1.4. Características de la certificación de competencias profesionales	09
2. PROCEDIMIENTO PARA AUTORIZACIÓN Y REGISTRO COMO ENTIDAD CERTIFICADORA	10
2.1. Solicitud de autorización	10
2.2. Contenido del expediente	10
2.3. Evaluación de la entidad solicitante	11
2.4. Observaciones al Informe de Verificación.	12
2.5. Informe final de la Dirección de Evaluación y Certificación.	12
2.6. Deliberación y autorización.	13
2.7. Registro de entidades certificadoras y profesionales certificados.	14
3. OTORGAMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	14
3.1. Otorgamiento de la certificación.	14
3.2. Progresividad de implementación de la certificación profesional por competencias.	14
3.3. Supervisión del proceso de certificación.	15
3.4. Infracciones y sanciones.	15
4. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA AUTORIZACIÓN DE ENTIDADES CERTIFICADORAS	16
4.1. Información	16
4.2. Intercambio técnico	16
4.3. Preevaluación	16
5. SOPORTE CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO PARA EQUIPOS TÉCNICOS DE VERIFICACIÓN	18
5.1. Algunas definiciones de competencia profesional	18
5.2. Síntesis modelo funcional para elaboración, normalización y evaluación de competencias.	20
5.3. Competencias básicas de evaluadores de competencias.	30
6. ANEXOS	31
6.1. Cálculo del número de evaluadores de competencias.	31
6.2. Modelo de solicitud.	34
6.3. Lista de chequeo de expedientes.	34
6.4. Esquema de informe de visita de verificación.	35

GUÍA DE PROCEDIMIENTOS PARA AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE ENTIDADES CERTIFICADORAS Y CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

PRESENTACIÓN

El Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU) tiene como uno de sus objetivos promover el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de competencias profesionales.

La certificación profesional normada por la Ley del SINEACE y su Reglamento, es una modalidad de regulación delegada, en este caso a los Colegios Profesionales.

Este proceso, incorpora aportes de las experiencias internacionales y principalmente de las experiencias nacionales de autorregulación desarrolladas por algunos Colegios Profesionales de la Salud: médicos, enfermeras, obstétrices y químico - farmacéuticos, principalmente.

La Ley del SINEACE establece el carácter obligatorio para la certificación profesional en las carreras de salud (Leyes N° 23536, 28456, 23728) y educación (Ley N° 28198), para las otras carreras profesionales el proceso es voluntario.

Por lo tanto, se requiere implementar el proceso de certificación profesional, uno de cuyos aspectos más importantes es el referido al Reconocimiento de Entidades Certificadoras.

Este proceso, inédito en el país, requiere un esfuerzo concertado de los organismos reguladores, de las instituciones empleadoras, de las instituciones formadoras, de las entidades certificadoras y de los profesionales, con la finalidad de mejorar la calidad de la formación y del ejercicio profesional en el País.

La presente Guía de Procedimientos es un instrumento de gestión que permitirá organizar el proceso, darle el soporte técnico y administrativo, así como la transparencia que se requiere.

Directorio CONEAU
Dirección de Evaluación y Certificación

Las profesiones incluidas en la Ley N° 23536 (Ley de normas generales que regulan el trabajo y la carrera de profesionales de la salud) son:

- Médico cirujano.
- Cirujano dentista.
- Químico Farmacéutico.
- Obstetriz.
- Enfermero.
- Tecnólogo Médico (Ley N° 28456).

Únicamente los que laboren en el campo asistencial de la salud pública:

- Médico Veterinario.
- Biólogo
- Psicólogo.
- Nutricionista.
- Ingeniero Sanitario.
- Asistente Social.
- Químico (Ley N° 23728).

Ley N° 28198: creación del Colegio de Profesores del Perú.

1. ASPECTOS NORMATIVOS DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

1.1. Base Legal

La base legal que sustenta la presente Guía es:

a. Ley General de Educación (Ley N° 28044)

El Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país. El Sistema opera a través de organismos autónomos, dotados de un régimen legal y administrativo que garantiza su independencia (Art. 14°).

En el ámbito de sus competencias, los organismos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación (Art. 16°):

- Promueven una cultura de calidad entre los docentes y las instituciones educativas.
- Evalúan, en los ámbitos nacional y regional, la calidad del aprendizaje, los procesos pedagógicos y de gestión.
- Acreditan, periódicamente, la calidad de las instituciones educativas públicas y privadas.
- Certifican y recertifican las competencias profesionales.
- Difunden los resultados de las acciones evaluadoras y acreditadoras de las instituciones educativas, haciendo uso de los medios de comunicación.
- Desarrollan programas orientados a formar profesionales especializados en evaluar logros y procesos educativos.
- Compatibilizan los certificados, grados, diplomas y títulos educativos nacionales y establecen su correspondencia con similares certificaciones expedidas en el extranjero.
- Elaboran, con participación de las instancias descentralizadas, los indicadores de medición de la calidad que contribuyan a orientar la toma de decisiones.

b. Ley de Creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE (Ley N° 28740)

El SINEACE tiene por finalidad garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Para ello, recomienda acciones que permitan superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas, con el propósito de optimizar los factores que inciden en los aprendizajes y en el desarrollo de las destrezas y competencias necesarias para alcanzar mejores niveles de calificación profesional y desempeño laboral.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria – CONEAU, es uno de los órganos operadores del SINEACE, con competencia en las Instituciones de Educación Superior Universitaria.

c. Decreto Supremo N° 018 - 2007-ED (Reglamento de SINEACE).

Son objetivos de la Dirección de Evaluación y Certificación – CONEAU:

- a) Contribuir a desarrollar la calidad de los procesos de evaluación y certificación de competencias profesionales de los egresados de las universidades y de 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.

1.2. Definiciones Operacionales

Certificación: resultado de un proceso por el cual se verifica y documenta el cumplimiento de requisitos de calidad referidas a competencias profesionales de personas.

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 lo establecido por el ente rector del SINEACE.

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 educación superior no universitaria y universitaria.

Entidad certificadora: institución especializada encargada de realizar la evaluación con fines de certificación de competencias profesionales o laborales, previa autorización y registro del órgano operador del SINEACE.

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, atendiendo a su contexto.

Regulación: suele entenderse la acción de un órgano externo que establece ciertas normas de operación a las instituciones y evaluar su cumplimiento.

1.3. Requisitos para reconocimiento como entidad certificadora

Para ser autorizado como entidad certificadora de competencias profesionales son requisitos los siguientes: (art. 21°)

- a. Tener un equipo estable y disponible de especialistas en evaluación por competencias cuyos integrantes hayan sido previamente certificados como tales por el CONEAU y que no tengan sanciones administrativas o judiciales que pongan en duda su idoneidad moral para ejercer su función.
- b. Disponer de instrumentos que permitan realizar la evaluación y certificación de competencias profesionales actualizadas de la profesión, de acuerdo a los análisis funcionales elaborados según 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. Requisitos adicionales:

Equipo de gestión del proceso de certificación de competencias.

Institucionalización de certificación de competencias profesionales.

Padrón actualizado de profesionales a certificar.

Pago por evaluación y autorización como entidad certificadora.

Los requisitos se operacionalizan de acuerdo a lo especificado en la Tabla N° 1.

La ruta a seguir se esquematiza de la siguiente manera:

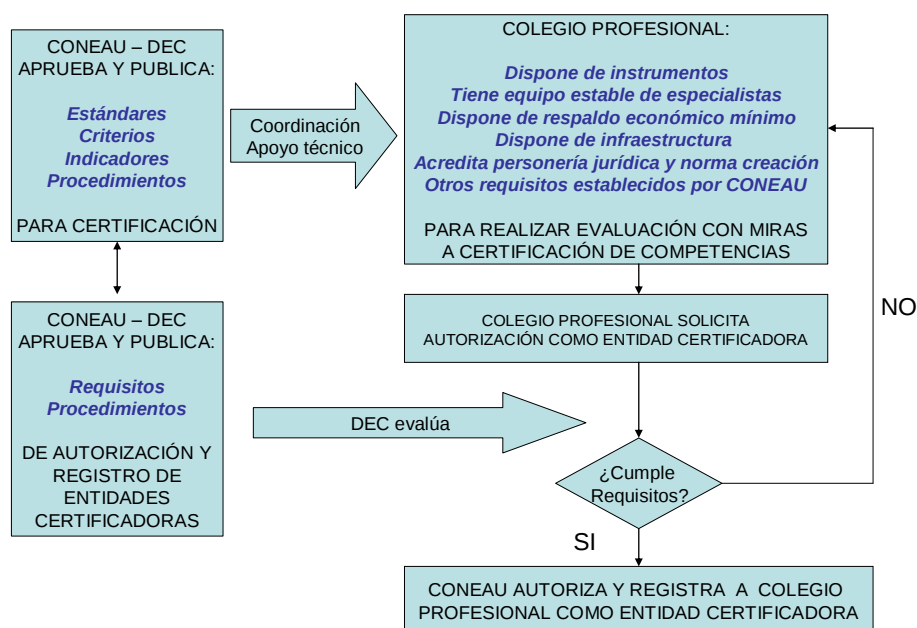


Tabla N° 1
Operacionalización de requisitos para autorización como entidad certificadora

REQUISITO PARA AUTORIZACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Tener un equipo estable y disponible de especialistas.	Cantidad de evaluadores de competencia requeridos de acuerdo a número de profesionales a evaluar por año (Ver tablas de referencia en anexo N° 6.1) Relación de profesionales de la especialidad acreditados nacional o internacionalmente como evaluadores de competencias. Mecanismos de contratación o compromiso para disponer de evaluadores de competencias profesionales.	Documento correspondiente anexando hojas de vida de cada especialista evaluador de competencias y copia legalizada de certificación como evaluador de competencias. Contratos, actas de compromiso u otros documentos.
Disponer de instrumentos de evaluación de competencias.	Definición, normalización y criterios de evaluación de competencias. Instrumentos de evaluación validados.	Documentos correspondientes. Documentos correspondientes e Informe de validación.
Disponer de respaldo económico.	Recursos económicos destinados a evaluación y certificación de competencias.	Presupuesto destinado a evaluación y certificación especificando aporte del Colegio Profesional, tarifas a profesionales y otras fuentes.
Disponer de infraestructura propia o por convenio que permita realizar evaluación.	Disponer de Centros o Unidades de evaluación de competencias que incluyan: Ámbitos destinados a evaluación y certificación de competencias propios o por convenio con instituciones formadoras y/o empleadoras. Equipamiento destinado a evaluación y certificación de competencias propios o por convenio con instituciones formadoras y/o empleadoras.	Documentos que garantizan disposición de Centro de evaluación de competencias y oficinas de certificación. En caso de centro o unidad propia: Documentos con relación de infraestructura, equipos e insumos destinados a evaluación de competencias. En caso de ámbitos disponibles por convenio: Convenio firmado y vigente con instituciones formadoras y/o empleadoras.
Personería jurídica.	Inscripción en registros públicos.	Documento expedido por Superintendencia Nacional de Registros Públicos.
Norma legal de creación.	Ley de creación.	Copia de publicación de la Ley en el Diario Oficial El Peruano.

REQUISITOS ADICIONALES:		
REQUISITO PARA AUTORIZACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Equipo de gestión del proceso de certificación de competencias.	Relación de Directivos del Colegio Profesional y especialistas encargados de la gestión del proceso de certificación.	Documento correspondiente anexando hojas de vida de integrantes de equipo de gestión.
Institucionalización de certificación de competencias profesionales.	Reglamento de certificación de competencias del Colegio Profesional.	Documento correspondiente.
Profesionales a certificar.	Número y relación de profesionales que el Colegio Profesional debe certificar.	Padrón actualizado de Colegiados en versión impresa y electrónica.
Pago por evaluación y autorización como entidad certificadora.	Tasa establecida y actualizada anualmente por CONEAU.	Recibo o constancia de pago.

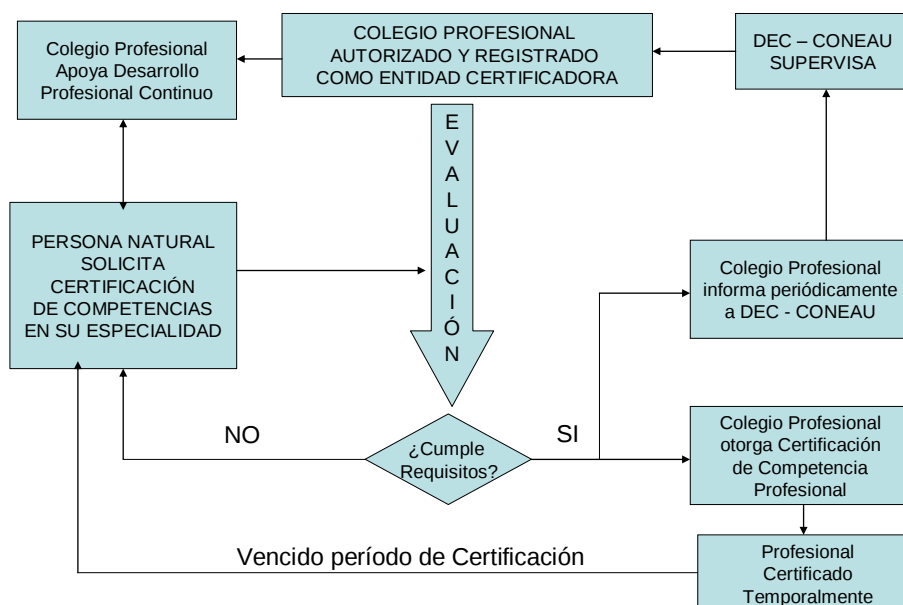
1.4. Características de la certificación de competencias profesionales

La certificación es el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales. La certificación de competencias profesionales se realiza a las personas naturales y es un proceso público y temporal.

Es otorgada por el colegio profesional correspondiente, previa autorización, de acuerdo a los criterios establecidos por el CONEAU. Se realiza a solicitud de los interesados.

En los casos en los que no exista colegio profesional, la certificación se realizará por la entidad certificadora que el CONEAU autorice.

La ruta a seguir para la evaluación y certificación de competencias profesionales por los Colegios Profesionales y otras entidades certificadoras reconocidas por el CONEAU, se esquematiza de la siguiente manera:



2. PROCEDIMIENTO PARA RECONOCIMIENTO COMO ENTIDAD CERTIFICADORA

2.1. Solicitud de reconocimiento

El CONEAU establecerá los plazos y el cronograma para el reconocimiento de entidades certificadoras, que serán oportuna y adecuadamente difundidos.

El Colegio Profesional, o la institución que requiera el reconocimiento de entidad certificadora, debe presentar una solicitud dirigida al Presidente del CONEAU.

La solicitud será presentada en el local institucional del CONEAU, Av. Los Tucanes N° 136, San Isidro.

Para información adicional las instituciones pueden comunicarse al Teléfono 440-2283 o al correo electrónico: presidencia_coneau@hotmail.com

Ver modelo de solicitud en el Anexo N° 6.2.

2.2. Expediente

El expediente que acompañe a la solicitud debe contener, foliados, los siguientes documentos:

- El soporte técnico conceptual, selección, normalización y criterios de evaluación de competencias profesionales, en base al análisis funcional.
- Instrumentos de evaluación de competencias profesionales que serán utilizados.

- c. Reglamento de certificación de competencias del Colegio Profesional respectivo.
- d. Sumilla de currículum vitae de los miembros del equipo de gestión del sistema de certificación profesional.
- e. Sumilla de currículum vitae de los evaluadores de competencias profesionales.
- f. Documentos que garantizan disposición del Centro o Unidades de evaluación de competencias y oficinas de certificación.
- g. Copia de norma legal de creación.
- h. Copia de inscripción en Registros Públicos.
- i. Relación de profesionales que el Colegio Profesional respectivo debe certificar, en versión impresa y versión electrónica (CD).
- j. Recibo o constancia de pago por evaluación de entidad solicitante.
- k. Opcionalmente: otra información de importancia, relacionada con la certificación profesional, que la institución solicitante desee agregar.

En ningún caso se admitirán a trámite expedientes con documentación incompleta.

Ver modelo de Lista de chequeo de expedientes en el Anexo N° 6.3.

2.3. Evaluación de entidad solicitante

2.3.1. Revisión documental

Una vez ingresado el expediente, la Dirección de Evaluación y Certificación del CONEAU dispondrá de un plazo no mayor a 90 días calendario para la evaluación de la entidad solicitante.

La Dirección de Evaluación y Certificación del CONEAU calificará la documentación presentada.

2.3.2. Especialistas responsables de la evaluación de competencias.

El reconocimiento de la certificación como Evaluador de Competencias se realizará mediante dos modalidades:

- Competencia adquirida en la experiencia.

Los evaluadores presentados por cada Colegio Profesional deberán demostrar la competencia profesional adquirida a través de su experiencia, evaluada mediante la Norma de Competencia de Evaluadores de Competencias aprobada por CONEAU. Mediante este mecanismo se comprobará si los expertos pueden desempeñar el

trabajo según las necesidades de evaluación de competencias de los organismos certificadores.

- ***Competencia adquirida mediante un proceso de capacitación.***

Cursos desarrollados por instituciones académicas, siempre y cuando cuenten con el auspicio o reconocimiento de CONEAU.

Cursos desarrollados por el mismo CONEAU.

En ambos casos, una vez comprobada la competencia, se les reconocerá con carácter oficial la calificación profesional y se les emitirá un certificado.

CONEAU establecerá un registro de evaluadores de competencias de cada entidad certificadora.

2.3.3. Visita de verificación

En un plazo no mayor de 15 días de presentado el expediente, un equipo técnico de verificación de la Dirección de Evaluación y Certificación DEC-CONEAU, realizará una visita de verificación de requisitos para reconocimiento como entidad certificadora.

El equipo técnico de verificación estará conformado por un integrante del equipo técnico de la Dirección de Evaluación y Certificación y dos expertos en evaluación de competencias de la profesión correspondiente, propuestos en terna por la Dirección de Evaluación y Certificación para su selección por el Directorio de CONEAU.

La visita de verificación está orientada a constatar todos los requisitos establecidos, incluyendo:

- La revisión de los legajos personales de los evaluadores y miembros del equipo de gestión, conteniendo las hojas de vida y las certificaciones (grados, títulos, diplomas, certificados, otros) correspondientes en original o copia legalizada
- El desarrollo práctico de la evaluación de las competencias profesionales, en concordancia con los instrumentos de evaluación establecidos por la entidad solicitante.

Concluida la visita, el equipo técnico de verificación no podrá adelantar opinión, ni adelantar conclusiones del informe a los representantes de la institución solicitante, bajo responsabilidad funcional.

El equipo técnico de verificación dispone de 7 días calendario para emitir su informe.

Ver esquema de informe en el Anexo N° 6.4.

2.4. Observaciones al Informe de Verificación

El informe será puesto en conocimiento de la entidad solicitante, en una reunión de trabajo con el equipo técnico de verificación.

La entidad solicitante dispone de 15 días calendario para presentar las observaciones al informe que considere pertinentes. Dentro de este plazo podrá solicitar reuniones con el equipo técnico para sustentar sus observaciones.

Vencido el plazo no se aceptarán observaciones y se emitirá el Informe Final.

Una vez presentadas las observaciones, el equipo técnico de verificación dispone de 07 días calendario para evaluarlas y presentar un informe, detallando el procesamiento de las observaciones, a la Dirección de Evaluación y Certificación (DEC – CONEAU).

2.5. Informe final de la Dirección de Evaluación y Certificación (DEC – CONEAU)

La Dirección de Evaluación y Certificación, en un plazo no mayor a 07 días calendario emitirá un Informe Final y lo elevará al Directorio del CONEAU para su conocimiento, análisis y aprobación respectiva.

Los criterios de evaluación para las entidades solicitantes serán los siguientes:

Aspecto evaluado	Calificación	Definición
Revisión documentaria	Aprobado	Documento de formulación, normalización y evaluación de competencias que reúne las características técnicas requeridas por el análisis funcional establecido por Ley y Reglamento SINEACE. Instrumentos de evaluación validados en experiencia nacional o internacional. Documento de constitución de equipo de gestión de certificación profesional. Padrón de colegiados a ser evaluados en próximos cinco años y documento de cálculo de número de evaluadores de competencias (preferentemente distribuidos descentralizadamente), en base a tabla de cálculo (Anexo N° 6.1.). Otra documentación requerida que cumple con las normas establecidas en la presente Guía.
Visita de verificación	Aprobado	Informe Final de Dirección de Evaluación y Certificación, que da cuenta de cumplimiento de requisitos requeridos para evaluación y certificación.

2.6. Deliberación y autorización

El Informe Final será aprobado por el Directorio del CONEAU.

El Directorio del CONEAU aceptará o denegará la solicitud de autorización como entidad certificadora en base al Informe Final de la Dirección de Evaluación y Certificación (DEC – CONEAU).

Aceptada la solicitud, el Directorio del CONEAU emitirá la resolución de autorización, y el certificado correspondiente, como entidad certificadora por un período de cinco años.

A las instituciones que se les haya denegado la autorización como entidad certificadora se les devolverá el expediente presentado.

Las instituciones a las que se les haya denegado la autorización como entidad certificadora, podrán presentar una nueva solicitud, adjuntando el expediente de acuerdo a lo establecido en el acápite 2.2 de la presente guía, en un plazo no menor de tres meses.

Los Colegios Profesionales de certificación obligatoria a los que se haya denegado por segunda vez la autorización como entidades certificadoras, tendrán que contar con el apoyo de un equipo de expertos nacionales (de otros Colegios Profesionales autorizados como entidad certificadora por CONEAU, o de instituciones académicas) o internacionales, para que en un plazo no mayor de seis meses soliciten nuevamente su autorización.

2.7. Registro de entidades certificadoras y profesionales certificados

2.7.1. Registro de entidades certificadoras

A los certificados correspondientes, CONEAU le asignará un número de registro y adicionalmente colocará los dispositivos de seguridad.

CONEAU elaborará, actualizará y publicará periódicamente, el registro de entidades certificadoras autorizadas.

2.7.2. Registro de profesionales certificados

El CONEAU elaborará, y actualizará periódicamente, el registro de profesionales certificados.

Los Colegios Profesionales, autorizados como entidades certificadoras por CONEAU, para el registro de los profesionales certificados por competencias deberán seguir el siguiente procedimiento:

Una vez aprobada la evaluación por competencias del profesional correspondiente el Colegio Profesional emitirá un certificado.

El certificado emitido deberá ser enviado al CONEAU para su registro en el libro de profesionales certificados, en un plazo no mayor de siete días calendario.

CONEAU le asignará un número de registro y adicionalmente colocará en el certificado los dispositivos de seguridad.

El certificado, con las características anteriormente referidas, será devuelto al Colegio Profesional para su entrega al profesional certificado, en un plazo no mayor de siete días calendario luego de recepcionado por CONEAU.

3. OTORGAMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

3.1. Otorgamiento de la certificación

La certificación de las competencias profesionales es otorgada por la entidad certificadora autorizada por el CONEAU.

Los profesionales que cuenten con Colegio Profesional sólo pueden ser certificados profesionalmente por su respectivo Colegio Profesional, siempre que hayan sido autorizados por el CONEAU y cumplan con los requisitos establecidos para las entidades certificadoras.

Los Colegios Profesionales que cuenten con la autorización para funcionar como entidad certificadora son responsables de la aplicación de sus respectivos estándares e instrumentos de evaluación.

La evaluación con fines de certificación profesional es voluntaria. Para los profesionales de la salud y educación, la certificación es obligatoria.

3.2. Progresividad de la implementación de la certificación profesional por competencias.

El proceso de autorización de entidades certificadoras se apertura oficialmente a partir del día siguiente de publicada y difundida la presente Guía de Procedimientos.

En el caso de la certificación obligatoria, los Colegios Profesionales disponen de un plazo no mayor de un año (a partir de la apertura del proceso) para solicitar su autorización como entidad certificadora.

Si en este plazo no solicitaran la autorización, CONEAU verificará de oficio los requisitos establecidos para las entidades certificadoras. El pago de esta verificación estará a cargo de la entidad correspondiente.

La certificación profesional obligatoria, en base a competencias, se iniciará en un plazo no mayor de tres meses después de la autorización como entidad certificadora del Colegio Profesional correspondiente.

El proceso se iniciará con los profesionales que tengan cinco o más años de haberse colegiado¹. En un plazo entre tres a cinco años, todos estos profesionales deberán estar certificados por competencias profesionales.

Los profesionales recién egresados se certificarán (colegiarán) de acuerdo a los procedimientos que actualmente desarrollan los colegios profesionales. Se certificarán periódicamente por competencias luego de tres a cinco años de haberse colegiado, de acuerdo a lo que el Colegio Profesional defina.

¹ En el caso de los Profesores se excluye de este plazo a los que se encuentren ejerciendo docencia universitaria, en cuyo caso deberán certificarse en el plazo establecido luego de la autorización de su respectivo Colegio Profesional.

La certificación profesional obligatoria tendrá una validez no mayor de cinco años, de acuerdo a lo que el Colegio Profesional defina.

En el caso de la certificación voluntaria, los Colegios Profesionales podrán solicitar su autorización como entidad certificadora, cuando lo consideren pertinente.

Los plazos para la certificación periódica voluntaria serán establecidos por el Colegio Profesional correspondiente.

Los profesionales que no cuenten con Colegio Profesional, podrán ser certificados por entidades certificadoras autorizadas por el CONEAU para tal efecto.

3.3. Supervisión del proceso de certificación

El CONEAU:

- a. Supervisa la legitimidad, política y técnica del proceso de certificación de competencias profesionales.
- b. Supervisa las normas éticas en la difusión de resultados.

3.4. Infracciones y sanciones

Son infracciones de las entidades certificadoras y de los profesionales:

- a. Falsear los resultados de la evaluación o la documentación presentada para la obtención de la autorización o la certificación.
- b. No informar al CONEAU sobre irregularidades cometidas por la entidad certificadora.
- c. Incurrir en colusión con las entidades certificadoras u otras instituciones o personas naturales.
- d. No brindar las facilidades a la Dirección de Evaluación y Certificación del CONEAU para las acciones de supervisión.
- e. Incumplir las normas establecidas por el CONEAU y las establecidas en la Ley de creación de SINEACE (Ley N° 28740) y su Reglamento (DS N° 018-2007-ED).

Si durante la evaluación o la supervisión se detectara alguna irregularidad en el proceso, que implique responsabilidad de las entidades certificadoras o de los profesionales, que incurran en alguna de las infracciones señaladas, se aplicarán las sanciones que correspondan, las cuales pueden ser:

- a. Amonestación.
- b. Multa.
- c. Suspensión de la autorización como entidad certificadora.
- d. Pérdida de la certificación profesional.

4. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA LA AUTORIZACIÓN DE ENTIDADES CERTIFICADORAS

4.1. Información

El CONEAU aprueba y publica los estándares, criterios, indicadores y procedimientos para la certificación de las competencias profesionales, así como los requisitos y los procedimientos de autorización y registro de las entidades certificadoras de competencias profesionales.

Reportes del registro de entidades certificadoras se emitirán periódicamente.

4.2. Intercambio técnico

Se pondrá a disposición de las entidades certificadoras, y de quienes aspiren a serlo, la documentación técnica a través de la página web del CONEAU.

A su solicitud, se desarrollarán reuniones con las entidades certificadoras, y de quienes aspiren a serlo, para intercambio técnico sobre la certificación de competencias profesionales.

Se conformarán grupos de interés, vía Internet, para intercambio técnico sobre la certificación de competencias profesionales.

4.3. Preevaluación

Las instituciones que lo estimen conveniente podrán solicitar una preevaluación a la Dirección de Evaluación y Certificación del CONEAU.

La preevaluación tendrá los mismos requisitos (incluido el pago) y seguirá los mismos procedimientos que la evaluación.

Los expertos participantes en la preevaluación, en ningún caso podrán integrar el equipo técnico de verificación.

Los resultados de la preevaluación, serán puestos en conocimiento de la institución solicitante para que tome las medidas correctivas, si fuera el caso, y posteriormente solicita oficialmente su autorización como entidad certificadora.

Los resultados de la preevaluación no condicionan, en ningún caso, la evaluación con fines de autorización como entidad certificadora.

5. SOPORTE CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO PARA EQUIPOS TÉCNICOS DE VERIFICACIÓN

5.1. Algunas definiciones y modelos de elaboración de competencia profesional

Texto extraído de la publicación: Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate. Cuaderno de Trabajo. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDECE), País Vasco – España, 1999.

CONOCER¹ (México): Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

INEM² (España): Las Competencias Profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

POLFORM/OIT³: La Competencia Profesional es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de “Competencia Profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello⁴.

En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

Provincia de Quebec: Una competencia es el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea..

Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina): Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

AUSTRALIA⁵. La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

ALEMANIA: Posee Competencia Profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado/a para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ): En el sistema inglés, más que encontrar una definición de Competencia Profesional, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado.

La Competencia Profesional se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.

Notas:

¹ CONOCER. La normalización y certificación de Competencia Profesional: Medio para incrementar la productividad de las empresas. México 1997

² INEM. Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid 1995

³ Ducci, María Angélica. El enfoque de Competencia Profesional en la perspectiva internacional. En: Formación basada en Competencia Profesional. Cinterfor/OIT. Montevideo 1997

⁴ OIT. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra 1993.

⁵ Gonczi, Andrew; Athanasou, James. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa. 1996

Modelos Básicos de Competencias

FUNCIONAL	CONDUCTISTA	CONSTRUCTIVISTA
Normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por la industria.	Grupos de competencia desarrollados por investigación basada en excelentes ejecutores.	Competencias desarrolladas por procesos de aprendizaje ante disfunciones y que incluye a la población menos competente.
Normas basadas en resultados (referencia a criterio).	Normas orientadas a resultados (validadas por criterio).	Normas construidas a partir de resultados de aprendizaje.
Normas de competencia ocupacional (rendimiento real en el trabajo).	Proceso educacional (desarrollo de competencia).	Procesos de aprendizaje por alternancia en planta.
Fijación de rendimientos competentes, convenida sectorialmente.	Especificaciones de rendimiento superior definido por investigación educativa.	Especificaciones definidas por los alcances logrados en planta por los trabajadores.
Producto: competencias duras.	Producto: competencias blandas.	Producto: Competencias contextuales.

FUENTE: Mertens y Wilde (1996:22).

5.2. Síntesis análisis funcional para elaboración, normalización y evaluación de competencias.

EL ANÁLISIS FUNCIONAL

Tomado de:
Irigoin, V; Vargas, F.
Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud.
Módulo 1. Unidad 3: Competencias, fases y aplicación.
OPS- CINTEFOR, 2002.

El análisis funcional (AF) 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 amplia utilización en países que cuentan con sistemas de certificación de 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.

Por ejemplo, el AF es de plena utilización en el Sistema Nacional de Calificaciones Vocacionales basado en competencias² del Reino Unido. Este sistema utiliza estándares de competencia laboral, descripciones de logros laborales que se deben alcanzar en un área laboral determinada. El método está ampliamente difundido entre los organismos privados que participan en el sistema con funciones de certificación de competencias.

Es el más usado, ya sea en su forma original de los NVQ³, o con algunos de los varios métodos empleados para efectuarlo.

Algunas instituciones de formación de América Latina han aplicado el AF, como es el caso del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de Colombia que lo define como: «Método mediante el cual se identifica el propósito clave de un área objeto de análisis, como punto de partida para enunciar y correlacionar sus funciones hasta llegar a especificar las contribuciones individuales. Este método facilita la definición de Unidades de Competencia Laboral y el establecimiento de Normas de Competencia Laboral⁴».

² National Vocational Qualifications (NVQ).

³ NVQ's corresponde a National Vocational Qualifications que se definen como "calificaciones que evalúan las habilidades y conocimientos que los trabajadores necesitan para realizar su trabajo en forma efectiva", (BTEC, 1998).

⁴ Guía para la identificación de Unidades de Competencia y Titulaciones con base en el Análisis Funcional, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, División de Estudios Ocupacionales, Bogotá, 1998.

Dos aspectos fundamentales para la realización del AF que considera el SENA en su guía son:

- a. Es un *proceso experimental*. No existen procedimientos exactos para realizarlo; estos se van construyendo con los aportes de los participantes. Como tal, no consiste en la aplicación de una fórmula matemática exacta; más bien es un proceso de análisis del trabajo en sus funciones integrantes.
- b. El proceso se desarrolla *con expertos de la actividad laboral*, empleadores y trabajadores siguiendo los lineamientos metodológicos aquí expuestos.

Principios del análisis funcional

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral CONOCER, de México, ha aplicado extensamente el AF para identificar competencias con fines posteriores de formación, evaluación y certificación⁵. Los principios que el CONOCER resalta en el AF, textualmente son:

- El análisis funcional se aplica de lo general (el Propósito Principal reconocido) a lo particular.
- El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas (discretas) separándolas de un contexto laboral específico.
- El desglose en el análisis funcional se realiza con base en la relación causa - consecuencia.

El CONOCER enfatiza que el mapa funcional no es un organigrama (la carta organizativa de la organización laboral), así como tampoco es un diagrama del flujo de procesos, ni una descripción de las operaciones técnicas de la organización. «Los resultados que se esperan y que deben expresarse en el mapa funcional son los que se obtienen por la actividad de las personas, no por el funcionamiento de los equipos⁶».

Los pasos para realizar el AF son:

- Conformar el grupo de expertos.
- Fijar el propósito: establecer el propósito y alcance del análisis a efectuar.
- Desarrollar el mapa funcional.
- Identificar las unidades de competencia y redactar los elementos de competencia.
- Redactar los criterios de desempeño.
- Redactar el campo de aplicación.

⁵ CONOCER, Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo, publicado por el Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP), Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura (OEI), 1999.

⁶ Por ejemplo, una función podría ser: “Monitorear y ajustar la operación de sistemas de purificación de agua”, mientras que “purificar agua” sería la expresión de una operación del proceso. (CONOCER, op. cit.).

- Redactar las evidencias de desempeño.
- Redactar las evidencias de conocimiento.
- Asegurar la calidad del estándar.

El *grupo de expertos* no debe ser numeroso; se suele sugerir que no exceda de diez personas que efectúen realmente el trabajo analizado. El grupo se reúne en un salón apropiado para la interacción y desarrolla el análisis guiado por un conocedor de la metodología. Es aconsejable preparar al grupo realizando una pequeña introducción sobre el enfoque de competencias, la utilidad y características del AF así como sus reglas.

UNA VEZ ORGANIZADO Y PREPARADO EL GRUPO DE EXPERTOS, EL PRIMER PASO DEL AF CONSISTE EN **DEFINIR EL PROPÓSITO CLAVE** EN EL NIVEL EN EL QUE SE ESTÁ TRABAJANDO. EL AF COMIENZA CON LA SIGUIENTE PREGUNTA:

¿CUÁL ES EL PROPÓSITO PRINCIPAL DE LA OCUPACIÓN, ORGANIZACIÓN LABORAL O FUNCIÓN PRODUCTIVA DE SERVICIOS QUE INTERESA ANALIZAR?

El AF puede desarrollarse en el nivel de ocupación (ejemplo: Auxiliar de enfermería), de organización laboral (ejemplo: La Clínica de Santa Sofía), o de Sector (ejemplo: Industria Automotriz). En todo caso, su lógica es deductiva así que avanza desagregando sucesivamente desde lo general hasta lo particular.

EL PROPÓSITO CLAVE ES EL ENUNCIADO QUE DEFINE AQUELLO QUE LA OCUPACIÓN O SECTOR BAJO ANÁLISIS PERMITE ALCANZAR O LOGRAR. SE REDACTA SIGUIENDO LA REGLA DE INICIAR CON UN VERBO, LUEGO EL OBJETO SOBRE EL QUE APLICA LA ACCIÓN DEL VERBO Y FINALMENTE, UNA CONDICIÓN.

EJEMPLOS DE PROPÓSITO CLAVE O PROPÓSITO PRINCIPAL

AUXILIAR DE ENFERMERÍA: PROPORCIONAR CUIDADOS AUXILIARES AL PACIENTE Y ACTUAR SOBRE LAS CONDICIONES SANITARIAS DE SU ENTORNO, BAJO LA SUPERVISIÓN CORRESPONDIENTE.

FISIOTERAPEUTA: REALIZAR ACCIONES DE PREVENCIÓN DE LA DISCAPACIDAD Y DE REHABILITACIÓN PARA PROMOVER LA EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

TÉCNICO EN ÓRTESIS Y PRÓTESIS: PROVEER APOYOS TECNOLÓGICOS QUE PROMUEVAN Y MANTENGAN LA AUTONOMÍA DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

Una vez que contamos con el propósito clave, veamos cómo avanzar para **elaborar el mapa funcional**.

Después de definir el propósito clave, se avanza resolviendo la siguiente pregunta: «¿Qué hay que hacer para que esto se logre?»

Del modo indicado se empieza un proceso de desagregación sucesiva en el cual cada respuesta indica una función que contribuye indudablemente al logro del propósito clave.

Es importante no pensar las funciones en términos de un determinado puesto de trabajo; más bien, funciones dentro de un contexto laboral más amplio, que puedan ser transferibles de un puesto a otro. La función, por ejemplo, de «atender usuarios y resolver sus dudas» se especifica para el contexto en análisis que podrá ser la portería de un establecimiento de salud, pero se ha de tener presente que la función puede también darse en otros escenarios tales como la admisión de un servicio de urgencia.

Normalmente se efectúa la pregunta hasta llegar a tres o, a lo sumo, cuatro niveles de desagregación de lo que se va configurando como el «mapa funcional». El punto en el cual se detiene, es aquel en el cual la respuesta a la pregunta: **«¿qué hay que hacer para que esto se logre?»**, se encuentra en una función **que ya puede ser realizada por una persona**. Es justo ahí donde se ha encontrado una función atribuible a una ocupación. Como la función define un logro laboral, se habrá identificado una competencia.

El análisis funcional concluye cuando se identifican aquellas funciones que corresponden a logros que son alcanzables por una persona. Las realizaciones profesionales⁷ (logradas por los trabajadores) corresponden al último nivel de desagregación y se considera que son la especificación última y precisa de la competencia laboral. El árbol que se obtiene en la representación gráfica tiene la apariencia que se muestra en la página a continuación. Cabe notar que su ramificación no necesariamente debe ser simétrica; en algunas funciones puede desagregarse más que en otras, dependiendo de la función misma.

Un aspecto a considerar cuando se trata de detectar una posible realización profesional es el que exista claramente la posibilidad de enlazar la expresión:

«La persona debe ser capaz de» con el enunciado del elemento de competencia.

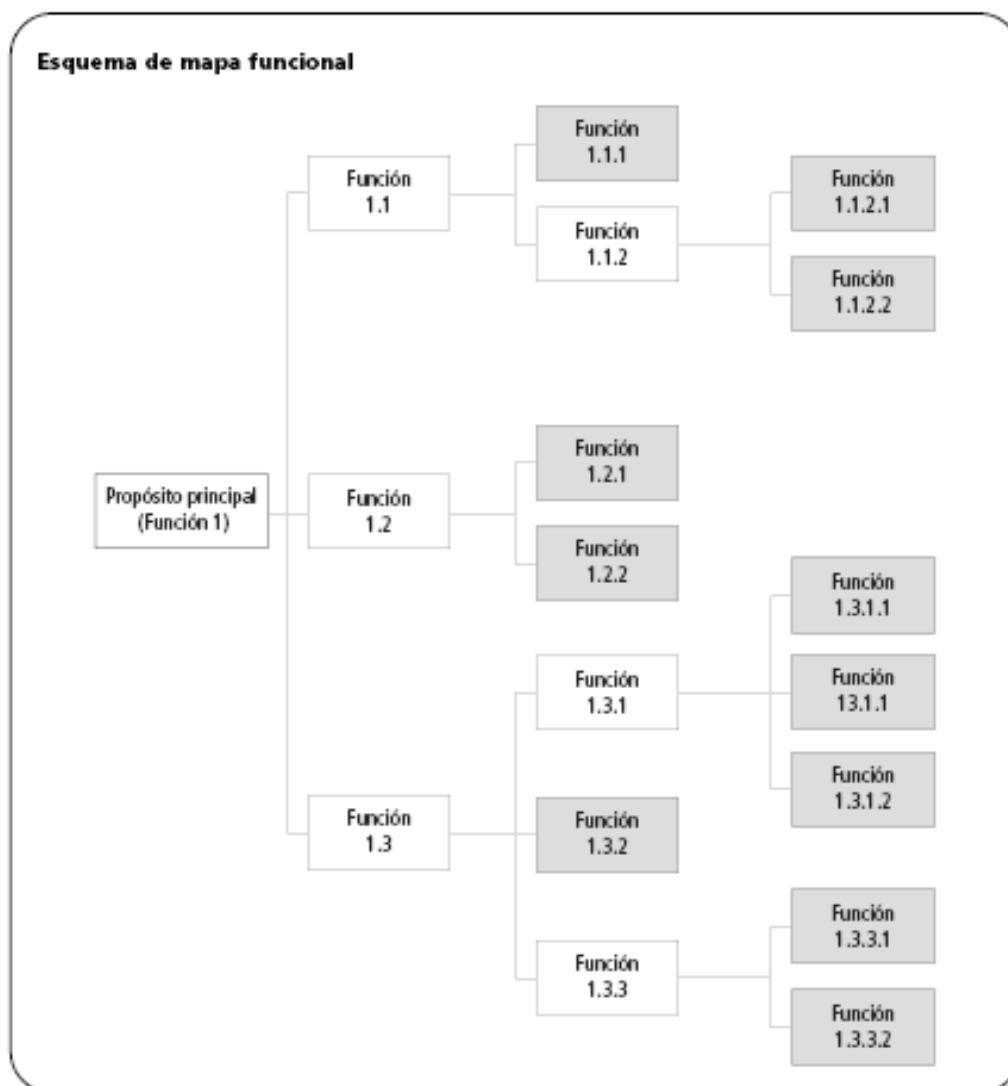
Si este enlace no es ni técnica ni gramaticalmente posible, no se contará con el referente para el que se construirán los componentes normativos que sustenten la identificación de la competencia laboral, comprometiendo así la calidad del proceso y, consecuentemente, de la Norma de Competencia que se realizará⁸.

⁷ En la metodología inglesa y mexicana se les denomina “elementos de competencia”, en adelante las llamaremos “realizaciones profesionales”, como en la metodología española, por considerar que es un nombre más descriptivo.

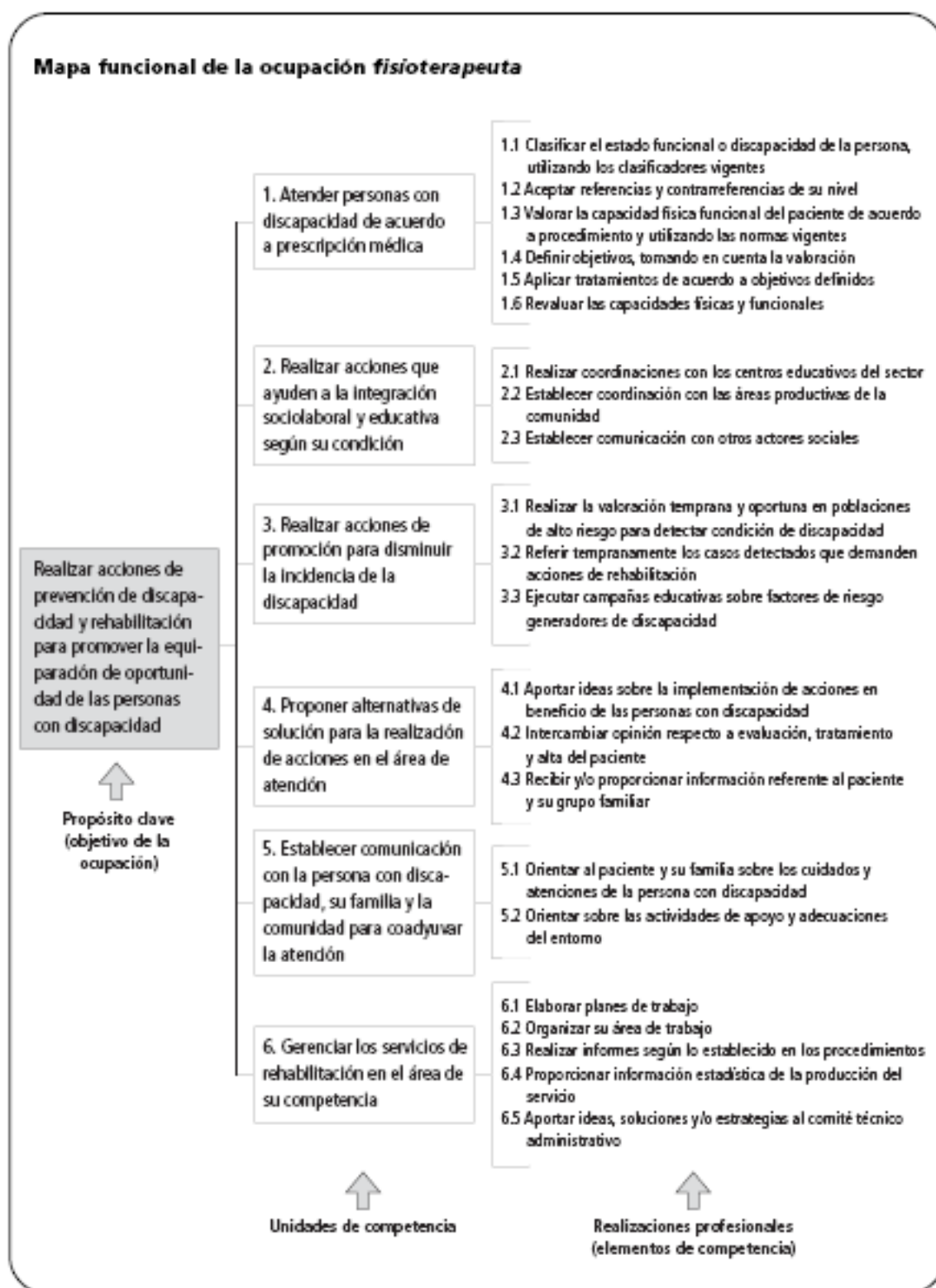
⁸ CONOCER, (op. cit.).

El análisis funcional, y más concretamente el mapa funcional, puede ser desarrollado a diferentes niveles, es decir, puede hacerse un mapa funcional para la industria automovilística en un país, o para la fábrica nacional de automotores o para un área ocupacional determinada. Esta variabilidad depende fundamentalmente de la escala en que se esté trabajando. De hecho, un país con un sistema nacional de formación y certificación de competencias, tendrá desarrollados mapas funcionales en el nivel de sector; en este caso, es fundamental la estandarización, la no repetición de funciones y el valor de la transferibilidad de las competencias entre diferentes sectores. Pero se dan casos en que se requiere aplicar la metodología a nivel de una organización laboral. Un hospital, por ejemplo, puede desarrollar un mapa funcional en el que queden ubicadas las diferentes unidades de competencia y realizaciones profesionales agrupables después en áreas ocupacionales de la organización.

Por último, el mapa puede desarrollarse para una ocupación. Estos casos son menos frecuentes en la experiencia internacional, pero es claro que como herramienta de análisis, el mapa funcional presta un gran apoyo a la desagregación de las funciones que desarrolla una ocupación determinada iniciando el trabajo desde su propósito clave.



Fuente: CONOCER, *Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo*, publicado por el Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP), Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid, 1998.



Fuente: OPS/Cinterfor, elaborado por los participantes en el Taller de Formación por Competencias de América Central, Ciudad Antigua Guatemala, Guatemala, 1999.

Los ejemplos de mapa funcional que se citan en el presente trabajo se refieren a lo que llamaremos un área ocupacional; entendida como un conjunto de responsabilidades y funciones laborales que normalmente puede corresponder a uno o más puestos de trabajo pero que en sí misma describe una denominación laboral representativa de un sector laboral específico⁹. Justamente, una de las ventajas del análisis funcional es la de no trabajar bajo el enfoque de tareas típico del análisis de puestos. Se trata aquí 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, o de un sector nacional, o de una organización laboral o de un área ocupacional.

En los casos en que el mapa se desarrolla para un área ocupacional, las unidades de competencia pueden aparecer ya en el segundo nivel de desagregación, como es el caso del ejemplo incluido en páginas anteriores.

Una vez elaborado y revisado el mapa funcional, se habrá identificado *las unidades de competencia y las realizaciones profesionales*. Las unidades de competencia 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 algunos países, pueden ser llamados en adelante «realizaciones profesionales»¹⁰.

ÁREA OCUPACIONAL: CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA

UNIDADES DE COMPETENCIA

- PREPARAR LOS MATERIALES Y PROCESAR LA INFORMACIÓN DE LA CONSULTA
- APLICAR CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA AL PACIENTE/CLIENTE
- CUIDAR LAS CONDICIONES SANITARIAS DEL ENTORNO DEL PACIENTE Y DEL MATERIAL E INSTRUMENTAL SANITARIO UTILIZADO EN LAS DISTINTAS CONSULTAS/SERVICIOS
- COLABORAR EN LA PRESTACIÓN DE CUIDADOS SÍQUICOS AL PACIENTE/CLIENTE REALIZANDO A SU NIVEL, LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE APOYO PSICOLÓGICO Y DE EDUCACIÓN SANITARIA
- REALIZAR TAREAS DE INSTRUMENTACIÓN EN EQUIPOS DE SALUD BUCODENTAL.

FUENTE: CATÁLOGO DE TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE ESPAÑA.

⁹ Por ejemplo, el manual se referirá al área ocupacional de “Salud ambiental” y no al puesto de trabajo de “Inspector de Salud”; o al área de “Cuidados auxiliares de enfermería” y no al puesto de “Auxiliar”.

¹⁰ En la metodología inglesa se llaman “elementos de competencia”; sin embargo, preferimos el término *realización*, propio de los desarrollos españoles.

Nótese que la redacción, tanto de las unidades de competencia como de las realizaciones profesionales (elementos de competencia) continúa manteniendo la estructura: *Verbo / Objeto / Condición*. En esta estructura de redacción; la «condición» suele complementar a la acción y se refiere a alguna limitación o especificación acerca de la supervisión recibida o la calidad de la función descrita (ver ejemplos), en algunos casos puede obviarse la condición, cuando el tipo de función descrita así lo indique (ver por ejemplo, la última función del recuadro anterior).

Tanto las unidades de competencia como las realizaciones profesionales mantienen unas reglas para su elaboración; en un aparte posterior se incluyen para facilitar su comprensión y aplicación.

Para facilitar la comprensión se presentan enseguida ejemplos de unidades de competencia de la formación del sector salud en el sistema español. Las definiciones y jerga técnica tienen, por tanto, esa procedencia.

OTRO EJEMPLO DE ÁREA OCUPACIONAL Y UNIDADES DE COMPETENCIA EN EL SECTOR SALUD

ÁREA OCUPACIONAL: SALUD AMBIENTAL

PROPÓSITO PRINCIPAL: REALIZAR LAS OPERACIONES DE INSPECCIÓN NECESARIAS PARA IDENTIFICAR, CONTROLAR, VIGILAR, EVALUAR Y, EN SU CASO, CORREGIR LOS FACTORES DE RIESGO AMBIENTAL PARA LA SALUD, DESARROLLANDO PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS EN SU INTERACCIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE, BAJO LA SUPERVISIÓN CORRESPONDIENTE.

UNIDADES DE COMPETENCIA:

1. ORGANIZAR Y GESTIONAR LA UNIDAD DE SALUD AMBIENTAL
2. IDENTIFICAR, CONTROLAR Y VIGILAR LOS RIESGOS PARA LA SALUD DE LA POBLACIÓN GENERAL ASOCIADOS AL USO DEL AGUA
3. IDENTIFICAR, CONTROLAR Y VIGILAR LOS RIESGOS PARA LA SALUD DE LA POBLACIÓN GENERAL ASOCIADOS AL AIRE Y DISTINTAS FUENTES DE ENERGÍA
4. IDENTIFICAR, CONTROLAR Y VIGILAR LOS RIESGOS PARA LA SALUD DE LA POBLACIÓN GENERAL ASOCIADOS A PRODUCTOS QUÍMICOS Y VECTORES DE INTERÉS EN SALUD PÚBLICA
5. IDENTIFICAR, CONTROLAR Y VIGILAR LOS RIESGOS PARA LA SALUD DE LA POBLACIÓN GENERAL ASOCIADOS A LA GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS Y DE MEDIO CONSTRUIDO
6. IDENTIFICAR, CONTROLAR Y VIGILAR LOS RIESGOS PARA LA SALUD DE LA POBLACIÓN GENERAL ASOCIADOS A LA CONTAMINACIÓN DE LOS ALIMENTOS
7. FOMENTAR LA SALUD DE LAS PERSONAS MEDIANTE ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL.

FUENTE: *CATÁLOGO DE TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL*, MINISTERIO DE EDUCACIÓN ESPAÑA.

Como se mencionó antes, la elaboración del «mapa funcional» llega hasta el punto en que se identifican las **realizaciones profesionales**. De ahí que en las metodologías de

AF suele sugerirse que a este nivel ya puede redactarse la realización y anteponer a ella la frase: «*el trabajador es capaz de*» que podrá leerse sin ningún sobresalto. La característica principal de una realización profesional es justamente esa: puede ser llevada a cabo por una persona.

Ejemplos de realizaciones profesionales (elementos de competencia)

ÁREA OCUPACIONAL: SALUD AMBIENTAL

UNIDAD DE COMPETENCIA: 1. ORGANIZAR Y GESTIONAR LA UNIDAD DE SALUD AMBIENTAL

REALIZACIONES PROFESIONALES:

- 1.1. ORGANIZAR LOS RECURSOS MATERIALES E INVENTARIAR Y CONTROLAR EXISTENCIAS, SEGÚN NORMAS DE RÉGIMEN INTERNO
- 1.2. REALIZAR EL MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y DE USO, CONTROLAR LAS REPARACIONES, COMPROBAR EL FUNCIONAMIENTO Y REALIZAR CALIBRACIONES DE RUTINA DE LOS EQUIPOS A SU CARGO, SIGUIENDO EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO Y LA FICHA DE MANTENIMIENTO
- 1.3. ORGANIZAR Y DESARROLLAR LOS ARCHIVOS Y LA DOCUMENTACIÓN TÉCNICA DE LA UNIDAD, SEGÚN LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS
- 1.4. OBTENER LOS INFORMES Y RESÚMENES DE ACTIVIDADES MEDIANTE EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN DE LA BASE DE DATOS
- 1.5. INTERPRETAR INFORMACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA (PROCESOS DE ANÁLISIS, DE CALIDAD, MANUALES DE PROCEDIMIENTOS Y EQUIPOS,...) Y ADAPTAR PROCEDIMIENTOS PRODUCIENDO INFORMACIÓN ORAL O ESCRITA QUE PERMITE LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD CON LOS NIVELES DE CALIDAD ESTABLECIDOS, OPTIMIZANDO LOS RECURSOS ASIGNADOS
- 1.6. ORGANIZAR, PREPARAR Y PROGRAMAR EL TRABAJO PREVIENDO, ASIGNANDO O DISTRIBUYENDO TAREAS, EQUIPOS, RECURSOS Y/O TIEMPOS DE EJECUCIÓN.

FUENTE: *CATÁLOGO DE TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL*, MINISTERIO DE EDUCACIÓN, ESPAÑA.

ÁREA OCUPACIONAL: ORTOPROTÉSICA

PROPÓSITO PRINCIPAL: DEFINIR ÓRTESIS, PRÓTESIS Y ORTOPRÓTESIS Y AYUDAS TÉCNICAS, Y ORGANIZAR, PROGRAMAR Y SUPERVISAR LA FABRICACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CLIENTE, CUMPLIENDO O ASEGURANDO EL CUMPLIMIENTO DE LAS ESPECIFICACIONES ESTABLECIDAS POR LA NORMATIVA Y POR LA PRESCRIPCIÓN CORRESPONDIENTE.

UNIDADES DE COMPETENCIA:

1. ADMINISTRAR Y GESTIONAR UN TALLER/LABORATORIO ORTOPROTÉSICO
2. DEFINIR ÓRTESIS, PRÓTESIS, ORTOPRÓTESIS O AYUDAS TÉCNICAS, AJUSTÁNDOSE A LA PRESCRIPCIÓN Y A LAS CARACTERÍSTICAS ANATOMOFUNCIONALES DEL CLIENTE.
3. ORGANIZAR, PROGRAMAR Y SUPERVISAR LA FABRICACIÓN DE ÓRTESIS, PRÓTESIS, ORTOPRÓTESIS Y AYUDAS TÉCNICAS.
4. ELABORAR ÓRTESIS, PRÓTESIS, ORTOPRÓTESIS Y AYUDAS TÉCNICAS PERSONALIZADAS
5. ADAPTAR LA ÓRTESIS, PRÓTESIS, ORTOPRÓTESIS Y/O AYUDAS TÉCNICAS Y REALIZAR REVISIONES PERIÓDICAS DE LAS MISMAS.

FUENTE: *CATÁLOGO DE TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL*, MINISTERIO DE

EDUCACIÓN, ESPAÑA.

En el mapa funcional se hace gráfica la interrelación entre el propósito principal, las unidades de competencia y las realizaciones profesionales; hasta ahí no se ha hecho una completa identificación de la competencia laboral. Para que la descripción sea completa, se deben agregar informaciones sobre: ¿cómo saber si la realización profesional fue bien efectuada? (criterios de desempeño) o, ¿qué conocimientos se aplicaron para lograr el desempeño?, ¿en qué ámbito físico se realizó el desempeño? ¿cómo evaluar si fue un desempeño competente?

Estas informaciones se recogen en un formato para cada una de las realizaciones profesionales. Cuando este formato se comparte en su contenido por empleadores y trabajadores y si se utiliza como referente para los programas de formación, evaluación y certificación, se convierte en un estándar o norma de competencia.

5.3. Competencias básicas de evaluadores de competencias DEC – CONEAU

PROPOSITO PRINCIPAL	FUNCIONES CLAVES	UNIDADES DE COMPETENCIA	ELEMENTOS DE COMPETENCIA
Evaluar y documentar las competencias de los postulantes a certificación profesional, de acuerdo a las Normas de Competencia Profesional (NCP) y procedimientos de la entidad certificadora autorizada por el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación (CONEAU)	1. Planificar el proceso de evaluación de competencias de los postulantes a certificación profesional, de acuerdo a la normatividad vigente.	1.1 Analizar información sobre el candidato y los procesos de evaluación según normatividad vigente.	1.1.1 Recopilar y analizar la información sobre la historia profesional del postulante de acuerdo a procedimientos establecidos.
			1.1.2 Identificar y analizar información sobre el proceso de evaluación de competencias profesionales de acuerdo a la normatividad y procedimientos establecidos.
		1.2 Organizar el proceso de evaluación con base a las normas de competencia y a los procedimientos establecidos.	1.2.1 Coordinar con las instancias respectivas la ejecución de la evaluación de acuerdo a la normatividad establecida.
			1.2.2 Elaborar el plan de evaluación en forma concertada de acuerdo a procedimientos establecidos por la entidad certificadora.
			1.2.3. Seleccionar técnicas para la evaluación de competencias profesionales, con base a las normas y procedimientos establecidos.
			1.2.4. Elaborar o seleccionar instrumentos de evaluación de competencias profesionales, con base a las normas y procedimientos establecidos para la evaluación de competencias.
	2. Ejecutar el proceso de evaluación de competencias de los postulantes a certificación profesional, según la normatividad vigente.	2.1 Evaluar las competencias de los postulantes, según las normas y procedimientos establecidos.	2.1.1 Orientar al postulante sobre la evaluación y el autodiagnóstico, de acuerdo a los procedimientos establecidos.
			2.1.2 Aplicar instrumentos de evaluación para recopilar las evidencias de las competencias del postulante, según las normas de competencia a evaluar.
			2.1.3 Valorar los resultados de la evaluación y registrarlos, según pautas establecidas.
		2.2 Comunicar los resultados de la evaluación, según la normatividad establecida.	2.2.1 Elaborar, entregar y comunicar los resultados de la evaluación, según los procedimientos establecidos.
			2.2.2 Asesorar a los postulantes sobre acciones formativas y/o a la necesidad de una mayor práctica profesional, de acuerdo a los procedimientos establecidos.
			2.2.3 Evaluar e informar el proceso de evaluación de competencias desarrollado de acuerdo a criterios de mejoramiento continuo.

6. ANEXOS

Anexo N° 6.1

Cálculo de Número de Evaluadores de Competencia

Para el cálculo del número de evaluadores de competencia se procederá de la siguiente manera:

Determinar la oferta de evaluaciones por año.

$$(\text{N}^{\circ} \text{ evaluaciones por día}) \times (5 \text{ días por semana}) \times (48 \text{ semanas al año})$$

Determinar la demanda de profesionales a evaluar por año.

En base al número de profesionales con más de cinco años de colegiados en el plazo señalado.

Ejemplo: si se requiere evaluar en total 15000 profesionales con más de cinco años de colegiados, se pueden evaluar 5000 por año (3 años plazo mínimo) ó 3000 por año (5 años plazo máximo).

Calcular el número de evaluadores (en base a equipo de 3 evaluadores).

$$(\text{N}^{\circ} \text{ de profesionales a evaluar por año}) / (\text{oferta de evaluaciones por año}) \times (3)$$

Se adjuntan Tablas que facilitan el cálculo.

Ejemplo:

Si se ofertan 2 evaluaciones por día y se requiere evaluar 4000 profesionales por año, se requieren 25 evaluadores a Tiempo Completo o 50 a Tiempo Parcial.

Si se ofertan 8 evaluaciones por día y se requiere evaluar 4000 profesionales por año, se requieren 6 evaluadores a tiempo completo o 12 a tiempo parcial.

Tablas de Referencia para cálculo de Evaluadores de Competencia

Evaluaciones por día	Días por semana	Semanas por año	Nº de evaluaciones ofertadas por año	Profesionales a evaluar por año	Nº de evaluadores TC (*)	Nº de evaluadores TP (*)
2	5	48	480	1000	6	13
2	5	48	480	2000	13	25
2	5	48	480	3000	19	38
2	5	48	480	4000	25	50
2	5	48	480	5000	31	63
2	5	48	480	6000	38	75
2	5	48	480	7000	44	88
2	5	48	480	8000	50	100
2	5	48	480	9000	56	113
2	5	48	480	10000	63	125
2	5	48	480	11000	69	138
2	5	48	480	12000	75	150
2	5	48	480	13000	81	163
2	5	48	480	14000	88	175
2	5	48	480	15000	94	188
2	5	48	480	16000	100	200
2	5	48	480	17000	106	213
2	5	48	480	18000	113	225
2	5	48	480	19000	119	238
2	5	48	480	20000	125	250

(*) Asumiendo un equipo de 3 evaluadores por cada evaluado

Evaluaciones por día	Días por semana	Semanas por año	Nº de evaluaciones ofertadas por año	Profesionales a evaluar por año	Nº de evaluadores TC (*)	Nº de evaluadores TP (*)
4	5	48	960	1000	3	6
4	5	48	960	2000	6	13
4	5	48	960	3000	9	19
4	5	48	960	4000	13	25
4	5	48	960	5000	16	31
4	5	48	960	6000	19	38
4	5	48	960	7000	22	44
4	5	48	960	8000	25	50
4	5	48	960	9000	28	56
4	5	48	960	10000	31	63
4	5	48	960	11000	34	69
4	5	48	960	12000	38	75
4	5	48	960	13000	41	81
4	5	48	960	14000	44	88
4	5	48	960	15000	47	94
4	5	48	960	16000	50	100
4	5	48	960	17000	53	106
4	5	48	960	18000	56	113
4	5	48	960	19000	59	119
4	5	48	960	20000	63	125

(*) Asumiendo un equipo de 3 evaluadores por cada evaluado

Evaluaciones por día	Días por semana	Semanas por año	Nº de evaluaciones ofertadas por año	Profesionales a evaluar por año	Nº de evaluadores TC (*)	Nº de evaluadores TP (*)
6	5	48	1440	1000	2	4
6	5	48	1440	2000	4	8
6	5	48	1440	3000	6	13
6	5	48	1440	4000	8	17
6	5	48	1440	5000	10	21
6	5	48	1440	6000	13	25
6	5	48	1440	7000	15	29
6	5	48	1440	8000	17	33
6	5	48	1440	9000	19	38
6	5	48	1440	10000	21	42
6	5	48	1440	11000	23	46
6	5	48	1440	12000	25	50
6	5	48	1440	13000	27	54
6	5	48	1440	14000	29	58
6	5	48	1440	15000	31	63
6	5	48	1440	16000	33	67
6	5	48	1440	17000	35	71
6	5	48	1440	18000	38	75
6	5	48	1440	19000	40	79
6	5	48	1440	20000	42	83

(*) Asumiendo un equipo de 3 evaluadores por cada evaluado

Evaluaciones por día	Días por semana	Semanas por año	Nº de evaluaciones ofertadas por año	Profesionales a evaluar por año	Nº de evaluadores TC (*)	Nº de evaluadores TP (*)
8	5	48	1920	1000	2	3
8	5	48	1920	2000	3	6
8	5	48	1920	3000	5	9
8	5	48	1920	4000	6	13
8	5	48	1920	5000	8	16
8	5	48	1920	6000	9	19
8	5	48	1920	7000	11	22
8	5	48	1920	8000	13	25
8	5	48	1920	9000	14	28
8	5	48	1920	10000	16	31
8	5	48	1920	11000	17	34
8	5	48	1920	12000	19	38
8	5	48	1920	13000	20	41
8	5	48	1920	14000	22	44
8	5	48	1920	15000	23	47
8	5	48	1920	16000	25	50
8	5	48	1920	17000	27	53
8	5	48	1920	18000	28	56
8	5	48	1920	19000	30	59
8	5	48	1920	20000	31	63

(*) Asumiendo un equipo de 3 evaluadores por cada evaluado

Anexo N° 6.2 Modelo de solicitud

Solicita: Reconocimiento como entidad certificadora

Señor Doctor

.....

Presidente del CONEAU

El Colegio Profesional de , en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación - SINEACE (Ley N° 28740) y Decreto Supremo N° 018 - 2007-ED (Reglamento de SINEACE); reuniendo los requisitos establecidos, solicita el reconocimiento como entidad certificadora.

Lima, de del

Anexo N° 6.3 Lista de chequeo de expedientes.

Contenido	SI	NO	Observaciones
Documento Técnico competencias profesionales, en base al análisis funcional.			
Documento Técnico instrumentos de evaluación de competencias profesionales.			
Reglamento de certificación de competencias del Colegio Profesional.			
Sumilla de Currículum Vital u Hoja de Vida de personal del equipo de gestión del sistema de certificación profesional.			
Sumilla de Currículum Vital u Hoja de Vida de personal de los evaluadores de competencias profesionales.			
Documentos que garantizan disposición de Centro de evaluación de competencias y oficinas de certificación.			
Copia de norma legal de creación.			
Copia de inscripción en Registros Públicos.			
Relación de profesionales que el Colegio Profesional debe certificar, impresa y CD.			
Recibo o constancia de pago por evaluación de entidad solicitante.			
Otra información de importancia, que la institución solicitante desee agregar.			

Anexo N° 6.4
Esquema de Informe de Visita Técnica de Verificación.

Entidad solicitante.

Integrantes del equipo técnico de verificación.

Síntesis de reunión de apertura: asistentes y contenido.

Resultados de verificación de:

Equipo de gestión del sistema de evaluación y certificación de competencias profesionales.

Equipo de evaluadores de competencias profesionales.

Centro o unidad de evaluación de competencias.

Demostración práctica de evaluación de competencias.

Síntesis de reunión de cierre: asistentes y contenido.

Conclusiones.

Recomendaciones.

Firma de todo el equipo técnico de verificación.

Anexos:

Acta de apertura de visita (ver modelo).

Acta de cierre de visita (ver modelo).

Documentos recepcionados durante visita.

Modelo de Acta de Apertura

Visita Técnica de Verificación a (institución solicitante)

Siendo las(hora) del (fecha) en (lugar de la reunión) con la asistencia de: (nombre de todos los participantes), se dio inicio a la visita técnica de verificación para el reconocimiento como entidad certificadora a (institución solicitante).

Se presentaron los objetivos de la visita y representantes de entidad solicitante desarrollaron presentación de su sistema de evaluación y certificación de competencias.

Siendo las(hora) del (fecha) se dio por concluida la sesión de apertura y se procedió a la verificación correspondiente.

Firmas:

Responsable por el ETV.

Responsable por la Institución solicitante.

Modelo de Acta de Cierre

Visita Técnica de Verificación a (institución solicitante)

Siendo las(hora) del (fecha) en (lugar de la reunión) con la asistencia de: (nombre de todos los participantes), se dio inicio a la sesión de cierre de la visita técnica de verificación para el reconocimiento como entidad certificadora a (institución solicitante).

Equipo técnico informó sobre el desarrollo de la visita y del plazo para la entrega del informe, y representantes de entidad solicitante presentaron su apreciación sobre desarrollo de la visita de verificación.

Siendo las(hora) del (fecha) se dio por concluida la visita técnica de verificación para el reconocimiento como entidad certificadora a (institución solicitante).

Firmas:

Responsable por el ETV.

Responsable por la Institución solicitante.