Una estrategia para la atención de salud con calidad y equidad

Certificación Profesional por Competencias

CONTEXTO

En el Perú, la certificación profesional en salud se ha dado por muchos años de manera automática, y sólo una vez durante todo su ejercicio profesional; a excepcion del Colegio Médico del Perú (CMP), que desde el año 2000 inicia su proceso de "recertificación" basado en la presentación de certificados que acrediten la actualización profesional de sus miembros.

En tal sentido, era necesario establecer los mecanismos que garanticen a la población, que los profesionales cuenten con las capacidades para asegurar el ejercicio profesional con determinados estándares de calidad. Es así, que el Gobierno Peruano aprueba la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y su respectivo reglamento. En ellos se establecen los lineamientos para implementar un proceso de certificación periódica de los profesionales, basado en la demostración de ciertas competencias. De acuerdo con la ley, esta certificación periódica es obligatoria para los profesionales de salud y educación, y faculta a los colegios profesionales respectivos a realizar la evaluación y certificación de sus miembros. Para ser entidades certificadoras, los colegios profesionales deben ser previamente autorizados por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU).

Fotografía perteneciente al archivo del Proyecto.

De esta forma, la certificación profesional por competencias abre un nuevo escenario y nuevos desafíos para los colegios profesionales, toda vez que el proceso exige que el profesional demuestre en un escenario real de trabajo, que tiene los conocimientos, las habilidades y las destrezas para un desempeño adecuado. Esto implica que los colegios profesionales deban fortalecer o generar capacidades para la gestión por competencias (identificación, normalización, evaluación, certificación y capacitación basada en competencias).

INTERVENCIÓN

El Proyecto Iniciativa de Políticas en Salud apoyó técnicamente en la implementación del proceso de certificación periódica de profesionales de la salud, cuyo objetivo es garantizar que las prestaciones de salud sean brindadas por personal competente.

El trabajo fue desarrollado a nivel de tres espacios estratégicos:

- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU) del Ministerio de Educación, responsable del proceso de certificación profesional a nivel nacional

- El Consejo Nacional de Decanos de Colegios Profesionales (CDCP) y

- Los colegios profesionales: Colegio Médico del Perú (CMP), Colegio de Obstetras del Perú (COB) y Colegio de Enfermeras(os) del Perú (COE).

Para el desarrollo de un trabajo conjunto con estos actores, y de acuerdo a lo establecido en la ley del SINEACE, para el proceso de certificación por competencias, se usó la metodología del *Análisis Funcional* en todos los procesos de la gestión por competencias (Gráfico1).

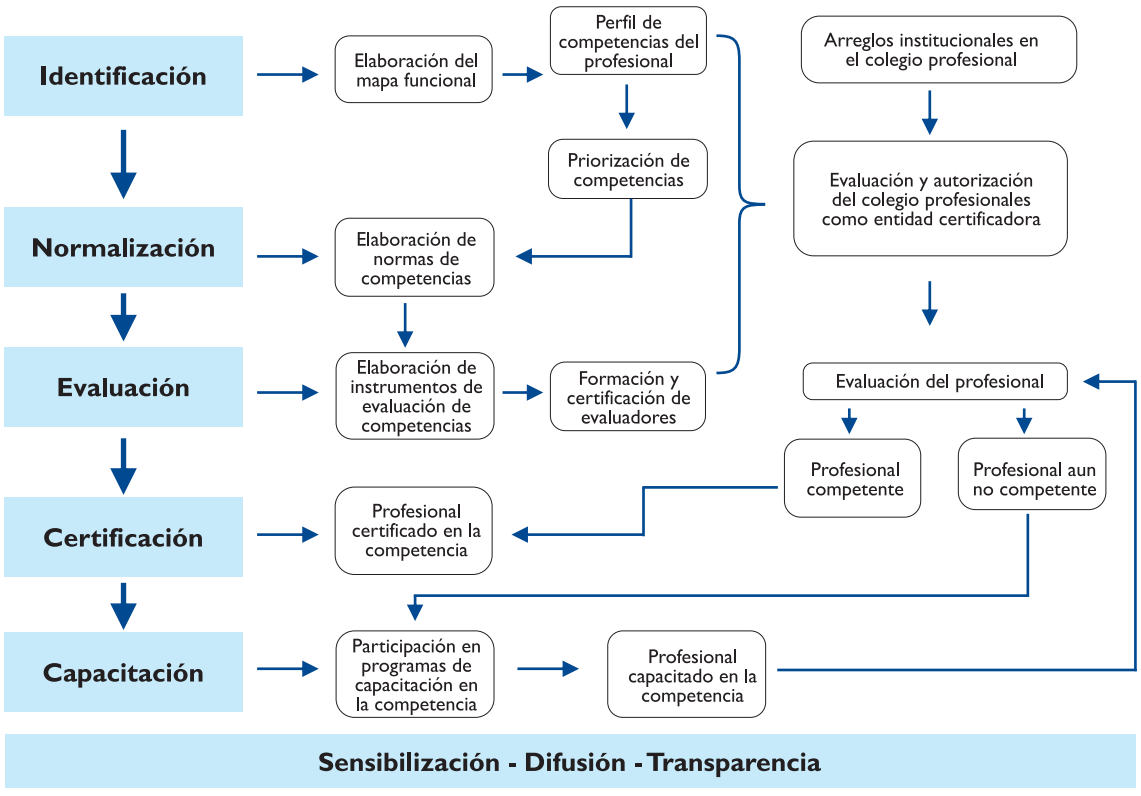
Sensibilización en la certificación por competencias

El trabajo se inició con actividades de sensibilización y difusión del proceso a los colegios profesionales, con el propósito de contar con el apoyo respectivo para el impulso e institucionalización de la certificación profesional por competencias. Para ello, se realizaron reuniones informativas y técnicas con los colegios profesionales, además de la amplia convocatoria y participación de éstas y otras instancias estratégicas en la elaboración de las normas y directrices con fines de la certificación.

Es así que el proyecto realizó el acompañamiento técnico al CONEAU, para la organización y desarrollo del seminario-taller *La certificación profesional en el Perú: conceptos, métodos y experiencias*, con la asistencia de 90 profesionales del CDCP, del Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Asamblea Nacional de Rectores, organismos de cooperación internacional, y de las Asociaciones de Facultades de Medicina, Enfermería y Obstetricia (ASPEFAM, ASPEFEEN y ASPEFOBST).

Asimismo, el Proyecto en coordinación con el CDCP y el CONEAU, desarrollaron el curso-taller *Gestión de procesos para la certificación profesional* dirigido a 79 gestores de doce colegios profesionales del área de salud, con el objetivo de

Gráfico 1 Procesos de la Certificación Profesional por Competencias



informar los avances de la certificación profesional por competencias, ofrecer las herramientas básicas para la gestión de procesos de certificación profesional en base al marco legal y normativo del país e identificar las bases metodológicas e instrumentales para la identificación, normalización, evaluación, capacitación y certificación de competencias. Cabe anotar que con el mismo objetivo y en coordinación con el CMP y el CONEAU, se realizó el curso-taller *Gestión de procesos para la certificación profesional en medicina*, dirigido a 67 gestores de los consejos regionales del CMP.

Estas reuniones y cursos-talleres permitieron la unificación de criterios y acuerdos entre el CONEAU y los colegios profesionales de certificación obligatoria, generando la normatividad necesaria para dar inicio al proceso de certificación.

Diseño de normas de competencia e instrumentos para la certificación

Para la implementación del proceso de certificación en los colegios profesionales, se elaboró una hoja de ruta contemplando todas las actividades necesarias estipuladas en la *Guía de procedimientos para autorización y registro de entidades certificadoras y certificación profesional* del CONEAU. Es así que se desarrollaron los respectivos instrumentos de evaluación para la identificación y normalización de competencias.

El CMP, en cumplimento de su hoja de ruta, conformó y oficializó seis comités normalizadores, encargados de la elaboración de las normas de competencia (donde se determinan los estándares de desempeño) y los instrumentos para la certificación. Las normas trabajadas correspondieron a los del médico cirujano general, pediatra, gineco-obstetra, cirujano general, anestesiólogo y médico internista.

El CMP, el COP y el CEP han identificado y priorizado las competencias para la certificación profesional, las mismas que cuentan con sus respectivas normas de competencia y sus instrumentos de evaluación.

Proceso de evaluación de la competencia

Continuando con el proceso para la certificación, el Proyecto realizó el acompañamiento técnico al CONEAU para la organización y desarrollo de la reunión de expertos *Perfil del evaluador por competencias profesionales, normalización de competencias y programa de formación,* y la organización y desarrollo del curso de especialización *Evaluación de competencias profesionales*. Como resultado de este curso, el CONEAU certificó a 60 evaluadores por competencias de 14 colegios profesionales. Contar con evaluadores certificados es uno de los requisitos para que sean reconocidos como instancias certificadoras.

Igualmente, el Proyecto apoyó al CMP, CEP y COP, en el desarrollo de las réplicas del curso de evaluación de competencias, con la participación de los evaluadores certificados en el primer curso del CONEAU, habiéndose formado a 158 profesionales como evaluadores. Ellos serán certificados por el CONEAU.

Cuadro 1: Identificación y Normalización de Competencias

INSTITUCIÓN	CAPACITADOS
CDCP	79
CMP - Consejo Nacional	15
CMP - Consejos Regionales	52
CMP - Comités normalizadores	54
COP	60

Modificación de estatutos de los Colegios Profesionales

Los Colegios se encuentran evaluando su estructura y estatutos, con la finalidad de realizar los arreglos institucionales necesarios y puedan cumplir con los requisitos establecidos por el CONEAU para ser reconocidos como entidades certificadoras y así puedan iniciar la certificación propiamente dicha el año 2010. El avance logrado sienta un precedente importante en el país, siendo evidente el interés y compromiso de todas las instancias involucradas que cada vez suma adeptos consolidando e institucionalizando la intervención.

LOGROS

Como resultado del trabajo conjunto de los diferentes actores, se tienen hasta la fecha los siguientes avances:

- Los actores estratégicos del proceso de certificación profesional han identificado la necesidad e importancia del trabajo concertado entre profesionales, empleadores y formadores, para responder a las prioridades de país.
- 79 gestores de doce colegios profesionales del área de salud, 121 gestores e integrantes de comités normalizadores del CMP y 60 profesionales del COP capacitados en la metodología para la identificación y normalización de las competencias.
- Seis perfiles de competencias diseñados por el Colegio Médico del Perú, y 15 competencias priorizadas para el médico cirujano, con sus respectivas normas de competencia e instrumentos de evaluación para la certificación profesional.
- Cinco competencias priorizadas para la certificación del/a obstetra.
- Programa académico del curso de especialización de *Evaluación de competencia profesionales* con cuatro guías validadas.
- 60 profesionales de catorce colegios profesionales de certificación obligatoria, certificados como evaluadores de competencias.
  Además, 53 profesionales del CEP, 60 profesionales del CMP y 45 profesionales del COP formados como evaluadores de competencias.
- CMP con avances significativos hacia la certificación como entidad certificador.

LECCIONES APRENDIDAS

La identificación y normalización de las competencias debe ser realizada por un equipo de trabajo integrado por expertos en la profesión, representantes de los empleadores, de los formadores y de los colegios profesionales. Se requiere además la asesoría de un experto en la metodología del *análisis funcional* para la gestión por competencias.

Es preciso contar en el país con el *Mapa Funcional del Sector Salud*, que permita la identificación de las competencias específicas y transversales de los profesionales. Así mismo, es imperante contar con normas de competencias nacionales que permitan la estandarización respectiva, a fin de evitar el traslape de normas en dos o más colegios profesionales.

El país requiere un conductor del proceso de gestión de recursos humanos por competencias en salud, que favorezca el desarrollo armónico, evitando la atomización y duplicación de esfuerzos.

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA | INICIATIVA DE POLÍTICAS EN SALUD

Setiembre 2009

Los contenidos de esta publicación no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) o los del gobierno de los Estados Unidos.

USAID | Iniciativa de Políticas en Salud es un proyecto de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. La Orden de Trabajo No. 3 inició sus actividades en noviembre del 2007, bajo contrato No. GPO-I-00-03-00040-00 con Futures Group International.