

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GERENCIA SOCIAL



ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PARA
MEJORAR SU IMPLEMENTACIÓN A NIVEL NACIONAL

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTRA EN GERENCIA SOCIAL CON
MENCIÓN EN GERENCIA DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DESARROLLO.

AUTORA:

RUTH MARÍA MIER Y TERÁN MOSCOSO

Y EL GRADO DE MAGISTRA EN GERENCIA SOCIAL CON MENCIÓN EN GERENCIA
DE LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA.

AUTORA:

FRANCIS HELENA SALAS FLORES

ASESORA

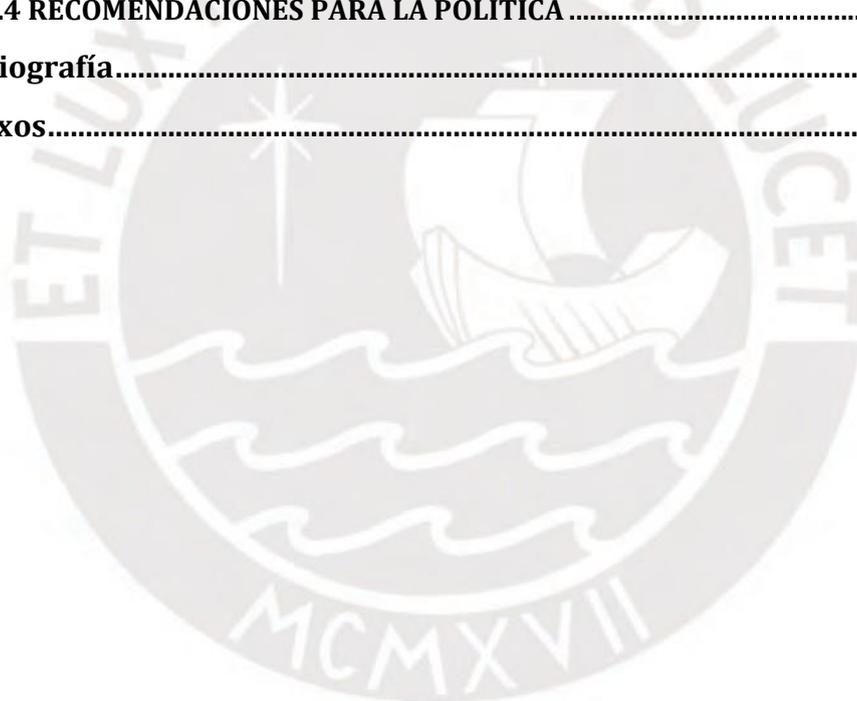
TERESA TOVAR SAMANEZ

LIMA – PERÚ
2018

Índice

Agradecimiento	4
Abreviaturas	5
Resumen Ejecutivo	8
Capítulo I: Problema y Estudio Realizado	10
1.1 PRESENTACIÓN DEL CASO DE ESTUDIO	10
1.2 JUSTIFICACIÓN	12
1.3 OBJETIVOS DE LA TESIS	14
1.4 METODOLOGÍA Y ETAPAS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	14
1.4.1 Análisis documental y de contenido	15
1.4.2 Trabajo de campo	16
1.4.3 Análisis de la información.....	19
Capítulo II: Marco Teórico	20
2.1 EL ENFOQUE DE DESARROLLO HUMANO O DE CAPACIDADES	20
2.2 EDUCACIÓN	21
2.3 CALIDAD EDUCATIVA	24
2.4 RURALIDAD, EXCLUSIÓN, E INTERCULTURALIDAD	27
2.5 LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	29
2.6 CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	38
2.7 BALANCE DE POLÍTICAS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS A NIVEL LATINOAMERICANO	42
2.8 CRONOLOGÍA DE LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL QUE INFLUYE EN LA POLÍTICA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	44
Capítulo III: Experiencia de Certificación de Competencias	
Extensionistas en Ganado Vacuno: Caso Perú	48
3.1 CONTEXTO NACIONAL	52
3.2 NORMATIVIDAD	55
3.3 VENTANA DE OPORTUNIDAD	66
3.4 ACTORES QUE PARTICIPARON EN LA POLÍTICA	67
3.5 ENFOQUE DE LA POLÍTICA	71
3.6 RECURSOS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA	72
3.7 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN	72
3.8 SÍNTESIS DEL CASO	78
Capítulo IV: Experiencia de Certificación de Competencias	
Extensionistas en Ganado Vacuno: Caso Colombia	80
4.1 CONTEXTO NACIONAL	80
4.2 NORMATIVIDAD	84
4.3 VENTANA DE OPORTUNIDAD	88
4.4 ACTORES QUE PARTICIPARON EN LA POLÍTICA	90
4.6 RECURSOS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA	94

4.7 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN.....	96
4.8 SÍNTESIS DEL CASO.....	101
Capítulo V: Análisis Comparativo de Casos	103
5.1 CONTEXTO NACIONAL.....	103
5.2 NORMATIVIDAD.....	105
5.3 VENTANA DE OPORTUNIDAD.....	107
5.4 ACTORES QUE PARTICIPARON EN LA POLÍTICA.....	109
5.5 ENFOQUE DE LA POLÍTICA	111
5.6 RECURSOS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA	112
5.7 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN.....	112
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones.....	115
VI.1 CONCLUSIONES GENERALES	115
VI.2 BARRERAS QUE ENFRENTA LA POLÍTICA	116
VI.3 BENEFICIOS Y APORTES DE LA POLÍTICA EN LA EDUCACIÓN DE CALIDAD A LO LARGO DE LA VIDA	117
VI.4 RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA	118
Bibliografía.....	122
Anexos.....	133



Agradecimiento

Nuestro agradecimiento a

Los hombres y mujeres que trabajan en los Andes, cultivando la tierra y criando el ganado. A ellos debemos agradecer la salvaguardia de nuestros saberes ancestrales y los alimentos que consumimos día a día.

Abreviaturas

AECID:	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ADEX:	Asociación de Exportadores
AGRORURAL:	Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural
AMARKAS:	Asociación Macro Regional Kamayoq del Sur
BM:	Banco Mundial
CEPLAN:	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CETPRO:	Centro de Educación Técnico-Productiva
CCP:	Confederación Campesina Agraria
CNA:	Confederación Nacional Agraria
CONPES:	Consejo Nacional de Política Económica y Social
CVR:	Comisión de la Verdad y Reconciliación
COP20:	Conferencia de las Partes o Cumbre sobre Cambio Climático de la Organización de las Naciones Unidas
COSUDE:	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
CINTERFOR:	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
DIECA:	Dirección de Educación Comunitaria y Ambiental
ENA:	Encuesta Nacional Agropecuaria
FEDEGAN	Federación Nacional de Ganaderos
FNG:	Fondo Nacional Ganadero
ICA:	Instituto Colombiano Agropecuario
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
INIA:	Instituto Nacional de Innovación Agraria

INIPA:	Instituto Nacional de Investigación y Promoción Agropecuaria
INCORA:	Instituto Colombiano de la Reforma Agraria
FAO:	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
IPEBA:	Instituto Peruano de Evaluación , Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica
MNC:	Marco Nacional de Calificaciones
MERCOSUR:	Mercado Común del Sur
MEF:	Ministerio de Economía y Finanzas
MINEDU:	Ministerio de Educación
MINAGRI:	Ministerio de Agricultura y Riego
MINAM:	Ministerio de Medio Ambiente
MINTRA:	Ministerio de Trabajo
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PCM:	Presidencia de Consejo de Ministros
PUCP:	Pontificia Universidad Católica del Perú
REMURPE:	Red de Municipalidades Urbanas y Rurales
REDINFOR:	Red de Investigación y Búsqueda de Información
SAC:	Sociedad de Agricultores de Colombia
SENA:	Servicio Nacional de Aprendizaje
SENASA:	Servicio Nacional de Sanidad Agraria
SNCC:	Sistema Nacional de Certificación de Competencias
SNFT:	Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
SPCC:	Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias

- SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
- SINAMOS: Sistema Nacional de Movilización Social
- UNESCO: La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
- UMATA: Unidades Municipales de Asistencia Técnica Agropecuaria
- WOLA: Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos



Resumen Ejecutivo

La tesis *Análisis de la política de certificación de competencias para mejorar su implementación a nivel nacional* constituye una investigación aplicada formulada para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

La investigación propuso elaborar recomendaciones para que la Política de certificación de competencias del extensionista rural especialista en ganado vacuno, se implemente de forma adecuada a nivel nacional se extienda a otras cadenas productivas.

La metodología de investigación cualitativa, combina la recopilación documental con el recojo de información en campo a través de entrevistas semi-estructuradas, dirigidas a informantes clave. En este proceso se eligieron los casos en Colombia y Perú que permitieran identificar las barreras que enfrenta la implementación de la política.

La investigación consta de 6 capítulos, el primero aborda el problema así como el diseño y metodología de la investigación, el segundo presenta el marco teórico que incluye los conceptos utilizados, el balance y la normativa de la certificación de competencias a nivel de Latinoamérica. El tercer y cuarto capítulo se centran en la descripción de los casos de Colombia y Perú, respectivamente. El quinto capítulo presenta un análisis comparativo de los casos. Finalmente, el sexto capítulo desarrolla conclusiones y recomendaciones para el diseño e implementación de la política de certificación de competencias.

Entre los principales hallazgos de la investigación se encuentran las barreras que existen en la implementación de la política tales como la duplicidad del tema en los sectores de educación y trabajo, la limitada

participación de actores sociales y locales en la elaboración de la política así como la debilidad institucional del SINEACE y sus recursos. Asimismo, se han encontrado factores vinculados a la problemática de los extensionistas rurales tales como la limitada información sobre la demanda de sus servicios en todo nivel y su reducida articulación al mercado de asistencia técnica.

Finalmente, se ha constatado que esta política tiene un alto componente de justicia social ya que permite el acceso al derecho a una educación de calidad a lo largo de la vida y reconoce y valora públicamente los saberes ancestrales transmitidos de generación en generación en la población indígena del país y los conocimientos demostrados a través de la experiencia (saber-hacer).



Capítulo I: Problema y Estudio Realizado

1.1 PRESENTACIÓN DEL CASO DE ESTUDIO

En los últimos años¹ la certificación de competencias laborales y profesionales ha cobrado gran importancia, tanto en el Perú como en otros países de América Latina. Desde el Estado y la empresa privada se ha promovido la certificación de competencias como un mecanismo para mejorar la productividad y empleabilidad, y desde las instituciones educativas, se ha buscado el reconocimiento de saberes y del aprendizaje para la vida (Ipeba 2013). La certificación se reconoce ahora como un elemento clave en la búsqueda de equidad e inclusión y como una oportunidad para el desarrollo de capacidades.

En 2009, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y Soluciones Prácticas, ONG especializada en la formación de extensionistas campesinos, implementaron una experiencia piloto para la certificación de competencias de extensionistas de ganado vacuno en Cusco. En este contexto se desarrollaron normas, perfiles y procesos de evaluación, que fueron declarados oficiales, para que toda persona que lo desee pueda realizar este procedimiento y conseguir la certificación a nombre de la nación.

Esta experiencia impulsó la creación de una Política de Certificación de Competencias de las y los Extensionistas Rurales Especialistas en Ganado Vacuno con efectos directos en el reconocimiento social y en la ampliación de oportunidades de empleo para los 2700 extensionistas campesinos identificados en el país, según datos del Programa Estatal Sierra Exportadora. Este indica que se cuenta con 700 kamayoq², 1700

¹ Desde 1995 se tiene registro de discusiones sobre políticas de certificación de competencias en el Mercosur.

² Los Kamayoq son extensionistas campesinos formados por la ONG Soluciones Prácticas.

yachachiq³ y 300 proveedoras y proveedores de asistencia técnica formados por diferentes organizaciones como Soluciones Prácticas, Alternativa Agraria y CARE (Agronegocios 2013) a partir de programas y proyectos promovidos por el Estado, la cooperación internacional y el sector privado.

De estos extensionistas, 134⁴ de ellos, entre varones y mujeres, provenientes principalmente de familias que viven, en Cusco a 3500 msnm han sido certificados en funciones de sanidad ganadera, transformaciones lácteas, manejo y cuidado del ganado vacuno, alimentación, pastos y forrajes, manejo reproductivo, capacitación y asistencia técnica (IPEBA 2013:89). Gracias a la certificación, estos trabajadores cuentan con mayores oportunidades para generar ingresos debido a que se les reconoce oficial y formalmente en la ocupación que desempeñan de acuerdo con las normas y estándares establecidos a nivel nacional.

A pesar de que el Ministerio de Agricultura se ha sumado a estos esfuerzos para generar mayor empleabilidad y a través del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) ha reconocido como proveedores de servicios de asistencia técnica a los extensionistas certificados, aún existen barreras que impiden una implementación sostenible, extensiva y efectiva de la política de certificación de competencias para estos actores (Infoalpacas 2013).

La presente tesis de Maestría en Gerencia Social identifica las barreras de implementación de la política de certificación de competencias del extensionista rural de ganado vacuno y propone recomendaciones para que la política se implemente de forma adecuada y lograr que los efectos esperados en términos de empleabilidad e inclusión sean extensibles a otras regiones y cadenas productivas con características similares a la de

³ Los Yachachiq son promotores campesinos formados por otras organizaciones.

⁴ Solo en Cusco, los extensionistas certificados corresponden a los formados por Soluciones Prácticas y Amarkas. En la primera etapa, en 2010 se certificaron 34 personas y en la segunda etapa 2011 un total de 100 personas.

ganado vacuno.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Según estimaciones de Sierra Exportadora,⁵, existe una demanda a nivel nacional de servicios de asistencia técnica en las zonas rurales de Perú de aproximadamente 11000 extensionistas, capacitados y certificados. La certificación de competencias, además del reconocimiento personal y la vinculación al sistema educativo, brinda oportunidades para que los gobiernos locales y regionales puedan contratar a estos especialistas cumpliendo con los sistemas existentes de control del Estado así como a otras entidades que requieran un documento que de cuenta de su desempeño. Por tanto, una implementación extensiva, efectiva y sostenible de la Política de certificación de competencias de extensionistas rurales especialistas en ganado vacuno es clave para promover desarrollo en el sector ganadero en el país en las zonas rurales.

Por otro lado, para que los resultados de la política sean sostenibles, ésta debe ser adaptada a cada zona, grupo poblacional y contexto en el que se aplica. Asimismo, debe contar con el apoyo del gobierno nacional y los gobiernos locales y regionales así como de empresas privadas que puedan impulsar de manera continua la formación, contratación, seguimiento y actualización de las y los extensionistas certificados. Se requiere además, que las normas de competencia generadas sean aplicadas a nivel nacional y que se generen iniciativas para el desarrollo de nuevos perfiles de competencia para extensionistas en otras cadenas productivas priorizadas en el país.

Organizaciones públicas como el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA), el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), gobiernos locales, y empresas privadas como laboratorios y otros, han realizado

⁵ Consulta: 9 de mayo de 2014 < <http://www.inia.gob.pe/sala-de-prensa/notas-de-prensa/457-presentan-variedad-de-kiwicha-desarrollada-por-el-inia-que-produce-3-mil-kilogramos-por-hectarea>>

contrataciones de manera temporal a los extensionistas certificados para campañas de vacunación del ganado, acciones de mejoramiento genético y para desarrollar capacitaciones a otros promotores. Sin embargo, aún es débil la articulación de los extensionistas con el mercado laboral a nivel local, regional y nacional. A través de la certificación de competencias se busca que las oportunidades de trabajo aumenten, se expresen en contratos formales y les permitan demostrar sus saberes, incrementar de sus ingresos y mejorar de su calidad de vida.

La importancia de la presente investigación radica en que esta política beneficia principalmente a ciudadanos indígenas que viven en zonas rurales. Ellos y ellas enfrentan brechas de acceso a la educación de calidad a lo largo de la vida así como a la formación para el trabajo.

Esta problemática, sin embargo, no es percibida como de alta importancia para la opinión pública. Sin embargo, estos pobladores presentan conocimientos y habilidades vinculadas al manejo de ganado vacuno que son de gran utilidad para el sustento y desarrollo de sus comunidades y para el abastecimiento de alimentos de gran parte del país. De esta manera, la presente investigación reconoce y da cuenta del valor público las competencias de estos extensionistas así como establece los aspectos clave que debe considerar su aplicación a nivel nacional.

1.3 OBJETIVOS DE LA TESIS

Se plantean como objetivos de esta tesis, los siguientes:

Objetivo General:

Analizar el diseño e implementación de la política de certificación de competencias a partir del análisis de dos casos de estudio a fin de identificar las barreras que enfrenta y establecer recomendaciones para mejorar su implementación a nivel nacional.

Objetivos específicos:

1. Analizar el problema, los actores que participaron en la formulación de la Política de Certificación de Competencias de Extensionistas Rurales Especialistas en Ganado, los recursos con los que cuenta, los contenidos y el proceso de implementación de la política, a partir de la experiencia piloto de SINEACE y la ONG Soluciones Prácticas en el Perú y del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en Colombia.
2. Identificar las barreras que enfrenta la política y los factores claves que será necesario tener en cuenta para una eficiente y adecuada implementación a nivel nacional y en otras cadenas productivas.
3. Elaborar recomendaciones para que la política se implemente y se extienda a otras cadenas productivas.

1.4 METODOLOGÍA Y ETAPAS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

El proceso de investigación se inició con la revisión de experiencias en América Latina, de las cuales se eligió el caso de Colombia donde la política de certificación de competencias cuenta con un sistema articulado

a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y con experiencia en el sector ganadero. Se identificaron los factores que hacen que una política de certificación de competencias se extienda a nivel nacional.

En el recojo de información documental se incluyeron los textos publicados y documentos de trabajo de uso interno de las organizaciones involucradas en la experiencia. Posteriormente, se recogió información cualitativa, para esto, se desarrollaron entrevistas semi-estructuradas, dirigidas a informantes clave a fin de reconstruir el proceso de certificación de competencias y analizarlo tanto desde la mirada de los especialistas nacionales como del personal de campo y los kamayoq.

Tomando como base “El Círculo de la Política” (Hardee et al. 2004) se examinó la implementación de la experiencia piloto de certificación de competencias de ganado vacuno de SINEACE (Perú) y de Soluciones Prácticas y se llevó a cabo un análisis comparativo de esta con la experiencia de Colombia, mencionada anteriormente.

A partir de este análisis se hizo un paralelo entre los casos de Colombia y Perú y se identificaron las barreras para la implementación de la política de certificación de competencias en el caso peruano.

Finalmente, se desarrollaron recomendaciones para mejorar la implementación de la política a nivel nacional y en otras cadenas productivas.

El proceso de investigación siguió las siguientes etapas:

1.4.1 Análisis documental y de contenido.

Se accedió a fuentes documentales del SINEACE y Soluciones Prácticas. Ambas organizaciones desarrollaron procesos de recojo y sistematización de evidencia para el impulso de la política de certificación de competencias. Los documentos revisados fueron los

siguientes:

- Documentos oficiales. Informes de consultorías, evaluaciones, sistematizaciones, memorias instituciones, estudios, diagnósticos, etc.
- Documentos preliminares. Borradores de los informes, documentos preliminares de sistematización de las experiencias y actas de reuniones.
- Materiales audiovisuales. Videos y fotos recopilatorias de la experiencia de certificación.
- Presencia en medios. Noticias en prensa escrita y audiovisual.

Además se recopiló información bibliográfica del SENA y FEDEGAN, ambos actores claves en la experiencia de Colombia.

1.4.2 Trabajo de campo

Para el trabajo de campo se recogió información a través de: entrevistas semi-estructuradas dirigidas a informantes clave⁶. Estas se realizaron de la siguiente manera:

- Trabajo de campo caso Perú

Para el trabajo de campo se identificó a actores de la política de certificación de competencias. El proceso se inició con una entrevista a Carlos De La Torre Postigo⁷ quien participó de la formulación del proyecto Escuela Kamayoc, en el marco del cual se desarrolló el piloto de certificación de competencias. La entrevista con De la Torre permitió conocer el recorrido de Soluciones Prácticas en la formación de extensionistas rurales, la creación de la Escuela Kamayoc y el proceso de generación de la política de certificación de competencias de ganado vacuno.

⁶ Ver Ficha de entrevistas en Anexo 1. Cabe señalar que en las entrevistas se solicitó la autorización de los entrevistados de tomar sus testimonios como fuente en la presente investigación.

⁷ Economista especializado en desarrollo rural y autor del libro Kamayoc: promotores campesinos de innovaciones tecnológicas. Carlos De la Torre Postigo fue jefe de proyecto de ITDG Soluciones Prácticas en Sicuani desde su inicio en 1991 hasta marzo del 2000 (De la Torre 2004: 21).

Además, se logró identificar y establecer contacto con Luis Velásquez, consultor encargado de elaborar las normas de competencia para el piloto de certificación. Esto permitió aclarar conceptos y conocer cómo se alcanzó la certificación en la práctica. Velásquez, también identificó actores e instituciones, recursos utilizados y detalló el proceso de aplicación de la norma en la certificación.

Luego, se hicieron entrevistas a trabajadoras y trabajadores de las organizaciones involucradas en la implementación del piloto. Primero, se entrevistó a Paca Villanueva, Responsable de la unidad de capacitación de Soluciones Prácticas, quien formó parte del proyecto de la Escuela Kamayoq y representó a Soluciones Prácticas en la firma del convenio con SINEACE para el piloto de certificación de competencias en extensionistas rurales de ganado vacuno. Posteriormente, se entrevistó a Verónica Alvarado (Coordinadora técnica de IPEBA-SINEACE) quien también participó en la formulación de la política y a Gabriela Arrieta (Directora de Certificación de IPEBA-SINEACE). Alvarado informó sobre la importancia, resultados y proyección a futuro de la certificación de competencias para el SINEACE, mientras que Arrieta hizo una descripción de las etapas del proceso piloto de certificación.

A partir de las entrevistas a especialistas se tomó la decisión de establecer contacto con evaluadoras y evaluadores contratados por, SINEACE entre ellos, kamayoqs así como personal de campo de Soluciones Prácticas. Se conversó con dos evaluadores, dos kamayoq y una coordinadora de proyecto.

Primero se entrevistó a los evaluadores de Cusco Timoteo Huisa y Felicitas Quispe. El zootecnista Timoteo Huisa participó en cuatro procesos de certificación y explicó la metodología y los contenidos de la capacitación recibida por el equipo evaluador, describió las etapas previas a la evaluación, la evaluación así sus aciertos y dificultades. Por otro lado,

Felicitas Quispe, contó que había sido formada como kamayoq y que era parte de la asociación AMARKAS⁸. Ella resaltó el valor de los saberes tradicionales en el trabajo de los extensionistas y señaló como criterios clave de un buen evaluador el conocimiento de la lengua materna de la persona evaluada así como de los nombres locales de las técnicas y los productos que se utilizan para el trabajo.

Mario López Sonco y Rosa Isabel Supho Ccallo, ambos kamayoq certificados compartieron en una entrevista grupal su experiencia de formación y de certificación de competencias. Resaltaron sus conocimientos previos en la crianza de animales, las necesidades insatisfechas de extensionistas antes de la creación de la Escuela Kamayoq y su proceso de fortalecimiento de capacidades técnicas en este espacio. Ellos compartieron también detalles de los contenidos de la formación, la metodología de la Escuela y los cambios que se produjeron en sus vidas a partir de este proceso.

Finalmente, Julia Hinostriza, coordinadora local de Soluciones Prácticas en Cusco informó acerca del proceso de preparación de las evaluaciones desde la perspectiva de la ONG y se refirió a la importancia de valorar los saberes ancestrales de la población así como del uso de la norma con flexibilidad y en consideración al el contexto local.

- Trabajo de campo caso Colombia

Con el fin de tener un mayor conocimiento del contexto y del funcionamiento del SENA, como entidad nacional destinada al aprendizaje y certificación de competencias, se realizó la entrevista a Ayda Martínez⁹ quien permitió conocer con mayor detalle la experiencia específica en el tema ganadero en el contexto colombiano. Martínez compartió también información sobre el trabajo del SENA y el proceso de certificación de

⁸ AMARKAS es una asociación de Kamayoqs del Sur del Perú.

⁹ Ayda Luz Martínez Gemade es Coordinadora Grupo de Normalización, Certificación y Gestión del Talento Humano del SENA de Colombia. Se le entrevistó por Skype el 2 de octubre de 2013.

competencias. Asimismo se entrevistó a Pilar Giraldo Hernández, Profesional Ciencia y Tecnología de la Federación Nacional de Ganaderos de Colombia, FEDEGAN.

1.4.3 Análisis de la información

Luego del recojo de la información documental y de campo, se describieron las experiencias de certificación de competencias en Perú y Colombia. Posteriormente, estas fueron analizadas a partir de la propuesta metodológica de “El Círculo de la Política” (Hardee et al. 2004) que plantea 6 componentes en las políticas públicas. Estos son 1) Problema, 2) Personas y lugares, 3) Proceso, 4) Presupuesto, 5) Planteamiento, 6) Programas. También se tomaron en cuenta el análisis del contexto y los factores sociales, culturales, económicos y políticos que podrían afectar la política, recomendados por la autora.

Para fines de esta tesis se redefinieron los componentes indicados en Hardee *et al.* (*op. cit.*) y se usaron los siguientes: 1) Contexto nacional, 2) Normatividad, 3) Ventana de oportunidad, 4) Actores que participan en la política, 4) Enfoque de la política, 5) Recursos para implementar la política y 6) Proceso de implementación. En base a estos se compararon las experiencias de Colombia y Perú.

Finalmente se formularon recomendaciones para la política a partir de lo recogido en el análisis comparativo entre los dos casos analizados.

En el capítulo siguiente se presenta el marco teórico que sustenta esta investigación. Este desarrolla los conceptos vinculados al fortalecimiento de capacidades, la calidad educativa y ruralidad así como definiciones sobre las políticas públicas y al enfoque territorial. Además aborda el tema de certificación de competencias para luego realizar un balance de las políticas de certificación a nivel latinoamericano así como su normatividad internacional.

Capítulo II: Marco Teórico

A fin de desarrollar el análisis de la Política de certificación de competencias que se plantea en la presente investigación se trabajará desde el enfoque de las capacidades vinculado a la educación, desarrollado por Martha Nussbaum y se establecerán vínculos entre este enfoque y las definiciones recogidas de la Ley General de Educación de 2003.

A continuación, se desarrollará el concepto de calidad educativa de acuerdo con los estudios desarrollados por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) se presentarán las definiciones clave vinculadas a las políticas públicas y de enfoque de desarrollo territorial, que usaremos para nuestro análisis.

Finalmente, se hará referencia al proceso de certificación de competencias, se establecerán diferencias entre acreditación y certificación, se hará un balance de las políticas de certificación de competencias a nivel Latinoamericano y se desarrollará una cronología de la normatividad internacional que influye en la implementación de esta política.

2.1 EL ENFOQUE DE DESARROLLO HUMANO O DE CAPACIDADES

Según los trabajos de Martha Nussbaum, el crecimiento económico medido con el Producto Bruto Interno (PBI) es insuficiente para establecer la calidad de vida de las personas, ya que no toma en cuenta ni el problema de la distribución de riqueza ni la complejidad de la vida humana. A partir de esta reflexión, la autora, propone el enfoque de desarrollo humano o enfoque de capacidades, según el cual se establece que “la medida correcta del desarrollo se focaliza en las personas, es sensible a la distribución y es plural; refleja el hecho de que la gente no

lucha para desarrollar una renta nacional, lucha por una vida con sentido para ellos mismos”. (Nussbaum : 2012: 2).

En *Sin fines de lucro*, publicación en la que critica la tendencia actual de la educación de dejar de lado los estudios de humanidades por una educación orientada al éxito económico, Nussbaum indica que según el paradigma del desarrollo humano “lo que importa son las oportunidades o ‘capacidades’ que posee cada persona en ciertas esferas centrales que abarcan desde la vida, la salud y la integridad física hasta la libertad política, la participación y la educación” (Nussbaum: 2010: 47).

Además, señala que este modelo plantea que todas las personas tienen una dignidad humana inalienable y que los países deberían “aceptar que sus ciudadanos están dotados de ciertos derechos (...) y (...) elaborar estrategias para que se superen determinados umbrales de oportunidad en cada una de ellas” (Nussbaum: 2010: 47).

Este es el enfoque bajo el cual se analizará la política de certificación de competencias, tomando como base la experiencia piloto de certificación de extensionistas rurales (campesinos, Yachachiq o Kamayoq) en ganado vacuno, que permitió escalar la política a nivel nacional. La política de certificación de competencia se concibe como una política donde la persona es el centro y principal fundamento para promover la certificación como un proceso de reconocimiento a personas que no cuentan con una formación profesional pero que han desarrollado capacidades en base a experiencia y transferencia de pares. Por lo que la certificación adquiere gran importancia para ellas y ellos, pues abre una serie de oportunidades para su desempeño a nivel laboral, político y social.

Asimismo, se profundizará en los efectos de los resultados de esta experiencia piloto en las personas, en sus capacidades y en los sentidos que ellas les otorgan.

2.2 EDUCACIÓN

Según el Artículo 2º de la Ley General de Educación, Ley N° 28044

promulgada del 28 de julio del 2003, la educación “es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades”.

Esta norma plantea en su artículo 9º entre los objetivos de la educación la formación de personas “capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno (...)” así como la contribución a formar “una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva”.

La definición y los objetivos planteados en la ley se alinean con el enfoque de desarrollo humano presentado anteriormente y coinciden con el rol de la educación para una ciudadanía democrática planteado por Martha Nussbaum.

Según dice la autora, las capacidades para una ciudadanía democrática son “la capacidad para desarrollar un pensamiento crítico; la capacidad de trascender las lealtades nacionales y afrontar los problemas internacionales como ‘ciudadanos del mundo’; y por último, la capacidad de imaginar con compasión las dificultades del prójimo” (Nussbaum: 2010: 26) así también apunta que “la educación nos prepara no solo para la ciudadanía sino también para el trabajo y sobre todo para darle sentido a nuestra vida” (Nussbaum: 2010: 28).

En ambos casos, estamos ante una educación orientada al desarrollo de las potencialidades o capacidades de las personas, al ejercicio de una ciudadanía democrática y a la realización de las personas. La educación, así, busca alcanzar los más altos fines para los individuos y la sociedad en su conjunto y es responsabilidad del Estado lograr estos fines.

Por otro lado, la Ley general de educación, Ley N° 28044 propone en su artículo 8º entre sus principios la equidad, “que garantiza iguales

oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad”, la inclusión que incorpora a los “grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural (...) contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades”.

Asimismo, en su artículo 8º plantea la calidad “que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente” y la interculturalidad “que asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje del otro, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo”.

Finalmente, la ley en su artículo 25º indica que el Sistema Educativo peruano “es integrador y flexible porque abarca y articula todos sus elementos y permite a los usuarios organizar su trayectoria educativa. Se adecúa a las necesidades y exigencias de la diversidad del país (...)”. La flexibilidad también es un elemento clave en el funcionamiento del SINEACE planteado en la Ley, ya que se anota que el Estado garantiza el funcionamiento de un sistema “que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país”.

Estos principios serán revisados a la luz de la experiencia piloto de certificación de extensionistas rurales en ganado vacuno, tomando en cuenta que muchos de ellas y ellos han participado del sistema educativo formal solo a nivel de primaria, siendo muy poco casos lo que cuenta con primaria completa. Es importante señalar que quienes lograron ser parte de esta experiencia piloto fueron de dos zonas específicas, Sicuani (Cusco) y Cajamarca (Cajamarca) con sus propias características, y entre ellas se lograron hallar similitudes y diferencias. Una de las diferencias más saltantes fue el idioma, ya que en Cusco el proceso se dirigió prioritariamente un grupo poblacional quechuahablante, con actividades

ligadas principalmente a la ganadería convencional y de altura (4,500 msnm). De esta manera en la aplicación de la política se tuvo que realizar adaptaciones tanto en la experiencia de formación como en el proceso de evaluación, seleccionando personal quechuahablante como evaluadores.

La Ley General de Educación brinda la posibilidad de que las personas certificadas por competencias puedan transitar en la educación básica formal y enlazarse a la formación técnica en el futuro. Por lo que la política de certificación de competencias contribuye a seguir en la línea de garantizar la igualdad de oportunidades de acceso, la calidad educativa y la valoración la diversidad para todas las peruanas y peruanos.

2.3 CALIDAD EDUCATIVA

La Ley General de Educación, Ley N° 28044 plantea en su artículo 13° que la calidad es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. En esta línea, un grupo de especialistas conformado por el SINEACE en 2015 recogió y sistematizó los diversos enfoques sobre calidad de la educación y desarrolló el análisis que se presenta a continuación.

Para comenzar, se exploraron los riesgos existentes en la definición de calidad educativa. Entre ellos la simplificación, “la confusión con condiciones, la distorsión provocada por dejar de lado aspectos como los juicios éticos (...) el criterio de objetividad y todo ello orquestado con el discurso de que la competitividad es la única forma de prosperidad” (...) (SINEACE: 2015: 12-13). Es decir que la discusión sobre calidad educativa, por un lado, se ha vaciado de contenido y por el otro, ha sido tomada como un elemento de análisis hacia el desarrollo económico.

A partir de esta crítica se plantea una discusión más profunda que vincula calidad, en primer lugar, con la dignidad. De esta manera, la calidad de la educación está referida a “lograr un modo de vida que se inscribe en la

condición humana”, relacionado a una condición del espíritu y a la coincidencia del individuo sobre su dignidad. En este sentido se plantea la frase de Juan Grajeda “(...) la misión de la educación es precisamente esa: crear seres humanos de calidad”. (SINEACE 2015: 10)

Por otro lado, se establece que la calidad es el elemento que da contenido al derecho a la educación ya su puesta en práctica está definida por la calidad del sistema educativo, sus instituciones así como por los aprendizajes que se alcanzan y “en todas estas instancias, aunque no las únicas, se juega el ejercicio del derecho a la educación como un derecho inherente a la condición humana, un derecho esencial de las personas”. (SINEACE 2015: 22)

Esta reflexión del “enfoque de derechos para trabajar sobre la noción de calidad educativa que responda a la complejidad y heterogeneidad de nuestra realidad social y cultural como país, nos obliga a reconocer la responsabilidad que le corresponde a la sociedad y al Estado”. (SINEACE 2015: 22)

La complejidad y heterogeneidad de la sociedad peruana en relación con la educación así como la responsabilidad del Estado y la sociedad en la implementación de este derecho son aspectos fundamentales en la tesis en curso, convirtiéndose la política de certificación de competencias de extensionista rural de ganado vacuno en un modelo de política inclusiva, integradora y descentralizada. Dicha política se presenta además en un contexto de brechas de acceso a la educación importante, como es la enseñanza a ciudadanos bilingües, principalmente quechuahablantes en un sistema principalmente monolingüe, o la incorporación del enfoque de género en la educación para adultos. Esto debido a que a pesar de que muchas veces las mujeres están vinculadas a actividades de ganadería y otras actividades productivas, no son quienes reciben la formación técnica directamente y son más bien quienes aprenden en el ámbito familiar en

base a la experiencia.

Así, es importante destacar como un siguiente elemento en el análisis la inclusión de los actores y la interculturalidad. Según la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural (Ministerio de Cultura 2015), la interculturalidad “parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos”.

Mientras que, “la inclusión está llamada a responder una insoslayable premisa de diálogo intertranscultural. Vale decir que no hay inclusión sin justicia social, y su primer peldaño es el reconocimiento de los considerados históricamente fuera de la civilización, fuera de la modernidad, de la racionalidad científica” (SINEACE 2015: 37)

De esta manera, la política de certificación de competencias de extensionista rural de ganado vacuno, permite brindar el reconocimiento a hombres y mujeres, campesinos que al recibir esta certificación son calificados por su “saber hacer”, por su desempeño; logrando un status mayor a nivel social y la ampliación de sus oportunidades laborales, y relacionadas la formación educativa a lo largo de la vida.

Finalmente, estos elementos interrelacionados y otros se presentan en la propuesta de calidad como proyecto, que sugiere algo abierto y en proceso de desarrollo (SINEACE 2015: 12). Esta calidad-proyecto implica entender los propósitos y fines de la educación desde un proceso de movilización social, desde un enfoque intercultural que empodere a la población. Así “acercarse a la noción compleja de calidad proyecto exige una permanente ponderación del sentido emancipador y productor de calidad de vida” desde las diversas culturas que conviven en el país. (SINEACE 2015: 12).

De esta manera la política de certificación de competencias cumple la categoría de calidad-proyecto al generar el reconocimiento y el efecto de empoderamiento de mujeres y hombres dedicados de generación en generación a la ganadería. Este reconocimiento puede ser concebido como un elemento de justicia social, que contribuye a saldar las deudas sociales del Estado ante esta población..

2.4 RURALIDAD, EXCLUSIÓN, E INTERCULTURALIDAD

En el Perú, las condiciones de pobreza y exclusión están vinculadas a vivir en zonas rurales y a la condición de ser indígena. Así, la medición de riqueza en los hogares de acuerdo con ubicación en quintiles, localiza al 57% de los hogares rurales en el quintil inferior mientras que esto ocurre solo en el 3% de los hogares urbanos. Asimismo, en el segundo quintil se ubica un 33% de hogares rurales en contraposición a un 15% de hogares urbanos (IPEBA 2011: 20).

La población rural no es una minoría, según el Censo de Población y Vivienda de 2007, alcanza a 6.6 millones de habitantes (24%), casi la cuarta parte de la población del país. (IPEBA 2011: 13)

Estos ciudadanos enfrentan elementos como la dispersión, poca densidad poblacional, difícil geografía y grandes distancias. Estas condiciones inciden en la posibilidad de que del Perú sean excluidos de contar, por ejemplo, con una educación de calidad. Estas brechas implican no solo no poder ir a la escuela, sino también ir a la escuela y no aprender o que aquello que se aprende no responda a las necesidades de estas personas (IPEBA 2011: 7).

Por otro lado, entre el 49 y el 64% de la población rural peruana es indígena (IPEBA 2011: 13). Según datos del Ministerio de Cultura, esta población presenta una gran diversidad. Hasta el momento, se ha identificado a 55 pueblos indígenas, 51 amazónicos y 4 andinos que hablan 47 lenguas originarias. Esto implica un reto adicional al Estado que debe considerar la

implementación de políticas específicas para estos grupos y aplicar un enfoque intercultural. (BDPI-MC 2017).

Esta población presenta también altos niveles de pobreza ya que, por ejemplo, según la Base de datos oficial del Ministerio de Cultura, 30 de los distritos más pobres del país tienen una población hablante de lenguas indígenas u originarias superior al 50% (BDPI-MC 2017).

En este marco, la aplicación del enfoque intercultural “implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía cultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y población afroperuana”. (Ministerio de Cultura 2015: 6).

En ese sentido la política de certificación de competencias de extensionistas rurales en ganado vacuno rescata los saberes y prácticas de las actividades ganaderas desarrolladas, para dar valor al desempeño y generar normas de competencias, que permitan el desarrollo de perfiles ocupacionales. Estas acciones a su vez posibilitan la generación de una malla de formación para el desempeño identificado, que será utilizado para formar a más personal y establecer estándares para un buen desempeño. De esta manera la certificación de competencias contribuye directamente a la formación de capacidades, cuyo contenido ha sido trabajado junto con las y los extensionistas rurales, adaptados a su contexto y tomando en cuenta sus saberes ancestrales, logrando realmente generar un modelo a seguir de proyecto de educación de calidad.

El piloto de la política de certificación de competencias de extensionista rural en ganado vacuno, permitió generar un sistema de certificación de competencia inclusivo e intercultural, que se adecuara al contexto y a las interrelaciones de la oferta educativa y la demanda laboral en temas técnicos productivos, contando con una multiplicidad de actores

(empresarios, direcciones regionales agrarias, escuelas de formación técnica, etc.) y donde participaron asociaciones y grupos de ganaderos generando diálogo y sinergias entre ellos. Ello brindó la posibilidad de tener una mirada mucho más plural e intercultural, que se expresó en la adecuación de la normas de competencias respetando sus prácticas culturales, principalmente en actividades productivas como la crianza de alpaca, el cultivo de la quinua y papa nativa, y otros granos andinos, donde existe saberes ancestrales ligados a representaciones culturales, transmitidas de generación en generación, que forman parte de sus prácticas técnico-productivas y que deben ser respetadas, y entendidas como tal. Un ejemplo de ello es la realización del pago a la tierra antes de cada siembra y cosecha.

2.5 LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Para el análisis de la experiencia piloto de política de certificación de competencia de extensionista rural de ganado vacuno, se emplearán definiciones clave vinculadas a las políticas públicas y de enfoque de desarrollo territorial a fin de enriquecer y orientar mejor nuestro análisis. Estas se presentan a continuación:

Políticas públicas

De acuerdo con Eugenio Lahera, las políticas públicas son soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos. Este autor, analiza la relación entre las políticas públicas y la política, vinculada al poder, en general. Así, la política busca establecer políticas públicas sobre determinados temas o influir en ella y el objetivo de los políticos es establecer las políticas públicas de su preferencia o bloquear las que les resulten inconvenientes. (Lahera 2004:7).

Luis Carlos Beduschi, por su parte, señala que las políticas públicas son un conjunto articulado de decisiones orientadas a la resolución de un problema o a la realización de un objetivo, considerado de interés público. (Beduschi 2012: 3).

Asimismo, de acuerdo con Aguilar y Lima, la política pública tiene la característica de tener un interés público y “consiste en ser un conjunto de acciones intencionales y causales, orientadas a la realización de un objetivo de interés / beneficio público, cuyos lineamientos de acción, agentes, instrumentos, procedimientos y recursos se reproducen en el tiempo de manera constante y coherente (con las correcciones marginales necesarias), en correspondencia con el cumplimiento de funciones públicas (...)” (Aguilar y Lima 2009: 3)

Articulación de la política y las políticas públicas

Para John Kindon, citado por Beduschi (Beduschi: 2012, 29), una política emerge de la confluencia de múltiples flujos: el flujo de la formulación del problema, el flujo de alternativas de solución al problema y el flujo político, que consiste en tener un ambiente político saludable. Este último, es inestable y por esto la habilidad de leer en el ambiente y la capacidad de influencia, son claves para sacar adelante una política.

Según señala el autor, cuando estos flujos convergen, se abre una ventana de oportunidad para una política y el problema pasa al debate público. Esto ocurre cuando buena parte de la sociedad considera que el gobierno tiene que ponerle atención.

Según señala Lahera, se abre una ventana de oportunidad porque un problema ha ganado importancia, o es puesto en agenda pública. Esta agenda pública se constituye como un juego de poder en el que se establecen legitimidades, ilegitimidades así como el ordenamiento de unos sectores frente a otros (Lahera 2004: 13). Por otra parte, en la agenda pública se encuentran sectores con mucha visibilidad y alta representación de intereses mientras que otros están subrepresentados (Lahera 2004: 14).

Además, indica Beduschi, cuando una situación se establece como

problema en la agenda pública, ésta debe también mantenerse en agenda, porque en este espacio compite con otros temas que pueden ser más viables, estar en línea con los valores de la sociedad o tener más receptividad en la población (Beduschi 2014: 37).

Asimismo, señala que el proceso de formación de la agenda depende de que determinados actores construyan socialmente los problemas, que se elaboren alternativas de solución y que contribuyan en la creación de un ambiente favorable para que el gobierno tome en consideración el problema entre sus prioridades (Beduschi 2014: 41). Lahera establece tres elementos similares para que se produzca un cambio en la política. Para él, deben existir preocupación social, la existencia de una solución técnica y apoyo político (Lahera 2014: 11).

Una buena política pública

Una buena política pública -según Lahera- es aquella que cuenta con los siguientes elementos: a) Tiene un objetivo político, cursos de acción y flujos de información definidos de forma democrática, b) Incluye contenidos, mecanismos, modificaciones institucionales y prevé resultados y c) Se desarrolla en un amplio proceso de participación (Lahera 2004: 8) .

En cuanto a lo que debe considerar en sus contenidos, esta debe incluir: orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales y la previsión de resultados. Esta además,

deben incluir el aspecto político como su origen, objetivo, justificación o explicación pública (Lahera 2004: 8) .

Por otro lado, se recomienda en su desarrollo un amplio proceso de participación ya que, de acuerdo a lo que indica, la participación otorga mayor transparencia al sistema político, agiliza la consideración de los problemas sociales más relevantes, es fundamental si se desea transferir

poder a la ciudadanía y es el modo de hacer frente a diferentes grupos, tanto en sus demandas específicas, como en su visión del mundo (Lahera 2004: 18).

Para los fines de la presente investigación, la experiencia piloto de certificación de competencias de extensionistas rurales de ganado vacuno, contó con una normatividad que logró escalar a convertirse en una política nacional de certificación de competencias en el marco de la propuesta de educación técnico-productiva. A partir del piloto se desprendieron normas para el desarrollo de perfiles ocupacionales dentro de otras actividades productivas como la alpaquera, cafetalera y de artesanía textil, entre otras.

El debate público y los medios de comunicación

Eugenio Lahera, otorga una amplia importancia al debate público. Para él la riqueza de una sociedad se mide por su discusión pública así como por su capacidad de transformarse a partir de ella (Lahera 2014: 13) y - en la línea de lo propuesto por Nussbaum- la democracia debe educar a los ciudadanos en su habilidad de plantearse públicamente (Lahera 2013: 13).

Además, indica que el acceso desigual a la educación y al internet así como la falta de representatividad en los medios de comunicación son factores que condicionan la riqueza de la discusión social (Lahera 2013: 14).

Con este marco, señala que los medios de comunicación son el espacio fundamental de la política y donde se forman las opiniones y discusiones de los ciudadanos, por lo que recomienda para que la política se adapte al lenguaje mediático: la simplificación del mensaje y la personalización de la política. (Lahera 2013: 19).

Si bien el desarrollo de la política de certificación de competencias en un inicio no contó con un debate público mediático, con la nueva ley de educación y sus efectos en la estructura organizacional del sistema de

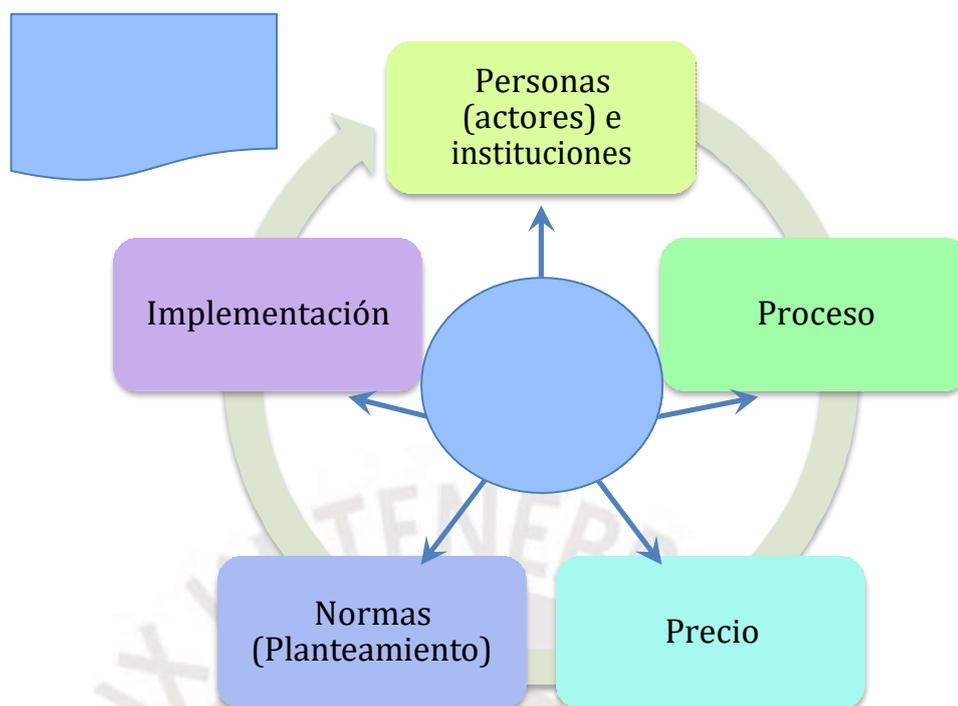
certificación y acreditación, si tuvieron tribuna mediática en medios de prensa, redes sociales y círculos de debate académico. Este debate aún sigue en pie pero en menor grado, debido a que se busca a partir de este nuevo gobierno, generar una nueva negociación para reafirmar la pertinencia de la política de certificación de competencias en el sector educativo, bajo la tutela del SINEACE, como ente normativo e implementador, y deslindar mejor las funciones del Ministerio de Trabajo en la política de certificación de competencias a nivel laboral.

Ciclos o etapas de análisis de las políticas

Para el análisis de las políticas públicas se han definido fases o ciclos que varían según los autores estudiados. Mientras que Lahera establece las etapas de origen, gestión, diseño (Lahera 2014: 10) y evaluación Beduschi el siguiente ciclo: formulación del problema, inclusión en la agenda, formulación de la política, decisión política, implementación de la política y evaluación de la política (Beduschi 2014: 38).

Como se mencionó en el capítulo anterior, para el análisis de la política en el marco de la presente investigación, se usará como metodología el Círculo de la política planteado por Hardee, Faranil, Boezwinkle y Clark (Hardee y otros 2004: 1-30). Los autores presentan la política como un ciclo complejo que se ve afectado por los sistemas sociales, culturales, económicos y políticos además del contexto nacional e internacional. El círculo consiste en: 1) Problema que surgen y requieren atención de la política, 2) Personas que participan en la política y *places* o ámbitos, 3) Proceso de formulación de políticas, 4) Etiqueta del Precio de la política o costo de opciones de la política y forma cómo se asignan los recursos, 5) Planteamiento producido (leyes y políticas actuales) y 6) Programas que son el resultado de llevar a cabo políticas y su Performance o rendimiento para alcanzar las metas y objetivos de la política. (Gráfico 1)

GRÁFICO 1: EL CIRCULO DE LA POLÍTICA



Fuente: Elaboración propia

Así, para analizar la Política de Certificación de Competencias de Extensionistas Rurales de Ganado Vacuno, se presentará el contexto nacional en el que se llevó a cabo la política. De esta manera éste pasará a ser el primer componente del círculo. Por otra parte, se incluirá la normatividad así como las políticas relacionadas a esta y los hitos que influyen en la presentación de la política.

Para el caso de la identificación de las personas e instituciones que participan en la política, se seguirá la pauta de Hardee *et al.* Se ubicará a los actores según sus características en el sector público, en organizaciones de la sociedad civil o en grupos de apoyo. También se incluirá en este examen a las y los investigadores, personalidades, medios de comunicación o grupos beneficiarios de la política. (Hardee *et al.* 2004: 17).

Además, se incluirá en el análisis los factores y las condiciones que se dieron para realizar la política: 1) Contexto nacional, 2) Normatividad, 3)

Ventana de oportunidad, 4) Actores que participan en la política, 4) Enfoque de la política, 5) Recursos para implementar la política y 6) Proceso de implementación.

Se retomará la metodología de Hardee en la descripción de la política, donde se abordarán también los documentos de políticas (leyes, políticas, planes, programas) y en el proceso de desarrollo que incluye el contexto actual en el que se implementa el problema, el establecimiento de la agenda política y la formulación de la política. En el análisis también se tomarán en cuenta los recursos con los que cuenta la política para ser implementada. Esto es, el “precio” de la política o “los recursos financieros, físicos y humanos que se necesitan para llevar a cabo las políticas, los planes y los programas.”. (Hardee *et al.* 2004: 23).

Finalmente, en cuanto a su proceso de implementación, siguiendo a Brinkerhoff y Crosby (2001) se tendrá en cuenta tanto lo político como lo técnico. Así, en el aspecto político se considerarán los espacios de construcción de consensos, de participación de interesados claves, de solución de conflictos, de compromiso, de planeación de contingencia y adaptación.

Desarrollo territorial

En el marco del análisis del proceso de implementación de la política, se tendrá en cuenta el enfoque de desarrollo territorial, a través del cual se analizarán la experiencia piloto de certificación de competencias elegidas para esta tesis.

Entendiendo el desarrollo territorial como el “proceso que intenta lograr una mejora en el ingreso de las condiciones y calidad de vida de la gente que vive en un determinado ámbito territorial” (Albuquerque: s/f: 1).

En este marco, se define como territorio “el conjunto de actores y agentes que lo habitan, con su organización social y política, su cultura e instituciones, así como el medio físico o medioambiente del mismo”. (Alburquerque: s/f : 2)

Este enfoque sistémico toma en cuenta distintas dimensiones del desarrollo “el desarrollo institucional, cultural y político, el desarrollo económico, el desarrollo sustentable ambientalmente y el desarrollo social y humano” para integrarlas en un ámbito territorial. (Alburquerque: s/f: 2)

De esta manera, las dimensiones indicadas se interrelacionan, partiendo “del desarrollo y la movilización política, cultural e institucional del territorio y que la base de sustentación para garantizar la obtención de un excedente económico (...) radica en el tándem básico del desarrollo económico sustentable en el territorio, a fin de lograr las inversiones sociales y mejoras laborales e institucionales que requiere el desarrollo”. (Alburquerque: s/f: 4).

El enfoque de desarrollo territorial ha sido incluido en la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021 del Ministerio de Agricultura y Riego que permite identificar territorios dinámicos y de articulación al mercado. Esta estrategia presenta coincidencias con la política de certificación de competencias estando ambas dirigidas a los extensionistas rurales. Asimismo, como muestra el gráfico 2, esta estrategia incluye también el enfoque de desarrollo humano e intercultural, considerados en la política de certificación de competencias.

GRÁFICO 2: ENFOQUES DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE AGRICULTURA FAMILIAR



Fuente: Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021, Minagri (MINAGRI 2015: 74).

Bajo esta mirada, la política de certificación de competencias se engarza dentro de la propuesta de desarrollo de capacidades, de movilización social y de competitividad laboral, de los gobiernos regionales y locales. Siendo indispensable su articulación con los planes de desarrollo concertado local, planes anuales y presupuesto participativo, como herramientas que permitan generar condiciones para su operatividad.

En la experiencia piloto de certificación de competencias de extensionistas rurales para ganado vacuno, se formaron mesas regionales que permitieron la participación de representantes de las instituciones públicas, privadas ligada a las empresas contratantes, asociaciones, gremios y representantes de la sociedad civil, contando así con una visión concertada para el desarrollo de las normas de competencias, y propiciando el encuentro entre la oferta y la demanda de servicios de extensión rural en la región.

Es así que este enfoque permitirá analizar no solo los cambios alcanzados en las personas a partir de la política de certificación de competencias, en relación a su desarrollo social y humano, sino también a los actores que participaron en la formulación de la política y su relación con las otras dimensiones de desarrollo, mostrando sus procesos de movilización social en un ámbito determinado.

2.6 CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

La Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, Ley N° 28740 del 19 de mayo de 2006, en su artículo 11° señala que la acreditación “es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación pedagógica, institucional o administrativa” mientras que la certificación de competencias, según se indica también en el artículo 11° de la ley es “el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales”. Es decir la acreditación se brinda a las instituciones, colegios profesionales, entre otras instancias, y la certificación de otorga a las personas. Las instituciones son reconocidas como entidades certificadoras por el SINEACE para que evaluar competencias y finalmente otorgar la certificación.

Para el SINEACE “La certificación de competencias es considerada no solo como mecanismo para ampliar las oportunidades de acceso al mundo laboral y mejorar la productividad de las empresas, sino también como una oportunidad para el desarrollo de la persona, para promover su formación continua, para seguir aprendiendo a lo largo de su vida. Las competencias certificadas pueden ser convalidadas para facilitar el ingreso, conclusión o reingreso de las personas al sistema educativo, ampliando sus posibilidades de aspirar a mayores niveles educativos”. (SINEACE 2012: 21)

El enfoque por competencias, orienta los procesos de certificación e interviene en los procesos de formación y evaluación. La formación

profesional se centra en el sujeto y en su aprendizaje, en el desarrollo de competencias clave que les permitan adaptarse a las fluctuaciones del mercado y seguir aprendiendo a lo largo de su vida. Los sistemas de evaluación no miden solamente conocimientos, sino el desarrollo de la capacidad productiva en función de desempeños demostrados en contextos de trabajo. Esta evaluación tiene como base estándares definidos por el mundo laboral, con miras a una certificación que permita facilitar el ingreso, conclusión o reingreso de las personas certificadas al sistema educativo, ampliando sus oportunidades de seguir diversos procesos educativos y formatos. (IPEBA 2011: 7).

De esta manera el acceso al desarrollo está ligado al aprendizaje, a una educación, que permita a las personas contar con alternativas a largo plazo de lucha contra la pobreza, en el marco de una política de desarrollo social. En el proceso de implementación de la Política de certificación de competencias de extensionistas rurales de ganado vacuno, se hace necesario el afianzar el trabajo directo con el Ministerio de Educación, y las entidades vinculadas a la educación regular, para determinar los nexos e interrelaciones para lograr el tránsito de la educación comunitaria a la educación regular.

Para la presente investigación se rescatan estos aportes entendiendo la extensión rural como parte de un subsistema educativo no formal. Se toma además el punto de vista de Soluciones Prácticas que entiende la extensión agraria como un proceso educativo de apoyo a la agricultura familiar basada en la transferencia de conocimientos de campesino a campesino, y el término de asistencia técnica como una asesoría dirigida a los productores, que busca tecnificación. Ambas tienen una relación interdependiente, pues es necesario la formación, investigación e innovación para compartir aprendizajes y brindar servicios de capacitación, diagnóstico e información técnica.

Servicios de extensión agraria

En la década de 1950, en América Latina, los servicios de extensión agraria tuvieron un enfoque de transferencia de tecnología orientada a la productividad, sujeta a la lógica paternalista que proponía dicha transferencia desde los países del norte con mayor modernidad hacia el sur, los países menos desarrollados. A mediados de la década de 1970 que empezaron a surgir nuevas iniciativas de extensión rural inspiradas en las teorías de Paulo Freire, que proponía un enfoque de desarrollo de capacidades humanas revalorando las prioridades de la cultura local y resaltando la importancia de la participación de los agricultores en el proceso. (Montero 2014: 21)

“Estas iniciativas fueron impulsadas desde las organizaciones civiles (ONG) como alternativa al modelo impulsado por los sectores públicos, y fueron consolidándose hacia inicios de los años 90, cuando el Banco Mundial reconocía la impotencia de atender realidades muy heterogéneas desde un único modelo de extensión agraria”. (Coello, J. et al. 2006, La Cruz, G. et al. 2003, Banco Mundial, 2007, Ardila 2010)

De esta manera desde el Banco Mundial y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) se promovió el Sistema de Conocimiento e Información Agrícola para el Desarrollo Rural que reúne la extensión rural con la investigación y la educación agraria. Bajo este sistema se incluyó a campesinos, educadores agrícolas, investigadores y extensionistas en una plataforma que les permite acceder a conocimiento e información especializada. Dentro de este conocimiento se encuentra también los saberes de la población indígena y campesina, reconociendo su importancia para el desarrollo de tecnologías e innovaciones participativas. (Montero 2014:17)

A pesar de esta apertura, en esta época, se inician en Latinoamérica las políticas neoliberales para una economía global que impulsa los esquemas de privatizaciones de los servicios públicos, lo que trajo consigo que los servicios de extensión rural brindados por el Estado se reduzcan y

privaticen, como ocurrió en el Perú o como en el caso de Chile. (Montero 2014, 21). En el caso peruano el Ministerio de Agricultura dentro de brindar directamente servicios de asistencia técnica a través de sus dependencias y se empezó a generar nuevos modelos de servicios de extensión, como señala Raúl Ho, en su investigación:

“Surgieron entonces varias iniciativas para la entrega de los servicios de extensión que combinan uno o más de los siguientes esquemas: i) El desarrollo de un mercado de servicios de extensión y asistencia técnica dentro del ámbito privado, sin intervención del estado, en sectores de la gran y mediana agricultura comercial y de agro exportación; ii) Una modalidad con cierto nivel de subsidio de la oferta de servicios de extensión y asistencia técnica según la cual el Estado transfiere recursos a empresas privadas y organismos no gubernamentales para la provisión de los servicios a la pequeña agricultura comercial, dentro de programas especiales; y iii) Una tercera modalidad es la que contempla la entrega de servicios de extensión y asistencia técnica a la agricultura de subsistencia en el marco de programas públicos de desarrollo rural o programas de lucha contra la pobreza, y en consecuencia, no recupera sus costos de operación”. (Montero 2014: 21)

Cabe señalar que el 20 de enero del 2017, bajo Resolución Ministerial N° 0019-2017-MINAGRI, se aprueba la Estrategia de la Plataforma de Servicios Agrarios del Sector Agricultura y Riego (SERVIAGRO), plataforma de servicios de asistencia técnica y capacitación para el agro regional y local, que busca incrementar y fortalecer las capacidades técnicas de los pequeños productores y la agricultura familiar, teniendo como una de sus funciones la prestación de servicios articulados de asistencia técnica, capacitación y extensión agraria.

A nivel sectorial las instituciones que tienen las competencias para brindar esos servicios son: SENASA, INIA, , Sierra y Selva Exportadora, la ANA, AGRORURAL, PSI, AGROIDEAS, los Proyectos Especiales y las Direcciones del MINAGRI. Asimismo, son los Gobiernos Regionales como Locales, quienes deberán de participar de los fondos concursables. La provisión del servicio contemplará además la contratación directa de técnicos para

prestación de la asistencia técnica y capacitación para la ampliación de la cobertura, y con ello se abre la oportunidad de la contratación de personas certificadas localmente por el SINEACE.

2.7 BALANCE DE POLÍTICAS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS A NIVEL LATINOAMERICANO

Las políticas de certificación de competencias han tomado mayor importancia en los últimos años en América Latina. Entre las instituciones líderes del tema se puede mencionar a Cinterfor/OIT que desde 1975 “promovió un proyecto regional sobre certificación ocupacional, orientado hacia el reconocimiento formal de las capacidades laborales independientemente de la forma que la adquirían” (Vargas 2002: 86).

La certificación ocupacional en América Latina y el Caribe se inicia en 1975, cuando CINTERFOR/OIT desarrolla un proyecto sobre medición y certificación de calificaciones ocupacionales adquiridas por trabajadores a través de cursos de formación sistemática, mediante la experiencia laboral o por una combinación de ambos (Mertens 1996: 63). En cuanto a normas y políticas regionales, el tema de certificación de competencias ha sido discutido en el MERCOSUR desde 1995. (IPEBA 2009: 22).

Según una investigación del IPEBA sobre la certificación de competencias existe vasta experiencia en países como Colombia, Argentina, Brasil y Chile.

Tabla 1: Avances en certificación de competencias en América Latina

País	Año	Institución
Colombia	2004	Se encarga al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) dirigir la implementación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo a partir de espacios de consulta y concertación denominadas mesas sectoriales con el objetivo de mejorar el talento humano.
Argentina	2004	Se crea la Unidad Técnica de Certificación de Competencias que forma

		parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a iniciativa de un grupo de empresarios preocupados por la pérdida de productividad de sus trabajadores.
Brasil	2005	Se presenta una propuesta de norma para la creación del Sistema Nacional de Certificación profesional con el objetivo de promover el aprendizaje permanente y la mejoría constante de la calificación del trabajador(a), el acceso, permanencia y progreso en el mundo laboral.
Bolivia	2008	Con el D.S. 29876, emitido en diciembre de 2008, se crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias o Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SNCC/ SPCC).
Chile	2008	Se crea el Proyecto Sistema Nacional de Certificación de Competencias dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que incluye en su marco de trabajo competencias transversales como la habilidad de trabajar en equipo, comunicarse de forma oral y escrita, manejo de programas de computación, entre otras que contribuyen decisivamente a la empleabilidad.

Elaboración propia a partir de (IPEBA 2009: 8-19) y D.S. 29876 sobre el SNCC de Bolivia.

En 2010 la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, COSUDE organizó una presentación de experiencias de países de América Latina y el Caribe (Bolivia, Ecuador, Nicaragua y el Perú) en certificación de competencias en el IV Seminario Internacional Capital Humano y Competitividad. En eventos similares en Quito, La Paz y Granada hubo consenso en impulsar sistemas nacionales de formación profesional y certificación de competencias. (IPEBA 2011: 48)

En el Perú, a partir de los cambios que se generaron en el gobierno de Presidente Valentín Paniagua, a nivel educativo se logró recoger la necesidad de contar con una oferta de formación pertinente a las necesidades del país y se promovieron iniciativas en el campo de educación técnica y formación profesional que influyeron en la agenda de gobierno del presidente Alejandro Toledo. Entre ellas, en 2003 se promulgó la Ley General de Educación que reconoce la educación comunitaria como parte del Sistema Educativo Nacional. Tres años después se crea el

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y al año siguiente se aprueba su reglamento. El reglamento del SINEACE señala al Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA) como su ente ejecutor y le otorga la responsabilidad de certificar competencias profesionales.

A partir de la Disposición Complementaria décimo segunda de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 del 2014, se disuelven los órganos operadores del SINEACE, como son el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no universitaria (CONEACES) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria (CONEAU).

Por otro lado, en Colombia en 2004 el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) tuvo una reestructuración que lo puso a cargo del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo que impulsa la política de certificación de competencias en este país.

Se ha elegido esta experiencia como relevante para analizar su implementación por su capacidad de ser extensible a gran parte de Colombia, y por promover la certificación de manera universal a todo quien haya adquirido conocimientos y destrezas específicas durante su experiencia laboral, sin contar con certificación formal (Schkolnik 2005: 35).

2.8 CRONOLOGÍA DE LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL QUE INFLUYE EN LA POLÍTICA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

1990

- En la década de 1990 en París la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), convocó a una reunión entre los ministros de Empleo de esos países estableciendo cuatro

recomendaciones para lograr afianzar la estrategia basada en el “aprendizaje para toda la vida” (IPEBA 2011: 24). En una de las recomendaciones se enfatiza el tema de certificación: Promover la vinculación entre la capacitación y el empleo, mejorando los mecanismos de evaluación y certificación de competencias adquiridas en los sistemas formales o informales (IPEBA 2011: 24).

- En ese mismo año, más de 150 gobiernos adoptaron la Declaración Mundial sobre Educación Para Todos en Jomtien, Tailandia, para aunar esfuerzos en la realización del derecho a la educación.

1995

- En cuanto a normas y políticas regionales, se observa que el tema de certificación de competencias ha sido discutido en el Mercado común del Sur, MERCOSUR desde 1995. En este año se acordó “implementar un sistema de certificación que reconozca las competencias de hombres y mujeres, en el marco de la cooperación entre los países miembros”. (IPEBA 2009: 22)

1997

- En 1997 en el marco del Mercosur se propuso la realización de experiencias piloto. “Al respecto, si bien los primeros esfuerzos de certificación de competencias, se han dado como iniciativas de los Ministerios de Trabajo de los países miembros, ya desde fines de las década de los noventas, existe consenso en que estos procesos deben ser participantes indispensables son los Ministerios de Trabajo y Educación.” (IPEBA 2009: 22)

2000

- En el Foro Mundial sobre la Educación Dakar llevado a cabo en Senegal en abril de 2000 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y los países participantes se comprometieron a velar por que sean atendidas las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y

a programas de preparación para la vida activa (UNESCO 2000: 36).

2008

- En la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, basada en un enfoque integrado, se presentó un balance de la naturaleza, las proporciones y la evolución del empleo rural, además de analizar las características propias de los mercados de trabajo de las zonas rurales y algunas posibles medidas políticas en pro de un crecimiento favorable para los pobres, y se hace un examen de los principales problemas a que se enfrentan los trabajadores del campo en materia de derechos, empleo, protección social y diálogo social.

2015

- Las Naciones Unidas lanza los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Cumbre sobre el Desarrollo Sostenible el 25 de septiembre de 2015. En el evento los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años. Dos de ellos tiene relación directa con la política de certificación de competencias. El Objetivo 4 que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, comprometiéndose para el 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional. El objetivo 8 relacionado al trabajo decente y crecimiento económico, que busca promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación. (UNESCO 2017: 6)

- Se desarrolló además el Foro Mundial de Educación 2015, en Corea. Que promovió la educación de calidad, equitativa e inclusiva así como un aprendizaje durante toda la vida para todos en 2030. Según se señala en el foro, la visión se inspira en una concepción humanista de la educación y del desarrollo basada en los derechos humanos y la dignidad, la justicia social, la inclusión, la protección, la diversidad cultural, lingüística y étnica, y la responsabilidad y la rendición de cuentas compartidas. Además de promover oportunidades de aprendizaje de calidad a lo largo de la vida para todos, en todos los contextos y en todos los niveles educativos. Siendo importante que se ofrezcan vías de aprendizaje flexibles, así como también el reconocimiento, la validación y la acreditación de los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos mediante la educación informal y no formal. (UNESCO 2015)

En el siguiente capítulo se presentará las experiencias de certificación de extensionistas en ganado vacuno de Perú. Este caso se abordará a desde descripción del contexto nacional que permitirá ver las condiciones y coyuntura política, social y cultural en la que se circunscribe el planteamiento de la política. También se describirá como se ha formulado e implementado tomando en cuenta los actores, recursos y procesos existentes.

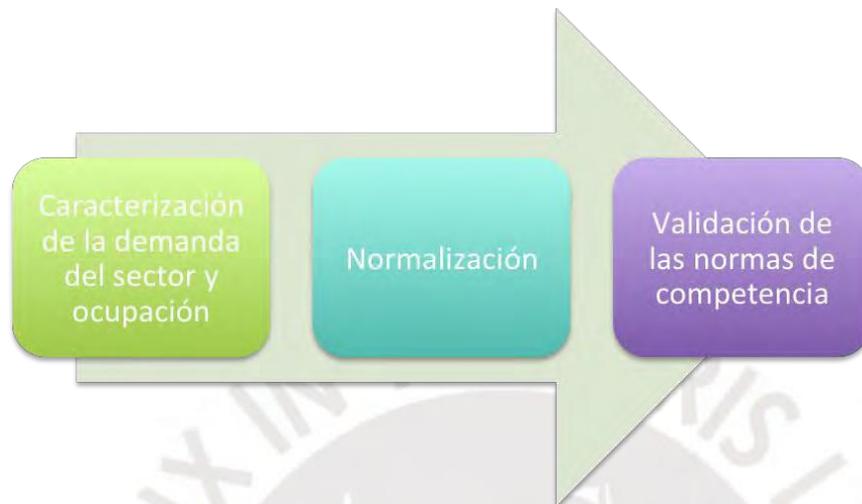
Capítulo III: Experiencia de Certificación de Competencias Extensionistas en Ganado Vacuno: Caso Perú

A continuación se presenta el caso de la experiencia piloto de certificación de competencias de extensionistas de ganado vacuno en el Perú desarrollada por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)¹⁰ y la ONG Soluciones Prácticas. Esta experiencia se llevó a cabo en las zonas de Cajamarca y Cusco, logrando escalar su propuesta hasta convertirse en una política de certificación de competencia a nivel nacional para la educación básica y técnico-productiva que será descrita y analizada de acuerdo con el marco teórico, presentado en el capítulo anterior.

En el Perú, la certificación de competencias se desarrolla de acuerdo con las siguientes etapas (Gráfico 3):

¹⁰ La Ley Universitaria, Ley N° 30220 promulgada en el 2014 declara en reorganización el SINEACE y deja sin efecto el rol de sus tres operadores, entre ellos IPEBA que fue la entidad que impulsó el piloto al que hace referencia el caso peruano que se analiza en la presente investigación. A pesar de que en los documentos originales que presentan el caso se hace referencia al IPEBA, el presente texto hará referencia al SINEACE, directamente.

GRÁFICO 3: ETAPAS DE FORMULACIÓN DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS.



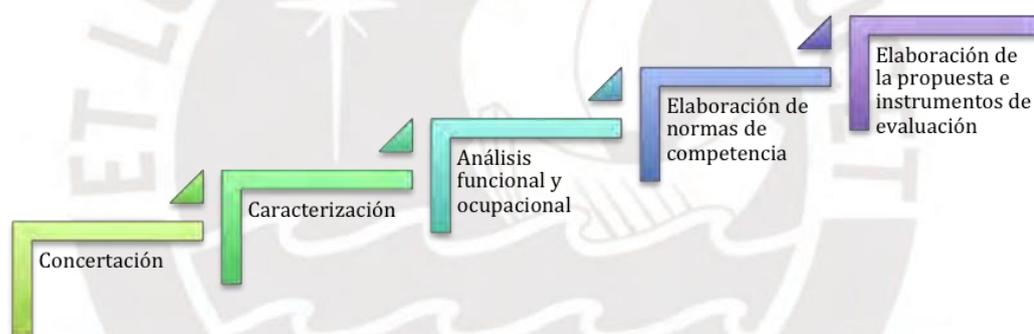
Fuente: Elaboración propia.

Las etapas indicadas en el gráfico presente son recogidas en Marco de Referencia y Nuevo Modelo de Certificación de Personas publicado por el SINEACE en 2016. En el texto se plantea que la certificación en el nivel técnico productivo se inicia caracterizando la demanda para la selección del sector y la ocupación en la que se realizan los procesos de certificación de competencias. Esta se establece a través de estudios de mercado, eventos regionales con representantes de la demanda en los que se identificaron los sectores y ocupaciones en los que se centrarían los esfuerzos para iniciar los primeros procesos de certificación de competencias. (SINEACE 2016: 19). En el caso del proceso de certificación de competencias para extensionistas rurales de ganado vacuno, Soluciones Prácticas, que desde su programa de capacitación estaba en búsqueda de mecanismos de certificación de competencias, “puso a disposición del IPEBA (SINEACE) su experiencia de formación de extensionistas campesinos denominados kamayoq, que viene impulsando desde 1977(…)” (Soluciones Prácticas: 2010).

El segundo paso es la normalización. La normalización “es el conjunto de elementos de competencia, resultantes de estudios y de la negociación entre las partes interesadas en la definición funcional de una ocupación y en la reglamentación de sus condiciones de trabajo (SINEACE 2016: 34).

Desde el SINEACE, los procesos de normalización se trabajaron a través de consultorías especializadas y con el respaldo institucional de las entidades que desarrollaban la ocupación elegida. En el caso de la experiencia piloto con Soluciones Prácticas esta consultoría se llevó a cabo en las siguientes fases (Soluciones Prácticas 2010: 13-15) (Gráfico 4).

GRÁFICO 4: FASES DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS



Fuente: Elaboración propia

- Concertación. Este fue un momento inicial de trabajo donde se definieron los roles de Soluciones Prácticas y SINEACE así como las características de la opción ocupacional. Por otro lado, se establecieron las zonas en las que se haría el recojo de información así como la metodología que se seguiría para la construcción de normas de competencia. Todos estos elementos se plasmaron en un plan de trabajo acordado por las entidades participantes en el piloto.
- Caracterización. La caracterización consistió en un trabajo de investigación, en el que se obtuvieron elementos vinculados a las características demográficas, laborales, socio-culturales y de formación

de la opción ocupacional a fin de identificar sus competencias clave y funciones. Esta caracterización fue sometida a consulta ante expertos de Soluciones Prácticas, INIA, MINAGRO de Cusco y Cajamarca (Soluciones prácticas 2010: 8).

- Análisis funcional y ocupacional. El análisis funcional es la “metodología de levantamiento y organización de la información de una empresa, sector económico o área ocupacional, ordenada en torno a una función a ser desempeñada” (SINEACE 2016: 33) Esta fase se llevó a cabo a través de entrevistas dirigidas a expertos de campo, extensionistas rurales, productores así como a autoridades y funcionarios del Estado, empresa privada y sociedad civil así como con reuniones de trabajo. De esta fase se obtuvo un mapa funcional del extensionista rural de ganado vacuno.
- Elaboración de normas de competencia. La elaboración de normas de competencia se desarrolló a partir de la información recogida en la fase de análisis funcional y en talleres desarrollados en Cusco y Cajamarca. Esta fue analizada junto con expertos de soluciones prácticas y SINEACE y vinculada con el mapa funcional. Luego del desarrollo de normas de competencia se desarrollaron talleres en los que los equipos técnicos validaron las normas de competencia obteniéndose como resultado Normas validadas y una propuesta de Normas obligatorias, adicionales y optativas.
- Elaboración de la propuesta de instrumentos de evaluación. Finalmente, también en base a la información recogida en los talleres y reuniones se elaboraron instrumentos de evaluación estandarizada para cada una de las Normas de Competencia Obligatorias.

Finalmente, se lleva a cabo una validación final de las normas de competencia obtenidas en este proceso. Estas normas son autorizadas mediante resoluciones que son oficializadas en el diario oficial El peruano y tienen una validez de cinco años. (SINEACE 2016: 19).

3.1 CONTEXTO NACIONAL

La actividad agropecuaria en el Perú ocupa el 30,1% del territorio nacional, más de la mitad de esta superficie está ubicada en la sierra del país. El último Censo agropecuario cuenta cerca de 2 millones de productores registrados, más de la mitad de ellos trabajan en la región andina (INEI 2012). A nivel nacional, la agricultura está organizada principalmente en dos sectores: uno costeño, competitivo, altamente tecnificado y orientado a la demanda externa y otro, serrano, tradicional, destinado a satisfacer la demanda interna, vinculado a la pequeña agricultura y al mundo rural. (Eguren 2004).

Los esfuerzos del Estado han sido insuficientes para impulsar el desarrollo de la producción agropecuaria en la sierra del país a pesar de su importancia para el abastecimiento de los mercados nacionales. Por ejemplo, del 23% de productores que usa tractor en el Perú, sólo 2 de cada 10 están ubicados en la sierra. (INEI: 2012)

Además de esto, en las décadas de 1980 y 1990, el Perú vivió el mayor conflicto armado interno de la historia republicana. En este fallecieron cerca de 70 000 personas siendo los más afectados los pobres y excluidos del país, entre ellos la población campesina. “De la totalidad de víctimas reportadas, el 79% vivía en zonas rurales y el 56 por ciento se ocupaba en actividades agropecuarias” (CVR 2004: 326).

De esta manera, más de medio millón de personas tuvo que huir de la violencia que se presentó en la sierra y comunidades enteras quedaron despobladas, sin mano de obra y con pocas posibilidades de desarrollo económico para quienes decidieron quedarse en ellas (CVR 2003: 288 - 289).

Posteriormente, entre 1990 y el 2000 se implementó un paquete de medidas radicales que buscó revertir una profunda crisis económica iniciada los años setenta, agravada en el segundo gobierno de Fernando Belaúnde (1980-1985) y llevada a extremos en el gobierno de Alan García

(1985-1990). Estos cambios fueron seguidos por medidas estructurales que modificaron el rol del Estado, privatizando las empresas públicas y liberalizando los mercados (Eguren 2004: 26).

A partir del gobierno de Alberto Fujimori, las políticas intersectoriales dirigidas a la agricultura de costa (vinculada a la agro exportación) han dejando de lado la agricultura de sierra o pequeña agricultura. Las políticas orientadas a los campesinos de la sierra son, principalmente asistencialistas (Eguren: 2004). Esta región del país es también la que cuenta con más beneficiarios de programas sociales: el Programa de Vaso de leche atiende a 325 mil productores, el Programa JUNTOS a 323 mil y el desayuno escolar a 237 mil productores. (INEI: 2012).

Desde 2004, la Estrategia Nacional de Desarrollo Rural, la Estrategia Nacional de Superación de la Pobreza y la Estrategia Nacional de Seguridad Alimentaria se han orientado mejorar las condiciones de vida de los pequeños agricultores y ganaderos ubicados en las zonas rurales del Perú así como el Plan Bicentenario o la Estrategia Nacional “Incluir para crecer” o los Lineamientos de Políticas Agrarias, dirigidos a promover las capacidades de los pobladores rurales, en especial las productivas e impulsar la igualdad de oportunidades y el acceso a servicios básicos.

A pesar de estos avances, las condiciones de vida de las y los extensionistas siguen estando caracterizadas por su pobreza y exclusión. A continuación se presentan algunas de ellas:

- “Los extensionistas rurales son personas adultas, oriundas de zonas andinas, cuya edad fluctúa entre 25 y 60 años. Son pequeños o medianos productores, suelen trabajar en sus propios terrenos o venden sus servicios. Sus ingresos fluctúan entre 300 y 700 soles mensuales. Las actividades económicas vinculadas con los mercados regionales son la venta del ganado bovino criollo, el comercio en pequeña escala y los servicios de asistencia técnica que prestan a comuneros, productores y municipalidades logrando mejoras significativas en la producción”. (IPEBA 2012: 47)
- “A nivel de educación se identificó que en Cajamarca hay extensionistas con

educación primaria completa o incompleta; la mayoría tiene educación secundaria incompleta o completa. Pocos son los egresados de institutos superiores tecnológicos. Se comunican mayoritariamente en idioma español, mezclado con el dialecto nativo (culle) o el quechua en las zonas más altas (región jalca). Mientras que en el caso de Cusco, los extensionistas tienen en su mayoría primaria incompleta; un bajo porcentaje ha alcanzado estudios secundarios. También se han presentado casos de personas analfabetas a quienes se les ha tenido que alfabetizar previamente para empezar su capacitación; sin embargo, son líderes en sus comunidades por su sapiencia". (IPEBA 2012: 48)

Estos hallazgos son sólo muestras de las grandes brechas sociales, económicas, educativas y culturales que se presentan en el mundo rural andino, donde existe un alto porcentaje de población indígena cuya lengua materna es diferente al español, y que aún no accede a educación de calidad. Esto es inclusiva, flexible y democratizadora, bajo un enfoque de derechos lo que limita sus oportunidades de desarrollo y superación de la pobreza.

Debido a estas características, la experiencia piloto desarrollada por el SINEACE y Soluciones Prácticas es especialmente significativa, pues tomando en cuenta que buena parte de los extensionistas rurales en Cusco y Cajamarca eran población quechua hablante e indígena se implementaron estrategias que tomaban en cuenta estas características, como contar con evaluadores y evaluadoras que hablen la lengua de los extensionistas, tengan conocimiento de sus prácticas tradicionales así como de las denominaciones en lenguas indígenas de las técnicas evaluadas.

Esta mirada intercultural, permitió promover una mayor inclusión de las mujeres extensionistas quienes en muchos de los casos no reciben la formación técnica directamente y son más bien quienes aprenden en el ámbito familiar, en base a la experiencia y en su lengua materna. Si bien en la experiencia piloto las mujeres certificadas fueron minoría, es importante destacar que a nivel nacional la política de certificación de

competencias en sus diferentes perfiles ocupacionales ha impactado favorablemente al reconocimiento de la mujer en actividades técnico-productivas. “Es el caso, por ejemplo, de Paula Castillo Calderón de Cajamarca (22) quien desde los 19 está involucrada en el manejo pecuario. Su aspiración es seguir capacitándose para brindar servicios especializados no solo a sus familiares, sino a la comunidad de Huacataz en el distrito de Los Baños del Inca”. (SINEACE 2012: 49)

Luego de esta experiencia, se han generado normas de competencia laborales para actividades productivas desarrolladas mayoritariamente por mujeres. Por ejemplo, como maestras clasificadoras de fibra de alpaca o como en telar horizontal de 4 estacas. Ambas actividades, transmitidas de generación en generación, perduran en manos de las mujeres de los Andes.

3.2 NORMATIVIDAD

En relación con el caso planteado se puede identificar el siguiente marco normativo:

1962

- Mediante el Decreto Ley No. 14220, de fecha 19 de Octubre de 1962, se crea el Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo Económico y Social. Más adelante, en junio de 1981, mediante el Decreto Legislativo N° 177 entra en vigencia la Ley de Organización y Funciones del Sistema Nacional de Planificación, encabezada por el entonces Instituto Nacional de Planificación (INP), organismo que en el año 1992, después de 30 años, disolvió el Instituto Nacional de Planificación mediante el Decreto Ley No. 25548, de 1º de Junio de 1992, siendo asumidas sus funciones por el Ministerio Economía y Finanzas con excepción de las vinculadas a la cooperación internacional.

2002

- Con el Acuerdo Nacional (2002), los representantes de las organizaciones políticas, religiosas, de la sociedad civil y del Gobierno, aprueban 32 de políticas de Estado. Se retoma la idea de la planificación estratégica, adoptando la Quinta Política de Estado que establece la creación de un sistema nacional de planeamiento estratégico con una clara fijación de objetivos generales y específicos que establecen metas a corto, mediano y largo plazo (Acuerdo Nacional 2002: 22). Además, se da prioridad a la educación mediante la Décimo Segunda Política de Estado, que coloca el énfasis en la calidad de la educación en el marco de la equidad y una educación pública y gratuita en todos los niveles (Acuerdo Nacional 2002: 26).

2003

- Mediante la Ley N° 27783, Ley de Bases de la descentralización del 17 de julio del 2002 se inicia una de las reformas más grandes dentro del proceso de democratización. Como se señala en su artículo 1 “desarrolla el Capítulo de la Constitución Política sobre Descentralización, que regula la estructura y organización del Estado en forma democrática, descentralizada y desconcentrada, correspondiente al Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales”.

2004

- Este año por Decreto Supremo N° 065-2004-PCM se aprueba el 5 de setiembre, la Estrategia Nacional de Desarrollo Rural liderada por el Ministerio de Agricultura, cuyo sétimo lineamiento de política, se enfoca en promover las capacidades del poblador rural y el capital social en el campo. En este lineamiento se mencionan acciones relacionadas al desarrollo y provisión de un sistema educativo en el medio rural, que ofrezca sus servicios en forma eficiente, con calidad y en condiciones de equidad, y al fortalecimiento de la formación técnica y empresarial de los jóvenes, orientada a la generación de

capacidades para el empleo rural.

2005

- Mediante la promulgación de la Ley N° 28522, el 25 de mayo del 2005, se crea el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), organismo constitucional autónomo del Perú. De acuerdo al Decreto Legislativo N°1088 es la instancia gubernamental rectora del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico peruano.

2008

- Mediante Decreto Legislativo N° 997, del 13 de Marzo del 2008, (Segunda Disposición Complementaria Final), se crea el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (AGRORURAL), Unidad Ejecutora adscrita al Viceministerio de Agricultura. “tiene por finalidad promover el desarrollo agrario rural, a través del financiamiento de proyectos de inversión pública en zonas rurales de menor grado de desarrollo económico”. (AGRORURAL 2008)

2011

- De acuerdo con el Plan Bicentenario. El Perú hacia el 2021 se plantea en el objetivo nacional Igualdad de oportunidades y acceso universal a los servicios básicos un lineamiento de política educativa que busca:
“Eliminar las brechas de calidad entre la educación pública y la privada, y entre la educación rural y la urbana, atendiendo la diversidad cultural, asegurar la buena calidad educativa y la aplicación de buenas prácticas pedagógicas, con instituciones acogedoras e integradoras que desarrollen procesos de autoevaluación y soliciten su acreditación institucional de acuerdo con las normas vigentes, incrementar la cobertura y asegurar una oferta de educación técnico productiva de calidad articulada a las demandas de desarrollo local y nacional así como transformar las instituciones de educación superior en centros de investigación

científica e innovación tecnológica generadores de conocimiento y formadores de profesionales competentes” (CEPLAN 2011: 92) .

2012

- Desde el MIDIS se desarrolla la Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social “Incluir para Crecer”, que incluye ejes estratégicos según ciclo de vida, otorgando el eje de inclusión económica a la población en el rango de edad de 18 a 64 años, donde plantea acciones relacionadas a la capacidades técnicas y empleabilidad, y busca articularse a las acciones de los sectores Agricultura, Producción, Medio Ambiente, Trabajo y Promoción del Empleo, Desarrollo e Inclusión Social, Energía y Minas, Vivienda, Construcción y Saneamiento, Transportes y Comunicaciones, y Economía y Finanzas. Para el caso del sector Desarrollo e Inclusión Social, se enfoca en el programa FONCODES, el cual juega un rol clave junto a las iniciativas de los gobiernos regionales y locales (MIDIS 2012).

2014

- Las Naciones Unidas, a través de la Resolución A/RES/66/222, proclamó el año 2014 como “Año Internacional de la Agricultura Familiar”, con el propósito de aumentar la visibilidad de la Agricultura Familiar y la agricultura a pequeña escala, centrando la atención mundial sobre su importante papel en la erradicación del hambre y la pobreza, la seguridad alimentaria y la nutrición, la mejora de los medios de vida, la gestión de los recursos naturales, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible, en particular, de las zonas rurales (ONU 2011).
- En este marco, a través de la Resolución Suprema N° 121-2014-PCM, se conformó la Comisión Multisectorial de Naturaleza Temporal denominada “Comisión del Año Internacional de la Agricultura Familiar 2014”, adscrita al Ministerio de Agricultura y Riego, que tuvo como funciones proponer, implementar y fiscalizar

el programa de actividades oficiales. Esta comisión estuvo conformada por 7 ministerios: Ministerio de Agricultura y Riego, Ministerio del Ambiente, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio de Cultura, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Ministerio de Educación, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de la Producción, Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Salud. Dicha Comisión Multisectorial consideró necesaria la creación de una Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021 (ENAF) aprobada mediante Decreto Supremo N° 009-2015-MINAGRI, al año siguiente.

- Con Resolución Ministerial N° 709-2014-MINAGRI se establecen los Lineamientos de política agraria del Ministerio de Agricultura entre los que se señala en su 8vo lineamiento, Desarrollo de capacidades, la necesidad de “Incrementar las capacidades productivas y empresariales de pequeños agricultores y agricultoras, con particular atención a mujeres y jóvenes rurales”.

2015

- En 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y establece 17 objetivos de desarrollo sostenible (ONU 2015) cuyo Objetivo 4 propone “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. En este marco, la UNESCO lanza la campaña E2030 Educación para transformar vidas creada con el objetivo de difundir las metas y estrategias para el logro de este objetivo (UNESCO 2014).
- Se presenta el documento de Estrategia Nacional de Agricultura familiar 2015-2021 que “propone, principalmente, orientar y organizar la intervención integral del Estado a favor del logro de resultados favorables para los agricultores y agricultoras familiares, en el marco de una apuesta por la inclusión social y económica de la población rural, reconociendo la enorme contribución de los

pueblos indígenas, las comunidades locales y los agricultores para la conservación y el desarrollo de la diversidad biológica y los recursos fitogenéticos que constituyen la base de la producción alimentaria y agrícola en el país” (MINAGRI 2015: 16).

- Con la N° 0604-2015-MINAGRI se aprueban los Lineamientos de la Estrategia Nacional de Promoción y Gestión de Talentos Rurales para la Agricultura Familiar al 2021, denominada “Escuela Nacional de Talentos Rurales”.

Específicamente, las normas vinculadas a la política de certificación de competencias y al proyecto desarrollado entre el SINEACE y Soluciones Prácticas son las siguientes:

1981

- Decreto Legislativo N° 140, Organización de los Sectores de Trabajo y Promoción del Empleo se otorga al Ministerio de Trabajo la función de definir e implementar las pautas para las certificaciones de oficios y ocupaciones¹¹.

2003

- La Ley General de Educación, Ley N° 28044 del 28 de julio del 2003 indica en su artículo N° 43 que:

“Para definir las políticas y estrategias de la Educación Técnico-Productiva, el Ministerio de Educación y las autoridades regionales y locales deben coordinar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otros ministerios e instituciones y buscar la participación de organismos representativos del sector empresarial y de los gremios, así como de las asociaciones civiles y comunales con interés en la calificación técnica de los ciudadanos”.

- Esta misma norma señala en su artículo N° 24 señala, en relación

¹¹ Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N° 4534/2014-PE que propone la creación del Consejo Peruano de Acreditación Superior, remitido por el Poder Ejecutivo.

con las empresas que:

“Las empresas, como parte de la sociedad, contribuyen al desarrollo de la educación nacional. Les corresponde:

a) Participar en el diseño de políticas educativas, contribuyendo a identificar las demandas del mercado laboral y la relación de la educación con el desarrollo económico productivo del país, y promover su cumplimiento.

b) Promover alianzas estratégicas con instituciones educativas para el fomento de la investigación, el desarrollo tecnológico y la formación profesional de los trabajadores y estudiantes del sistema educativo, que permitan acceder a empleos de mejor calidad.

c) Participar en el desarrollo de servicios y programas educativos y culturales, prioritariamente en el ámbito territorial de su asentamiento en armonía con su entorno social y natural.

d) Brindar facilidades a su personal para realizar o completar su educación y mejorar su entrenamiento laboral dentro del local de trabajo o en instituciones educativas”.

2004

- En base a la Recomendación 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos a través de la educación, formación y aprendizaje permanente, se genera un marco nacional de certificación y acreditación educativa que:

“refleja la concreción de una política nacional tendiente a reconocer todos los logros en materia de aprendizajes, y a establecer equivalencias entre aprendizajes adquiridos en diferentes ámbitos formativos. Además de adoptar el Marco Nacional de Calificaciones (MNC) que permite indicar que un país dispone de un sistema único para expresar las competencias de sus trabajadores y que equipará los niveles educativos formales con niveles de competencia”. (OIT/ Cinterfor 2006: 13).

Finalmente se identifica la necesidad de que la formación profesional tenga valores fundamentales como la equidad, igualdad

de género, no discriminación, responsabilidad social y la

participación.

2006

- Se promulga la Ley N°28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, Ley SINEACE del 19 de mayo del 2006. Esta norma establece en su artículo N° 2 que el SINEACE es el conjunto de organismos, normas y procedimientos destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación para asegurar los niveles básicos de calidad de las instituciones a las que hace referencia la Ley General de Educación N° 2044.
- En su Título II esta norma establece como órganos operadores del Sistema al Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA) con competencia en las instituciones educativas de educación básica y técnico productiva, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria (CONEACES) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU). Cada uno de estos órganos se plantea como autónomo y cuenta con un directorio que es representado en el Consejo Superior del SINEACE, ente rector de la entidad.

2011

- Elaboración del Reglamento para la evaluación y certificación de competencias profesionales, aprobado por el Directorio del IPEBA por Acuerdo N° 279-2011 – Sesión N° 91 del 3 de julio del 2011, que comprende una guía completa de procedimientos técnicos y legales para la evaluación y certificación en actividades vinculadas al sector agrario.

2012

- Según Resolución N°003-2012 –SINEACE del 31 de enero del 2012, se oficializa la autorización de la ONG Soluciones Prácticas como entidad certificadora de extensionistas rurales por el plazo de dos años.
- El Ministerio de Agricultura , mediante Resolución Ministerial N° 0224-2012-AG, del 24 de junio 2012, dispone la inscripción de los extensionistas campesinos, denominados kamayoq, yachachiq o promotores campesinos, y otros extensionistas de culturas andinas en el Registro de Proveedores de Asistencia Técnica del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA). Este es producto de un esfuerzo interinstitucional y concertado entre instituciones públicas y privadas como Sierra Exportadora, CARE Perú, Cáritas y Soluciones Prácticas y otras ONG.

2013

- Bajo el Decreto Supremo N° 017-2013-EF, se autoriza la Transferencia de Partidas a favor del Pliego 117 Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013 hasta por la suma de S/.10' 000 000,00 (Diez millones y 00/100 nuevos soles), para la implementación y financiamiento de dicho Pliego.

2014

- Se promulga la Ley Universitaria, Ley N° 30220 que declara en reorganización el SINEACE y deroga a los órganos operadores del sistema y a sus directorios así como a su Consejo Superior. Se autoriza al Ministerio de Educación a constituir un grupo de trabajo encargado de evaluar el SINEACE y elaborar un Proyecto de Ley para su reforma para ser remitido al Poder Ejecutivo. Asimismo, se plantea la creación de un Consejo Directivo Ad-hoc para el Sistema.
- El Ministerio de Educación constituye un grupo de trabajo para la elaboración del proyecto de ley de reforma, pero se presentan

tensiones con el SINEACE y este no participa en la propuesta¹²

2015

- El Ministerio de Educación elaboró un dictamen que propuso la creación del Consejo Peruano de Acreditación Superior (COPAES) con la que critica el trabajo del SINEACE señalando que sus órganos operadores trabajaban sin ninguna coordinación, que los criterios de acreditación no eran compatibles entre sí o que los resultados del SINEACE fueron limitados¹³.

Asimismo, indica que la certificación de competencias laborales no forma parte de la acreditación de la calidad educativa, ya que no busca dar cuenta de la formación recibida en las instituciones creadas para este fin, sino que se plantea como un mecanismo de reconocimiento de la experiencia laboral, al margen de la formación recibida. En este sentido propone la creación de una comisión de cierre y transferencia del SINEACE hacia el COPAES¹⁴.

- Este proyecto fue aprobado en la Comisión de Educación y pasó al pleno del Congreso. En este momento se produjo un cambio en la legislatura por lo que no hubo tiempo de incluirlo en los debates y regresó a la Comisión de Educación donde la propuesta se detuvo¹⁵.

2017

- Se ha llegado a un acuerdo verbal entre el SINEACE y el Ministerio de Trabajo para no establecer cruces en el campo de la certificación. Este consiste, por un lado, en conceptualizar de igual manera las competencias, y por el otro en que el Ministerio de Trabajo se centrará en certificar a los trabajadores de empresas mientras que el SINEACE hará lo mismo con trabajadores independientes del mundo rural¹⁶.

¹² Mier y Terán, Ruth. 2017. Entrevista 10.04.17 a Verónica Alvarado. SINEACE.

¹³ Mier y Terán, Ruth. 2017. Entrevista 10.04.17 a Verónica Alvarado. SINEACE.

¹⁴ Mier y Terán, Ruth. 2017. Entrevista 10.04.17 a Verónica Alvarado. SINEACE.

¹⁵ Mier y Terán, Ruth. 2017. Entrevista 10.04.17 a Verónica Alvarado. SINEACE.

¹⁶ Mier y Terán, Ruth. 2017. Entrevista 10.04.17 a Verónica Alvarado. SINEACE.

2018

- Hasta el momento el SINEACE continúa ejerciendo sus funciones pero continúa liderado por la Comisión Ad-hoc que se planteó con la Ley Universitaria. Actualmente cuenta con un Consejo Directivo y 6 direcciones de línea¹⁷.

La experiencia piloto de certificación de competencias de extensionistas rurales de ganado vacuno generó procesos e instrumentos de gestión que lograron convertirla en un modelo para el desarrollo de la Política nacional de certificación de competencias para la educación básica y técnico-productiva. A partir del piloto surgieron otras normas para perfiles ocupacionales de otras actividades productivas como la alpaquera, cafetalera y de artesanía textil. Hasta 2016 el proceso se implementó en 12 regiones del país, se logró la aprobación de 22 normas de competencia, se formaron 207 evaluadores y se certificó a 985 personas. (SINEACE 2016: 20)

Por otro lado, en términos políticos, el equipo del SINEACE ha tenido que enfrentar la tensión constante entre los ministerios de Educación y Trabajo. Sin embargo, en todo este proceso, sus actores han ido leyendo el contexto, adaptándose a los cambios y fortaleciendo su posición como entidad especializada en certificación de competencias.

Además, el SINEACE cuenta con un área de gestión del conocimiento que ha recogido las experiencias desarrolladas y ha elaborado argumentos para el desarrollo de la política nacional de certificación de competencias. Asimismo, cuenta con un equipo especializado en la implementación de la metodología de certificación de competencias que fortalece capacidades en funcionarios estatales y brinda asistencia técnica generando alianzas con diversos sectores.

Es en esta medida que la institución puede considerarse un emprendedor

¹⁷ Mier y Terán, Ruth. 2017. Entrevista 10.04.17 a Verónica Alvarado. SINEACE.

político, en el concepto presentado por Beduschi, ya que tiene soluciones disponibles para los problemas, puede convencer a los tomadores de decisión sobre la pertinencia de sus propuestas y está disponible a ayudar a formular la política.

3.3 VENTANA DE OPORTUNIDAD

En la formación de esta política, surge en 2009 una ventana de oportunidad, cuando el SINEACE¹⁸ y la ONG Soluciones Prácticas, se encuentran en el Colectivo de Educación Comunitaria organizado por la Dirección de Educación Comunitaria y Ambiental (DIECA)¹⁹.

En este caso, desde el SINEACE se había decidido trabajar a partir de pilotos para avanzar hacia el desarrollo de una política de certificación de competencias mientras que para Soluciones Prácticas era necesario que los extensionistas de ganado vacuno que habían sido formados por ellos pudieran ser reconocidos y articularse con diversos mercados. De esta manera, SINEACE presentó en este espacio la propuesta de desarrollar pilotos de certificación de competencias con alguna de las organizaciones participantes en el Colectivo y Soluciones Prácticas mostró interés en formar parte de uno de los pilotos. (Velázquez 2010). Meses después del primer encuentro, ambas instituciones firmaron una carta de entendimiento²⁰ para sacar adelante una experiencia de certificación de competencias de extensionistas en ganado vacuno.

Para la realización del piloto en cuestión se eligió el sector agropecuario, específicamente en ganadería de vacunos, que incluía la producción de leche y carne. Una de las razones que fundamentó esta decisión fue la existencia de un alto número de campesinas y campesinos dedicados a esta actividad en el Perú²¹, ya que para el piloto se requería una experiencia que pudiera ser extendida a otras zonas del país.

Soluciones Prácticas ofreció desarrollar el proyecto en Cusco inicialmente,

¹⁸ Ex IPEBA.

¹⁹ El Colectivo es un grupo de organizaciones que promueven la capacitación productiva en diversas áreas.

²⁰ La carta de entendimiento entre IPEBA y Soluciones prácticas fue firmada del 10 de setiembre de 2009.

²¹ Salas, Francis y Mier y Terán, Ruth. 2013. 001. Entrevista 23.03.13 a Carlos de la Torre.

debido a su trayectoria en la formación de extensionistas campesinos en la Escuela Kamayoq. Incluyó este proceso en el proyecto *Formación y Actualización de Extensionistas Campesinos (kamayoq), para la Capacitación y Asistencia Técnica a Familias Campesinas de las provincias de Canas, Canchis y Espinar, en la región Cusco, Perú* a fin de contar con los recursos humanos, institucionales y económicos para llevar a cabo la certificación. El SINEACE aceptó esta propuesta tomando en cuenta que en la zona elegida existían extensionistas ya formados con la necesidad de contar con un reconocimiento oficial a nombre de la nación. Luego la experiencia se extendió a Cajamarca, donde Soluciones Prácticas tenía presencia institucional y trayectoria en formación de extensionistas ganaderos.

Para el SINEACE, desarrollar un piloto significó la oportunidad de establecer una metodología de trabajo, conocer criterios para el desarrollo de las normas de competencias, herramientas de evaluación y procedimientos para el establecimiento de un sistema que permita la certificación de competencias. En el caso de Soluciones Prácticas, la realización del piloto le permitió fortalecer su oferta de servicios de formación dentro de la Escuela Kamayoq y para atender a la demanda de reconocimiento oficial de los extensionistas campesinos.

La ventana de oportunidad estableció entonces un importante campo de trabajo para el desarrollo de la política a nivel regional. En estos espacios se discutió el tema de forma participativa pero con actores especializados, a través de las mesas regionales que se instalaron en cada zona, Cusco y Cajamarca.

3.4 ACTORES QUE PARTICIPARON EN LA POLÍTICA

SINEACE

En periodo en el que se desarrolló el piloto, el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA) era el órgano operador del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) según se

indicaba en el artículo N° 21 de la Ley SINEACE, era el encargado de contribuir a que las instituciones de educación básica y educación técnico-productiva alcancen niveles óptimos de calidad en los servicios y logros de aprendizaje educativos a partir de procesos de autoevaluación y mejora continua que conduzcan a la acreditación.

El IPEBA estaba conformado por un equipo interdisciplinario que se encargaba de definir políticas y estrategias que contribuyeran a elevar los factores de la calidad educativa que conciernen a la educación básica y técnico-productiva y estaba integrado por especialistas en el campo de la evaluación, acreditación y certificación como Peregrina Morgan, Verónica Alvarado y Luis Velásquez.

Soluciones Prácticas

La ONG Soluciones Prácticas, por su parte, es un organismo de cooperación técnica internacional que contribuye al desarrollo sostenible de la población de menores recursos, mediante la investigación, aplicación y difusión de tecnologías apropiadas. Su sede principal está en Inglaterra y tiene oficinas en países de Asia y África. En América Latina trabaja desde 1985 con un enfoque que propone poner las necesidades de las personas en el corazón del desarrollo económico y científico. (Soluciones prácticas 2017)

Soluciones Prácticas inició la formación de extensionistas campesinos en 1991 en Sicuani, Cusco. Esta intervención se produjo en el marco del paquete de medidas estructurales que redujeran el rol del Estado peruano en la década de 1990²². Una de ellas determinó que el servicio público de asistencia técnica otorgado por las y los extensionistas, ingenieros y veterinarios de profesión dejara de ofrecerse. Esta situación ocasionó que los pequeños productores rurales, quedaran relegados en las políticas

²² Como parte de las medidas estructurales se reorganizó Instituto Nacional de Investigación y Promoción Agropecuaria (INIPA) que transfirió primero sus responsabilidades relacionadas al tema de extensión al Ministerio de Agricultura y en 2008 adoptó el nombre de Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA). (Ch au 2012: 14).

estatales, sin información ni asesoría técnica para mejorar su producción²³.

Así, en 1997²⁴ se formó la Escuela Kamayoyq concebida con el objetivo de lograr la adaptación y recuperación de tecnologías, en respuesta a la demanda de agricultoras y agricultores. En este espacio de formación trabajó en la generación de tecnologías basadas en saberes ancestrales usando la metodología de Campesino a campesino²⁵. Con esta escuela se desarrollaron capacitaciones en varias regiones del país, adaptando las técnicas a cada contexto y realidad local.

Según señala Carlos de la Torre, los kamayoyq tienen una mayor especialización que los promotores, son extensionistas. Estos tienen un nivel técnico superior al promedio, pueden resolver problemas, están en capacidad de hacer experimentos (que es en realidad adaptar tecnologías al nivel de semillas, plantas y crianza de animales)²⁶. La propuesta de la Escuela Kamayoyq²⁷ fue, entonces, formar extensionistas rurales con el siguiente perfil:

(Un kamayoyq es) “un extensionista rural que capacita, provee y emprende la organización y gestión productiva de su comunidad, haciendo uso de herramientas y metodologías participativas de aprendizaje para transferir conocimientos e innovaciones tecnológicas dentro de su propio contexto socio-económico y cultural, demostrando actitudes de liderazgo, innovación y respeto al medioambiente. Cuenta con el reconocimiento y prestigio en su comunidad y brinda servicios de asistencia técnica a otras familias, organizaciones del Estado, municipalidades, etc.” (Redinfor 2009: 4)

La Escuela Kamayoyq desarrolló competencias para la asistencia técnica, la producción ganadera y de derivados lácteos. Este servicio permitió a los

²³ Los servicios de asistencia técnica son parte de la extensión agraria, entendida como todo proceso que facilita la adopción de tecnologías por parte de los agricultores con el fin de elevar su producción y rentabilidad (1999, citado por Coello et al., 2006). En ellos se brinda principalmente asesoría técnica en el manejo de alimentación, sanidad, reproducción y otros temas relacionados a la actividad productiva y pueden darse a través de talleres de capacitación, visitas domiciliarias, campañas de vacunación, etc.

²⁴ De la Torre Postigo, Carlos. 2004. *Kamayoyq. Promotores campesinos de innovaciones tecnológicas*. Lima. ITDG. Página 19.

²⁵ La capacitación técnica de Campesino a campesino consiste, según indica Carlos de la Torre, en una metodología descentralizada, eminentemente práctica e inserta en la cultura campesina local. (De la Torre 2004: 35, 16)

²⁶ Salas, Francis y Mier y Terán, Ruth. 2013. 001. Entrevista 23.0313 a Carlos de la Torre.

²⁷ “La palabra kamayoyq es de origen quechua, el verbo Kamay está asociado al movimiento y la transformación. En los siglos XIV y XV, los incas utilizaban esta palabra para designar a los especialistas en manejo de tecnologías.” (De la Torre 2008: 17).

extensionistas generar ingresos y emplear sus conocimientos y experiencia en la mejora en diferentes cadenas productivas, de acuerdo a su especialidad.

La Escuela Kamayoq evidenció la necesidad de Soluciones Prácticas de contar con una mayor experticia pedagógica que permitiera fortalecer la calidad de la oferta de formación. Así, se creó una Unidad de Capacitación en la ONG con el objetivo de homogeneizar las estrategias de capacitación al interior de la organización y mejorar la medición de aprendizajes²⁸.

Las autoridades fueron notando y valorando cada vez más el trabajo de los kamayoq, sus conocimientos locales y el fortalecimiento de la relaciones con la comunidad. Sin embargo, cuando se daban las convocatorias para solicitar los servicios de extensionistas rurales en los municipios distritales o provinciales, la formalidad obligaba a las autoridades a contratar personas contratadas con un un título técnico o universitario²⁹.

A partir de esta situación los kamayoq demandaron algún tipo de certificado que les permitiera mejorar sus condiciones de empleo. Por este motivo, Soluciones Prácticas comenzó a otorgar certificados por las capacitaciones brindadas e hizo gestiones con SENASA (Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Ministerio de Agricultura) que contrataba a los Kamayoq en las campañas de vacunación del ganado, para que también puedan otorgarles un reconocimiento por su trabajo.

La experiencia de la Escuela Kamayoq fue replicada por Soluciones Prácticas en Cajamarca, teniendo buenos resultados a nivel de fortalecimiento de capacidades y empleabilidad en extensionistas rurales, y en la contratación con gobiernos locales y SENASA.

Las mesas técnicas en Cusco y Cajamarca

Como parte del piloto en cada región se instalaron mesas técnicas con representantes de diferentes sectores que pudieran identificar la demanda

²⁸ Salas, Francis y Mier y Terán, Ruth. 2013. 001. Entrevista 23.0313 a Carlos de la Torre.

²⁹ Mier y Terán, Ruth. 2017. Entrevista 10.04.17 a Verónica Alvarado. SINEACE.

y oferta de servicios. De esta manera, el desarrollo de la política se llevó a cabo de forma altamente participativa, recogiendo las demandas específicas de los diferentes grupos involucrados en el tema: representantes vinculados a los sectores agrícola, ganadero, agrario, gobiernos locales, regionales, representantes de instituciones formativas de organizaciones de la sociedad civil.

Por otro lado, en su desarrollo se trabajó a través del enfoque territorial e involucrando en este proceso a los gobiernos regionales y locales, y propiciando su articulación con los planes de desarrollo de estas regiones.

3.5 ENFOQUE DE LA POLÍTICA

Como se señaló anteriormente, en 2009, el SINEACE y Soluciones Prácticas, iniciaron la experiencia piloto para la certificación de competencias de extensionistas de ganado vacuno en Cusco y Cajamarca. A partir de esta experiencia se desarrollaron normas, perfiles y procesos de evaluación, que fueron declarados oficiales, y permitieron establecer un procedimiento para conseguir la certificación a nombre de la nación aplicando la Política de certificación de competencias del extensionista rural especialista en ganado vacuno.

Esta política cuenta con 53 normas, con un periodo de vigencia de 5 años, cada una de ellas identifica una función productiva, nivel de competencia, unidad de competencia, criterios de desempeño, evidencias de conocimiento así como actitudes y lineamientos para la evaluación. (IPEBA 2012: 9) Las 53 normas aprobadas para la certificación de competencias de ganado vacuno están relacionadas con doce unidades productivas: alimentación del ganado, manejo y cuidado, manejo reproductivo, sanidad ganadera, abonos orgánicos, pastos y forrajes, transformaciones lácteas, labores agrícolas, mejoramiento de viviendas, capacitación, innovación e investigación y manejo de información (IPEBA 2012: 11-108).

Si bien las normas recogen herramientas de gestión y otros elementos claves para el desempeño de un extensionista de ganado vacuno, se hace

necesario contar con instrumentos adicionales para la implementación de la política. Entre ellos, un marco institucional que garantice que la propuesta planteada por el SINEACE y Soluciones Prácticas pueda implementarse a nivel nacional y en otras cadenas productivas.

3.6 RECURSOS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA

El desarrollo de la experiencia piloto se llevó a cabo con los recursos humanos de Soluciones Prácticas, el SINEACE y con recursos financieros del proyecto *Escuela Kamayoq*. Este proyecto fue implementado por Soluciones Prácticas de noviembre del 2009 a noviembre del 2011, en alianza con el SINEACE, un presupuesto aproximado de 21 6200 euros gracias al apoyo financiero de Fundación CODESPA y AECID.

Si bien el SINEACE se creó en el año 2006, fue recién en agosto de 2008, que contó con pliego presupuestal del Ministerio de Educación³⁰. Cinco años después, en el Presupuesto Público del año 2013, se aprobó el pliego presupuestal para el SINEACE (pliego 117) con un fondo de hasta diez millones de soles a la implementación y financiamiento del Pliego (D.S. N° 017-2013-EF). Este pliego otorgó al IPEBA independencia financiera del MINEDU³¹.

Cabe señalar que hasta la fecha el costo del proceso de certificación ha sido asumido por los actores del convenio, quienes subsidian los procesos de inscripción y evaluación³².

3.7 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Para el desarrollo de la experiencia piloto fue necesario convocar a personal experto del sector agropecuario, entre ellos representantes de instituciones públicas y privadas, tanto desde la oferta como desde la demanda de productos y servicios agrarios en general a fin de iniciar el

³⁰ Mier y Terán, Ruth. 2013. 001. Entrevista 10.10.13 a Verónica Alvarado. IPEBA.

³¹ Mier y Terán, Ruth. 2013. 001. Entrevista 10.10.13 a Verónica Alvarado. IPEBA.

³² Ficha de presentación al concurso Buenas prácticas intercultural en Gestión Pública. Consultado el 1 de mayo 2014:

http://www.cultura.gob.pe/concursosopi/sites/default/files/docs/SABER_HACER_EN_LOS_ANDES_DEL_PERU_EXPERIENCIA_DE_INCLUSION_DE_KAMAYOQS.pdf

diálogo sobre el perfil del extensionista.

Se llevó a cabo una primera convocatoria³³ que contó con muy buena participación del sector agricultura, educación, así como de representantes de empresas e instituciones que demandan los servicios de extensionistas ganaderos. Así se formó la Mesa Nacional del Sector Agrario. Esta mesa siguió funcionando durante todo el proceso de certificación pero la participación del Ministerio de Educación, de las empresas y gremios decreció en las siguientes convocatorias³⁴.

Por otro lado, para desarrollar la metodología de elaboración de los perfiles y las normas de competencias por primera vez en el país, se contrató a un especialista en el tema. Luis Velásquez, el consultor encargado de esta tarea, venía de aplicar la metodología de mapa funcional.³⁵ Esta metodología fue transferida al equipo de Soluciones Prácticas y al SINEACE en Lima. Además, junto con estos dos equipos se elaboró un plan operativo y cronograma de actividades para su aplicación.³⁶

Posteriormente, se llevaron a cabo las reuniones de la Mesa nacional agraria y se plantearon los elementos metodológicos y estratégicos para implementar la experiencia piloto. Luego de este proceso, se hizo necesario validar la propuesta en campo, con extensionistas y expertos en cada una de las zonas de intervención.

Así, se formaron mesas técnicas y equipos técnicos regionales en los que participaron autoridades regionales, representantes de los ministerios de Educación y Agricultura, empresas y organizaciones de la sociedad civil. Este grupo participó en la revisión y aprobación del perfil y de las normas

³³ Esta convocatoria contó con las siguientes instituciones estatales: la Dirección General de Competitividad Agraria del Ministerio de Agricultura, la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico productiva del Ministerio de Educación, el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) y AGRORURAL. Además se convocó a las siguientes instituciones privadas y de la sociedad civil: Soluciones Prácticas, la Junta Nacional del Café, Empresarios por la Educación, Fe y Alegría y la Asociación de Exportadores (ADEX).

³⁴ Ipeba. Instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de la educación básica. 2012. *Saber hacer en los andes del Perú. Sistematización de la Certificación de Competencias de Extensionistas en Ganadería de Bovinos 2011*. Lima. Página 28.

³⁵ Salas, Francis y Mier y Terán, Ruth. 2013. 002. Entrevista 25.06.13 a Luis Velásquez.

³⁶ Taller para socializar metodología, 30 de marzo en Ipeba y Taller para transferir metodología, el 06 de abril en Soluciones Prácticas.

de competencia.

Seguidamente, se desarrolló un primer taller de transferencia metodológica con el equipo de Soluciones Prácticas en Sicuani para informarles y promover su participación y apoyo en este proceso. Al taller asistieron también extensionistas campesinos (kamayoq) expertos³⁷ por lo que se aprovechó en trabajar con ellos el análisis funcional³⁸ del extensionista campesino.

En los días siguientes se entrevistó a representantes de instituciones ligadas al trabajo con extensionistas rurales o productores que eran contratados para estas funciones, también se incluyó a dos kamayoq³⁹ en el proceso. Estos diálogos sirvieron para identificar qué tareas cumplían los extensionistas rurales al desarrollar el servicio de asistencia técnica. Asimismo, se recogió información desde la perspectiva de oferta y demanda de servicios que sirvió para tener un buen panorama de la función y seleccionar sus principales tareas. Con la información recogida se terminó de completar el mapa funcional del extensionista campesino.

Luego, para pasar a la elaboración de normas se convocó a cuatro expertos, el resultado de este trabajo fue presentado al SINEACE y a Soluciones Prácticas en un primer borrador el 20 de mayo de 2010. Ambas instituciones coincidieron en que era necesario realizar un taller de validación de las normas. En este espacio, se logró analizar las normas en detalle y definir normas obligatorias, optativas y adicionales⁴⁰ así como identificar posibles instrumentos de evaluación para las normas obligatorias

³⁷ Kamayoq formados por Soluciones Prácticas.

³⁸ El análisis funcional es una técnica que se usa para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Este proceso se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre. Guía de Apoyo para la Elaboración del Análisis Funcional Documento de Trabajo OIT – ChileValora. Consulta: 10 de abril 2016. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/certificacion/ChileValora_GuiaApoyoAnalisisFuncional.pdf

³⁹ En el informe de Luis Velásquez se menciona a Celia Choquehuanca Ayala como facilitadora Kamayoq, participante del proceso.

⁴⁰ Luis Velásquez en la entrevista 002 indica que las Normas obligatorias son las que forzosamente debe saber la persona evaluada. “En esto se ponen de acuerdo todos los/as especialistas, quienes conocen el proceso. Se establecen puntos comunes en el proceso de recojo de información hasta llegar a la saturación. De las respuestas saturadas, podríamos tener 20. Estas responden a diferentes contextos. Sobre las opciones de todas se establece lo no negociable.” Las no negociables, son las normas obligatorias. Las normas optativas, les dan un plus y las adicionales les dan una especialidad en relación con el contexto.

seleccionadas.

A continuación se presenta un cuadro con los actores involucrados en la experiencia:

Tabla 2: Actores involucrados en procesos de certificación de competencias

	Estado	Organizaciones de la sociedad civil	Empresas
Nivel Nacional	-Ministerio de Educación -SINEACE -IPEBA (Ente rector)	-Soluciones Prácticas (aliado estratégico de IPEBA para el desarrollo del proyecto piloto de certificación)	
	-Dirección General de Competitividad Agraria del Ministerio de Agricultura -Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico productiva del Ministerio de Educación -Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) -Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) -AGRORURAL		-Empresarios por la Educación -Asociación de Exportadores (ADEX)
Nivel regional: Cusco	-Dirección regional de agricultura -INIA -SENASA	-Soluciones Prácticas (Entidad Certificadora) -Asociación Macro Regional Kamayoj del Sur, AMARKAS (Entidad Certificadora).	
	-Unidad de Gestión educativa Local de Sicuani -Institutos superior tecnológicos de Vilcanota -Institutos superior tecnológicos El Descanso, -Municipalidad distrital de Kunturhuanki -Municipalidad distrital de Checca;		-Fundos Los tréboles -Fundo Fauce -Fundo Quinta Rebeca -Colegio agropecuarios de Sicuani -Colegio agropecuarios La Salle -Casa taller Araiwa.
Nivel regional: Cajamarca	-Comunidad Campesina de Tongod, Cajamarca -Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA)	CEDECAP - Soluciones prácticas (Entidad Certificadora)	
	-Cetpro Cefop Cajamarca -Dirección Regional de la Producción -Dirección Regional de Agricultura,	-Asociación Central de Ganaderos de Celendín (ACEGAN) -Asociación Ganadera de Tongod -Coordinadora de Derivados Lácteos de Cajamarca (CODELAC) -Asociación de Productores de derivados Lácteos (APDL)	-La Universidad Nacional de Cajamarca -Gloria -Nestlé -Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca.

		-Mesa de Diálogo de la Leche de Celendín,	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Con las normas de competencias consensuadas y los instrumentos de evaluación identificados se inició el proceso de evaluación. Para esto, se seleccionó a las entidades certificadoras⁴¹ entre las instituciones vinculadas y familiarizadas con procesos de evaluación de competencias.

Por otro lado, se inició el proceso de formación de evaluadoras y evaluadores. Este se partió de en un mapa funcional elaborado para los extensionistas campesinos de ganado vacuno en el que se identificaron también competencias relacionadas del evaluador o evaluadora. Adicionalmente, se contaba con un estudio elaborado por el SINEACE en el 2009 con el perfil, las normas e instrumentos para certificación de evaluadores.

A partir de ello las entidades certificadoras procedieron convocar y seleccionar a los evaluadores. De esta manera en Cusco, la Asociación Macro Regional Kamayoq (AMARKAS) eligió como evaluadores a kamayoq con larga trayectoria y experiencia en instituciones como SENASA, gobiernos locales y regionales. En el caso de Soluciones Prácticas la selección se hizo entre ingenieros, zootecnistas y veterinarios. (IPEBA 2012: 73)

El SINEACE capacitó a los candidatos presentados por cada institución sobre los contenidos de los instrumentos que se usarían para evaluar las competencias laborales y evaluar sus capacidades en el manejo dichas evaluaciones. Para esto se realizaron talleres en los que participaron 17 evaluadores de Cusco, quienes aprobaron y se acreditaron por un periodo

⁴¹ Las entidades certificadoras son responsables de la evaluación y certificación de competencias laborales. Esto implica elaborar, validar y aplicar los instrumentos de evaluación, asegurando la calidad de los procedimientos aplicados; planificar y organizar los procesos de evaluación; evaluar a los candidatos en función de las normas de competencia aprobadas por Ipeba y con los instrumentos de evaluación aprobados; registrar e informar sobre los resultados de la certificación de competencias y otorgar la certificación de competencia laboral en función de los requerimientos definidos en la norma de competencia respectiva y garantizar la confidencialidad de los instrumentos de evaluación y de toda la información referida al proceso de evaluación y certificación. (IPEBA 2012: 69 - 70).

de 2 años (IPEBA 2012: 75)

Los instrumentos de evaluación fueron adecuados a cada región. Por ejemplo, en el caso de Cusco las preguntas vinculadas a sanidad, estuvieron ligadas al uso de plantas medicinales propias de la zona, tomando en cuenta de esta manera los saberes ancestrales de estas comunidades. Asimismo, los evaluadores contaban con el dominio del idioma quechua como lengua materna, lo que permitió brindar orientaciones claves y examinar en las mejores condiciones a los candidatos. (IPEBA 2012: 74)

De esta manera, el proceso recogió evidencia sobre el desempeño laboral de las personas e identificó las competencias que estas tenían y las que necesitaban fortalecer. La certificación de los kamayoq fue además un reconocimiento público de los saberes de las y los extensionistas y una oportunidad para dar cuenta de los beneficios de la certificación y sensibilizar a diversos actores en el proceso.

A continuación se presentan las fases que debe seguir todo candidato a ser certificado en el marco de una Política de certificación de competencias:

Tabla 3: Proceso de certificación de competencias

Fases	Características
Información y convocatoria	La entidad certificadora da a conocer a las personas interesadas el proceso de certificación: requisitos, costos, fases, derechos del candidato/a, código de conducta, perfil ocupacional, normas de competencia y beneficios de la certificación. Para esto utiliza herramientas como la radio, charlas, talleres y convocatorias directas. Este proceso busca, además de informar colocar en agenda las ventajas de la certificación de competencias.
Autodiagnóstico	En este momento, las entidades evaluadoras revisan junto con los/as candidatos los contenidos del proceso de certificación. En caso de ser necesario, se produce un breve periodo de preparación y se decide o no, inscribirse en el proceso de evaluación.
Inscripción de candidatos	Los/as candidatos, de acuerdo con su autoevaluación, pueden inscribirse en las funciones productivas y normas de competencia en las que desea ser evaluado/a y certificado/a.
Evaluación	El proceso de evaluación se basa en dos tipos de prueba: de conocimientos y de desempeño. La de conocimientos empleó un formato de elección múltiple y la de desempeño fue de carácter práctico.
Resultados	Las entidades certificadoras emiten un juicio sobre el trabajado/a indicando si es competente o si aún no es competente. Este juicio es compartido con el candidato/a junto con orientación sobre sus competencias, carencias y necesidades de formación anterior.

	Las entidades certificadoras presentan estos resultados al IPEBA.
Entrega de certificados	La entrega de certificados se hace en una ceremonia pública y es considerada como un acto público de justicia social con funcionarios del gobierno nacional y regional.

Fuente: Elaboración Propia

A continuación se presentan dos testimonios de personas certificadas a partir del proceso de evaluación y certificación convocado por Gloria S.A en Cajamarca en el 2013, para la Unidad de Competencia de Sanidad Ganadera.

Saúl Ortiz Huamán Caserío Polonia La Colpa, Bambamarca, Hualgayoc, Cajamarca

Saúl tiene como principal actividad económica la agricultura, desde el 2005 participa de talleres y cursos programados por Foncreagro en Cajamarca, cuando Gloria S.A entidad certificadora por SINEACE en la ocupación de extensionista rural en ganado vacuno difundió el proceso de Evaluación y Certificación de competencias, no dudó en participar. Ahora cuenta con un certificado y puede ser contratado para brindar asistencia técnica.

“Mi certificado de competencia es un documento de aval para presentarme ante los productores de ganado y esto me motiva a aprender más. Me siento orgulloso. Con eso, hoy puedo dar asistencia técnica tanto para mí como para otros, es como una profesión que me solventa económicamente”. (SINEACE 2015: 18)

Joel Llamoctanta Tocas, Caserío Namococha, Bambamarca, Hualgayoc, Cajamarca

La aplicación de mejores técnicas y procedimientos de cuidado y sanidad del ganado le han sido muy útiles: ahora su ganado produce más leche. Joel sueña con ser un promotor experto y continuar brindando asistencia técnica.

“Desde que me han certificado me he quedado con el interés de seguir aprendiendo, ahora quiero ser un gran inseminador de vacas”. (SINEACE 2015: 30)

3.8 SÍNTESIS DEL CASO

- A pesar de la importancia del sector agropecuario, rural, el Estado peruano no ha hecho lo suficiente impulsar su desarrollo. Principalmente, dirige hacia esta población con políticas

asistencialistas sin hacer frente a las necesidades de formación, asistencia técnica y conexión con el mercado que requiere para mejorar su productividad.

- Con el retorno a la democracia el año 2000 surgieron procesos participativos que impulsaron políticas de apoyo al sector educación entre ellas, la creación del SINEACE. Este impulso se detuvo en el gobierno de Alan García y sólo con el cambio al gobierno de Ollanta Humala se asignó un presupuesto propio a este organismo.
- A nivel regional, el proceso de certificación se llevó a cabo a partir del impulso del SINEACE, Soluciones Prácticas y del interés del sector agropecuario y del sector educación. La implementación del proceso, al igual que en el caso de la norma, ha estado guiada por una discusión técnica. El desarrollo de la política requiere el involucramiento no solo de representantes sectoriales, sino de actores locales y regionales que movilicen una política nacional de certificación de competencias.
- El proceso ha sido altamente participativo desde una perspectiva técnica. Se convocó a todos los actores que podían aportar a definir las competencias de un extensionista de ganado vacuno esto involucró a actores de diferentes sectores en el proceso. Esto ha permitido recoger las demandas específicas de los diferentes grupos involucrados en el tema y darle sostenibilidad. Queda pendiente fortalecer la participación de actores de la sociedad civil de alcance nacional que puedan dar respaldo y legitimidad a estos procesos.

Capítulo IV: Experiencia de Certificación de Competencias Extensionistas en Ganado Vacuno: Caso Colombia

En Colombia el proceso de certificación de competencias es un proceso voluntario. Se encuentra a cargo del SENA, que tienen como propósito promover y reconocer el aprendizaje y experiencia adquirida a lo largo de la vida. La persona interesada deberá demostrar su desempeño en las funciones del contexto laboral según las normas de competencias que le correspondan.

La evaluación deberá recoger evidencia del desempeño, producto y conocimiento de la persona, con el fin de identificar el nivel de competencia (básico, intermedio y avanzado). Es importante señalar que cada evaluación permite el retomar el proceso de formación de capacidades, y mejorar los programas de capacitación y aprendizajes. En ese sentido es un circuito continuo de aprendizaje que permite siempre elevar el desempeño y los estándares para mejorar el perfil de competencia, como la función a desarrollarse.

4.1 CONTEXTO NACIONAL

Colombia se ubica como el cuarto país con mayor número de cabezas de ganado en América Latina. En la Encuesta Nacional Agropecuaria (ENA) 2012 se contaron un total de 20 millones 432 mil 140 ejemplares. El 49,6% de esta población se utilizó como carne, el 38,5% se orientó a un

doble propósito y el 11,9% a solo producción de leche⁴². El área total

⁴² CONTEXTO GANADERO. 2013. "Dane publicó cifras consolidadas de producción ganadera en 2012". *Contexto Ganadero*. Economía. Bogotá. 21 de marzo de 2013. 7 de octubre de 2013. <<http://contextoganadero.com/economia/dane-publico-cifras-consolidadas-de-produccion-ganadera-en-2012>>

dedicada a la actividad pecuaria en 2013 fue de 30 millones 649 hectáreas.

En el 2015, de los 22 departamentos objeto de estudio de la Encuesta Nacional Agropecuaria (ENA), el 80% del área se dedicó a la actividad pecuaria, el 7,6% a la actividad agrícola, el 10,1% a bosques y un 2,3% del área del suelo se dedicó a otros usos.

Cabe señalar que según declaraciones de Ricardo Sánchez, presidente de la Unión Nacional de Asociaciones Ganaderas Colombianas (UNAGA), la ganadería emplea más de 950.000 personas al año, y es la quinta parte del empleo del sector agropecuario, donde hay diferentes tipos de productores y sistemas productivos. Por esto, es una actividad prioritaria para el desarrollo de este país.

En el 2016, la ENA señala que ese año lograron contar con 3 632 742 cabezas de ganado vacuno sacrificadas, teniendo 3 499 004 para consumo interno (93,2%) y 133 738 para exportación (3,6%), cumpliendo los estándares requeridos.

Pero esta situación de crecimiento de la actividad ganadera no ha sido constante en Colombia, país que ha vivido altos niveles de violencia debido a las guerrillas y a la lucha contra el narcotráfico. El interés por sacar adelante a los campesinos agricultores en Colombia se inició en el gobierno del presidente Carlos Lleras Restrepo (1966-1970), cuyo periodo fue bautizado como de Transformación Nacional. En este gobierno se creó el Comité Nacional Agrario, con la misión de elaborar un proyecto de reforma agraria y el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria (INCORA), que le daría un nuevo manejo a la tierra y atendería los derechos de los campesinos, y podría limitar en ciertos casos la propiedad rural. Esto agudizó la pugna existente entre campesinos pobres y desorganizados y terratenientes poderosos, quienes apoyados por los gremios y por otras fuerzas, formaron una Coalición Política Terrateniente, que luchaba por

defender sus privilegios. En ese mismo periodo Lleras creó la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos (ANUC) para contribuir a su cohesión. Sin embargo, las reformas quedaron incompletas, ante lo cual los campesinos se sintieron decepcionados y el conflicto social se agravó.

El presidente César Gaviria (1990-1994) proclamó la nueva constitución denominada Constitución de los Derechos en 1991. En ella se enfatiza el respeto y la protección a los derechos del ciudadano y se crean instituciones como la Defensoría del Pueblo y Fiscalía de la Nación. Dos años más tarde se establece la Cuota de Fomento Ganadero y Lechero y se crea el Fondo Nacional del Ganado, Ley 89 de 1993. Diario Oficial N°41.132, 10 de diciembre de 1994 que en su artículo N° 20 establece la cuota de Fomento Lechero y Ganadero señalando que como contribución de carácter parafiscal, equivalente al 0.5% sobre el precio del litro de leche vendida por el productor y al 50% de un salario diario mínimo legal vigente por cabeza de ganado al momento del sacrificio. Según el artículo N° 30 de la norma, estos fondos serían administrados por el Fondo Nacional del Ganado de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Agricultura para el desarrollo del sector pecuario.

El FEDEGAN como integrante de la Junta Directiva del Fondo presentó la propuesta “Bases para un plan de desarrollo e industrialización de la ganadería”, documento que establece los primeros proyectos e inversiones del sector y sus prioridades.

En 1994, también se pone en marcha el Programa Hemisférico de Erradicación de la Fiebre Aftosa en alianza entre el FEDEGAN, el Ministerio de Agricultura y el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA). Tres años después, durante el gobierno de Ernesto Samper (1994-1998), se presenta una modificatoria a la ley del Fondo para declarar de interés social nacional y como prioridad sanitaria la erradicación de la fiebre aftosa en todo el territorio colombiano. (Modificatoria de Ley 365 de 1997, publicada en el

Diario Oficial No. 43.107, de 14 de agosto de 1997).

Luego de 22 años de funcionamiento, el 29 de diciembre del 2015 el Fondo Nacional del Ganado fue liquidado por ser garante de deudas contraídas por el Frigorífico Ganadero de Colombia (Friogán), empresa en la que tenía el 78,67% de acciones. El Fondo Nacional del Ganado invirtió millonarios recursos en el patrimonio de esta empresa y lo que lo hizo deudor solidario de todas sus obligaciones.

Las investigaciones se iniciaron desde inicio del 2015, estableciendo que desde la administración del FNG pasara a manos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. La liquidación se hizo efectiva bajo decreto 2537, después de transcurrido las tres semanas de plazo para la reorganización del FNG, fecha establecida por la Superintendencia de Sociedades, que luego de su incumplimiento ordenó liquidar la cuenta parafiscal de los ganaderos.

A pesar de esta medida se llevó a cabo ad portas de la organización de los ciclos de vacunación contra la fiebre aftosa, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se comprometió a realizar las vacunaciones en el periodo previsto, entre el 07 de junio y el 21 de julio de 2016 en todo el territorio nacional. Durante el 2016 la recaudación estuvo a cargo de la entidad financiera Fiduagraria, por encargo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo.

En octubre del 2016, se creó un nuevo fondo del ganado, denominado Cuenta Nacional de Carne y Leche, que manejaría, según cálculos del Ministerio \$79 000 millones anuales. Es importante señalar que ley ordena que quien maneje el dinero que aportan los ganaderos sea quien realmente los represente.

Esta situación mostró que si bien FEDEGAN, es el gremio más grande, con

50 años de creación, realmente no logra tener gran representatividad, principalmente para algunos ganaderos y regiones del país. Por ello se está promoviendo la creación de nuevos gremios y se está invitando a nuevas organizaciones al debate. La Unión Nacional de Asociaciones Ganaderas Colombianas (UNAGA) un gremio que reúne 26 asociaciones bovinas, equinas y ovino-caprinas, está siendo mencionado como candidato para hacerse cargo del nuevo fondo.

4.2 NORMATIVIDAD

A continuación se presenta el marco normativo para la certificación de competencias en Colombia:

1957

- Bajo el Decreto 118 Diario Oficial No 29.441, de 24 de julio de 1957, se crea el SENA. Su función “definida en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, fue brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería”. (SENA 2017)

1958

- El Consejo Nacional de Política Económica y Social, (CONPES), fue creado por la Ley 19 de 1958. Ésta es la máxima autoridad nacional de planeación y se desempeña como organismo asesor del Gobierno en todos los aspectos relacionados con el desarrollo económico y social del país. Para lograrlo, coordina y orienta a los organismos encargados de la dirección económica y social en el gobierno, a través del estudio y aprobación de documentos sobre el desarrollo de políticas generales que son presentados en sesión. (CONPES 2017)

1991

- Se promulga la Constitución Política de 1991 que señala en su artículo N° 67 que “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el

acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”. Por su parte el artículo N° 54 señala que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

1994

- Ley 119 de 1994 Reestructuración del SENA que establece que su misión es “cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”. (SENA 2003: 11)

1996

- Decreto 1120 Diario Oficial No. 42.818, del 28 de junio de 1996 del Ministerio de Protección Social, señala al SENA como la entidad que tiene la responsabilidad de liderar, reglamentar, implementar y operar la creación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) con la facultad de proponer políticas y directrices a nivel nacional sobre la formación profesional para el trabajo. (SENA 2003: 11)

1997

- Con el documento CONPES 2945, el gobierno establece el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, además de presentar un conjunto de estrategias y acciones orientadas “en particular, a la necesidad de mejorar la pertinencia y la calidad de la capacitación, en concordancia con las tendencias del mercado laboral y de adecuar la respuesta de la institución a las nuevas características en materia de tecnología que presenta el sector productivo colombiano”. (SENA 2003: 11)

2003

- Decreto 933 de abril 2003, artículo N° 19 delega en el SENA la

competencia de “regular, diseñar, normalizar y certificar las competencias laborales”. (SENA 2003: 11)

2004

- El documento CONPES 81 presenta la Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia (SNFT), liderado por el SENA, como

“un instrumento que permitirá al país avanzar en el desarrollo de la agenda interna para enfrentar los procesos de integración y tratados de libre comercio, en cuanto se refiere a: la definición de estándares o normas de competencia laboral requeridos para el mejoramiento de la calidad y productividad del desempeño de los trabajadores; la puesta en marcha de servicio de certificación de las competencias de los trabajadores; el diseño e inversión en programas para el fortalecimiento institucional de los actores del sistema; el mejoramiento de la pertinencia y calidad de la oferta de formación para el trabajo, la flexibilidad en la administración de programas mediante el enfoque de la formación por competencias para facilitar la cadena de formación y movilidad educativa de los usuarios de la formación y capacitación; y la ampliación de cobertura para que un mayor número de colombianos cuente con las competencias requeridas por un mercado laboral cada día más exigente y globalizado”. (CONPES 2004: 8).

2008

- En el documento CONPES 3582 se presenta la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y estrategia de la formación del recurso humano, que plantea la construcción de un Marco Nacional de Cualificaciones como aporte a la política nacional en el desarrollo de un Sistema Nacional de Capital Humano.

“El objetivo de la política es incrementar la capacidad del país en identificar, producir, usar e integrar el conocimiento científico y tecnológico con el propósito de mejorar la competitividad y contribuir a la transformación productiva del país”. (CONPES 2008:35).

2010

- Se presenta el documento CONPES 3674, que hace referencia a los lineamientos de la Política Nacional el fortalecimiento del Sistema Nacional de Capital Humano.

“Este documento establece las directrices generales para la puesta en

marcha de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia. De esta manera, las entidades del Gobierno Nacional que están involucradas en esta Política se comprometen a diseñar e implementar herramientas para fomentar: (i) una mayor movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas, (ii) la mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano –SFCH- con el sector productivo, (iii) el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad de oferta de formación, y (iv) la determinación de las bases para una política de aprendizaje permanente en la población. Todos estos elementos son componentes esenciales para el desarrollo óptimo de las políticas de educación y formación para el trabajo”. (CONPES 2010:1).

2014

- Luego de 57 años de creación y siendo adscrito al Ministerio de la Protección Social, en el 2014, el SENA pasa a manos del Ministerio del Trabajo, entidad que lidera el Consejo Directivo Nacional.
- En ese mismo año, se elabora el “Plan de Acción 2014: SENA, más trabajo” el cual se alinea al Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 denominado “Todos por nuestro país, Paz, equidad y educación” y el Plan Estratégico del Ministerio del Trabajo 2014 – 2018.
- Cabe señalar que en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, desde el sistema educativo se promueve el acceso con calidad y pertinencia a los diferentes niveles de formación a lo largo del curso de la vida de las personas. Se propone entonces la transformación de la educación en el campo, a partir de un modelo de educación rural que tome en consideración la dispersión de la población, la necesidad de servicios complementarios como transporte y alimentación, así como la formación en competencias transversales y técnicas, con esquemas flexibles que respondan a la dinámica rural. De esta manera se implementará un programa de educación rural y de modelos de educativos flexibles, articulando la formación técnica y tecnológica, y la formación para el trabajo a cargo del Sena.

2015

- El SENA elabora el Plan Estratégico SENA 2015 – 2018, con el cual

se propone promover el empleo decente, la productividad y la generación de ingresos; de cara a la perspectiva de un país en paz. El plan se basa en tres ejes fundamentales: 1) Pertinencia sectorial, poblacional y regional, 2) Calidad, permanencia y certificación y 3) Conexión con el trabajo decente y confianza empresarial.

4.3 VENTANA DE OPORTUNIDAD

La ventana de oportunidad se produce en 1998 cuando la FEDEGAN, asume el manejo del Programa Nacional de Vacunación Contra la Fiebre Aftosa y establece que la vacunación en todos los animales de las especies bovinas y bufalina, independientemente de su edad, se realice en forma obligatoria, cíclica y masiva.

“La solidez de la estructura operativa y geográfica de FEDEGAN–FNG ha permitido realizar, con recursos del FNG, 34 ciclos de vacunación, en 17 años, en los que se han aplicado 662.068.473 dosis de vacuna antiaftosa con un incremento constante en las coberturas vacunales. Se vacunaron contra la fiebre aftosa 21,565, 906 bovinos de todas las edades, y se obtuvieron coberturas de vacunación del 94 % para predios y 96 % para bovinos”. (FEDEGAN 2017)

En este marco, el FEDEGAN propuso generar políticas en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) que permitieran evitar prácticas que pongan en riesgo el sector ganadero y por ende, fortalecer las capacidades de sus productores. Entre ellas se identificaron la aplicación de vacunas para enfermedades endémicas, las buenas prácticas de ordeño y posteriormente la operación y mantenimiento de tractores.

Cabe señalar, que el SENA fue creado por Decreto – Ley 118, del 21 de junio de 1957, “con el objetivo de brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería” (SENA 2017). Sin embargo fue desde la conformación del FEDEGAN en 1963, en el marco del IX Congreso Nacional de Ganaderos, que ambas organizaciones se vincularon, principalmente en

las actividades enfocadas a la línea de formación. Esta relación hizo cada vez más fuerte por la necesidad de aumentar la formalidad en el sector ganadero.

El Programa Nacional de Erradicación de la Fiebre Aftosa técnicamente sólido desarrollado por el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), unido al avance del Programa de Vacunación y la reducción de casos clínicos de la enfermedad, proporcionaron al país el escenario para trazarse la meta de declarar Zonas Libres de Fiebre Aftosa con Vacunación, la primera de las cuales se logró en 2001 (Costa Norte). Este proceso concluyó con la declaratoria del 98% del territorio colombiano como País Libre de Fiebre Aftosa con Vacunación en 2009⁴³.

Además el ICA propuso generar un sistema de vigilancia epidemiológica, que permitiera recolectar información sobre la posible presencia de enfermedades en las explotaciones pecuarias del país con el apoyo de una red de sensores. “ La red de sensores la conforma el personal adscrito a las Unidades Municipales de Asistencia Técnica Agropecuaria (UMATA), Secretarías de Agricultura, gremios, frigoríficos, plantas de sacrificio y mataderos, ferias comerciales y de exposición, procesadoras de leche, laboratorios productores de biológicos, almacenes distribuidores de insumos, médicos veterinarios en ejercicio particular, etc., quienes para realizar esta función debían formalizarse”. (ICA 2017)

Esta propuesta dio como resultado que en el 2007 se estableciera el convenio de cooperación N° 000227/06 entre el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC) con la asesoría técnica y participativa del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), para poner en marcha “un programa de capacitación y

⁴³ Extraído el día 16 de diciembre de 2013. Boletín Novedades N°10, FAO.
<http://www.rlc.fao.org/es/prioridades/transfron/boletinfa/b10/vacuna2.htm>

sensibilización⁴⁴ en 18 zonas agro-productivas con el objetivo de que agricultores, asistentes técnicos, gremios y personal del ICA comiencen la aplicación y certificación de competencias laborales en la protección sanitaria y fitosanitaria como requisito previo a la implementación de los sistemas de información para la vigilancia epidemiológica con la participación del productor agropecuario”.(ICA 2017)

Gracias a estos esfuerzos en la formación de capacidades, se logró contar con un mayor grupo de ganaderos y agricultores con un gran desempeño en el campo, pero faltaba un nivel más que permitiera darles institucionalidad y reconocimiento a sus funciones. Es ahí cuando el FEDEGAN empezó a mirar hacia el tema de certificación de competencias laborales para los ganaderos como apoyo al Programa de Erradicación de Fiebre Aftosa.

4.4 ACTORES QUE PARTICIPARON EN LA POLÍTICA

FEDEGAN, La Federación Colombiana de Ganaderos cuenta con 73 personas jurídicas de todas las regiones ganaderas de Colombia⁴⁵. Su misión es:

“representar y defender los intereses colectivos de los ganaderos ante la institucionalidad pública y privada, y ante la sociedad en general, así como responder a las expectativas y necesidades de la actividad ganadera; y recaudar y administrar los recursos de la parafiscalidad”. (FEDEGAN 2013).⁴⁶

La historia de FEDEGAN empieza en 1963 con el objetivo de cohesionar y representar a los gremios de ganaderos colombianos. La federación está formada por 500 mil familias, en su mayoría pequeños y muy pequeños ganaderos

⁴⁴ Extraído de la página web del Instituto Colombiano Agropecuario , el 11 de febrero del 2014, <http://www.ica.gov.co/getdoc/db68fd62-b61f-4cba-ba2c-caf689db0c66/Vigilancia.aspx>

⁴⁵ FEDEGAN. Sin año. Todo lo que usted quiere saber sobre la Federación Colombiana de Ganaderos. Cuadernos Ganaderos de Colombia. Año 1. N° 1. 07 de octubre de 2013.

<http://www.fedegan.org.co/cuadernos-ganaderos-ano-1-ndeg-1>

⁴⁶ *Ibíd.*

“una lucha incansable por el bienestar de su gente y la esperanza puesta en el futuro del campo colombiano (...) (con) vicisitudes sociales, económicas, políticas y el abandono del Estado que marcaron el camino para superar las adversidades. Desde los momentos aciagos de la violencia narcoterrorista, hasta los exitosos productivos y zoosanitarios. (...) Con recursos de la Federación y la Parafiscalidad –sin duda el más importante logro gremial en este medio siglo– se diseñó la modernización productiva y el soporte institucional para hacer posible el futuro de la ganadería, en mejores condiciones de competitividad” (FEDEGAN: 2014)

En relación al SENA “el decreto 1120 de 1996, por parte del Ministerio de la Protección Social, que señala para el SENA, la responsabilidad de liderar en el país, la creación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, y lo faculta para proponer políticas y trazar directrices a nivel nacional, sobre la formación profesional para el trabajo, de modo que se garantice la calidad, pertinencia, eficacia y cobertura requeridas para promover la educación permanente a través de la cadena de formación” (SENA 2003: 11).

En ese sentido el “Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, se define entonces como una estructura funcional que articula e integra gremios, empresas, centro de educación y desarrollo tecnológico, instituciones educativas técnicas, tecnológicas y de formación profesional, y al estado con el fin de definir e implementar políticas, directrices y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país y el aprendizaje permanente”. (SENA 2003: 10).

Como antecedente se señala que el SENA se gestó desde 1954 con el nombre de Instituto Nacional de Capacitación Obrera. Tres años después, con el apoyo de la cooperación internacional y por recomendación de Francis Blanchard, funcionario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se inició la propuesta de creación del SENA que se conoce hoy en

día.

A través de los años diversos sectores propusieron la privatización del SENA, pero eso nunca se concretó. En la década de 1990 surge la necesidad de responder a la competencia empresarial y se promulga la ley 119, que reestructura la organización con el objetivo de aumentar la productividad y el desarrollo social y económico (SENA 2013).⁴⁷

4.5 ENFOQUE DE LA POLÍTICA

La Política de certificación de competencias en Colombia se encuentra a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) que promueve el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT). Esta política es implementada desde las regiones, tomando como base los esquemas de evaluación y certificación así como las normas de competencia laboral.

Esta política contiene tres subsistemas; normalización, evaluación y formación.

- El subsistema de normalización organiza, estructura y opera procesos de normalización de competencias. Estos procesos se realizan con el SENA como organismo normalizador, y cuentan con mesas sectoriales como instancia de concertación de las políticas de desarrollo de los recursos humanos y del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).
- El subsistema de evaluación, organiza, estructura y opera los procesos de evaluación y certificación de competencias en las personas con estándares de calidad establecidos. Este proceso se lleva a cabo a través Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) así como por organismos certificadores acreditados y evaluadores calificados y reconocidos.
- El subsistema de formación, articula a los proveedores de educación técnica, tecnológica y formación profesional con las necesidades y

⁴⁷ SENA. La historia del SENA contada por Rodolfo Martínez Tono. Consulta: 30 de setiembre de 2013. http://youtu.be/U_exqn8KhpK

demandas del sector productivo.

El SENA involucra a las instituciones de formación, investigación, empresariales y a las organizaciones sociales más representativas del país en cada uno de los subsistemas mencionados anteriormente. (SENA: 2014)⁴⁸

Para la experiencia de certificación de competencias de vacunadores del Programa de Erradicación de Fiebre Aftosa se siguieron los procesos señalados anteriormente en alianza con el FEDEGAN así como con la participación del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA).

Esta política ha logrado implementarse a nivel de toda Colombia y ha sido incorporada en el actual Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: “Todos por un nuevo país” que prioriza cerrar las brechas de desigualdad, y brinda condiciones para la formación en el capital humano, y de una sociedad educada cuya fuerza laboral permite una generación de ingresos y de empleo de calidad.

Este marco, refuerza el liderazgo del SENA en el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, enfocándose en los procesos de fortalecimiento de capacidades para la población vulnerable a través de programas de formación que incorporen el desarrollo de competencias transversales de acuerdo con los mercados laborales regionales y locales.

Ante la necesidad surgida por la implementación del Programa Erradicación de Fiebre Aftosa, se aplicó la política de certificación de competencia para el desarrollo de la norma técnica y certificación en el perfil de vacunadores de ganado vacuna a fin de combatir la fiebre aftosa a nivel nacional.

⁴⁸ SENA. Quienes somos. Consulta: 22 de marzo de 2014. <http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/quienes-somos/Paginas/Quienes-Somos.aspx>

4.6 RECURSOS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA

Las fuentes de recursos empleadas para la implementación de la política de certificación de competencias en Colombia, son diversas. Entre ellas está la firma de convenios. Entre los años 2005 y 2012, el SENA realizó convenios en el marco del Programa de Apoyo a la Innovación y el Desarrollo Tecnológico Productivo que incluye acciones de formación y certificación de competencias logrando capacitar a más de 15 000 ciudadanos colombianos.

Así, por ejemplo, mediante el Convenio N° 372 -2011 SENA-FEDEGAN ambas instituciones acordaron validar, socializar, transferir e implementar tecnologías relacionadas a la aplicación de la normativa del Programa de Erradicación de Fiebre Aftosa. Además de la aplicación de buenas prácticas ganaderas y en salud, a través de 18 componentes, uno de ellos es la Certificación de Instituto Colombiano Agropecuario de una zona libre de brucelosis y una zona libre de tuberculosis bovina.

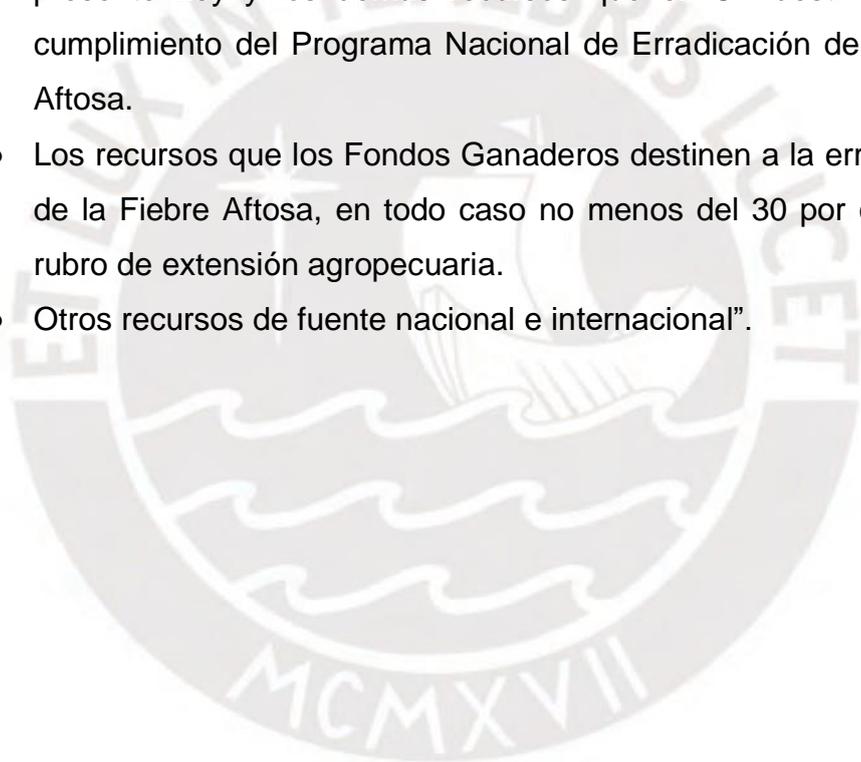
Cabe señalar que el SENA tiene 116 Centros de Formación en 33 regiones de Colombia. Estos cuentan con directores de área, directores regionales y subdirectores de los Centros de Formación cuyo rol principal es asignar, planear y ejecutar los recursos. Estos centros se encuentran a disposición en el proceso de certificación de competencias y en muchos casos la certificación plantea a su vez un programa de capacitación.

A partir del 2013, las acciones que respaldan el Programa de Erradicación de Fiebre Aftosa, fueron presentadas en la Resolución ICA 1332 de 2013, por medio de la cual se actualizaron las medidas sanitarias para la prevención, control y erradicación de la brucelosis en las especies bovina y bufalina en Colombia, asignando estos compromisos al ICA como Organismo de Inspección Autorizado.

En ese sentido el Programa de Erradicación de Fiebre Aftosa sigue en

marcha junto al SENA, FEDEGAN y el ICA, contando con los siguientes recursos según Ley 395 publicada en agosto de 1997 en el Diario Oficial en el artículo 16º.- De los recursos del Programa Nacional de Erradicación de la Fiebre Aftosa:

- “El 70 por ciento de los recursos públicos provenientes de la venta de los activos de Empresa Colombiana de Productos Veterinarios (Vecol)
- Por lo menos el 30 por ciento de los recaudos del Fondo Nacional del Ganado.
- Los recursos causados por multas impuestas con fundamento en la presente Ley y los demás recursos que el ICA destine para el cumplimiento del Programa Nacional de Erradicación de la Fiebre Aftosa.
- Los recursos que los Fondos Ganaderos destinen a la erradicación de la Fiebre Aftosa, en todo caso no menos del 30 por ciento del rubro de extensión agropecuaria.
- Otros recursos de fuente nacional e internacional”.



4.7 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Si bien la alianza del SENA y FEDEGAN nació con el interés de mejorar la formación de los ganaderos en el largo plazo, estas acciones de capacitación motivaron la certificación de competencias, según especialidades asignadas y requeridas por empresas, programas de salud animal y sistemas de monitoreo, como se ha señalado anteriormente.

De esta manera, el proceso se inició a partir de la solicitud de la certificación de un grupo de ganaderos en el marco de un convenio, y al identificarse brechas de conocimiento previas a la evaluación, se diseñaron planes de capacitación que les permitieran nivelarse y llegar a contar con las competencias a demostrar, como en el caso San Marcos, que se presenta a continuación⁴⁹:

Zona de San Marcos (Sucre, Colombia)

Se estableció un convenio mediante el cual el SENA brindaba capacitaciones a los vacunadores, que contenían un parte teórica y otra práctica, para lograr la certificación de competencias que permitiera que fueran acreditados y contaran con mayor estabilidad en el trabajo.

“A través de este convenio, el SENA les va a dar a los vacunadores unas capacitaciones sobre su oficio. La idea es aprovechar la experiencia que ellos tienen y direccionarlos si hay aspectos en los que deban mejorar, para luego certificarlos”, anota Darinel Enrique Regino, profesional en Gestión Productiva y Salud Animal en San Marcos, Sucre, de la Federación Colombiana de Ganaderos (FEDEGAN).

Para los vacunadores, la oportunidad que da el SENA y FEDEGAN es clave pues les permite tener reconocimiento por el oficio que desempeñan.

“Para nosotros tener la certificación es importante, ya que lo necesitamos para ejercer nuestras labores de forma más legal”, señala Urbano Cárdenas, uno de los vacunadores que serán parte de los talleres.

⁴⁹ CONTEXTO GANADERO. 2013. “Vacunadores se capacitan gracias a convenio entre FEDEGAN y el SENA”. *Contexto Ganadero*. Regiones. Bogotá. 31 julio de 2013. 7 de octubre de 2013. <<http://www.contextogadero.com/regiones/vacunadores-se-capacitan-gracias-convenio-entre-fedegan-y-el-sena>>

El Programa de Erradicación de Fiebre Aftosa fue clave en este proceso, pues se requería para los ciclos de vacunación, vacunadores calificados y certificados. Los ciclos de vacunación se llevaban a cabo todos los años, de mayo a junio, y de noviembre a diciembre en cada departamento de Colombia.

Es así que se dio paso al proceso de normalización de competencias junto a las mesas sectoriales, según áreas ocupacionales. En este caso participó en el proceso la mesa de producción pecuaria.

Cabe señalar que el ámbito de las mesas sectoriales es de carácter nacional y sectorial. Estas son para el SENA instancias de concertación donde los gremios de trabajadores, empresarios y educadores formulan sus requerimientos laborales. Estas mesas son independientes, del SENA.

Según Ayda Martínez, Coordinadora Grupo de Normalización, Certificación y Gestión del Talento Humano Dirección General del SENA, para trabajar con cada mesa sectorial son muy importantes las instituciones aliados. De esta manera es necesario identificar los actores de mayor credibilidad e influencia del sector. En este proceso de normalización el principal aliado del SENA fue FEDEGAN.

Es así que en el 2008 se logró establecer la norma de competencia laboral 230101001: Administrar medicamentos o inmunobiológicos según delegación y de acuerdo con las técnicas establecidas en relación con los principios éticos y legales vigentes. Mediante la cual se levantó el perfil ocupacional para los vacunadores de la fiebre aftosa.

Para aplicar la política se logró cumplir con las características de la normalización de competencias:

- “Participación. La normalización es participativa porque en el desarrollo del proceso se refleja la vinculación sistemática de expertos técnicos, representantes de los sectores productivos, gubernamental y académico.

- Pertinencia. Los productos apuntan a crear criterios mínimos para el desempeño de las funciones, reflejando la realidad del sector productivo y convirtiéndose en referentes pertinentes para la toma de decisiones en la formación y el mercado laboral.
- Consenso. Los productos que se obtienen son resultado del consenso entre los actores que participan en el proceso.
- Alcance Nacional. Los productos que se obtienen en el proceso tienen alcance nacional porque en su desarrollo se consultan las características y requerimientos de los diversos tipos de empresas y diferentes regiones geográficas del país.
- Enfoque Funcionalista. El punto de análisis de la normalización de competencias laborales es la función laboral y se aplica a lo establecido en el método funcionalista.2.
- Ordenamiento. Facilita elementos para la organización de la estructura ocupacional del sector. Los productos obtenidos en el proceso se convierten en insumo para el ordenamiento de las ocupaciones, la oferta de formación y la gestión de talento humano en las organizaciones.
- Trazabilidad. El procedimiento establecido facilita la trazabilidad de los productos que se obtienen, permitiendo conocer sus soportes, expertos técnicos que participaron en la construcción y verificación, versiones y cambios realizados”.

(SENA: 2015 5 -6)

En ese mismo año, se logró establecer un convenio macro de cooperación entre el SENA y FEDEGAN para la evaluación de certificación de competencias de trabajadores colombianos vinculados al proceso de productivo de la ganadería bovina colombiana, en dos funciones laborales: vacunadores y ordeñadores.

De esta manera se coordinó con la Subgerencia de Ciencia y Tecnología del FEDEGAN para realizar la evaluación de certificación de competencia para los vacunadores y ordeñadores a través de un plan piloto. Para ello se solicitó al SENA la formación de evaluadores en certificación de competencias para el sector ganadero, teniendo como metas proyectadas del 2008 al 2019, el certificar a más de 700.000 trabajadores y 165 evaluadores formados.

Cuadro de metas proyectadas

Año	Candidatos Certificados	Evaluadores Formados
2008		8
2009	366	27
2010	2400	30
2011-2019	400.000	100

Fuente: Sena-Fedegan, Convenio Marco

Esther Prince Durán, Profesional en Gestión Productiva y Salud Animal de FEDEGAN, participó en el proceso de certificación de 37 vacunadores en Santander. Ella presentó una auditoría al SENA, sirvió como constancia de los pasos que deben seguir los vacunadores al momento de aplicar un medicamento que prevenga enfermedades como fiebre aftosa y brucelosis.

El proceso de evaluación tiene diversos pasos. En el siguiente cuadro se presentan las características de cada etapa y la aplicación de la misma en la experiencia de certificación de competencias para vacunadores, que señalamos para este análisis de caso.

Tabla 4: Proceso de evaluación para la certificación de competencias

	Características	Procedimiento aplicado
Pre-inscripción	La primera etapa es la inducción, donde el evaluador informa con un lenguaje claro y sencillo, acorde al grupo de candidatos sobre la finalidad del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, los procesos de certificación de competencias laborales, las fases y los registros utilizados, las definiciones y normas y las evidencias requeridas.	Presentación al SNIFT y a Sistema de Evaluación Certificación de Competencias. Análisis y entrega de las normas de competencias seleccionadas (Coordinador de FEDEGAN, Coordinador del SENA y evaluador)
Inscripción	En esta etapa el candidato deberá analizar si cumple con los requisitos establecidos en la norma, es decir si continúa con el proceso o requiere capacitación y entrenamiento para proceder con criterio propio a hacer la inscripción.	Registro e inscripción (Coordinador de FEDEGAN y evaluador) Autodiagnóstico (candidato) Concertación día de campo (Profesional

	<p>Si desea inscribirse, el candidato debe registrarse en un sistema donde indique qué norma va a certificarse. La inscripción está condicionada a la presentación de la constancia de experiencia laboral mínima de seis meses, que describe las funciones realizadas o que realiza actualmente.</p> <p>La inscripción de apertura al Portafolio de Evidencias del candidato.</p> <p>El costo de inscripción es gratuito para el candidato. Suele ser asumido por el gremio o empresa que lo propone para la certificación. En el caso de la experiencia con FEDEGAN, es el mismo gremio quien solventa el gasto.</p> <p>A diferencias de otras ocupaciones, la certificación de competencias en ganado vacuno es un acto voluntario, no obligatorio.</p>	de salud y bienestar animal
Ejecución de la evaluación	<p>Para esta etapa se elabora un plan de evaluación que consigna las evidencias requeridas, las técnicas y los instrumentos a utilizar por el evaluador, así como datos del lugar y fecha de recolección. La evaluación es personal.</p> <p>La metodología usada es la recolección y valoración de evidencias. Los instrumentos de evaluación son elaborados por el equipo técnico de expertos en la competencia correspondiente, con formación en metodología de evaluación, certificación y en la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias.</p>	<p>Evaluación teórico- práctica con base en la norma a aplicar (Profesionales de salud y bienestar animal)</p> <p>Para seleccionar los instrumentos para evaluar se solicitan a SENA Central.</p> <p>Se cuenta con recolección de evidencia de conocimiento a partir de cuestionario y de evaluación de desempeño a través de lista de chequeo</p>
Emisión de juicio	<p>Se brinda hasta 3 oportunidades para aprobar la evaluación. Sin embargo si el 50% de la primera prueba no es correcta, no se le da otra oportunidad, porque el resultado revela que aún no es competente y necesita capacitación.</p> <p>El evaluador realiza la valoración de evidencias, si emite un juicio de competencias que afirma que el candidato es competente, se pasa a la auditoría.</p>	Los evaluadores son los que emiten juicio.
Certificación	<p>La auditoría es un examen que verifica que si las actividades y los resultados del sistema de evaluación y certificación de competencias cumplen con las disposiciones establecidas.</p> <p>Si estas han sido aplicadas en forma efectiva, el proceso de certificación es aprobado y legítimo.</p>	Este proceso está a cargo del SENA.

Fuente: COMUNIDAD ANDINA, 2011. SG/TALL. CCLAB//INFORME Informe Primer Taller

Cada proceso de certificación de competencias permite realizar el análisis de oferta y demanda de servicios, y establecer un balance a nivel formación. Es por ello que de ahí se desprenden procesos de capacitación que permiten acercarnos más a la demanda de necesidades del sector productivo.

De esta manera cada ciclo de vacunación se organizaron cursos para capacitar alrededor de 3,200 personas quienes se harían cargo de vacunar a casi 23 millones de ejemplares de bovinos, siendo la meta el contar con un país libre de fiebre aftosa y brucelosis bovina. Esta cifra de bovinos es la que se presentó en el primer ciclo de vacunación en el 2014, la cifra iba en aumento año tras año.

300 ganaderos afianzan su negocio, gracias a alianza Fedegán-Sena

El convenio entre la Federación Colombiana de Ganaderos, Fedegán, en Córdoba, y el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, consolidó en 2014 el negocio ganadero en esta región del país, tras el desarrollo de varias capacitaciones.

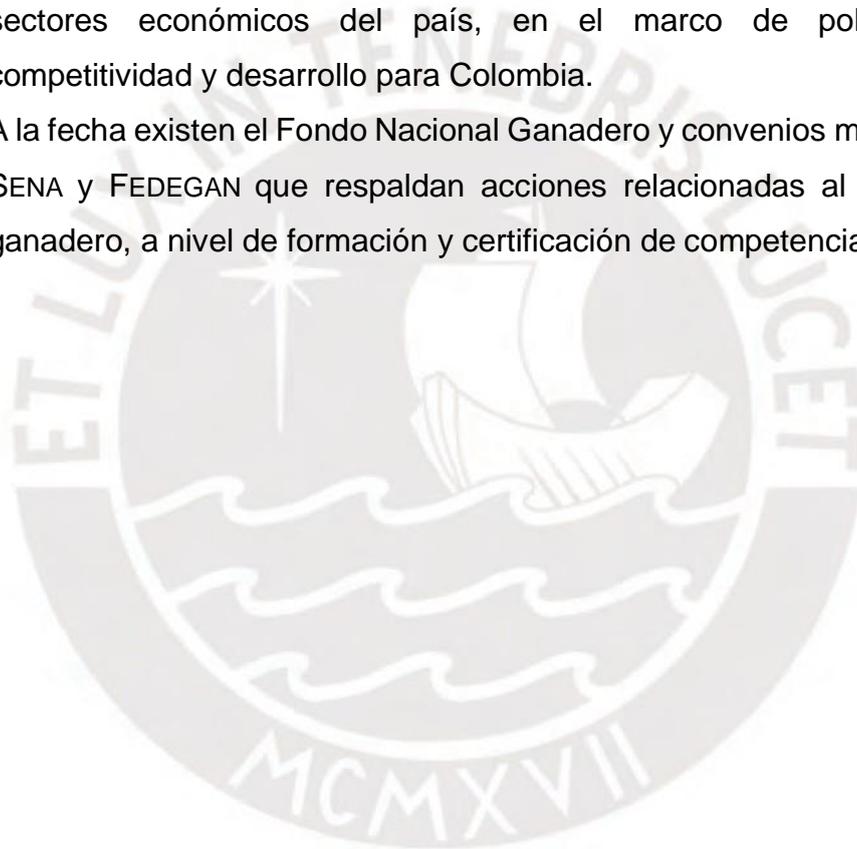
Los cursos cortos en competencias laborales, talleres en Buenas Prácticas Ganaderas, BPG, inseminación artificial animal y manejo de derivados lácteos beneficiaron a **196 productores en Montería y 177 en Planeta Rica, Córdoba.**
(Contexto Ganadero, 18 de diciembre del 2014)

4.8 SÍNTESIS DEL CASO

- Desde el Estado Colombiano se buscó realizar una reforma agraria generando instancias que apoyen a los pequeños agricultores esta fracasó, lo que acrecentó la crisis y el conflicto entre los terratenientes y los campesinos, en el marco de un conflicto armado interno.
- En la década de 1990 el Estado desarrolló políticas que apoyaron la

ganadería en respuesta a la guerra interna, como la Cuota de Fomento Ganadero y Lechero y el Fondo Nacional del Ganado.

- Es importante destacar que la Política de Certificación de Competencias para el Sector Ganadero, se desarrolla con el respaldo de un actor social representativo, como el gremio FEDEGAN, que representa los intereses de los ganaderos y cuenta con el apoyo del Estado colombiano.
- El SENA se ha convertido en un Sistema Nacional de Fomento al Trabajo, con instancias descentralizadas y articuladas a diferentes sectores económicos del país, en el marco de políticas de competitividad y desarrollo para Colombia.
- A la fecha existen el Fondo Nacional Ganadero y convenios marco entre SENA y FEDEGAN que respaldan acciones relacionadas al desarrollo ganadero, a nivel de formación y certificación de competencias.



Capítulo V: Análisis Comparativo de Casos

El análisis comparativo de los casos de Colombia y Perú permite identificar las principales coincidencias entre los casos, así como las barreras que deben superarse para mejorar la implementación de la política en el Perú.

A continuación se presentan los principales hallazgos:

5.1 CONTEXTO NACIONAL

Colombia desde la década de 1990 ha impulsado políticas nacionales de apoyo a la ganadería como la Cuota de Fomento Ganadero y Lechero y el Fondo Nacional del Ganado, que hoy han dado frutos convirtiendo a este país en el cuarto en mayor número de cabezas de ganado en América Latina. Sin embargo, en 2015 sufrió una crisis debido a la liquidación del Fondo debido a un mal manejo presupuestal, que generó problemas en la producción del ganado. Esta situación ha repercutido en la exportación de productos de Colombia a otros países.

Perú, en cambio, históricamente ha desarrollado programas sociales dirigidos al sector rural y ha implementado limitadas políticas de apoyo para la pequeña agricultura y ganadería, privilegiando el desarrollo de proyectos agrarios ligados a la agricultura a gran escala. Cabe señalar que desde 2004, se han implementado políticas dirigidas a superar la pobreza e incrementar las capacidades de la población como la Estrategia Nacional de Desarrollo Rural, la Estrategia Nacional de Superación de la Pobreza y la Estrategia Nacional de Seguridad Alimentaria así como el Plan Bicentenario o la Estrategia Nacional “Incluir para crecer” o los Lineamientos de Políticas Agrarias. A pesar de estos avances en políticas públicas no se ha logrado revertir la desigualdad entre la pequeña agricultura y la agricultura de gran escala en el Perú.

Al igual que Perú, en Colombia la violencia política afectó con fuerza al

sector ganadero por encontrarse en medio de un fuego cruzado entre la guerrilla y el Ejército Nacional. En este país se establecieron estrategias para brindar apoyo a este sector desde una lógica de productividad y desarrollo económico, que permitieran dinamizar la economía, dando resultados algunas más que otras. En el Perú, el Estado estableció políticas de emergencia de corte militar, cuyo impacto económico y social fue devastador. Esto afectó la ganadería en el Perú, continúa siendo una actividad de subsistencia, con aún poca articulación al mercado y limitados procesos de tecnificación e innovación.

Las políticas fiscales para el impulso de las actividades ganaderas y de fortalecimiento de la formación profesional de los trabajadores, se plantean de forma diferente en Colombia y Perú. Colombia propone compromisos para los trabajadores y empresarios a través de la recaudación del 1% del salario de los trabajadores, para la contribución al SENA, y de la venta de leche y ganado para la creación de un Fondo Nacional del Ganado. Esto visibiliza el aporte de trabajadores y empresarios a las instituciones estatales que buscan su desarrollo y refuerza la vigilancia ciudadana en el desempeño de estas instituciones. En el caso peruano, no se ha desarrollado un mecanismo similar.

En el Perú, del 2000 al 2010 se contó con un ciclo de crecimiento económico acelerado, en el cual se empezó a trabajar con mayor interés en temas como competitividad, calidad, acreditación y desempeño en el trabajo, desde el sector empresarial, algo que en Colombia se ha trabajado desde hace 60 años, logrando así un desarrollo competitivo a nivel internacional.

Actualmente Colombia atraviesa una crisis en el manejo del Fondo Nacional Ganadero, debido a malos manejos presupuestales, lo que ha ocasionado el debilitamiento de las instancias de representatividad de los ganaderos, como es Fedegan y a su vez, la búsqueda de nuevos liderazgos, para los pequeños productores ganaderos, que no se sienten

aún representados.

Otro aspecto a señalar es que desde el SINEACE en Perú se viene trabajando en la certificación de competencias a través de pilotos que tengan interés en profesiones específicas mientras que en Colombia la certificación de competencias cuenta con un programa nacional, que está articulado a los lineamientos de país que promueve el actual gobierno. Esta mirada intersectorial del proceso ha permitido que la política de certificación de competencias tenga múltiples perfiles y normas ocupacionales, y que a través de la red de centros de capacitación del SENA, puedan implementarse los procesos de evaluación y certificación. No obstante es importante señalar que las ocupaciones relacionadas al tema ganaderos corresponden a las áreas ocupacionales ordeñadores, inseminadores, vacunadores, tractoristas y vaqueros. Ocupaciones que se encuentran registradas dentro de las funciones de una empresa ganadera.

5.2 NORMATIVIDAD

En cuanto a la normatividad en Colombia, desde 1958 cuenta con un Departamento Nacional de Planeación denominado Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) que ha acompañado la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) y cuenta con el más alto respaldo político. En el Perú, en 1962 se creó el Sistema Nacional de Planificación del Desarrollo Económico y Social pero fue disuelto en 1992 y la mayor parte de sus funciones pasaron a ser asumidas por el Ministerio de Economía y Finanzas. Solo en 2005 se retoma la iniciativa de mejorar la planificación nacional y se instala el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, CEPLAN, que tiene la misión de formular y coordinar las prioridades del gobierno. Sin embargo, no ha llegado a alcanzar el rol de liderazgo que se necesita para promover un real sistema nacional de planificación.

En cuanto a las normas que definen a las instituciones que respaldan las políticas de certificación de competencias, en Colombia se tiene el SENA

que es el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, este establece como su misión:

“...cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”. (SENA 2003: 11)

Por su parte, en el Perú la Ley General de Educación, Ley N° 28044 de 2003 indica en su artículo N° 43 que:

“Para definir las políticas y estrategias de la Educación Técnico-Productiva, el Ministerio de Educación y las autoridades regionales y locales deben coordinar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otros ministerios e instituciones y buscar la participación de organismos representativos del sector empresarial y de los gremios, así como de las asociaciones civiles y comunales con interés en la calificación técnica de los ciudadanos”.

De esta manera se establece que debe existir un nivel de coordinación entre el MINEDU y el MINTRA. Esta relación, muchas veces se superpone, debido a que ambas instancias incluyen la certificación de competencias en sus manuales de organización y funciones.

En Colombia el SENA es el organismo encargado de liderar el proceso completo de certificación de los trabajadores para su desarrollo técnico y social a nivel nacional. En el caso de Perú, a nivel político, la articulación se establece como una recomendación para la coordinación de políticas de certificación de competencias y se pone en la práctica a nivel operativo a través del SINEACE.

En ese sentido, el SENA cuenta con una mayor legitimidad e institucionalidad reconocida no sólo por las autoridades sino por los mismos empresarios ganaderos y personal a certificarse. Sus años de experiencia lo han convertido en el referente especializado en el tema de formación, competencias y certificación. En el caso del SINEACE ésta legitimidad, no es tan clara. Siendo aún una instancia en proceso de consolidación.

En cuanto al rol de las empresas en la formación de los trabajadores, en Colombia se encuentra que la Constitución de 1991 fortalece el rol del Estado en la formación profesional así como el de las empresas, el artículo N° 54 se señala que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)”. Tomando a la empresa como un actor más dentro de la política de desarrollo y educación, participando dentro de las mesas temáticas de certificación de competencias.

En cambio de acuerdo con la normativa nacional, el rol de las empresas en favor a la educación nacional, está ligado a la identificación de demandas del mercado laboral, es decir en un rol como empleador, y a nivel de Responsabilidad Social así como a la promoción de alianzas con instituciones educativas, participación en programas educativos y culturales y brindando facilidades al personal para mejorar su entrenamiento. Las empresas no tienen la obligación de invertir en la formación de los empleados como en el caso de Colombia.

5.3 VENTANA DE OPORTUNIDAD

En el caso de Colombia, la ventana de oportunidad se produce ante un problema de relevancia internacional. Un país ganadero se enfrenta a la fiebre aftosa, el tema se pone en agenda política y para combatirlo, los más altos niveles del Estado con apoyo de la FAO recurren a FEDEGAN, la federación que representa al gremio ganadero para iniciar un Programa Nacional de Vacunación y propone al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, generar políticas para el fortalecimiento y reconocimiento de capacidades de los trabajadores ganaderos.

En este contexto, el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) impulsó el Programa Nacional de Erradicación de la Fiebre Aftosa con la declaración de zonas libres de esta enfermedad, alcanzando una cobertura del 98% a nivel nacional. A partir de esto el ICA propuso un sistema de vigilancia epidemiológica con apoyo de los municipios y con la amplia colaboración de actores estatales y privados en todos los niveles. Estos actores

requerían entrenamiento y formalización, lo que llevó a establecer un convenio entre la Sociedad Nacional de Agricultores (SAC) y el SENA para la formación y certificación de competencias en la vigilancia epidemiológica del ganado. En este contexto FEDEGAN propuso al SENA el proceso de certificación de competencias laborales para los ganaderos como apoyo al Programa.

En el caso de Perú, la ventana de oportunidad se produjo cuando los directivos del SINEACE, deciden establecer perfiles y normas de competencias a partir de proyectos pilotos. En una reunión interinstitucional. En este marco, surge la oportunidad de certificar competencias en extensionistas de ganado vacuno en colaboración con una organización no gubernamental.

Es así que se establece un convenio entre el SINEACE y LA ONG Soluciones Prácticas que dio inicio a un proceso piloto de certificación de competencias gracias al financiamiento con el que contaba la ONG.

Las diferencias de las ventanas de oportunidad en ambos casos es notable. En el primer caso surge un problema que es reconocido por todo el país y frente al cual se decide impulsar una política desde la FAO para enfrentar el problema con respaldo técnico (ICA), con la participación de un reconocido gremio ganadero y en todos los niveles del Estado. Esto lleva a que la propuesta de política de certificación de competencias para este sector cuente con el reconocimiento de la opinión pública, el apoyo técnico y político de altos niveles del Estado y de respaldo social.

En el caso del Perú en cambio, se trata de un piloto impulsado por una organización de reciente creación como el SINEACE, con limitado respaldo político a nivel nacional, ante un tema que no estaba en la agenda política y que no era percibido como un problema para la opinión pública.

Cabe señalar que desde la implementación del piloto desarrollado por el SINEACE, esta entidad ha trabajado con diversos sectores para impulsar la certificación de competencias. Entre ellos, salud, en la certificación de

enfermeros y enfermeras; cultura, para certificar a intérpretes y traductores en lenguas indígenas o en pesca artesanal con el Ministerio de la producción⁵⁰.

En Colombia la política de certificación de competencias cuenta con un sistema y para el sector ganadero, ha sido muy importantes pues viene contribuyendo a fortalecer el sector en temas de formación adecuada, capacidad técnica y de innovación e intercambio de conocimiento entre productores. Es por ello que esta política se enlaza bien en el Programa de Innovación y Desarrollo Tecnológico Productivo, impulsado por la alianza SENA-FEDEGAN.

Una realidad es que las empresas ganaderas colombianas están conformadas por pequeños productores, que corresponden al 82% de ganaderos en Colombia. Siendo su vital interés la mejora de la productividad, rentabilidad y sostenibilidad. Por lo que la política de certificación de competencias logra alinearse a sus expectativas de competitividad.

Cabe señalar que la certificación de competencias de los vacunadores, solo se realiza en los ciclos de vacunación, que se llevan a cabo 2 veces al año. Por lo que es necesario seguir diseñando nuevos perfiles ocupacionales que sean altamente demandados por el sector para mantener la empleabilidad y competitividad de los pequeños productores ganaderos dentro del mercado laboral.

5.4 ACTORES QUE PARTICIPARON EN LA POLÍTICA

En Colombia, los actores principales en el desarrollo de la política fueron FEDEGAN, la Federación Colombiana de Ganaderos y el SENA. La FEDEGAN es una federación de más de 40 años reconocida en el sector ganadero por representar a 73 personas jurídicas en todo Colombia desde 1963. La federación también fue reconocida por el Estado y otros actores, por su rol clave en la lucha contra la fiebre aftosa y por liderar el desarrollo de bases

⁵⁰ Mier y Terán, Ruth. 2017. Entrevista 10.04.17 a Verónica Alvarado. SINEACE.

para un plan de desarrollo industrial de la ganadería.

La FEDEGAN tiene un papel importante en el impulso de la ganadería en Colombia, participa de los programas y cuenta con fondos que han sido establecidos bajo políticas de Estado. Por ello es importante para la implementación de la política de certificación de competencias. En el Perú el caso se centra en los extensionistas rurales de ganado vacuno organizados en asociaciones de kamayoq o yachachiq. Sin embargo estas asociaciones cuentan con una débil representación a nivel local y regional, porque no necesariamente participan en procesos de gestión de políticas en estos niveles, ni mucho menos a nivel nacional, siendo importante fortalecer su rol de liderazgo, como un agente de cambio social.

Por otro lado, el SENA es una institución reconocida en la formación y evaluación de trabajadores a través de procesos participativos en los que se involucra a diversos actores colombianos desde la década de 1960. El SENA es valorado por las empresas y trabajadores de los diversos sectores productivos y reconocido como un interlocutor clave en el desarrollo e implementación de políticas de formación y certificación laboral.

La mayor institucionalidad de la instancia rectora del Sistema Nacional de Fomento al Trabajo, liderado por el SENA, le permite establecer convenios con FEDEGAN y contar con presupuesto, desarrollar un plan de capacitación para impulsar la ganadería de manera competitiva que pueda implementarse en las diferentes regiones del país y trabajar con varios sectores.

Es importante señalar que el SENA, al tener direcciones y centros descentralizados, y contar un trabajo conjunto con los diversos sectores, logra que la política de certificación de competencias se implemente de manera descentralizada, con infraestructura de calidad y un equipos especializados en cada zona.

En Perú los actores principales de la política son Soluciones Prácticas y SINEACE. Soluciones prácticas es una ONG, reconocida en espacios técnicos pero de presupuesto y cobertura limitados en el país y el SINEACE, por su parte, una institución gubernamental de reciente creación y escaso presupuesto.

En Perú, como se señaló anteriormente, la instancia que se encuentra a cargo de la evaluación, acreditación y certificación de la educación comunitaria es el SINEACE. que aún es una instancia débil. cuyas funciones en relación con la certificación se superponen a las otorgadas al Ministerio del Trabajo.

Entonces, en el caso de Colombia, la política ha sido impulsada por dos instituciones líderes, posicionadas y reconocidas en sus ámbitos a nivel nacional. Ambas cuentan con respaldo político y alta capacidad de interlocución ante el Estado. Por su parte, en Perú la política ha sido impulsada por una ONG que si bien es reconocida en el desarrollo de tecnologías agrarias y en la formación de extensionistas en el ámbito de las organizaciones sociales y en el ámbito local en el que trabaja, no representa al sector ganadero, como es el caso de FEDEGAN. SINEACE, por su parte es una organización que aun no posee la trayectoria, recursos, posicionamiento y respaldo político que posee el SENA en Colombia.

5.5 ENFOQUE DE LA POLÍTICA

El SENA desarrolla la certificación a partir de la demanda de las empresas y de FEDEGAN. Aparentemente, la mirada del SENA está orientada hacia una perspectiva más empresarial. No estamos hablando de apoyo a la pequeña producción, hay un nivel de tecnificación en toda la cadena productiva. En cambio para la política de certificación de extensionistas ganaderos en el Perú, se hace referencia a la pequeña agricultura y ganadería, con los problemas de acceso, comunicación, transporte, educación, capacitación, que enfrenta el sector.

Institucionalidad

Para el caso peruano, no se cuenta con una política descentralizada para la certificación de competencias, como en el caso de Colombia. Sin embargo son los gobiernos locales y regionales quienes cuentan con presupuesto que pueden designar a este proceso como una estrategia de promover el desarrollo de capacidades en su región. Siendo el SINEACE una instancia a nivel nacional, puede formar metodólogos en temas de normalización y evaluación, pero no cuenta con infraestructura, por lo que debe generar alianzas con los representantes de las regiones y las principales organizaciones sociales y sectores económicos del país para avanzar en la implementación de la política.

5.6 RECURSOS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA

En Colombia el SENA crea en 1954 y desde entonces el Estado, la cooperación internacional y los trabajadores han contribuido con su crecimiento y desarrollo. Su presupuesto anual para 2014 es de 2,7 billones de pesos, es decir, más de 140 millones de dólares. Cuenta con más de 100 centros de formación descentralizados y con convenios y alianzas para la capacitación, asistencia e innovación que incluyen fondos permanentes. El SINEACE, por su parte, sólo cuenta con alianzas temporales para el desarrollo de normas de competencias.

En el Perú, tiene desde 2006 un marco normativo para el desarrollo del SINEACE, pero sólo desde 2013 este organismo cuenta con un pliego presupuestal independiente del Ministerio de Educación, el cual le asigna un total de 10 millones de nuevos soles (equivalente a 3 millones y medio de dólares) a todo el sistema.

5.7 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

En Colombia, las mesas sectoriales en las que se elaboran las normas de competencia cuentan con integrantes del Estado, del sector productivo y de la academia. El SENA asume en este espacio un rol metodológico y de asesoría técnica. En el caso de las mesas implementadas para la creación y validación de las normas de competencia en los proyectos piloto del SINEACE en Perú, se trata de espacios de debate técnico en los que se

buscó recoger las necesidades del mercado para la formación de los perfiles desarrollados. Este es un avance pero el debate político que se desarrolla en el caso de Colombia tiene un enfoque más integral, se orienta al desarrollo personal y social del trabajador, y busca el consenso entre actores hacia el reconocimiento de la norma.

En el Perú, se ha buscado hacer un proceso participativo pero aún falta involucrar a actores de la sociedad civil a nivel nacional a fin de fortalecer la legitimidad de la política. En el caso de Colombia, existe una sólida participación de otros sectores, a partir de las mesas sectoriales y cuenta con el apoyo político del Estado.

En Colombia existe una mayor institucionalidad de la instancia rectora del Sistema Nacional de Fomento al Trabajo, liderado por el SENA, que como se mencionó antes permite establecer convenios con FEDEGAN y contar con presupuesto, desarrollar un plan de capacitación para desarrollar la ganadería de manera competitiva e implementarse en las diferentes regiones del país así como trabajar con varios sectores representados en las mesas sectoriales.

Es importante señalar que el SENA, al tener direcciones y centros descentralizados, y al contar un trabajo conjunto con los diversos sectores en el marco de un Plan Estratégico, logra que la política de certificación de competencias se implemente de manera descentralizada, con infraestructura de calidad y un equipo técnico en cada zona. Para el caso peruano, aún no se ha implementado la política de forma descentralizada. Sin embargo, los gobiernos locales y regionales cuentan con presupuesto que podrían destinar a este proceso como una estrategia de promover el desarrollo de capacidades locales en sus regiones. Siendo el SINEACE una instancia a nivel nacional, puede formar metodólogos en temas de normalización y evaluación, pero no cuenta con infraestructura, por lo que debe generar alianzas con los representantes de las regiones y las principales organizaciones sociales y sectores económicos del país.

A partir de los hallazgos encontrados, en el próximo capítulo se presentarán conclusiones y recomendaciones para dinamizar una Política Nacional de Certificación de Competencias y hacerla extensiva a nivel nacional y a otras cadenas productivas.



Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

VI.1 CONCLUSIONES GENERALES

- 1) La política nacional de certificación de competencias en el ámbito rural es una iniciativa que fue desarrollada de forma participativa con todos los actores involucrados en la problemática de los extensionistas rurales a nivel local y regional. De esta forma, tomó en cuenta las necesidades tanto de las y los ciudadanos que son el centro de esta política como de las competencias requeridas por instituciones públicas, empresas u otras entidades. Este proceso dio a la política una fuerte legitimidad con todos estos actores.
- 2) Esta política, al estar dirigida a ciudadanos y ciudadanas que habitan el ámbito rural del país y en muchos casos son indígenas tiene un alto componente de justicia social. De acuerdo con las investigaciones desarrolladas por el SINEACE respecto a la educación de calidad a lo largo de la vida, esta población presenta brechas de acceso al derecho a la educación, en especial en la educación superior. A través del reconocimiento formal otorgado mediante la certificación de competencias se logra conectar a los extensionistas rurales no solo con el mercado laboral sino también con la posibilidad de continuar estudios superiores de acuerdo con su especialidad.
- 3) Asimismo, muchos de los conocimientos adquiridos por los extensionistas a lo largo de la vida son conocimientos tradicionales dejados por sus padres, madres y abuelos. Desde el SINEACE, estos saberes se reconocen y valoran desde un enfoque intercultural. Así, los mecanismos de evaluación consideran el tanto el aspecto lingüístico como el cultural y los reconocen como válidos en el desarrollo de técnicas de manejo de ganado. De esta manera, el reconocimiento público que se hace en los procesos de certificación no es solo un

proceso de reconocimiento individual, sino también a la cultura de un pueblo.

- 4) En enero de 2017 se aprobó la estrategia SERVIAGRO, una Plataforma de Servicios Agrarios de asistencia técnica, extensión y capacitación, focalizada en los pequeños y medianos productores de la agricultura familiar, impulsada desde el Ministerio de Agricultura y Riego. Esta iniciativa es importante para conectar la oferta y demanda de este tipo de servicios. Sin embargo, aún se encuentra en una etapa inicial. Actualmente, algunas empresas públicas y privadas contratan los servicios de los extensionistas certificados, pero esto se hace de manera puntual y aún es débil su articulación con el mercado a nivel local, regional y nacional. Se requiere en estos espacios un trabajo de recojo de información sobre las necesidades existentes así como de sensibilización y de generación de acuerdos a fin de promover la contratación de extensionistas certificados en el mediano y largo plazo.
- 5) El SINEACE ha trabajado en el impulso de esta política generando alianzas a nivel local, regional y nacional. Se han iniciado procesos de certificación con sectores como Cultura o Agricultura lo que fortalece el trabajo de esta institución y genera apoyo en otros sectores del Estado contribuyendo al desarrollo de nuevas iniciativas. Sin embargo, la certificación de competencias es una tarea transversal que debe pensarse e implementarse desde una mirada de desarrollo humano, educación de calidad a lo largo de la vida y reconocimiento de las competencias laborales. Esto desde el más alto nivel de gobierno, con la participación de todos los sectores del Estado y con un presupuesto que garantice la aplicación de esta política de manera transversal y en todo nivel.

VI.2 BARRERAS QUE ENFRENTA LA POLÍTICA

- 1) Una de las principales barreras que enfrenta esta política es duplicidad que existe en el tema de Certificación de competencias entre los

sectores Educación y Trabajo. En la práctica, el equipo del SINEACE ha afrontado esta duplicidad estableciendo un acuerdo de palabra en el que han definido competencias específicas para ambos sectores. Sin embargo para garantizar el impulso a la política de certificación de competencias, es necesario contar con una fuerte institucionalidad que permita fortalecer el sistema nacional. Asimismo, es necesario que este tema sea visto como un elemento transversal en la calidad de la formación para la vida de las personas y asumido desde una instancia intersectorial.

- 2) Actualmente, hay mucho por hacer desde el Estado peruano para impulsar el fortalecimiento de capacidades a lo largo de la vida de las y los promotores campesinos en las zonas rurales de Perú. En estas zonas aún es débil la presencia de instituciones de formación técnica, e infraestructura de calidad para la formación de extensionistas rurales. Esta formación deberá responder a las necesidades rurales y debe estar vinculada a la política de Estrategia Nacional de Agricultura Familiar impulsada desde el Estado.

VI.3 BENEFICIOS Y APORTES DE LA POLÍTICA EN LA EDUCACIÓN DE CALIDAD A LO LARGO DE LA VIDA

- 1) La política de certificación de competencias tiene efectos directos en la ampliación de oportunidades de los cientos de extensionistas rurales que han sido formados por organizaciones estatales, empresas y organizaciones de la sociedad civil en las zonas rurales del Perú. Este reconocimiento les permite insertarse al mercado laboral y fortalecer su formación en espacios formales.
- 2) En las zonas rurales del Perú existe una fuerte demanda de los servicios de extensionistas rurales capacitados y certificados a nivel comunal y local. Los extensionistas brindan servicios a las comunidades y también capacitan a la población, mejorando sus condiciones de vida. Esto genera beneficios tanto en los extensionistas como en las familias a las que prestan servicios en las zonas rurales del país.

- 3) La certificación ayuda a capitalizar los procesos de formación desarrollados por los diferentes actores como son las organizaciones no gubernamentales, logrando contar con evidencia de sus resultados. Asimismo, contribuye a identificar los recursos existentes y capacidades locales que contribuyen al desarrollo local desde las bases así como focalizar los procesos de formación.

VI.4 RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA

- 1) Es necesario que esta política de certificación de competencias sea considerada una política de inclusión en el Estado de forma transversal. Esto debido a que la certificación llevada a cabo con un enfoque intercultural pone en valor los saberes ancestrales y culturas de los extensionistas, los conecta con la educación formal y les permite continuar con su formación a lo largo de la vida.
- 2) Es necesario generar evidencias e información que muestren el impacto de la certificación en la economía local y el desarrollo nacional, así como en el aumento en los ingresos de extensionistas rurales, registrados por el SINEACE.
- 3) Es necesario que la política fortalezca su marco normativo a través de lineamientos que permitan que la certificación de competencias se impulse desde el más alto nivel y de manera intersectorial. Se propone la formación de una comisión multisectorial que promueva la implementación de la política y monitoree sus resultados, y así continuar por el camino iniciado por SINEACE en el involucramiento a otros sectores como Cultura o Agricultura con los que se han iniciado procesos de certificación de competencias.
- 4) La sostenibilidad de la política necesita del impulso del gobierno nacional para el involucramiento y apoyo de las regiones a fin de que puedan impulsar de forma continua la formación, contratación, seguimiento y actualización de los extensionistas certificados.
- 5) Se recomienda que SINEACE desarrolle alianzas con centros de investigación y con el Instituto Nacional de Estadística e Informática

(INEI) para recabar información sobre los extensionistas que pueda incluirse en los Censos Agrarios.

- 6) La creación de normas de competencias es un momento clave para reconocer los saberes ancestrales de los extensionistas rurales y garantizar su afirmación en los procesos de evaluación. Se recomienda que el proceso de establecimiento de la norma de competencia, además de tener un fuerte peso en las empresas u organizaciones que tomarán en el servicio de los extensionistas y en la experticia técnica, cuenten con especialistas con un enfoque intercultural que puedan identificar los saberes locales y las metodologías adecuadas para reconocerlos en la evaluación y certificación de extensionistas.
- 7) Si bien, el desarrollo de pilotos ha sido una herramienta adecuada para la validación de procesos de formación de normas de competencia y la generación de alianzas, el SINEACE como ente rector de la certificación de competencias en la educación básica y técnico - productiva en el Perú, debe entrar a una nueva fase en la que institucionalice su rol en todos los niveles del Estado. Se propone fortalecer los espacios de coordinación desde los gobiernos regionales con recursos propios, tanto para los procesos de formación técnico profesional como para la certificación de competencias.
- 8) Se recomienda impulsar una alianza estratégica entre Perú y Colombia para el desarrollo de capacidades institucionales en el SINEACE a partir de la experiencia del SENA.
- 9) El rol de la empresa es fundamental en el desarrollo de los trabajadores y su responsabilidad en este ámbito debe reconocerse en el marco normativo del Estado peruano. Tal como se ha dado en el ámbito de la gastronomía con la alianza cocinero- campesino desarrollada por Sociedad peruana de gastronomía (APEGA), es posible impulsar una alianza entre extensionistas rurales y asociaciones empresariales que puedan impulsar proyectos de

responsabilidad social, obtener beneficios en la capacitación a especialistas locales en diferentes momentos de la cadena productiva.

- 10) La experiencia piloto de certificación de competencias de extensionistas rurales se gestó desde lo local hacia lo nacional, logrando convertirse en política. Actualmente SINEACE vienen desarrollando espacios de carácter nacional e internacional para discutir sobre la implementación de la política de certificación de competencias. Así mismo, se requiere apoyo político al más alto nivel que permita una visión de país, para que todos los sectores participen de esta discusión.
- 11) Los actores que participaron en la formulación de la política, en especial el SINEACE, han recogido y sistematizado la información producida en este proceso y la han dado a conocer públicamente. Sin embargo, en el debate público, esta política no es percibida como de alta importancia por los medios de comunicación. Debido a esto, es necesario trabajar en el desarrollo de mecanismos para colocarla en agenda.
- 12) En las zonas rurales del Perú existe una fuerte demanda de los servicios de extensionistas rurales capacitados y certificados. La certificación de competencias es requerida para que los gobiernos locales y regionales puedan trabajar con los extensionistas usando los sistemas de contratación del Estado. Sin embargo, es necesario identificar de forma precisa la demanda en estos niveles y promover la contratación de extensionistas en estos ámbitos de gobierno.
- 13) Actualmente, el Perú cuenta con una Estrategia de Agricultura Familiar con una planificación estratégica que involucra a todos los sectores en el desarrollo local y regional de la zona andina, donde se priorizan ejes de desarrollo ligados a cadenas productivas. Esta estrategia impulsada desde el Ministerio de Agricultura y Riego está articulada a la Escuela Nacional de Talentos Rurales con el fin de revalorar las capacidades locales y las iniciativas que se ha realizado

por parte de instituciones públicas y privadas para la formación de extensionistas (yachachiqs, kamayoqs, etc.). A pesar de esta iniciativa aún hay muchas tareas en la generación de vínculos en todas las instituciones que forman esta estrategia.



Bibliografía

ACUERDO NACIONAL

2002 Acuerdo Nacional. Lima, 22 de julio de 2002.

AGUILAR Y LIMA

2009 ¿Qué son y para qué sirven las Políticas Públicas? .Contribuciones a las Ciencias Sociales. Consulta: 22 de mayo de 2014
<<http://www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm> >

AGRONEGOCIOS

2013 “Sierra Exportadora plantea que el Estado asuma capacitación de extensionistas campesinos” Consulta: 9 de mayo de 2014.
<<http://www.agronegocios.pe/regionales/item/562-sierra-exportadora-plantea-que-el-estado-asuma-capacitaci%C3%B3n-de-extensionistas-campesinos>>

ALBUQUERQUE Francisco

2004 Enfoque de desarrollo económico local. Serie: Desarrollo económico local y empleabilidad.

ALBUQUERQUE Francisco y PEREZ Sergio

2003 El desarrollo territorial: Enfoque, contenido y políticas

BASE DE DATOS OFICIAL DE PUEBLOS INDÍGENAS (BDPI)

2015 Ministerio de Cultura. Consulta 15 de junio de 2015.
<<http://bdpi.cultura.gob.pe/>>

BEDUSCHI, Luis

2012 Un marco conceptual para la sistematización y análisis de experiencias de promoción de políticas públicas de SAN en América Latina. Documento de trabajo.

BURGA, Manuel y Nelson MANRIQUE

1994 "Rasgos fundamentales de la historia agraria peruana, SS. XVI-XX". *Sepia*. Lima, V, pp. 23-39. Consulta: 27 de enero de 2014.
<http://www.sepia.org.pe/facipub/upload/cont/875/cont/file/20080903045439_Burga_y_Manrique_sepia_3_.pdf>

BEBINGTON, Anthony; Martín SCURRAH y Claudia BIELICH

2008 Mapeo de movimientos sociales en el Perú actual. Proyecto movimientos sociales y pobreza. Lima: Cepes. Consulta: 4 de marzo de 2014.
<http://www.sed.manchester.ac.uk/research/socialmovements/es/publications/reports/Bebbingtonetal_InformeMapeodeMovimientosSocialesPeru.pdf>

CÁCERES, Eduardo

2005 Movimientos sociales, políticas públicas, incidencia ¿algo nuevo bajo el sol? *Revista Latinoamericana de Educación y Política La Piragua* N°22, pp.29-36.

CEPLAN

2011 Plan Bicentenario. El Perú hacia el 2021. Lima, febrero 2011.

CONPES

2017 Consulta: 1 de marzo de 2017. En:
<<https://www.dnp.gov.co/CONPES/paginas/conpes.aspx>>

OIT, CHILEVALORA

2012 Guía de Apoyo para la Elaboración del Análisis Funcional Documento de Trabajo OIT – ChileValora. Consulta: 10 de abril 2016.
<http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/certificacion/ChileValora>

COMISIÓN DE LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN (CVR)

2004 Hatun Willakuy. Versión abreviada del Informe Final de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación. Lima.

COMUNIDAD ANDINA

2011 Informe Primer Taller Subregional de Certificación de Competencias Laborales. Intercambio de Experiencias y Buenas Prácticas. Bogotá. SG/TALL.CCLAB/I/INFORME

CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CALIDAD DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA.(CONEAU)

2008 La acreditación en el Perú: Balances y perspectivas 2008-2013.

CUENCA, Ricardo

2012 Desencuentros entre el discurso del derecho a la educación y las políticas educativas en el Perú de la década del 2000. Lima, IEP; Clacso 2012 (Documento de trabajo 170. Serie Educación, 4). Pp. 75.

DE LA TORRE, Carlos

2008 Modelo Kamayoq: Un sistema de extensión agraria para la producción a pequeña escala. Lima, Soluciones Prácticas.

2004 Kamayoq: Promotores campesinos de innovaciones tecnológicas. Lima, Soluciones Prácticas.

EGUREN, Fernando

2014 “Censo agropecuario: conociendo el impacto de dos décadas de políticas neoliberales”. *La revista agraria*. Año 14. N° 153. Lima, Julio 2013, 16 pp. ([poner página inicial y final](#)) Consulta: 10 de febrero de 2014. <

<http://www.larevistaagraria.org/sites/default/files//revista/LRA153/LR>

A-153web.pdf >

2006 “La reforma agraria y desarrollo rural en el Perú”. En: Reforma agraria y desarrollo rural en la región andina. Centro Peruano de Estudios Sociales. Lima, 2006 335 pp. 11 – 31.

2006 *La reforma agraria en el Perú. Consulta de expertos en reforma agraria en América Latina. 11 y 12 de diciembre de 2006, Santiago, Chile.* Santiago: FAO. Consulta: 3 de marzo de 2014. <
http://www.cepes.org.pe/apc-aa/archivos-aa/a01e3bc3e44a89cf3cd03d717396a20e/Eguren_FAO_La_Reforma_Agraria_en_el_Peru_2007.pdf >

2004 “Ponencia de Balance: Las políticas agrarias en la última década: una evaluación”. *Perú: El problema agrario en debate/ Sepia X/ Semanario permanente de investigación agraria.* Lima, 2004, 574 pp. 19-78. Consulta: 9 de febrero de 2014.
<http://www.sepia.org.pe/facipub/upload/cont/882/cont/file/20080902070541_02_eguren.pdf>

HARDEE, Karen y otros.

2004 El Círculo de la Política: Marco para el análisis de los componentes de planificación familiar, salud reproductiva, salud materna y políticas de VIH/SIDA. Documentos de trabajo de policy N° 11.

GONZÁLES CARRILLO, Griselda.

2009 Línea de base para la certificación de competencias laborales y profesionales por IPEBA. Documento de trabajo. Lima.

GUTIERREZ, Leónidas, Alfonso CARBAJAL y Paca VILLANUEVA

2013 Normas de competencias de los servicios rurales en la cadena productiva de los camélidos domésticos. Soluciones Prácticas, 2da

edición.

HERNANDEZ, Daniel

2002 Políticas de certificación de Competencias en América Latina.
Montevideo, OIT/Cinterfor, N° 152.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA (INEI)

2012 IV Censo Nacional Agropecuario 2012. Resultados definitivos. En:
<<http://proyectos.inei.gob.pe/web/DocumentosPublicos/ResultadosFinalesIVCENAGRO.pdf>>

INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA (INIA)

2014 Presentan variedad de kiwicha desarrollada por el INIA que produce 3 mil kilogramos por hectárea. Zurite, 15 de abril. Consulta: 9 de mayo de 2014 < <http://www.inia.gob.pe/sala-de-prensa/notas-de-prensa/457-presentan-variedad-de-kiwicha-desarrollada-por-el-inia-que-produce-3-mil-kilogramos-por-hectarea>>

INSTITUTO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA (IPEBA)

2013 Ciudadanía y Ciencias Sociales ¿Cómo abordar los estándares de aprendizaje? Serie: Estudios y Experiencias. Lima.

2012 Saber hacer en los andes. Sistematización de la Certificación de Competencias de Extensionistas en Ganadería de Bovinos 2011-2012. Serie: Estudios y Experiencias. Lima.

2012 Procedimiento para evaluación y certificación de competencias profesionales. Serie: Documentos técnicos.

2011 Equidad, acreditación y calidad educativa. Serie: Estudios y Experiencias. Lima.

2011 Dos décadas de formación profesional y certificación de

competencias: Perú 1990-2010. Serie: Estudios y Experiencias
Lima.

2011 Estándares de aprendizaje. Serie: Estudios y Experiencias. Lima.

2009 Certificación de competencias laborales y profesionales en el
ámbito de acción del IPEBA: Estado del arte en cuatro países de
América Latina. Documento de trabajo. Lima

IRIGOIN, María; VARGAS, Fernando

2002 Certificación de competencias: del concepto a los sistemas. En:
Boletín técnico interamericano de formación profesional.
Competencia laboral y valoración del aprendizaje. Montevideo,
OIT/Cinterfor, N° 152, agosto. p. 75-88. Consulta: 1 de mayo de
2013.<<http://www.oitcinterfor.org/art%C3%ADculo/certificaci%C3%BA3n-competencias-del-concepto-sistemas>>

Instituto Veterinario de Investigaciones Tropicales y de Altura. IVITA.

2012 Consulta: 10 de diciembre de 2012

<<http://veterinaria.unmsm.edu.pe/IVITA/IVITA.htm>>

LAHERA, Eugenio

2004 Política y políticas públicas. Serie Políticas Sociales N°95. Naciones
Unidas. División de Desarrollo Social. Santiago de Chile.

MINISTERIO DE CULTURA

2015 Política Nacional para la transversalización del enfoque intercultural

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO

2015 Estrategia Nacional para la Agricultura Familiar 2015-2021

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

2003 Ley Nro. 28044. Ley General de Educación. 28 de julio del 2003.

MONTES CAMILO

2008 Experiencias del SENA en competencias laborales. Colombia.

Consulta: 28 de mayo de 2014

<http://www.slideshare.net/cmontesp/experiencias-del-sena-en-competencias-laborales-presentation>

MONTERO, Roberto y Raúl HO.

2012 Extensión rural y asistencia técnica en el sector campesino.

Experiencias del periodo 1997-2011. Lecciones y propuestas. Lima.

Soluciones Prácticas.

NUSSBAUM, Martha

2012 “Discurso de Agradecimiento por Premiación”. Ceremonia de Entrega de Premios Príncipe de Asturias de Ciencias Sociales.

2012 Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita las humanidades. Traducción de María Victoria Rodil. Revista Enfoques. Vol. X. N° 16, 2012, 181-185 p.

OIT/ GPE

2013 Proyecto Género, Pobreza y Empleo (GPE) para América Latina.

Consulta: 1 de mayo de 2013.

<http://white.oit.org.pe/gpe/ver_definicion.php?gloCodigo=165>

Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos.

2002 Manual básico para la incidencia política. Programa Centroamericano de Capacitación en Incidencia. El Salvador.

2005 Manual para la facilitación de proceso de incidencia pública. Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos (WOLA) y Centro de Desarrollo de Actividad de Población (CEDPA)

PASCO- FONT, Alberto

2000 Políticas de estabilización y reformas estructurales: Perú. Serie Reformas Económicas 66. 2000. Consulta: 17 de febrero de 2014.
< http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/9/4909/P4909.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl>

ROSALES Mario y URRIOLOA Rafael

2015 Hacia un modelo integrado de desarrollo económico y cohesión social. Colección de estudios sobre políticas públicas locales y regionales de cohesión social.

SINEACE

2015 Calidad en educación y derroteros. Sistematización elaborada por Alejandro Cussiánovich.

2015 24 Historias de éxito de Certificación de Competencias.

SOLUCIONES PRÁCTICAS

2015 Documento de Capacidades. Nuestro trabajo en alpacas.

2014 Escuela Kamayoq: Experiencia educativa de formación y certificación de extensionistas rurales Puno. Consulta: 19 de febrero de 2018 <https://www.solucionespracticas.org.pe/Escuela-Kamayoc-Puno>

2014 Certificación de competencias para extensionistas rurales. Cusco, Soluciones Prácticas. Consulta: 19 de febrero de 2018 <https://www.solucionespracticas.org.pe/Certificaci%C3%B3n-de-competencias-para-extensionistas-rurales>

2013 Perfiles ocupacionales de servicios rurales en la cadena productiva de los camélidos domésticos.

2013 Certificación de competencias para el extensionista rural en la cadena productiva de ganadería bovina. Folleto informativo.

2012 Perfil del extensionista rural: Especialista en ganadería de vacunos.

2012 Memoria Institucional de Soluciones Prácticas.2012-2013.

2010 Boletín informativo de proyecto N°1. Formación y actualización de extensionistas campesinos para la innovación de los mercados rurales. Lima.

2006 Evaluación de impacto ex post del modelo de capacitación de la escuela de Kamayoq en Cusco

REDINFOR

2012 Informe Final. Evaluación Final del Proyecto Formación y actualización de extensionistas campesinos (Kamayoq), para la capacitación y asistencia técnica a familias campesinas de la provincia de Canas, Canchis y Espinar, en la región Cusco, Perú. Lima.

SCHKOLNIK, Mariana, Consuelo ARAOS y Felipe MACHADO

2005 Certificación de competencias como parte del sistema de protección social: La experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina. CEPAL, Serie: Políticas Sociales, N°133. p. 1-87.

SENA

2003 Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Enfoque colombiano. Bogotá 2003.

2015 ABC de la normalización de competencias laborales. Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo Grupo de Gestión de Competencias Laborales.

TAPIA, Mónica y otros

2010 Manual de incidencia en políticas públicas. Alternativas y Capacidades A.C

UNESCO

2000 Informe final. Foro Mundial sobre la Educación. Dakar, Senegal. Del 26 al 28 de abril de 2000.

2015 Declaración de . Consulta: 22 de mayo de 2018
<http://es.unesco.org/world-education-forum-2015/about-forum/declaracion-de-incheon>

2017 Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

VARGAS, Fernando.

2004 Competencias clave y aprendizaje permanente: Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe. Montevideo: OIT/Cinterfor

2002 Cuatro afirmaciones en torno a la certificación: todas falsas. Boletín técnico interamericano de formación profesional. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Montevideo, OIT/Cinterfor, n. 153, agosto. p. 85-112.

VIDAL, Álvaro, Fernando CUADROS y Christian SÁNCHEZ

2012 *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años*. División de Desarrollo Social.

CEPAL. Serie de Políticas Sociales 175. Santiago de Chile:

Naciones Unidas. Consulta: 17 de febrero de 2014. <

[http://www.eclac.org/cgi-](http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/46511/P46511.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl)

[bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/46511/P46511.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl](http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/46511/P46511.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl)>

VELÁSQUEZ, Luis.

2010 Normas de competencia del extensionista rural especialista en ganadería de vacunos. Convenio IPEBA-Soluciones Prácticas.

2010 Propuesta de Instrumentos de evaluación: Normas de competencia del extensionista rural. Convenio IPEBA- Soluciones Prácticas.

VILLANUEVA, Paca.

2012 Brief temático: Certificación de competencias. Una alternativa para poner en valor las capacidades de la gente. Documento de trabajo. Lima. Soluciones Prácticas.

VILLANUEVA, Paca y MONTERO, Roberto.

2014 Hacia la configuración de sistemas locales de innovación con inclusión: la experiencia de los kamayoq en el sur andino. Apuntes de Investigación. N° 1. Abril- Junio 2014. Soluciones Prácticas.



Anexos

1. Guías de entrevista

1.1 Entrevista a evaluador

GUIA DE ENTREVISTA: Kamayoq

1. Saludo correspondiente y agradecimiento

Buenas tardes, Mucho gusto de conocerte. Antes que nada quisiéramos agradecerte por tu tiempo para esta entrevista. Sinceramente es muy importante para nosotros conocer la experiencia de certificación de competencias en el sector ganadero, principalmente en ganado vacuno, en la que has participado.

2. Presentación

Soy ..., junto a mi colega ... que está en Lima, estamos terminando la Maestría de Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú; y hemos decidido investigar sobre la experiencia de certificación de competencias

3. Pautas de la entrevista (permiso para grabación de voz o filmadora)

Desde hace unas semanas hemos iniciado el recojo de información, ¿crees que podamos utilizar una grabadora de voz para la entrevista? . No queremos que se nos pase nada. De todas maneras vamos a tomar nota por si acaso. En el caso que exista alguna pregunta que resulta incómoda o no quisieras responder, siéntete libre de decirnos y comprenderemos.

4. Desarrollo de entrevista

Tema 1: Participación en la experiencia

- ¿Cuéntanos cómo has participado en el proceso de certificación de competencias?
¿Por qué te interesó ser evaluador o evaluadora?
- ¿Cómo te convocaron para ser evaluador o evaluadora del proceso de certificación?
¿Tuviste anteriormente experiencia en ello?
- ¿Qué es lo que te gustó más de la experiencia?

Tema 2: Evaluación

- Cuéntanos ¿cómo fue el proceso de evaluación?. ¿Participaste de los talleres de formación de evaluadores?, ¿te pareció suficiente la información que recibiste? ¿Cómo te sentiste como evaluador o evaluadora? ¿Qué podría mejorarse los talleres de formación?
- ¿Cómo se llevaron a cabo las evaluaciones? ¿Qué dificultades observaste? ¿Qué satisfacciones percibiste?
- ¿Cuál crees que serían las habilidades principales de un evaluador o evaluadora para evaluar este proceso?

5. Despedida

Muchas gracias por tu disposición, realmente la información que nos has brindado será de mucha utilidad. Quería preguntarte si autorizas que podamos citarte como fuente en la tesis o prefieres que usemos un anónimo.

Por nuestra parte vamos a transcribir la entrevista de inmediato, sin embargo, ¿crees que podamos volver a contactarnos contigo si nos surge otra consulta?

¡Muchas gracias!

1.2 Entrevista a kamayoq

GUIA DE ENTREVISTA: Kamayoq

1. Saludo correspondiente y agradecimiento

Buenas tardes, Mucho gusto de conocerte. Antes que nada quisiéramos agradecerte por tu tiempo para esta entrevista. Sinceramente es muy importante para nosotros conocer la experiencia de certificación de competencias en el sector ganadero, principalmente en ganado vacuno, en la que has participado.

2. Presentación

Soy Ruth Mier y Terán, junto a mi colega Francis Salas que está en Lima, estamos terminando la Maestría de Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú; y hemos decidido investigar sobre la experiencia de certificación de competencias

3. Pautas de la entrevista (permiso para grabación de voz o filmadora)

Desde hace unas semanas hemos iniciado el recojo de información, ¿crees que podamos utilizar una grabadora de voz para la entrevista? . No queremos que se nos pase nada. De todas maneras vamos a tomar nota por si acaso. En el caso que exista alguna pregunta que resulta incómoda o no quisieras responder, siéntete libre de decirnos y comprenderemos.

4. Desarrollo de entrevista

Tema 1: Participación en la experiencia

- ¿Cuéntanos cómo has participado en el proceso de certificación de competencias? (Ver si participaron en el proceso de formulación de la norma).
- ¿Cómo aprendiste a cuidar a las vacas?
- ¿Cómo te enteraste de la certificación? ¿Por qué te interesó? ¿La información fue clara, te generó algunas dudas?
- ¿Cómo decidiste en tema certificarte?: sanidad animal, por ejemplo.

Tema 2: Evaluación

- Cuéntanos ¿cómo fue el proceso de evaluación?. ¿Cómo te preparaste?, ¿cómo fue la parte demostrativa? ¿Cómo te sentiste con los evaluadores? ¿Qué podría mejorarse?

Tema 3:

- ¿Qué sentiste cuando lograste certificarte? (aclarar que es cuando aprobó la evaluación), ¿cómo fue la ceremonia?
- ¿En qué ha cambiado tu vida y tu trabajo después de la certificación? Indagar si se han incrementado sus posibilidades de trabajo. Si lo llaman más para hacer asistencia técnica. ¿Ahora ganas más que antes? Preguntar si han aumentado sus ingresos ya sea por trueque o por montos monetarios ¿Eres más reconocido, la gente te recomienda más?
- ¿Has extendido tu trabajo a otras zonas?
- Ahora que tienes la certificación ¿Cómo te presentas, cómo te marketeas? ¿Cómo ofreces tus servicios cuando va a un trabajo?
- ¿Qué planes tienes para el futuro, le gustaría visitar otras zonas? ¿Te certificaría en otra

especialidad? ¿Piensas en seguir capacitándote?

5. Despedida

Muchas gracias por tu disposición, realmente la información que nos has brindado será de mucha utilidad. Quería preguntarte si autorizas que podamos citarte como fuente en la tesis o prefieres que usemos un anónimo.

Por nuestra parte vamos a transcribir la entrevista de inmediato, sin embargo, ¿crees que podamos volver a contactarnos contigo si nos surge otra consulta?

¡Muchas gracias!

1.3 Guía de entrevista a especialistas

GUIA DE ENTREVISTA: VERÓNICA ALVARADO B.

Especialista de IPEBA

1. Saludo correspondiente y agradecimiento.

Buenas tardes, ¿Cómo estás Verónica? Antes que nada quisiéramos agradecerte por tu tiempo para esta entrevista. Para nosotras es muy importante conocer el inicio la trayectoria del trabajo del IPEBA y el desarrollo de experiencia piloto de certificación para extensionistas de ganado vacuno desde su mirada como institución.

2. Carta de presentación

En los puntos 2 y 3 debemos indicar por qué queremos recoger la trayectoria hacia un sistema nacional de certificación de competencias.

Como te comenté Paca en su comunicación... y yo estamos terminando la maestría de gerencia social de la PUCP. Queremos recoger la trayectoria que se ha seguido el IPEBA en el Perú, compararla con los casos de Bolivia y Colombia e identificar las lecciones aprendidas en estos 3 casos.

Nos interesa saber si la experiencia:

-es replicable

-si se puede mejorar su implementación y si

-apunta hacia un sistema nacional.

3. Explicación breve sobre tema de investigación

Hemos decidido hacer la tesis en certificación de competencias en ganado vacuno, por lo significativo de la experiencia y el acceso a información. Queremos saber cómo mejorar su implementación y replicar la experiencia en otras cadenas y contextos.

Estamos partiendo del caso de certificación de extensionistas rurales en Perú. Experiencia piloto gestionada por IPEBA y Soluciones Prácticas. Además buscamos conocer las experiencias similares de Bolivia y Colombia, para hacer un análisis comparativo que nos permita identificar mejor las lecciones aprendidas, saber si esta experiencia se puede aplicar en otras cadenas, si se puede mejorar su implementación o ver si se puede avanzar hacia un sistema

nacional de certificación de competencias profesionales. (Marfil indicó que digamos esto claramente e hicimos un chequeo de las preguntas para ver si no estábamos sólo recogiendo la experiencia en sí, sino llegando a lo que queremos encontrar).

4. Pautas de la entrevista (permiso para grabación de voz)

*¿Crees que podamos utilizar una grabadora de voz para la entrevista?. No queremos que se nos pase nada.
Si en algún momento nos surge algún comentario que no quieres que grabemos, por favor háznoslo saber y detenemos la grabación.*

5. Desarrollo de entrevista

Revisión de datos básicos.

Tema 1: Inicios del trabajo en IPEBA

a. Para comenzar, ¿cuéntanos cómo se inició el trabajo en IPEBA? Estamos al tanto que de el Ipeba se creó a partir de la normativa del SINEACE ¿Cómo se organizaron para iniciar las acciones de la institución y con qué recursos contaron en este momento?

b. Por lo que hemos revisado, sabemos que se empezó el trabajo para el proceso de certificación de competencias mediante pilotos En general ¿qué querían lograr con las experiencias piloto? ¿Cómo se organizaron al interior del Ipeba para iniciar este proceso? ¿Qué recursos usaron?

Tema 2: Alianza con Soluciones Prácticas y proyectos pilotos

c. ¿Cuáles fueron los criterios para identificar a las organizaciones aliadas? ¿Cómo se vincularon con Soluciones Prácticas? ¿Cuál fue el contacto inicial? (Según el documento de sistematización fue en el Colectivo de educación comunitaria)

Tema 3: Hacia la construcción de la política de certificación de competencias

d. En el documento de sistematización de la experiencia se menciona un memorando de entendimiento entre IPEBA y Soluciones Prácticas en el proceso de certificación de extensionistas campesinos en el Cusco. Cuéntanos ¿Cuáles era los roles acordados? ¿En la practica se llevaron a cabo? ¿Qué otras cosas se pueden contar al respecto?

Tema 4: Actores de la experiencia

e. En este proceso se generaron espacios de coordinación nacional y regionales Cuéntanos ¿cómo fue el establecimiento de la mesa técnica nacional del sector agrario. ¿Quiénes participaron más activamente? ¿Surgieron dificultades en este proceso? Si, sí... ¿Cómo se resolvieron?

f. En los documentos que recogen la experiencia piloto se indican que la participación del Ministerio de Educación no fue la esperada. ¿Por qué? ¿Cómo se vincula el IPEBA con otras áreas del Ministerio de Educación, qué espacios

de coordinación comparten?

g. ¿Cómo se organizaron las mesas técnicas regionales de Cajamarca y Cusco? En estos espacios, qué organizaciones participaron más activamente?

h. ¿En qué espacios participaron los extensionistas (Kamayoq) y las comunidades en este proceso?

i. ¿Cómo fue la participación de las empresas? ¿Mostraron interés desde el inicio? ¿Por qué Nestlé no decidió participar como certificadora?

j. ¿Cómo participaron los gobiernos locales? ¿Lo hicieron de manera sostenida?

k. ¿Qué viene después de la publicación de las normas de competencia? ¿existe algún plan nacional o política operacional que incluya factores como el monitoreo o financiamiento de la norma? Si sí, ¿qué está pasando con este plan? Si no, por qué no?

l. La norma va a cumplir 3 años, ¿cómo se está pensando en la actualización de la norma?

Tema 5: Modelo de intervención

Pasando de la experiencia concreta a pensar en un Sistema Nacional de Certificación de competencias profesionales...

m. Como IPEBA ¿cual es la visión que tienen de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias? ¿Como debería ser? ¿Conoce de algún sistema que funcione bien en otros países de Latinoamérica? Si sí, ¿por qué?

n. Después de los encuentros de intercambios de experiencias de 2009 y 2010, ¿qué avances se han tenido para la formación de un Sistema Nacional de Certificación de competencias?. ¿Qué encuentros y desencuentros se tiene con los otros sectores? (En especial con el MINTRA)

ñ. Actualmente ¿cuáles son los siguientes pasos en la estrategia para contar con un Sistema Nacional de Certificación de competencias?

o. ¿En la sistematización de sus experiencias piloto indican que tienen un enfoque de interculturalidad y desarrollo sostenible? ¿Qué otros principios que guían el trabajo del IPEBA y en qué documentos están registrados?

Tema 6: Lecciones aprendidas

p. Ustedes señalan que el MINEDU “aún no desarrolla propuestas convocantes que respondan a los retos que plantea el mundo rural” ¿Estás de acuerdo con esta declaración? ¿A qué crees que se deba esto? ¿qué han aprendido con esta experiencia?

q. Sobre la estrategia de intervención del IPEBA de trabajar con proyectos pilotos. ¿Se tomó como referencia algún otro país de la región? ¿Qué crees que es lo más importante que han recogido de este proceso?

r. Para terminar... nos interesa saber si esta experiencia es replicable y si contribuye a la creación de un Sistema Nacional de Certificación de competencias. Teniendo esto en mente ¿Te gustaría comentarnos algo más? ¿algo que recuerdes? ¿O crees que hay alguna persona con la que deberíamos conversar?

s. En todo caso, ¿Tienes alguna pregunta para nosotras? Adelante

6. Referencias para otras entrevistas

Usando la lista de entrevistados/as.
Finalmente, nos gustaría saber si puedes contactarnos con algún otro integrante del equipo del Ipeba que pueda analizar esta experiencia. Por ejemplo, Pina Morgan.

7. Despedida

Muchas gracias por tu disposición, realmente la información que nos has brindado será de mucha utilidad. Quería preguntarte si autorizas que podamos citarte como fuente en la tesis o prefieres que usemos un anónimo.

Por nuestra parte vamos a transcribir la entrevista de inmediato, sin embargo, ¿crees que podamos volver a contactarnos contigo si nos surge otra consulta?

¡Muchas gracias!

GUIA DE ENTREVISTA: Ayda Luz Martínez Gemade

**Coordinadora Grupo de Normalización, Certificación y Gestión del Talento Humano
Dirección General (SENA-COLOMBIA)**

1. Saludo correspondiente y agradecimiento

Buenas tardes, Mucho gusto de conocerla señora Ayda. Antes que nada quisiéramos agradecerle por tu tiempo para esta entrevista. Sinceramente es muy importante para nosotros conocer la experiencia de certificación de competencias desarrollado en Colombia en el sector ganadero, principalmente en ganado vacuno.

2. Presentación

Le presento a mi colega y compañera de tesis, Ruth Mier y Terán. Ambas estamos terminando la Maestría de Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

3. Explicación breve sobre tema de investigación

Hemos decidido hacer la tesis en certificación de competencias en ganado vacuno, por lo significativo de la experiencia en Perú y el acceso a información debido a que tenemos cercanía con las instituciones que lideraron el proceso.

Queremos saber cómo mejorar su implementación y replicar la experiencia en otras cadenas y contextos, para lo cual desarrollaremos una propuesta de incidencia.

Si bien estamos partiendo del caso de certificación de competencias en extensionistas rurales en Perú, experiencia piloto gestionada por Ipeba y Soluciones Prácticas, también buscamos conocer las experiencias similares de Bolivia y Colombia, para hacer un análisis comparativo que nos permita identificar mejor las lecciones aprendidas.

Hemos revisado mucha bibliografía y sabemos que desde el SENA es la principal institución que lleva a cabo el tema de certificación de competencias en Colombia.

4. Pautas de la entrevista (permiso para grabación de voz o filmadora)

Desde hace unas semanas hemos iniciado el recojo de información, ¿crees que podamos utilizar una grabadora de voz para la entrevista? . No queremos que se nos pase nada. De todas maneras vamos a tomar nota por si acaso. En el caso que exista alguna pregunta que resulta incómoda o no quisieras responder, siéntete libre de decirnos y comprenderemos.

5. Desarrollo de entrevista

Tema 1: SENA inicios

Por lo investigado sabemos que El SENA nació durante el gobierno de la Junta Militar buscando proporcionar instrucción técnica al empleado, formación complementaria para adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje. Se denominan Entidad con una estructura tripartita, en la cual participarían trabajadores, empleadores y Gobierno, se llamó Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Quisiera que nos comenten un poco más de ¿cómo nació SENA y como empezó a trabajar el tema de certificación? ¿En qué contexto político nacional se generó la política de certificación de competencia? ¿Con la concertación de qué actores se logró la política? ¿A qué interés de actores atendió? ¿Qué fuerzas estuvieron detrás? Se menciona la estructura tripartita ¿Cómo se logro está relación?

Tema 2: Experiencia ganadera

Centrándonos al tema de certificación de competencias en el sector ganadero. Hemos encontrado que existe una experiencia sólida de trabajo con la Federación Colombiana de Ganaderos – FEDEGAN, que agrupa a organizaciones ganaderas regionales y locales que exigen que sus trabajadores del programa de vacunación del ganado cuenten con certificados del SENA. Nos puedes contar algo más de esta experiencia ¿Cuál fue el rol de la federación? ¿De las empresas? Encontramos que este reconocimiento por las empresas u organismos de la garantía que brinda una CCL del SENA se llaman procesos inducidos, es decir, la exigencia de que todos los trabajadores de determinado sector deban estar certificados por CL independientemente del certificado de educación requerido, debido a la naturaleza riesgosa de las funciones que realizan los trabajadores. ¿Se ha dado certificación en otro tipo de especialidades o perfiles en el tema de competencias ganaderas? ¿Cuáles? ¿Por qué crees que se dieron o no se dieron?

En cuanto al tema de servicios de asistencia técnica otorgado por productores calificados ¿existe experiencia sobre ello en Colombia? ¿Se han desarrollado competencias para este tipo de servicios?

Tema 3: Mesa sectorial ganadera

Sobre el trabajo de las mesas sectoriales ¿qué política impulsa ahora la mesa sectorial ganadera? ¿El gobierno promueve políticas a favor del sector agrario? ¿Cuáles son? ¿En el sector lácteo existen algunas iniciativas de proponer nuevas normas de competencias?

Tema 4: Actores de la experiencia

¿Cuál es el comportamiento de las empresas en el proceso de certificación de competencias? ¿Cómo se ha logrado el trabajo conjunto con los demás actores? ¿Existen espacios de participación donde se representen a los productores?

Dentro de la política ¿Cuáles fueron los momentos claves para la concertación? ¿Quiénes fueron los actores más conciliadores? ¿Quiénes los más tirantes?

Tema 5: Modelo de intervención

¿Qué puntos a favor se tienen cuando uno trabaja con mesas sectoriales? ¿Qué dificultades? ¿Qué mejoras propondría?

Tema 6: Lecciones aprendidas

En nuestro país, el tema de certificación de competencias de ganado vacuno en el cual se han certificado extensionistas (productores ganaderos) en temas de crianza, alimentación, sanidad animal, etc. A nosotros nos interesa la replicabilidad de esta experiencia y saber en que medida se está avanzando hacia un Sistema Nacional de certificación de competencias. En todo caso, que lecciones aprendidas del Sistema Colombiano deberíamos tener en cuenta.

6. Despedida

Muchas gracias por tu disposición, realmente la información que nos has brindado será de mucha utilidad. Quería preguntarte si autorizas que podamos citarte como fuente en la tesis o prefieres que usemos un anónimo.

Por nuestra parte vamos a transcribir la entrevista de inmediato, sin embargo, ¿crees que podamos volver a contactarnos contigo si nos surge otra consulta?

¡Muchas gracias!

2. Informes de entrevistas a contactos clave

Informe de Entrevista N° 001

Fecha: 23.03.13. Hora: 3:00pm

Tipo de persona: especialista en el tema.

Nombre: Carlos De la Torre

DESCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Situación

La entrevista se llevó a cabo en la casa de Carlos de la Torre. En un ambiente tranquilo y agradable.

Fue la primera entrevista que hicimos y la guía necesitaba más desarrollo.

Nos quedamos sin batería en la grabadora y tuvimos que registrar toda la entrevista a mano.

Persona entrevistada

Carlos de la Torre fue muy agradable. Teníamos una guía pero él desarrolló su discurso estableciendo el contexto y detallando la experiencia, casi al margen de la guía.

Tomó una posición de investigador y de colega de la maestría. Nos dio recomendaciones sobre la estructura de la tesis.

Entrevista: Francis. Registra: Ruth

Francis fue adaptándose a las respuestas de Carlos y revisando sus notas para establecer nuevas preguntas.

Entrevista	Notas y comentarios
<i>1. ¿Cómo surge la idea de crear una política de certificación de competencias para los Kamayoq? ¿Primero se diseñó el proyecto y luego se vio la necesidad de contar con una política o el proyecto se hizo con el objetivo de lograr una política de certificación de competencias para extensionistas rurales</i>	
Yo formulé el proyecto. Antes había la idea de certificar, incluso uno de los resultados del proyecto está dedicado a eso.	La necesidad de certificar (caso)

<p>Comenzamos la formación de kamayoq con la Escuela de Kamayoq en el año 1997. El tema de los Kamayoq viene del año 1991.</p>	
<p>En el camino, muchos de ellos pedían certificados. Conseguimos certificados del SENASA (Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ministerio de Agricultura). El SENASA contrataba a sus Kamayoq y les daba certificados. Soluciones Prácticas también les daba certificados por las capacitaciones. Coincidimos en se necesitaba alguna certificación del Estado.</p>	<p>La necesidad de certificar (caso)</p>
<p>Se quiso firmar un convenio con el ITSP (Instituto Técnico Superior de Vilcanota) pero no se concretó porque la institución era muy pobre, a nivel de infraestructura, docentes, etc.</p>	<p>OE3 -Revisar libros sobre la escuela Kamayoq.</p>
<p>Cronología de la política En 2004, en el gobierno de Valetin Paniagua se promulga una Ley de educación de avanzada. En 2006 surge el reglamento del SINEACE. El SINEACE se crea para mejorar la calidad de la educación. Su ente ejecutor es el IPEBA. Al IPEBA le competía el asunto de la certificación y quería hacer un piloto. Entonces buscó certificar la calidad de la formación en: -Construcción -Turismo - En el tema agrario. No sabía con quién aliarse y buscó a Soluciones Prácticas Paca estaba en el tema desde el aspecto de empleo rural y juvenil.</p>	<p>OE2 -Revisar la ley de educación de 2004 y el contexto de la política en ese periodo. -Recoger el proceso de recojo de certificación del IPEBA y los documentos formulados.</p>
<p>Alfonso Carrasco, Director de Soluciones Prácticas estaba cuestionando cómo medir aprendizajes dentro de las capacitaciones que brindaba la institución. La capacitación en Soluciones Prácticas</p>	<p>La necesidad de certificar (caso) -Revisar propuesta de formación de Soluciones prácticas.</p>

<p>era muy heterogénea. La duda estaba en los niveles de calidad. Alfonso decidió que tenía que tenerse a una persona dedicada al tema y designaron a Paca para articular el tema con los 4 programas.</p>	<p>-Identificar en qué año se produce esto.</p>
<p>Proyecto con Oxfam América Esto fue cuando hacíamos proyectos de Oxfam América en Espinar. Estábamos con el proyecto TUSASPA con Lucila Lazarte Santisteban. Fue un proyecto para capacitar a mujeres campesinas a través de la ganadería mixta de altura. Este proyecto se truncó. Era de 3 años pero se cortó el financiamiento y duró 1 año y medio. Sobre estas bases se formuló el proyecto Kamayoq</p> <p>En este proyecto, las mujeres querían trabajar sólo entre mujeres.</p>	<p>OE3 (Experiencias previas a la Escuela Kamayoq) -Revisar proyecto de Oxfam América. -Revisar enfoque de género en el proyecto</p> <p>Antecedentes (caso)</p>
<p>Proyecto Kamayoq Se aprovechó oportunidad de invitación de IPEBA, y se incluyó en el proyecto de Kamayoq que se presentó a AECID un componente de certificación. Se formuló con la necesidad de contar con fondos para avanzar en este proceso. Con estos fondos se contrató a Luis Velasquez (Carlos da muy buenas referencias de Luis Velasquez).</p>	<p>Proyecto Kamayoq</p>
<p>Luis Velasquez hizo el perfil de competencias.</p>	<p>Normas de competencia (caso)</p>
<p>Primero decidimos conocer la calidad de los aprendizajes de los extensionistas campesinos (Carlos recomienda entrevistar en IPEBA a Verónica Álvarez-abogada, es la segunda después de Pina).</p>	<p>Proyecto Kamayoq</p>
<p>Para el proyecto (se refiere al piloto) no se podía trabajar en todos los temas. La Escuela Kamayoq brindaba los siguientes temas como posibilidades: cultivos andinos, riego, forestación y sanidad animal. Yo sugerí que se haga en ganadería de vacunos, que incluía leche y carne. Porque el mayor número de campesinos se dedicaba a esta actividad. Además, Soluciones Prácticas ITDG tenía proyectos en este rubro en Cajamarca. Y los Kamayoq a los que les iba mejor era a los que estaban en ganadería. Esa fue una primera decisión que se hizo, al comienzo del IPEBA.</p>	

<p>Luis Velasquez hizo talleres preguntando a los productores y dueños de fundos que esperarían de un extensionista campesino (sin confundirlo con un veterinario). Se hicieron estos talleres de demanda para definir los perfiles de competencias. Esto fue en 2010. (Ver perfil de competencias y página del IPEBA).</p>	<p>Normas de competencia (caso) OE2</p> <ul style="list-style-type: none"> -Recoger a partir de Aquí, preguntas a Luis Velasquez Hacer un arqueo de la información que tenemos hasta el momento. -Entrevistar en IPEBA a Verónica Álvarez.
<p>(Sobre IPEBA) llama la atención que no nos mencione. Quizás Gabriela Tovar se peleó con Paca. (Esta es información privada, la pongo como referencia para ver qué pasó). Además- el IPEBA- se metió con MASAL, la otra ONG cusqueña.</p>	
<p>El acercamiento se dio desde el Estado, fue una oportunidad para Soluciones Prácticas. El IPEBA estaba buscando un socio para el tema agrario. El proyecto tenía un componente de incidencia con el IPEBA.</p> <p>Después de los estudios iniciales hubo talleres similares en Cajamarca y luego exámenes y certificaciones (revisar esto). Los que tomaron las pruebas fueron extensionistas de nivel mayor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Conseguir datos cuantitativos sobre la ganadería de vacunos en el Perú y sus características económicas. Identificar la cadena de producción -Recoger información sobre este proceso que partió de la demanda. -Hacer referencia a este punto en la crítica a las fuentes del IPEBA.
<p>En relación a la adecuación a la demanda local y los saberes ancestrales...</p> <p>Carlos: Me parece que las pruebas que se han tomado tienen un sesgo muy tecnicista. En nuestro enfoque hemos dicho que la mitad son técnicas y la otra mitad son actitudes y herramientas de comunicación. En el perfil esto no está con igual peso. También es que los productores cuando definen el perfil no hablan de estos aspectos.</p> <p>Cómo se traslada el perfil a los alpaqueros si es muy técnico.</p> <p>Carlos: Hay este peligro de que se pierda la parte cultural. Para nuestros hermanos todo está</p>	<p>OE3</p> <ul style="list-style-type: none"> -Revisar si Bolivia o Chile tienen un enfoque menos tecnicista y más cultural. -Revisar si lo cultural se toma en

<p>mezclado. Su religión también está en la tecnología, en la formación. No podemos decir “de política y religión no hablamos, hablamos de tecnología”. Todas las creencias y costumbres tienen su lugar. (Preguntar a Luis Velásquez sobre esto)</p>	<p>cuenta en otros contextos. Especialmente en Bolivia.</p>
<p>PRODER: Camayoq y Kamayoq Además de ITDG que forma los Kamayoq hay otra ONG que forma los Yachanchiq. Somos hermanos porque los dos proyectos son creados con un enfoque del PRODER (revisar siglas) con la cooperación holandesa. El PRODER descubrió en Arequipa que había campesinos expertos en riego. Eran regadores de cultivos de cebolla y ajo, expertos que podían enseñar a otros. En Huaranguillo, Arequipa puedes contratar a regadores expertos. Esto se descubrió porque el suelo es arenoso y se necesita de gente que riegue rápido y de manera uniforme (de otra forma el agua se estanca y empoza en algunos lados y no riega otros). El PRODER descubrió este punto en las técnicas de riego de parcela que vienen de la técnica Moche. El Kamayoq entra con el agua y va regando. La gente de PRODER Holanda descubre esto y lleva a estos especialistas a Cusco pero esta técnica no funciona porque era otro piso altitudinal. El término Camayoq se usaba en Arequipa. Es un técnico especializado que organiza las tareas productivas. Al vincular a los campesinos se descubrió que la palabra original no era Camayoq sino Kamayoq (transformar, el que tiene la posibilidad de transformar, de mover). Camayoq era un término españolizado. El PRODER cerró y se convirtió en IMA. Dejó el tema de los Kamayoq.</p> <p>Hay dos libros sobre el enfoque Pachamama Raymi. (http://www.pachamamaraymi.org/, web de la metodología) Cómo capacitar con enfoque cultural. Libro: Pachamama Raymi de Juan Pisto (revisar) y Guillermo van Immerzeel. Ellos querían que el PRODER impulse el tema de cultura y riego y desde Holanda se presionó hacia el trabajo por el medioambiente. A partir de esto se creó el IMA (Instituto de manejo de agua y medio ambiente http://www.ima.org.pe/)</p>	<p>OE3 -Cuál es el nombre de la otra ONG? -Revisar si hay algún documento con referencias históricas sobre la formación de los Kamayoc. -Incluir información sobre la metodología y sus antecedentes.</p> <p>http://www.pachamamaraymi.org/, web de la metodología. Revisar libros sobre la historia de los extensionistas en el Perú y la formación de campesino a campesino.</p>
<p>Experiencias luego de PRODER Luego de esto se creó el CADEP (Centro Andino de</p>	<p>OE3 -Revisar un poco más sobre esto.</p>

<p>Educación y Promoción José María Arguedas: http://www.perurural.org/index.php?option=com_content&view=article&id=13:cadep&catid=4:instituciones Fundado por Humberto Portugal, jesuita. Ellos tomaron este enfoque con los Hampin Runa-sanadores (revisar).</p> <p>Otra ONG IAA (Instituto para una Alternativa Agraria, ver: http://www.pachamamaraymi.org/historia-iaa-peru-). Trabaja el tema de riego en parcela, formación de campesino a campesino en Canas y les llama Yachanchiq. Yachanchiq significa el que enseña. Esa institución daba apoyo a los campesinos con un enfoque político, formaba cuadros para el PUM (Partido Unificado Mariateguista). Carlos Paredes ha sido asesor de la Federación de Estudiantes. Con su participación IAA comienza a crecer.</p> <p>En Arariwa (revisar este nombre) los llaman promotores campesinos</p> <p>Y en Soluciones Prácticas en 1988 - 1989 un holandés (nombre?) conoció a Teresa Oré y surgió la idea de hacer un convenio ITDG- PRODER para trabajar aspectos sociales del riego parcelario. En este convenio se conoce a la gente de la microregión Canchis y se crea la oficina de Cusco en Sicuani.</p>	<p>Ver si hay alguna publicación que recoja esta historia.</p> <p>http://www.pachamamaraymi.org/historia-iaa-peru-</p>
<p>Volviendo al 2000 Creamos un enfoque de intercambio entre comunidades expertas en manejo del agua. Comunidades collanas (collana= capitán, en el manejo del agua). En este tiempo usábamos el término promotores no extensionistas. También se impulsa el intercambio entre kamayoq. Con ello se trabajaba en dos niveles, familiar y comunal.</p>	<p>OE3</p>
<p>Del 2006 al 2009 Escribí otros libros como Modelo Kamayoq y empecé a perfilar la palabra extensionista. Insistí mucho en que tenemos que distinguimos porque un</p>	<p>OE3 -Buscar bibliografía sobre extensionistas.</p>

<p>promotor puede ser cualquiera. Un extensionista tiene un nivel técnico superior al promedio y puede resolver problemas. Ser extensionista en agronomía es una especialidad.</p>	<p>Escuela Kamayoq (caso)</p>
<p>Extensionistas rurales y Estado peruano El Estado tenía un buen sistema creado en el gobierno de F. Belaunde que fue desmantelado en el gobierno de Fujimori. Mi argumento es que definamos al Kamayoq como extensionista. Con esto le damos un mayor nivel.</p>	<p>Contexto -Buscar información sobre el sistema de extensionistas en el gobierno de Belaunde - Fujimori y comparar este proceso con Bolivia y Chile.</p>
<p>Diferencia entre Yachachiq y Kamayoq El Yachachiq no tiene escuela. Ellos reconocen que se forman de manera Ad-hoc. Duración de 3 meses. No han definido módulos, ni currícula. Con Lucía comenzamos a hacer módulos temáticos en 2007: extensionista, currícula, modelo formal es lo que tienen los Kamayoq. Los kamayoq tienen una escuela desde 1997. El IPEBA nos ha buscado en el 2009. “Los Yachachiq son campeones en adaptar tecnologías” (Escalera de la tecnología). Con esto se hacen cálculos econométricos de cómo debe invertir el Estado. Carlos Paredes no trabaja con una institución, no hay niveles de capacitación. Los Yachachiq son un ejemplo de inversión pública eficiente, no es un programa de extensión. No los forman para que enseñen a otros. Se centran en ganadería de vacuno (no alpaqueros ni cafetaleros) y solo trabajan en piso de valle (piso Quechua).</p>	<p>OE3 -Aclarar conceptos clave sobre tecnología y adaptación</p>
<p>Desde Soluciones Prácticas ITDG pensamos en llenar el vacío que se dio en extensión rural con el cambio dado en la época de Fujimori: formar campesinos que van a ganar recursos de sus propios clientes. Se apuesta porque existe un mercado de servicios. Los campesinos se reúnen, hacen una chanchita y contratan a un Kamayoq para que los entrene. El Kamayoq es una respuesta para llenar el vacío de asistencia técnica.</p>	<p>Antecedentes (caso)</p>
<p>A nivel de tecnologías En la formación de Kamayoq se buscó que identifique los puntos críticos de la actividad productiva de cada zona. Por ejemplo el manejo de plagas, vacunación, mastitis, etc</p>	<p>Proyecto Kamayoq (caso)</p>

<p>El kamayoq está en capacidad de probar tecnología (enfoque DPT: desarrollo participativo tecnológico) para que esté en la capacidad de hacer experimentos, de experimentar (que es en realidad adaptar tecnologías: adaptación a nivel de semillas, plantas y crianza de animales). El Kamayoq es autónomo.</p>	
<p>Resistencias en la certificación Dicen “por qué tanta importancia dan a los campesinos si hay jóvenes entrenados sin trabajo”. Los más reacios han sido los del Ministerio de Agricultura. Recién con el Ministro Ginocchio y con el actual, esto ha ido cambiando.</p> <p>Relación con la comunidad diferencia entre Yachanchiq y Kamayoq Para los Yachanchiq la idea es “ser líder” todos los visitan. Con los Kamayoq creamos una instancia llamada “Comité Consejero”. En esta asamblea, los técnicos del proyecto rinden cuentas a las autoridades comunales. En estas reuniones aparecieron los problemas con los Kamayoq. Algunos Kamayoq se han vuelto orgullosos, dicen “acaso me pagan para ir...”. (La gente de la comunidad los designa y les da permiso para faltar a trabajos comunales y espera retribución por parte de los Kamayoq). Una propuesta es que la junta directiva comunal cuente con un puesto de Kamayoq para que pueda apoyar a la comunidad.</p> <p>Requisitos Se buscaba que el Kamayoq tenga voluntad de servicio. En términos de actitudes. Luego, ha venido el problema de que se esperaba que dediquen horas a la comunidad.</p>	<p>.</p> <p>-Analizar mejor esto de inversión pública eficiente.</p> <p>-Revisar en la sistematización los beneficios de la certificación.</p> <p>-Revisar marco de actividad productiva y puntos críticos.</p> <p>-Enfoque DPT</p> <p>OE3</p>

Componentes de formación de Kamayoq

a. Técnico

Lo señalado a nivel tecnológico anteriormente.

b. Comunicación

Deben ser buenos oradores, comunicadores, cuentan con un programa de radio. Se agentes de cambio.

c. Educación para adultos

Conocen como enseñar a adultos, muchos de ellos analfabetas y de quechuahablantes

d. Capacidad de gestionar redes (capital relacional-social)

Esto se desarrolla con el siguiente método: cada taller se hace en un lugar diferente. En cada taller se visita la comunidad líder en el tema y se va rotando. Al estar en la comunidad conoce y refuerzan los lazos con ella. (Un sistema de dominio colonial creó el triángulo sin base. Prohibía a los campesinos hablar entre ellos.)

El Kamayoq asiste a doce talleres, donde se convierten en facilitadores, conoce a los/as líderes de la comunidad, conoce a empresarios, luego se hace una pasantía en organizaciones como INIA, IVITA.

El Kamayoq hace relaciones y esto es parte de su fortaleza. Con eso ya no depende de ITDG. Puede ir a las comunidades directamente y conectarse con las organizaciones para hacer consultas sobre investigaciones, entre otros.

Es importante que sea consciente de las relaciones sociales, eso le da autonomía.

Foncodes en Chacra emprendedora (MIDIS) (<http://www.foncodes.gob.pe/portal/index.php/programas/programas-chacra>) incluye entre sus componentes contratar Kamayoqs o yachanchiq, articulado al programa JUNTOS. Sin embargo el modelo kamayoq está dirigido no a población en extrema pobreza (que no cuenta ni siquiera con ganado, ni tierras), sino más bien a población intermedia. Esto se presenta como un desafío para el Estado.

<http://www.foncodes.gob.pe/portal/index.php/programas/programas-chacra>

<p>Decreto Legislativo del Ministerio de Agricultura reconoce a los extensionistas como proveedores de servicios, autoriza al INIA a incluir en su directorio de proveedores a estos campesinos. Y también anuncia que podría certificar.</p>	<p>OE2 Recoger información sobre este directorio.</p>
<p>Caminos para la certificación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. INIA, Ministerio de Agricultura. 2. MIDIS, FONCODES. 3. MINEDU, IPEBA. Ellos buscaban hacer un piloto y después deberían surgir instituciones que deseen ser certificadoras. (Eso no se si está ocurriendo. Preguntar) <p>MINEDU (IPEBA) Cerifica y luego autoriza a otras instituciones como certificadoras. El MINEDU es más sistemático y se enlaza con lo formal.</p>	<p>OE2 -Centramos en el IPEBA.</p>
<p><u>Francis: Cómo ha repercutido la certificación en los Kamayoq.</u></p> <p>En 2005 aparecieron varios proyectos financiados por el fondo FIDA, de la agencia IFAD (revisar). Hubieron 6 proyectos, uno de ellos el proyecto MARENAS. FIDA buscaba crear capacidades en las comunidades para que contraten asistencia técnica. A partir del 2006 el proyecto MARENAS contrató a los Kamayoq para que fueran a Arequipa y Ayacucho ayudando a varias comunidades. A partir de ello se vio que existía un mercado para contratar a kamayoq. Han surgido municipios como Yanaco y ONG como Visión Mundial que han contratado a los Kamayoq.</p> <p>Del 2006 al 2012 siguieron contratando a los kamayoq pero luego a algunos Kamayoq empezaron a pedirles credenciales, un documento oficial y por eso solicitan tener certificados. Para evaluar cómo ha repercutido la certificación tendría que verse en 5 o 6 años si los Kamayoq certificados han tenido beneficios. Ahora es más reconocimiento social. La ONG Masal (Suiza) se interesó en el tema y financiaron un estudio. Siguieron el tema y financiaron la formación de una federación de</p>	<p>OE3</p> <p>-Identificar a las organizaciones que han contratado Kamayoq.</p> <p>-Recoger los alcances de la evaluación del proyecto de forma crítica.</p>

<p>Kamayoq (AMARKAS). Muchos Yachachiq se inscribieron como Kamayoq para participar en la formación. Allí hubo un poco de deslealtad por parte de la gente de Masal, que dijo que ellos los habían creado (a los Kamayoq).</p>	
<p><u>Cómo trasladar la experiencia a otras cadenas</u> El proceso de certificación es demasiado formalista. El IPEBA podría hacer algo más sencillo. Un criterio de elección es elegir lo que esté articulado a cadenas y genera más ingresos.</p>	<p>OE4 -Cómo se ha hecho este proceso en Bolivia y Chile.</p>
<p><u>Tareas pendientes</u> -Ampliar y articular la certificación a cadenas productivas que generen ingresos. (revisar esto) -Evaluar qué tan beneficioso es certificar a los extensionistas. A nivel de prestigio, status e ingresos. -Que el Estado siga reconociendo la importancia de los extensionistas -Contar con más mujeres Kamayoq -Necesitamos miles de Kamayoq. El Estado debería capacitarlos y darles estímulos (herramientas)</p>	<p>OE4 -Recoger esto de la certificación. Recoger las experiencias de los otros países sobre sostenibilidad de la certificación. -Identificar los estímulos de otros estados a los extensionistas.</p>
<p>El proyecto Chacra (FONCODES) está articulado con el programa Juntos. Esto es un problema porque los Kamayoq no son los más pobres “son los medianos”. La estructura de las comunidades no es un triángulo, es un rombo. Hay pocas personas con muchos recursos y pocas en pobreza extrema.</p>	<p>-Recoger información de diagnóstico sobre los Kamayoq y otros extensionistas.</p>
<p>(Wealth ranking – Barbara branding)</p>	
<p><u>Estudio de agronegocios</u> He hecho un estudio a pedido de Plan Internacional, para identificar agronegocios rurales que permitan salir de la pobreza. Debían tener como monto de inversión no mayor de S/2,000 y un retorno rápido. Se logró identificar 8 negocios y 4 ocupaciones. Entre ellas por ejemplo el de albañil.</p>	<p>-</p>
<p><u>Saberes ancestrales</u> -El tema de saberes ancestrales es más fuerte en cuyes, alpacas y en papas nativas. -En el trabajo con alpacas el tema de vivienda saludable es más fuerte que en ganado porque</p>	<p>OE3 -Cómo se toma en cuenta los saberes ancestrales en Bolivia. -Cómo se toma en cuenta en otras realidades el mejoramiento</p>

<p>ayuda a la productividad.</p> <p>-Servicios que se promueven en viviendas saludables:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Agua caliente -Dormitorios atemperados con muros trome. (caja junto al muro). En Argentina se llaman casas ecológicas. -Mejora en las comunicaciones. -Iluminación: linternas con energía solar (proyecto Allimpaq) -Filtros bioarena para el agua. <p>*La vivienda como insumo para la producción.</p> <p>Podrían formarse Yachachiq ambientalistas o Kamayoq de energías renovables. ITDG ha trabajado siempre a partir de la demanda. Revisar información sobre Luis Paz Silva, Desarrollo Rural (U. Agraria).</p>	<p>de la vivienda.</p> <p>-Existen experiencias de Kamayoq ambientales? (Idea interesante para un proyecto)</p>
<p>Ministerio de Trabajo</p> <p>Desde 2006 se le ha tocado la puerta y no ha apoyado el tema.</p>	<p>-No entrar al proceso del Ministerio de Trabajo.</p>
<p>Sistematizaciones de experiencias similares.</p> <p>No hay mucha información. Podría encontrarse algo sobre las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Valle grande. Jesuitas, Cañete. -Estaciones experimentales del INIA. Juan Risi Carbone tiene información sobre esto. Han quedado sólo siete estaciones experimentales. Quedan, entre otras, las de Santa Ana en el Valle del Mantaro y Zurite en Cusco. - Escuela técnica SIED- Cajamarca. <p>Cadena productiva.</p> <p>Enfoque sistémico en el que todos los involucrados se conocen y colaboran entre sí. Desde el productor hasta el consumidor.</p>	<p>-Centramos en ganado vacuno.</p>
<p>Sobre la certificación</p> <p>-Tiene que haber un modelo mixto privado- estatal.</p> <p>-Para que los privados colaboren tiene que haber una masa crítica dispuesta a apoyar el tema.</p> <p>Francis: Los municipios están dispuestos a pagar? Conozco 3 casos en los que se apoya a los Kamayoq, pero no ven la necesidad de que estén certificados.</p> <p>Es un tema que puede fortalecerse con el tiempo porque a más negocios serán necesarios más</p>	<p>OE1</p> <p>-Revisar los modelos de Bolivia y Colombia.</p> <p>-En las otras experiencias están dispuestos a pagar por la certificación? quién?</p>

<p>extensionistas. A más negocios se fomenta al certificación, porque querran mejorar la calidad de su producto.</p> <p>Preguntar cantidad de gente que para el servicio a empresas como Gloria (Cajamarca)</p> <p>Lo que más se aproxima son los cuyes. Se necesitan más negocios de mayor escala que busquen calidad.</p> <p>Para que el sector privado lo asumo tiene que haber más demanda. La certificación es un buen camino.</p>	<p>-Cómo se toma en cuenta el tema de la calidad en la empresa Gloria y en las experiencias de otros países?</p>
<p>A nivel del Estado, cómo debería ser el proceso de certificación?</p> <p>-Se debe articular</p> <p>-La organización que funciona mejor en el mundo campesino son los comités de regantes.</p> <p>PROPUESTA DE ESTRUCTURA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas de certificación en dos países: Bolivia y Colombia. 2. En el Perú, experiencia del IPEBA. 3. Experiencia de ganado vacuno. 4. Recomendaciones. 	<p>OE4</p> <p>-Recoger información sobre el comité de regantes.</p>
<p>Algunas preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sostenibilidad. La certificación es sostenible? Bajo qué condiciones? Participación de sociedad civil y el Estado. 2. Calidad. ¿Es bueno para quien? ¿Para qué? 3. Demanda. Actualmente existe una demanda de cultivos orgánicos, pero no a nivel de servicios. <p>-Cómo convencer a los actores privados.</p> <p>-Cómo se responde a la demanda.</p> <p>-Pagarían por esto o no</p> <p>Ideas:</p> <p>-Hacer diagramas de cómo lo organiza el Estado peruano (IPEBA), Bolivia y Colombia</p>	<p>OE4</p> <p>Identificar estos factores en Bolivia y Chile.</p> <p>Hacer diagramas de cómo lo organiza el Estado peruano (IPEBA), Bolivia y Colombia</p>

Informe de Entrevista N° 002

Fecha: 25.06.13

Hora: 6:00pm

Tipo de persona: especialista en el tema.

Nombre: Luis Velásquez

DESCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

Situación

La entrevista se llevó a cabo en el café de la Clínica Ricardo Palma. Nos citó cerca a su trabajo y venía de una reunión. Tenía una hora exactamente para conversar con nosotras. El lugar tenía algo de ruido, pero Luis no perdió la concentración.

-Fue una entrevista interesante porque dio varios aportes teóricos a la discusión.

-Su tesis es en certificación de competencias. (Nota: Asistir el día de la sustentación y pedirle que nos cuente sobre su tema.)

Persona entrevistada

-Luis estuvo muy concentrado. Se interesó en el tema y nos dio información valiosa para el marco conceptual.

Entrevista: Francis. Registra: Ruth

-Francis estuvo segura con el tema y conocía sobre el proceso pero era difícil seguir las recomendaciones dadas por la metodología debido a que el entrevistado iba indicando datos que generaban nuevas preguntas.

ENTREVISTA A LUIS VELASQUEZ

Entrevista	Comentarios
El proceso de trabajo con el perfil y normas de competencia El piloto en ganadería de ganado vacuno ha sido la primera experiencia de certificación de	Cómo se llaman las otras competencias, no profesionales? Se refiere a las llevadas a cabo por senati y cenfutur? Estas no son

competencias a nivel profesional.	profesionales?
El punto de partida fue identificar con precisión el objeto de estudio> la extensión rural en ganadería de bovinos.	
Cuando el objeto de estudio se centra en competencias profesionales, es necesario un estudio más cualitativo.	Revisar versus qué. Cuando se centra en qué es más cuantitativo.
Referentes en América Latina: México y Colombia México: CONOCER, primer país en AL en contar con un sistema de certificación de competencias. Luego siguió Brasil y después Colombia y Chile.	
México En México el sistema ha tenido muchos problemas. Por la atomización. El nivel operativo ha sido de detalle. Con esto se tienen que cambiar las normas muy seguido. P.E. En lugar de certificar a un digitador, se certifica a un digitador de computadora y a uno de máquina de escribir.	
Volviendo a la experiencia piloto: metodología Era la segunda vez que usaba esta metodología. El mapa funcional se usa para elaborar perfiles profesionales y para elaborar normas de competencia.	Es la segunda vez que él la usaba o que se usaba en el Perú?
Sobre su acercamiento Cómo no conocía de normas busqué diferentes esquemas de normas y busqué uno que diera la mayor cantidad de indicios al trabajador.	
Análisis ocupacional vs. Análisis funcional Tuve que optar entre el análisis ocupacional participativo (Patentado por Capta – Cosude) muy centrado en la ocupación. Este es el caso de lo usado por México y por el MINTRA o por el análisis funcional. El segundo te permite ver los fines. Facilitador/a del proceso Una persona que se dedique al análisis funcional (o de competencias) no debe saber nada de la ocupación para no influir. La función del facilitador/a es “jalar la lengua a los expertos”, es mirar el proceso desde sus ojos e inquirirles, cuestionarles.	Va en rojo lo que no tengo por seguro
Contacto de Luis con Ipeba y Soluciones	

<p>prácticas, vínculo inicial Yo era coordinador de programas de formación profesional. Conocí a Cecilia Zevallos. Me contacté con ella. Hice una consultoría para Prolab. Poca le pidió a Cecilia que haga la consultoría pero ella no podía y me contactó. Primero revisé de qué se trataba. Era hacer un mapa funcional y ponerlo en sencillo. Como tengo formación como educador no fue complicado.</p>	
<p>La experiencia piloto Ya había un convenio entre Soluciones Prácticas y el IPEBA. Yo trabajé desde la mirada del IPEBA.</p> <p>Esto (la experiencia piloto) ha servido para conocer los criterios, establecer la metodología de trabajo, para montar todo el sistema.</p>	
<p>Proceso de la experiencia Cuando empecé, lo primero que hice fue ver otras experiencias: Inglaterra, Australia, México, Colombia. El país que tiene más experiencia es Colombia. Tiene las mejores guías y manuales de normas de competencia.</p>	
<p>Normas de competencia Son estándares de calidad que determinan que una persona es competente para hacer algo. Por ejemplo, cómo sabemos que un mozo es competente? Cumple algunas tareas: toma el pedido, deja la comanda, etc. Cada una de estas tareas debe hacerse con calidad. Quién dice qué (es calidad): un mozo experto, un cliente exigente, un jefe de mozos. Se identifica cuál es el criterio de calidad. Por ejemplo, las características del pedido. Esto son las normas.</p>	
<p>Normas obligatorias, optativas y opcionales Normas obligatorias son las que debe saber sí o sí el mozo. En esto se ponen de acuerdo todos los que saben. Todos los que conocen el proceso. Tienes que ver los puntos comunes en un proceso de saturación. De las respuestas saturadas, podríamos tener 20. Estas responden a diferentes contextos. Sobre las opciones de todas se establece lo no</p>	

<p>negociable. Las optativas, les dan un plus.</p> <p>Las opcionales, les dan una especialidad: mozo de un café, mozo de una cevichería, etc.</p>	
<p>Sobre la experiencia piloto “La política ya está en implementación” sobre el piloto se ha montado todo. Ha servido para explorar hacia la política.</p> <p>Se ha ajustado un poco porque la directora venía del AOP</p> <p>No le puedes pedir a una persona que certifique a muy corto plazo.</p> <p>Ahora en el IPEBA se trabaja con el análisis funcional.</p>	<p>A qué se refiere con “la política” en este caso? Cuál es el paper al que se refiere?</p> <p>Revisar la experiencia de alpacas para ver las lecciones aprendidas y hasta dónde se ha avanzado.</p> <p>Qué es AOP?</p>
<p>Otros casos de certificación Plantones de café, encofrador de madera.</p>	
<p>Presupuesto del IPEBA El IPEBA no tiene presupuesto. Según norma, vigila. Quien asume esto es el propio sector productivo que requiere profesionales certificados. El sector desarrolla el proceso.</p>	
<p>El IPEBA certifica a evaluadores por especialidad. Las entidades evaluadoras tienen que incorporar entre sus staff a estos evaluadores. Esto se mueve parecido al piloto porque la norma lo establece. Como IPEBA es el ente rector, no puede meterse en la certificación.</p>	
<p>Sistema nacional El sistema nacional es algo que se conoce como “marco nacional de cualificaciones” pero no lo puede hacer el IPEBA. Podría hacerlo el CEPLAN estableciendo líneas ocupacionales.</p> <p>Caso Australia En el caso de Australia son once. (ICC – Concejo de competencias para la industria). El país tiene once prioridades establecidas para su desarrollo. Once grandes industrias y allí establecen el nivel de competencia desde lo operativo hasta un MBA. Los sistemas de formación están articulados.</p> <p>Sistema Nacional Lo que queremos es ir en este camino.</p>	

<p>El sistema tendría que tener Educación, Trabajo, Estado (Poder ejecutivo?)</p> <p>Tendrían que definirse las líneas.</p>	
<p>Mapa funcional El mapa funcional sirve para la formación y certificación, puede ser en cualquier nivel. En la universidad es el CONEAU. Las enfermeras, por ejemplo tienen que demostrar que son competentes para ejercer la profesión. Sólo en las competencias a nivel superior es el CONEAU y los colegios profesionales.</p> <p>A nivel de gobierno no hay iniciativa. Tendría que liderar el CEPLAN, luego los ministerios de educación y trabajo y sobre esto se puede avanzar.</p> <p>El CEPLAN está a punto de desactivarse. No tiene impacto político. No tenemos un norte. Estamos yendo a la deriva.</p> <p>Algunas prioridades tendrían que ser minería, agricultura, administración. Pero se tendría que hacer un análisis.</p>	<p>Ver en qué está el CEPLAN.</p>
<p>Volviendo a la experiencia piloto Se hicieron mesas en Cusco, Puno (Sicuani) y Cajamarca. La primera mesa técnica fue en Sicuani.</p> <p>Sobre los actores Como era un proceso nuevo, la gente desconocía, hubo mucho recelo pero participaron ITDG, SENASA (...) y las universidades. Se trabajó primero para construir el mapa funcional y luego para validarlo.</p> <p>Grupos de expertos (No se si llamarlo así) Revisar el nombre, creo que era equipo técnico. Se juntó a gente que conocía del tema.</p> <p>El proceso En las mesas técnicas y entrevistas se recogía información muy dispersa. > (Este símbolo es una flecha hacia abajo) Se acotaba y preparaba un producto. > Se preparaba un documento y se sometía a un grupo de expertos. Aquí se empieza a ajustar, a acotar la información ></p>	<p>Ubicar a Sicuani en el mapa.</p> <p>Preguntar por correo en qué espacios participaron los Kamayoq.</p>

<p>Luego, se hace un mapa funcional bien acotado.</p> <p>></p> <p>Normas</p> <p>Primer acercamiento en función de lo que quedó. Fuera. Vas armando tus normas en función de tu sobrante.</p> <p>></p> <p>Cuando tienes más o menos listas tus normas, las sometes a validación</p>	
<p>Revisión de la lista</p> <p>Tuvieron más participación los productores de Puno.</p> <p>Francis, incluir a las personas indicadas en la lista.</p>	<p>Ojo, Nestlé y Gloria están fusionadas.</p>
<p>Experiencia de alpacas</p> <p>Era certificar competencias en la cadena productora principal de alpacas.</p> <p>Primero, se conocieron las funciones.</p> <p>></p> <p>Luego, se identificó lo prioritario</p> <p>En alpacas, lo principal es la producción y el manejo de fibra.</p> <p>Experiencia de alpacas.</p>	<p>Esto se hace en la certificación Hassa.</p>
<p>Diferencias entre el proceso de Cusco y el de Cajamarca.</p> <p>El nivel de compromiso fue mayor en Puno (Sicuani), luego en Cajamarca y luego en Puno. En el caso de Puno, la sociedad civil y el Estado tenían claro que necesitaban la certificación.</p> <p>En Cusco (las comunidades?) han sido muy manoseadas por las ONG. Se ponen a la defensiva.</p> <p>En Cajamarca hay bastante apertura pero faltó convocatoria. Esta estuvo a cargo de la Dirección nacional agraria.</p> <p>No era como en el caso de Puno, en que lo sentían más cercano.</p>	
<p>Roles del Estado y la sociedad civil</p> <p>La sociedad civil debe apoyar los procesos (aunque no es su función), el sector productivo debería promover el proceso y el IPEBA el que debería catalizar el proceso.</p> <p>(En el Piloto) No había claridad quién hacía qué. El Estado debería ser el protagonista.</p>	<p>Nota: Creo que el Estado debe ser</p>

<p>Falta difusión del proceso, comprensión sobre de qué se trata.</p> <p>La gente confunde certificación con acreditación y con ISO. Finalmente es un proceso que va a ayudar a mejorar la competitividad del recurso humano.</p> <p>Bien llevada la certificación puede funcionar pero podría ser muy perversa si se trabaja sólo desde la empresa.</p>	<p>protagonista por que en su acción debe liderar el proceso, no porque los otros actores deban darle este rol.</p>
<p>Autores/as recomendados/as</p> <p>Colombia (SENA)</p> <p>-María Irigoen</p> <p>-Fernando Vargas</p> <p>IPEBA</p> <p>-Marian Zgaib</p> <p>México (Gurú de la certificación de competencias): Leonard Merteus</p> <p>Perú</p> <p>-Javier Rodríguez Cuba (Ex IPEBA – UNFV)</p>	
<p>Correo de contacto</p> <p>lvelasquez@pucp.pe</p>	

3. Personas entrevistadas

Tabla A.1: Entrevistados

Público	Caso Perú		
	Entrevistados	Cargo	Institución
A nivel institucional	Carlos De La Torre	Jefe de proyecto Escuela Kamayoq	Soluciones Prácticas
	Luis Velásquez	Especialista	IPEBA
	Paca Villanueva	Representante de Soluciones Prácticas ante convenio con IPEBA	Soluciones Prácticas
	Verónica Alvarado	Coordinadora técnica	IPEBA
	Gabriela Arrieta	Directora de	IPEBA

		certificación	
A nivel local	Timoteo Huisa	Evaluador	Independiente
	Felicitas Quispe	Evaluadora	AMARKAS ⁵¹
	Mario López Sonco	Kamayoq	Independiente
	Rosa Isabel Supho Ccallo	Kamayoq	Independiente
	Julia Hinostriza	Coordinadora de campo	Soluciones Prácticas

Público	Informantes Caso Colombia		
	Entrevistados	Cargo	Institución
A nivel institucional	Ayda Martínez	Coordinadora nacional de Normalización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Sena

⁵¹ Asociación Macrorregional de Kamayoq del Sur

4. Matriz de análisis de actores

Organización/ Grupo/ Individuos	Grupos o individuos que tienen interés personal en la política	Nivel de conocimiento en la política	Recursos disponibles (Bajo, medio, alto)	Recursos y capacidad de movilización	Posición en el tema		
					Apoyo	Neutral	Opuesto
Nombre completo de la organización o grupo. Por favor, indique si se trata de un grupo nacional, regional o local.	Identificar la razón o la naturaleza del grupo de o interés del individuo en el tema.	Indica el nivel de conocimiento del grupo en el tema	Identificar los recursos específicos correspondientes a los Grupos a los que consigue acceder. (Los recursos incluyen el personal y los voluntarios, financiero, tecnología, información, legal, religiosa / moral u otros)	Estimación de los cuales y con qué facilidad los grupos pueden movilizar los recursos para alcanzar los objetivos	+3 muy fuerte +2 moderado +Apoyo débil	0	-3 Oposición muy fuerte -2 Oposición moderada -1 Oposición débil
Gobierno							

Presidente de la República	La inclusión fue unas de sus apuestas fundamentales en la campaña presidencial.	Bajo	Alto	Alta		NS	
Presidencia del Consejo de Ministros	La inclusión y la competitividad son apuestas fundamentales del gobierno actual.	Bajo	Alto	Alta		DK	
Ministerio de Economía	Puede interesarse en el tema desde el enfoque de competitividad	Bajo	Alto	Alta		DK	
Ministerio de Educación	Interés de impulsar la política y de liderarla	Alto	Alto	Bajo	2		
IPEBA	Es uno de los organismos que impulsa la política	Alto	Bajo	Bajo	3		
Ministerio de Agricultura	Se interesa en la política desde la necesidad de contar con servicios de asistencia técnica	Medio	Alto	Bajo	2		
- Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA - Estatal)	Le interesa la política porque está alineada con su misión y visión. Contribuye en los temas de innovación y competitividad agraria.	Alto	Medio	Bajo	3		

Ministerio de Trabajo	Se interesa en el tema de la certificación, quiere liderar el impulso a la certificación y en esto compite con Ipeba.	Alto	Medio	Medio	2		
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	La población a la que afecta la política es el grupo principal con el que trabaja el ministerio.	Bajo	Alto	Bajo		NS	
Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales (ANGR)	Le interesa la política por el impulso al desarrollo que puede darle	Bajo	Bajo	Bajo		NS	
Red de Municipales Urbanas y Rurales (REMURPE)	La población a la que afecta la política es el grupo principal con el que trabaja el ministerio.	Bajo	Bajo	Bajo		NS	
Gobierno Regional de Cusco, Apurímac, Ayacucho y Arequipa	Estos gobiernos regionales han participado en pilotos de certificación y reconocen las posibilidades de la política en el desarrollo rural.	Alto	Alto	Alto	2		

Sectores políticos							
No se identifican							
Sector empresarial							
Gloria S.A.	Tiene interés en que se muestre su contribución en la política y en el desarrollo del país	Alto	Alto	Alto	3		
Veterinarios y zootecnistas que prestan asistencia técnica en áreas rurales	Para ellos, la certificación de competencias a extensionistas rurales les resta oportunidades. Sin embargo, en algunos casos se han certificado en este mismo procesos.	Bajo	Bajo	Bajo			2
Sector no gubernamental							
Soluciones Prácticas	Organización a cargo del piloto	Alto	Moderado	Moderado	3		
Movimientos Sociales y otros grupos de la sociedad civil							

Alianza de Gremios Agrarios: Confederación Nacional Agraria (CNA) y Confederación Campesina del Perú (CCP)	Se interesan en la política porque pone en el centro de la discusión la falta de apoyo al sector rural	Bajo	Bajo	Alta		NS	
Asociaciones de extensionistas rurales: AMARKAS, Yachachiq, Kamayoq	Han participado en las experiencias piloto. Les interesan los beneficios a nivel de empleo, ingresos y formación que la política les puede brindar.	Alta	Bajo	Medio		3	
Universidades y Centros de Investigación							
Pontificia Universidad Católica del Perú	Le interesa la posibilidad de convertirse en una entidad certificadora de amplio alcance	Alto	Medio	Medio		3	
Medios de comunicación							
Diarios especializados en economía	No están involucrados aún						

5. Fotografías



Ilustración 1 Felicitas Quispe - Evaluadora



Ilustración 2 Julia Hinojosa - Coordinadora de Proyectos Soluciones Prácticas



Ilustración 3 Mario López Sonco - Kamayoq



Ilustración 4 Rosa Isabel Sopho Ccallo - Kamayoq

CEREMONIA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS CUSCO, JULIO 2012

