CERTIFICANDO A PRODUCTORES DE PLANTONES DE CAFÉ Y ESPECIES ASOCIADAS: un aporte al desarrollo con inclusión

SINEACE
SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

SERIE: ESTUDIOS Y EXPERIENCIAS

CERTIFICANDO A PRODUCTORES DE PLANTONES DE CAFÉ Y ESPECIES ASOCIADAS: un aporte al desarrollo con inclusión

SINEACE
SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

SINEACE

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Consejo Directivo Ad hoc
Peregrina Morgan Lora, Presidenta
Gisella Orjeda Fernández
Jorge Víctor Zegarra Pellanne

Secretaría Técnica:
Carolina Barrios Valdivia

Dirección de Evaluación y Certificación de Educación Básica y Técnico Productiva
María Gabriela Arrieta Clavijo, Directora

Sistematización encargada a la consultora Zoila Dina Kalinowski Echegaray de Olivera

Cuidado de la edición
Centro de Información y Referencia
César Arriaga Herrera, Coordinador

Diseño y diagramación
Oficina de Comunicaciones
César La Serna Venegas, Responsable

Impresión
[Nombre de la imprenta]
[Dirección de la imprenta]

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-15818
ISBN N° 978-612-47080-2-2

Tiraje: XXXX ejemplares
Primera edición
Lima, agosto de 2015

© Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
Calle Manuel Miota 235, Urb. San Antonio, Miraflores, Lima 18, Perú
Teléfonos: (51-1) 221-4826, (51-1) 221-4807 anexo 108
E-mail: cir@sineace.gob.pe / www.sineace.gob.pe

Se autoriza la reproducción total o parcial siempre y cuando se mencione la fuente.

ÍNDICE

Presentación 5

Introducción 7

1. Razones de una elección 9

2. Marco orientador de la experiencia 10
- 2.1. Conceptos básicos que animaron la experiencia 10
  - 2.1.1. Inclusión y equidad 10
  - 2.1.2. Desarrollo y competitividad 12
- 2.2. Principios básicos presentes en la experiencia 13
  - 2.2.1. Promoción de la educación a lo largo de la vida 13
  - 2.2.2. La certificación como garantía de calidad con equidad 14
  - 2.2.3. Visión sistémica de la producción 16

3. Participación social: eje estratégico de la experiencia 17
- 3.1. En la selección de la actividad productiva 17
- 3.2. En la ejecución de la experiencia piloto 18

4. Contexto de la experiencia 21

5. Objetivos 24

6. Actores que intervinieron en la experiencia 25

7. Itinerario de la experiencia 31
- 7.1. Construcción colectiva de estándares de buenas prácticas 32
- 7.2. Proceso de normalización 34
  - 7.2.1. Definición y validación del perfil profesional del productor de plantones 36
  - 7.2.2. Elaboración y validación de normas de competencia laboral 41
  - 7.2.3. Aprobación de las normas de competencia laboral 43
- 7.3. Proceso de evaluación y certificación 43
  - 7.3.1. Preparación de los evaluadores 44
  - 7.3.2. Convocatoria e inscripción de candidatos 49
  - 7.3.3. Orientación de los candidatos 50
  - 7.3.4. Evaluación de candidatos 51
  - 7.3.5. Seguimiento y monitoreo 58
  - 7.3.6. Certificación de los candidatos aprobados 59

8. Impacto de la experiencia 61
8.1. Impacto del proceso de normalización 61
8.2. Impacto del proceso de evaluación y certificación 63

9. Sostenibilidad de la propuesta 66
9.1. Desde el punto de vista económico 66
9.2. Desde el punto de vista técnico 67
9.3. Desde el punto de vista social 68
9.4. Desde el punto de vista político 68

10. Perspectivas 70
10.1. Desde las certificadoras 70
10.2. Desde el IPEBA 71

11. Aspectos aún no resueltos 72
11.1. Permeabilidad del sistema educativo formal para la continuidad de los procesos formativos 72
11.2. Políticas y acciones para institucionalizar el sistema de formación, normalización y certificación de competencias 73

Fuentes de sistematización 76

Bibliografía 78

PRESENTACIÓN

La certificación de competencias es una herramienta potente para el mejoramiento de la calidad del sistema educativo.

La experiencia piloto de certificación de los productores de café demostró que hay un gran interés por parte de las asociaciones, de los productores y del propio Estado de mejorar las prácticas del cultivo de café, por tratarse de un producto bandera en el que el Perú tiene prestigio, requiriéndose incrementar la producción y exportación, así como incentivar el consumo interno.

Aliados estratégicos como la Junta Nacional del Café e instituciones educativas que atienden la formación de productores han sido clave en el proceso de certificación.

La Junta Nacional del Café incorporó en la preparación de los evaluadores el manejo de la norma técnica correspondiente, con lo cual las personas a cargo de la evaluación se constituyeron como un grupo de expertos no solo en el manejo técnico del cultivo, sino en las habilidades para reconocer y evaluar las competencias de los productores.

El proceso de evaluación ha sido riguroso, entre otras razones, por la naturaleza del cultivo, su importancia y la trascendencia para la economía nacional; especialmente la de una zona de extrema pobreza, azotada por la violencia y el narcotráfico y, últimamente, afectada por la roya amarilla. Es en zonas como Jaén que esta tuvo una incidencia menor que en aquellas donde no había personas certificadas como productores de plantones de café.

El abordaje a la cadena productiva del café tuvo un impacto especial, tanto en contribuir a la inclusión como en el reconocimiento de los saberes y competencias de las personas, posibilitando su incorporación a mejor calidad de vida, así como a oportunidades de trabajo e ingreso.

El SINEACE espera que la sistematización de la certificación de competencias en la cadena productiva del café contribuya a valorar el proceso seguido y aporte luces en una mirada prospectiva de desarrollo humano sostenible.

Consejo Directivo Ad Hoc

SINEACE

INTRODUCCIÓN

En el país, un buen porcentaje de la población activa no cuenta con una certificación que reconozca sus aprendizajes adquiridos en diversos procesos formativos o en el ejercicio de un trabajo, lo que puede provocar situaciones de deficiente tránsito en el mercado laboral y en el sistema educativo, con el consiguiente riesgo de exclusión.

La creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE y, en particular, del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica-IPEBA, obedece a la necesidad de revertir este problema y garantizar igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores. Por ello, la preocupación por certificar las competencias profesionales de los productores de plantones de café y especies asociadas, a fin de mejorar su empleabilidad, dignificar su trabajo y garantizar su calidad de vida, respondiendo con ello a su mejoramiento y progreso personal y a las necesidades de desarrollo productivo competitivo del país.

Este proceso de certificación se inscribe como experiencia piloto orientada a diseñar, implementar y validar metodologías y procedimientos de normalización, evaluación y certificación que enriquezcan las normas vigentes y aporten lecciones que beneficien no solo al IPEBA sino a los diversos actores que participan en la experiencia. Ha contado —como aliada estratégica— con la participación de la Junta Nacional del Café (JNC), institución que ha centrado sus esfuerzos en garantizar una producción de café que responda a los estándares nacionales e internacionales y que se posicione favorablemente en el mercado mundial.

Esta experiencia ha sido muy rica en realizaciones que no solo han enriquecido las propuestas de certificación, sino que han ofrecido aportes para modificar los procesos formativos y de capacitación que desarrollan instituciones educativas o entidades que trabajan por el desarrollo de la producción cafetalera.

Uno de los aportes más significativos han sido las normas de competencia profesional para los productores de plantones de café y especies asociadas, las que han sido elaboradas en forma participativa por equipos técnicos conformados por representantes del sector productivo, trabajadores, entidades educativas y de capacitación y profesionales reconocidos en el mundo académico.

Los procesos de normalización y certificación desarrollados se han sistematizado para compartir la experiencia con entidades que desarrollen similares procesos.

1. RAZONES DE UNA ELECCIÓN

La tendencia actual en el campo de la caficultura es producir cafés de alta calidad por tipos y de origen; y, subsecuentemente el incremento en la cotización del producto en los mercados nacionales e internacionales. El trabajo que realizan los especialistas en plantones de café de calidad —conocidos como viveristas— es fundamental para la producción de cafés especiales, que son los que han contribuido a posicionar el grano aromático en los más exigentes mercados. Es una etapa esencial para conseguir una adecuada productividad en los cafetales y un grano de calidad. Y este es principalmente el reto que demandan los países importadores.

Precisamente, el auge del café ha permitido que muchos viveristas desarrollen, en la práctica, diversas competencias que les pueden permitir una mejor inserción en el mercado laboral o una mayor productividad en sus cultivos familiares. Asimismo, ha planteado una exigencia: la incorporación de buenas prácticas agrícolas, principalmente la instalación y mantenimiento adecuado de los viveros.

Esta realidad ha sido determinante para la elección de la ocupación a certificar. A ello se ha sumado un tema de inclusión y competitividad. La elaboración de las normas de competencia para productores de plantones de café beneficiará a los pequeños productores de café con la consiguiente mejora de la productividad. Certificar dichas competencias será un medio para generar mejor empleo y mayor calidad de vida. Pero también significará una contribución con la posición del café como uno de los productos más importantes de la balanza agropecuaria nacional y su creciente aceptación en el mercado mundial.

2. MARCO ORIENTADOR DE LA EXPERIENCIA

En anteriores décadas, el debate latinoamericano en torno al tema de la certificación de competencias laborales giraba alrededor de un objetivo: incrementar la productividad y la competitividad del país. Hoy, sobre todo en nuestro país, se está avanzando en un tema prioritario dentro de las políticas sociales y económicas: la inclusión social, la equidad y el desarrollo humano sostenible. Ello ha determinado la orientación que da IPEBA al proceso de certificación de competencias laborales y que se expresa en los siguientes conceptos y principios básicos.

2.1. Conceptos básicos que animaron la experiencia

2.1.1. Inclusión y equidad

IPEBA reitera la necesidad de un reconocimiento de las competencias laborales de los trabajadores como una herramienta que les facilita el acceso a un trabajo digno, decente, adecuadamente remunerado, en condiciones laborales justas, para que se constituya en un factor importante de integración social para los trabajadores y sus familias.

Por ello, la certificación de competencias de los productores de plantones de café y especies asociadas es un tema que está en el marco de las políticas de inclusión y equidad del IPEBA. Se ha iniciado la experiencia de certificación precisamente con los sectores más excluidos, permitiendo que muchos trabajadores logren el reconocimiento social y público porque demuestran, en evaluaciones exigentes, realizar un trabajo con calidad.

Pero la intención de IPEBA no es solo certificarlos en una determinada ocupación. Reconocer sus competencias a personas que no han tenido acceso al sistema formal por la baja cobertura en el tema de caficultura es, también, una forma de inclusión educativa, dándoles la oportunidad de reintegrarse al sistema educativo para garantizar su aprendizaje a lo largo de la vida.

Gabriela Arrieta, Directora de Evaluación y Certificación del IPEBA, señala al respecto:

> El desarrollo de la agroindustria, la aparición de nuevos negocios, han logrado que el país se posicione en la exportación de productos más solicitados y con perspectivas para su colocación en mercados internacionales. Los trabajadores del campo han encontrado en estos cambios nuevas oportunidades y diferentes estrategias para ofertar servicios y productos en distintos mercados, algunos con éxitos y otros con limitaciones, porque en gran medida, carecen de evidencia documental de lo que son sus saberes; no tienen documentos que garanticen lo que saben hacer. Algunos de ellos han aprendido en procesos de capacitación de ONG, municipios, comunidades; otros en la escuela, en la educación técnico productiva o educación comunitaria. Pero para efectos de la inserción laboral, no tienen el reconocimiento que se merecen.

Arrieta sostiene que "Ante esta situación, el IPEBA ha optado por comenzar por estos trabajadores del campo, cuyo trabajo ha sido invisible documentalmente para la sociedad, para poder iniciar con ellos el proceso de certificación".[1]

IPEBA ofrece, así, los canales para un real acceso de todos los ciudadanos al ejercicio pleno de sus derechos. Promueve la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para productores de café. De esta manera, hace de la certificación de competencias laborales un mecanismo de inclusión y de desarrollo humano.

En el campo de la producción, a la Junta Nacional del Café también le preocupa el trabajo con pequeños productores cafetaleros, a fin de evitar que el productor se perjudique con un mal manejo de la producción de plantones de café, o con la mala calidad del material de siembra. Con el surgimiento del mercado diferenciado del café y el comercio justo se fortaleció a los pequeños y medianos produc-

1 Arrieta (2011).

tores, quienes podían vender sus productos a un precio justo y exportar directamente. Se empoderaron por su acceso al mercado diferenciado. Desde este nicho surgió el reordenamiento y resurgimiento del sector cafetalero. Necesitaron organizarse nuevamente para responder de mejor manera a la demanda y acceder a mejores precios. En este marco, la certificación de los productores de plantones y especies asociadas sostiene este interés de mejorar la calidad de vida de los pequeños productores.

2.1.2. Desarrollo y competitividad

La mejora de la competitividad de las empresas y organizaciones de un país cualquiera, contribuye a la competitividad sectorial, regional y nacional. Esta tiene que acompañarse, necesariamente, con la mejora de las condiciones de vida para la población. Asimismo, para ser sólida y permanente tiene que estar acompañada de los objetivos para el desarrollo sostenible e incluyente.[2]

Recuperar este enfoque, tanto del desarrollo como de la competitividad, que pone en el centro la mejora de la calidad de vida de las personas y el desarrollo humano y sustentable; es la preocupación de IPEBA y de la Junta Nacional del Café, aliados estratégicos en esta experiencia.

A lo largo del desarrollo de los procesos de normalización y certificación referidos a la ocupación "producción de plantones de café y de especies asociadas" se ha tenido como marco un modelo de desarrollo que tiene como horizonte la afirmación de la calidad vida sobre toda ganancia, que articula metas de progreso y bienestar con postulados de inclusión y equidad, respeto a la vida, a la dignidad humana y a la naturaleza y que va más allá del crecimiento económico acelerado.

En este modelo de desarrollo se inscribe el concepto de competitividad, también ligado al logro de altos niveles de prosperidad de personas y empresas y expresión de la productividad con la que se manejan los recursos humanos, materiales y de capital en las empresas locales. No se trata solo de la ubicación de los productos y

2 Alarco (2011: 7).

servicios en el mercado internacional, sino que implica mejora del ingreso real de las personas y expansión del empleo.

No hay que olvidarnos de que el cultivo del café, sobre todo en la Selva Alta, está impulsando y dinamizando la economía rural y es la principal fuente de empleo, por lo que los esfuerzos deben estar orientados a lograr una competitividad sostenible que asegure, a la vez, la presencia del producto en el mercado nacional e internacional, el bienestar de los cafetaleros y el desarrollo de sus organizaciones

Esta experiencia es una contribución a la mejora de la empleabilidad y dignificación del trabajo en el sector cafetalero, al reconocer —a través de la certificación— lo que las personas saben hacer bien en su ocupación, sin importar dónde y cómo hayan aprendido; sobre todo, personas que no tuvieron la oportunidad de acceder a procesos formales de capacitación, pero que desarrollaron por su propia cuenta competencias laborales.

La certificación es una respuesta también al interés de las empresas de ser más competitivas, de contar con trabajadores calificados que sientan que se valora su trayectoria laboral y, en consecuencia, están motivados para enfrentar los diversos procesos productivos con calidad. Es una oportunidad para que la producción del café satisfaga a los mercados nacionales e internacionales y, particularmente, que expanda el ingreso de los pequeños productores cafetaleros. De esta manera, el reconocimiento de competencias laborales se constituye en un instrumento de integración ocupacional y de desarrollo de los estratos más pobres.

2.2. Principios presentes en la experiencia

2.2.1. Promoción de la educación a lo largo de la vida

La educación de las personas pasa por períodos de obsolescencia cada vez más cortos que obligan necesariamente a repensar las políticas de formación y capacitación de recursos humanos y adecuarlas, acercarlas cada vez más a los modelos de producción más flexibles que están presentes en nuestro país y en el mundo en general.

Esta situación reafirma el derecho de las personas a contar con oportunidades para actualizar sus competencias a lo largo de su vida y plantea una exigencia a los trabajadores: su disposición al aprendizaje permanente. Estas competencias las desarrollan en instituciones educativas o en el desempeño de tareas y funciones tanto en su vida social como en los diversos puestos de trabajo donde laboran. Estas últimas se entrecruzan con lo aprendido en las aulas.

La certificación de competencias laborales permite, precisamente, la vinculación de la vida y el trabajo con el sistema educativo formal y no formal al brindar a un mayor número de personas la oportunidad de que se reconozcan sus competencias sin importar dónde las adquirieron y facilitarles, en consecuencia, su inserción en el sistema educativo, contribuyendo con su formación durante toda la vida.

Esta intencionalidad es recurrente en todos los procesos de certificación, tanto para los que se certifican porque necesitan ampliar sus conocimientos y capacidades como para quienes no han logrado certificarse y sienten que aún no están preparados frente a los requerimientos de las normas.

La certificación de competencias profesionales así enfocada exige cambios en los sistemas educativos; de tal manera que, más allá de los límites de edad exigidos por el sistema educativo como obligatorios, las personas puedan —a lo largo de su vida— ingresar, salir, regresar de los sistemas de educación y formación, sobre la base de una articulación de los aprendizajes deseados y de una valoración de los aprendizajes adquiridos en otros ámbitos.

2.2.2. La certificación como garantía de calidad con equidad

El SINEACE tiene como mandato mejorar la calidad de las instituciones educativas para que ofrezcan mejores servicios y recomendar acciones para el desarrollo de destrezas y competencias necesarias para alcanzar mejores niveles de calificación profesional y desempeño laboral. [3] IPEBA asume este compromiso a través de sus funciones de acreditación y certificación.

3 Ley N.º 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, art. 5.

La certificación de competencias profesionales es vista como un proceso altamente técnico, una herramienta que tiene como componente central la calidad. Con ella se busca demostrar que los trabajadores ubicados en las diversas etapas de la cadena productiva cumplen con los estándares definidos de acuerdo con las necesidades del mercado. La certificación revalora el desarrollo de competencias como objetivos de aprendizaje, en lugar de la simple memorización de contenidos teóricos, abstractos. Las competencias laborales reflejan la capacidad productiva de las personas y la certificación valora ese "saber hacer bien" un trabajo, valora saberes acumulados de alto valor profesional y laboral.

Para IPEBA, la certificación debe ser también una vía para mejorar los procesos formativos a fin de que respondan a las demandas del sector productivo. La introducción de las competencias laborales significa una vía para la actualización, el acercamiento de los procesos formativos y de capacitación a las necesidades del ambiente empresarial. Constituye un desafío para la formación a fin de que las instituciones formadoras y de capacitación superen el papel de transmisores de conocimientos y habilidades, para asumir el rol de generar competencias, capacidades laborales, adaptación al cambio, raciocinio, comprensión y solución de situaciones complejas.

El reconocimiento de las competencias de los trabajadores, sobre todo de grupos con pocas oportunidades de formación, como es el caso de los productores de plantones de café, abre posibilidades de reingreso al sistema educativo, así como a formas más complejas de capacitación laboral para quienes, por diferentes razones, no han logrado empezar o terminar carreras profesionales. Se responde, así, al principio de equidad con calidad.

Por otro lado, para la Junta Nacional del Café, los temas de mercado y certificación están ligados a estándares de calidad, que son los aspectos que marcan la agenda en materia de producción y comercialización cafetalera. Ser conscientes de ello genera en las organizaciones preocupación por contratar extensionistas y técnicos. Se dan cuenta de que ellos tienen una experiencia ganada —que amerita su certificación— pero, a la vez, requieren profundizar su formación.

La Junta ve también la certificación como una herramienta para cumplir uno de sus objetivos estratégicos: "Apoyar la competitividad productiva y empresarial en las organizaciones cafetaleras". Para la Junta, la producción de plantones de café es vital para asegurar la calidad de la cadena productiva. Iniciar la certificación con los productores que desarrollan estas funciones productivas y asegurar que los viveros cumplan con los estándares de buenas prácticas es garantía de una futura producción de café de calidad que satisfaga los mercados nacionales e internacionales.

2.2.3. Visión sistémica de la producción

El concepto de cadena productiva o cadena de valor se presenta actualmente como uno de los paradigmas de competitividad. Este concepto ha sido asumido también en el caso del café, y su fortalecimiento asegura competitividad del producto en función de la búsqueda de articulación, consensos e involucramiento de todos los eslabones de la cadena: los que producen, procesan, distribuyen y comercializan el producto hasta el mercado de consumo.

Alentar la visión integradora de todos los procesos de la producción y comercialización del café genera mayor eficiencia; permite hacer frente, de manera participativa, a las limitaciones en la cadena de valor del café que impiden que el país y, sobre todo, sus pequeños y medianos agricultores alcancen su máximo potencial. De esta manera, fortalecemos la competitividad de todos los productores y comercializadores en los mercados nacionales y de exportación.

La producción de plantones de café es un primer paso dentro de ese largo proceso de producción y comercialización y es una condición básica de calidad del producto final. La certificación en los diferentes momentos de esta cadena productiva será la herramienta para mejorar la calidad, el volumen, la confiabilidad del producto y su oportuna entrega.

3. PARTICIPACIÓN SOCIAL: EJE ESTRATÉGICO DE LA EXPERIENCIA

La participación de diversos actores sociales es la clave para desarrollar con mayor éxito los procesos de normalización, formación y certificación de competencias profesionales. Los empleadores y trabajadores juegan un rol particular para que estos procesos respondan a las necesidades del mercado de trabajo. Los educadores y formadores están llamados a definir el contenido de las normas de competencia y el proceso metodológico para su implementación. El gobierno cumple el rol promotor que desencadena los procesos, y la sociedad en su conjunto se constituye en un ente de vigilancia social.

En esta experiencia, como en todas las que está desarrollando el IPEBA, se ha privilegiado la participación social descentralizada en la identificación de necesidades de certificación, en la construcción colectiva y descentralizada de normas de competencia laboral y en los procesos de certificación. La búsqueda de alianzas con entidades muy comprometidas con el desarrollo ha sido la herramienta para llevar con éxito las experiencias piloto.

3.1. En la selección de la actividad productiva

IPEBA realizó en 2009 un estudio exploratorio sobre la situación de la familia de actividades agrarias para fines de certificación, en el que destacaron tres: el manejo del ganado vacuno, la crianza de cuyes y la producción de café.

Este estudio fue sometido a consulta de la mesa técnica del sector agropecuario que se conformó en IPEBA con el concurso de representantes del Ministerio de Agricultura, del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), del Servicio Nacional de Sani-

dad Agraria (SENASA), del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (AGRORURAL), de la Junta Nacional del Café y la ONG ITDG Soluciones Prácticas.

La selección de la producción cafetalera como experiencia piloto respondió a los siguientes criterios:

- Se desarrolla en todas las regiones del país con mayor o menor intensidad.
- Evidencia una tendencia de mejor posicionamiento en el mercado.
- Cumple con los requisitos de los mercados especializados y de los mercados gourmet, lo que asegura un mejor precio al producto de calidad.
- No está aún sujeta a grandes volúmenes de producción que resulten limitantes para pequeños productores.

De toda la cadena productiva, se eligió la producción de plantones de café como la ocupación a certificarse por ser un momento fundamental en la producción. Esta etapa resulta vital para lograr un café de alta calidad que compita con éxito en mercados nacionales e internacionales.

3.2. En la ejecución de la experiencia piloto

IPEBA se propuso desarrollar la experiencia piloto con entidades que tienen presencia en el campo de la producción del café, tanto en el ámbito nacional como regional, las que participarían en las diversas etapas del proceso de normalización y certificación de competencias. Una primera entidad seleccionada fue la Junta Nacional del Café, asociación nacional que representa a pequeños productores cafetaleros organizados en cooperativas y asociaciones. Con esta entidad se firmó un memorando de entendimiento con la finalidad de aunar esfuerzos para la implementación del plan piloto de certificación de competencias del productor de plantones de café y especies asociadas.

Esta alianza se propuso crear las condiciones para que el proceso de certificación de competencias fuese implementado de manera eficaz y realizar el piloto para la certificación de productores de plantones de café y especies asociadas. Este piloto cubriría etapas de normalización y certificación de competencias y debería sustentarse en procesos permanentes de difusión que posicionasen el tema en los diferentes ámbitos de la experiencia.

Tanto IPEBA como la Junta Nacional del Café —en el marco de la alianza— se plantearon diseñar, implementar y validar metodologías y procedimientos de normalización y certificación de manera participativa y con la certeza de que la experiencia aportaría lecciones que no solo beneficiarían a ambas entidades sino a otras de los sectores educativos y productivos.

Por ello, en los diferentes momentos de la experiencia se convocó a ingenieros, extensionistas rurales, asesores técnicos, representantes de asociaciones y cooperativas cafetaleras, de organizaciones no gubernamentales, del Ministerio de Agricultura y proyectos relacionados con el tema, productores independientes, docentes de Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) y de Institutos Superiores Tecnológicos (IST), representantes de gobiernos regionales y locales.

IPEBA, al apostar por una estrategia descentralizada, considera de vital importancia la participación de los gobiernos regionales y locales, a fin de que se constituyan en entes promotores de la experiencia, conjugando las demandas de trabajadores y empresarios con las necesidades de desarrollo local y regional, y con los proyectos específicos que desarrollan en el campo de la producción del café. Sin embargo, durante el desarrollo de la experiencia no se logró este objetivo en algunos gobiernos locales, sobre todo en aquellos que asumen la producción de café como actividad y olvidan su rol promotor del desarrollo de todos los productores de su localidad.

Pese a estas limitaciones, es un hecho que la participación de diversos actores permite legitimar socialmente los procesos y productos experimentados. Puede también generar condiciones para la construcción de un sistema de formación, normalización y certificación con bases regionales y locales.

El trabajo conjunto de IPEBA y la Junta Nacional del Café demostró cuán beneficiosas son estas alianzas:

Para la Junta Nacional del Café, esta experiencia conjunta ha significado un aporte dentro de sus actuales esfuerzos de rejuvenecer los cafetales, programa que impulsa para incrementar la productividad del sector cafetalero. Para tal fin, logró gestionar créditos del Ministerio de Agricultura, los cuales requerían con urgencia contar

con el registro de proveedores autorizados de semillas y plantones, tanto del café como de las especies asociadas. En la actualidad, los productores no tienen acceso a semillas certificadas de procedencia y calidad conocida, ya que los viveros de café y especies forestales asociadas operan sin protocolos estandarizados de producción.[4] La certificación les ofrece la posibilidad de coronar sus esfuerzos de mejoramiento de la productividad en el sector cafetalero, de capacitación y asesoramiento, y poder contar con un registro de productores de plantones de café certificados oficialmente que pueden dar garantía de un producto de calidad.

Para IPEBA, significó lograr el concurso de una entidad con presencia de alcance nacional en el campo de la producción el café, altamente técnica, preocupada por el mayor rigor y objetividad de los procesos.

4 Junta Nacional del Café (2010).

4. CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

Los procesos de normalización, en sus fases de elaboración y validación, se realizaron en diversas regiones del país que destacan por su producción cafetalera, como: Junín, Cajamarca, San Martín, Cerro de Pasco, Puno y Cusco; y se arribó a normas de competencia consensuadas. La certificación se inició en mayo del año 2011, en la selva central.

En estas zonas y en otras como Amazonas, Piura, Huánuco, Pasco y Apurímac, la producción de café ha constituido una importante fuente generadora de empleo, más aun cuando se está posicionando favorablemente en el mercado mundial. Cada vez son más los países que se interesan por este producto, por su calidad y variedad, lo que ha generado la confianza del mercado.

Para nuestro país, el café representa el principal producto de exportación agrícola, junto con los espárragos, y además representa la mitad de las exportaciones agropecuarias. Se produce mayormente en valles interandinos y de la cordillera oriental de los Andes, en su encuentro con la selva peruana, y es cultivado en 388 distritos con un aproximado de 150.000 productores, en su mayoría pequeños y medianos. También involucra a más de un millón de personas en toda la cadena productiva. Pese a estas fortalezas, en la cadena del café el eslabón más débil corresponde al sector productor. Solo un 28% de las 150.000 familias cafetaleras están organizadas en cooperativas, asociaciones, comités y empresas comunales; siempre con limitaciones en la producción y en las negociaciones empresariales. Esta débil organización de los productores obstaculiza el desarrollo de actividades a mayor escala y el aprendizaje sobre la producción de cafés especiales.[5]

5 Junta Nacional del café. Recuperado de: <http://www.juntadelcafe.org.pe>.

La producción del café enfrenta también problemas como la falta de tecnologías adecuadas, que conlleva a índices de productividad por debajo de nuestros países vecinos. En un diagnóstico publicado por Proamazonía en 2003, se señalan como principales problemas, entre otros, que los productores de café no disponen de semillas certificadas, ni realizan prácticas de conservación de suelos ni manejo de sombra permanente. A ellos se suma que el 95% de los productores no controla las plagas.[6]

En el plano educativo, existen esfuerzos aislados de formación profesional en opciones ocupacionales o especialidades ligadas a la producción y comercialización del café. Ha sido preocupación frecuente de cooperativas cafetaleras interesadas en mejorar su productividad, como el caso de la Cooperativa de Ubikiri y de La Florida en la selva central donde se desarrolló la experiencia piloto de certificación. Cada una sostiene un CETPRO donde incorporan ocupaciones vinculadas con la producción del café, aunque el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones no las consigne. En el caso del CETPRO itinerante de Ubikiri, se ha introducido el tema de extensión agraria más adecuado a las empresas, organizaciones cafetaleras. Sus egresados son muy requeridos por diversas entidades de la selva central.

En Puno, en San Juan del Oro, se ha considerado la especialidad de caficultura en el CETPRO Santa María de la Providencia, en convenio con Fe y Alegría. Sus egresados están trabajando en las cooperativas como extensionistas. Esta experiencia se inició con el programa de formación de docentes a cargo del Ministerio de Educación y la Pontificia Universidad Católica del Perú, del cual egresaron once docentes, dos de los cuales trabajan en el CETPRO. Esta iniciativa se ha extendido a la I. E. Agropecuaria de San Juan del Oro, que está incorporando la especialidad de caficultura en su programa curricular.

Estas iniciativas que vinculan a las organizaciones cafetaleras con los CETPRO se dan también en Cajamarca (Jaén y San Ignacio) y en San Martín (Lamas y Tarapo-

6 Instituto Nacional de Innovación Agraria-INIA. *Proyecto Café: justificación*. Recuperado de: <http://www.inia.gob.pe/cafe/justificación.htm>

to), promovidas por Soluciones Prácticas ITDG para ofertar una formación modular en caficultura a jóvenes interesados en la producción de café.

La capacitación la están brindando la Junta Nacional del Café, las cooperativas cafetaleras y ONG que apoyan el trabajo de los productores de café y especies asociadas. Igualmente, los cafetaleros las reciben de instituciones estatales como el INIA y el SENASA, o de proyectos y empresas que se instalan en zonas cafetaleras.

Pero este tema aún sigue siendo preocupación de la Junta Nacional del Café. En su percepción y experiencia, el principal problema que encuentran los gerentes de organizaciones cafetaleras es ubicar personal con las competencias requeridas para desempeñar diversos puestos de trabajo. En su opinión, la educación formal (universidades, IST y CETPRO) no brinda una formación suficiente y de calidad en torno al tema de producción y comercialización del café. La capacitación laboral es discontinua, poco desarrollada y no reúne los criterios técnicos. Estas limitaciones originan que el sector no disponga del suficiente capital humano con las competencias demandadas en el campo cafetalero.

Por eso, para la Junta Nacional del Café la certificación de competencias del productor de plantones de café no solo abre las posibilidades de brindar a los técnicos un reconocimiento oficial de sus competencias, sino que facilita a los empleadores la ubicación de personal con las competencias demandadas por el sector productivo.

5. OBJETIVOS

El principal objetivo de la experiencia piloto fue certificar a productores de plantones de café y especies asociadas, logrando su reconocimiento social e inserción —en mejores condiciones— en el mundo laboral y en los mercados nacionales. Asimismo, se propuso:

- Contar con normas de competencia profesional para la certificación de productores de plantones de café con validez nacional y que constituyan un aporte para la formación en la referida ocupación.
- Elaborar y validar instrumentos de evaluación por competencias con fines de certificación de competencias.
- Recoger aportes de la experiencia que enriquezcan la formulación de manuales y documentos técnicos en apoyo a la normalización y certificación de competencias.
- Sistematizar y difundir los resultados de la experiencia como aporte a otras entidades certificadoras.

6. ACTORES QUE INTERVINIERON EN LA EXPERIENCIA

Si bien el carácter participativo de la experiencia ha movilizado a los más variados actores sociales, se destacan por su protagonismo en diferentes fases del proceso: la Dirección de Evaluación y Certificación del IPEBA, la Junta Nacional del Café, las entidades certificadoras y los candidatos a certificación.

6.1. La Dirección de Evaluación y Certificación del IPEBA

IPEBA tiene entre sus funciones promover, implementar y monitorear la rigurosidad y transparencia de los procesos de normalización y certificación de competencias labores. Si bien su responsabilidad es reglamentar ambos procesos, ha asumido roles adicionales en esta experiencia por tratarse de un piloto, como es el caso de la capacitación metodológica de los evaluadores, previa a la certificación de sus competencias.

Los especialistas de la Dirección de Evaluación y Certificación acompañaron permanentemente a las entidades certificadoras para asesorar las actividades y procesos que se dieron a lo largo de la experiencia piloto y verificar si ellos se ajustaban a las disposiciones establecidas y facilitaban el logro de los objetivos propuestos.

Como es política del IPEBA la concertación con los actores sociales involucrados en el tema, en esta experiencia se contó con una mesa técnica y una de expertos. La mesa técnica permitió una mayor articulación con el sector productivo y sus miembros validaron y legitimaron las normas de competencia profesional. Esta instancia estuvo conformada por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo (MINTRA), de los empresarios y del Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo (CAPLAB).

Para la mesa de expertos se convocó a especialistas que provenían del campo académico y de instituciones ligadas al tema de la certificación, como el CAPLAB y el MINTRA. Participó también un representante de los empresarios. Ellos aportaron en la revisión de los contenidos de documentos como el marco de referencia y de los manuales de elaboración de perfiles y de pruebas de evaluación, que orientarán no solo los procesos de normalización y certificación, sino también de formación.

6.2. La Junta Nacional del Café (JNC)

La Junta es una institución que congrega y representa a los productores cafetaleros peruanos frente al Estado. Ofrece servicios a sus bases socias, como capacitaciones constantes, apertura de mercados y vínculos con ferias internacionales. Cumple, asimismo, la función de facilitador para el alcance del sector cafetalero a los nichos de mercados particulares, a través del aporte de conocimientos especializados, fortalecimiento organizacional y de capacidades.

El principal objetivo de la Junta es contribuir con el desarrollo económico y social del país apoyando el proceso de crecimiento del sector cafetalero en el mercado nacional e internacional, con una oferta de café de alta calidad. Su preocupación por la competitividad productiva y empresarial de las organizaciones cafetaleras le ha llevado a asumir sus responsabilidades en esta experiencia con mucho rigor técnico.

La Junta Nacional del Café actuó como aliada estratégica en la realización de la experiencia y participó activamente en las acciones iniciales y de normalización. Asumió también el rol de entidad certificadora, responsabilizándose de las acciones de evaluación y certificación de productores de plantones de café y especies asociadas. Cabe señalar que no solo cumplió su función como certificadora; sino que tuvo, además, un rol protagónico en la conducción del proceso de certificación en su fase experimental en la zona de influencia (año 2011), integrando su accionar con el de GEMA.

6.3. Las entidades certificadoras

La preocupación de IPEBA fue asegurar que los procesos de normalización, evaluación y certificación fueran responsabilidad de entidades serias, especializadas y objetivas, que garantizaran imparcialidad y transparencia. De allí que pudo contar para esta experiencia con tres entidades empeñadas en que cada productor de café pudiera garantizar una producción exportable y siguiera invirtiendo en el terreno que tenía. La primera, la Junta Nacional del Café, aliada estratégica del IPEBA, actuó también como entidad certificadora de competencias y lideró los procesos de capacitación técnica de los evaluadores. A ella se sumaron dos entidades: Gestión Medioambiental para la Agricultura del Perú (GEMA) y la Cooperativa Cafetalera La Florida.

GEMA es una organización preocupada por la protección del medio ambiente, rehabilitación de ecosistemas afectados por las actividades humanas, que brinda asesoría a los productores de café.

La Cooperativa Cafetalera La Florida es una organización de pequeños productores cafetaleros con mucho arraigo en la selva central. Es una de las cooperativas más antiguas que procura satisfacer las demandas del mercado con un café de alta calidad. Muchos de sus asociados son colonos migrantes de la zona andina y nativos de la selva en busca de mejores condiciones socioeconómicas. Su ámbito de influencia son las cuencas de Yurinaki y Ubikiri en el distrito del Perené, provincia de Chanchamayo.

La particularidad de esta cooperativa es que cuenta con un CETPRO que brinda formación en ocupaciones vinculadas a la producción y comercialización cafetalera. Su preocupación por la capacitación especializada se debe a su interés por ser más competitivos en el mercado.

El reconocimiento de todas ellas como entidades certificadoras fue fruto de un proceso ya establecido en las normas que regulan la certificación de competencias laborales. Tocaba a las entidades que solicitaron certificarse garantizar una estructura organizacional apropiada y personal competente para conducir los procesos de evaluación de candidatos a certificación. A IPEBA le correspondía certifi-

car la idoneidad y la competencia técnica de las entidades en el tema materia de la certificación.

Cada una de estas entidades certificadoras debía asumir la responsabilidad de orientar, informar y evaluar a los productores. Su cercanía en el ámbito de influencia llevó a la Junta Nacional del Café a proponer implementar en forma conjunta el proceso de convocatoria, evaluación y certificación. La intención era crear las condiciones para que los candidatos a certificación contaran con todos los equipos, herramientas y materiales necesarios para realizar las labores y se pudieran abaratar los costos.

En el primer año de experimentación (2011), la convocatoria la realizaron dos meses antes de la evaluación las tres entidades certificadoras. Pero, para el proceso de evaluación, solo se logró el concurso de la Junta y de GEMA. Posiblemente una mejor comprensión de la complejidad del proceso y el costo que ello reporta, hubiese llevado a las tres entidades certificadoras a resolver el problema logístico de la evaluación en forma conjunta. Las alianzas entre certificadoras pueden rebajar significativamente los costos y generar espacios interesantes de intercambio de experiencias.

Solas o integradas, lo importante es que las entidades certificadoras desarrollen su labor con independencia, imparcialidad e integridad; apliquen responsablemente las normas vigentes y mantengan una fluida comunicación con el IPEBA sobre los procesos llevados a cabo, sus resultados y problemas surgidos.

Queda aún pendiente en la labor de las entidades certificadoras, la orientación que debe dar al trabajador aún no competente en el desarrollo y adquisición de las habilidades y destrezas faltantes, lo que implica además una mejor relación entre dichas entidades con las instituciones que forman y capacitan en el tema de la producción cafetalera.

6.4. Los evaluadores

La experiencia de certificación realizada está ligada a una ocupación que demanda mucha calidad del producto para fines de exportación. Por ello, el perfil de los evaluadores fue muy exigente y se logró contar con profesionales reconocidos.

En la experiencia piloto participaron profesionales provenientes de diversas partes del país: Jaén, San Ignacio, Piura, Lima, Villa Rica, Puerto Yurinaki. Tres de los evaluadores eran de la Junta Nacional del Café. Si bien la tendencia es que los evaluadores sean de la zona —para convocarlos no solo en los momentos de evaluación, sino para definir perfiles y normas de otros momentos de la cadena productiva—, fue interesante contar con personal de otras zonas que pueden complementar visiones sobre las buenas prácticas y asumir similares tareas en sus respectivos ámbitos.

En la selección de los evaluadores, la Junta jugó un rol central y pudo disponer de una "bolsa de evaluadores" altamente profesionales y con amplia experiencia en el campo de la caficultura. La mayoría, ingenieros agrónomos con posgrado en ingeniería ambiental, entomología, metodología de la educación de adultos, manejo de programas de certificación orgánica, caficultura sostenible, etc.

La experiencia de los evaluadores era de lo más variada, y se complementaba entre diversas especialidades. Se contó con evaluadores con experiencia en proyectos e investigaciones vinculados al café, en auditorías de fincas, procesos orgánicos y sostenibles, en extensión agrícola, en la generación de capacidades en caficultura sostenible, en control de calidad del café, en manejo y control de viveros, en asistencia técnica, en evaluación de competencias y docentes de instituciones formadoras.

Lo singular de esta experiencia fue haber contado con los evaluadores no solo para los procesos de evaluación de los candidatos a certificación, sino también para la revisión y validación de los estándares de buenas prácticas de la producción de plantones de café, la elaboración y validación del perfil del productor y de las normas de competencia profesional.

6.5. Los candidatos a evaluación

Los candidatos a evaluación fueron un grupo poco homogéneo. Se presentaron desde productores que laboraban en viveros de café conducidos por organizaciones cafetaleras, empresas o municipios, hasta pequeños productores que producen para vender a sus vecinos o a empresas y cooperativas. Asimismo, técnicos

agropecuarios, extensionistas de campo, responsables de los departamentos técnicos de las cooperativas y personal de los CETPRO.

Las motivaciones eran de lo más variadas. Los que trabajaban en viveros, cooperativas, empresas y proyectos querían lograr una mejor inserción en el mercado laboral; los agricultores, mejorar sus productos y poder comercializarlos en mejores condiciones; los extensionistas y técnicos agropecuarios, continuar estudios en el nivel superior.

En cuanto al nivel educativo, la mayoría tenía primaria y secundaria, algunos contaban con formación profesional en CETPRO, IST o universidad, pero casi todos los candidatos habían recibido capacitación de la Junta Nacional del Café, del INIA, del SENASA y de proyectos gubernamentales y privados.

Lo común entre todos los candidatos era que desarrollaban tareas vinculadas a la producción de plantones de café y de especies forestales, recolección de semillas, conducción de viveros, manejo de germinadores, fertilización de plantones, preparación de germinadores y sustratos, funciones motivo de la certificación. Procedían de La Merced, Satipo, Perené, Pichanaki, Pango, San Fernando de Kivinaki y Alto San Juan.

7. ITINERARIO DE LA EXPERIENCIA

La experiencia se inició en 2010 en su fase de normalización en Cajamarca (Jaén y San Ignacio), Puno (Sandia), Cusco (Quillabamba), San Martín (Tarapoto-Lamas), Junín (Chanchamayo) y Cerro de Pasco (Villa Rica). Pero la fase de evaluación y certificación se desarrolló en la provincia de Chanchamayo, en el distrito de Pichanaki, en la comunidad de Chinchaysuyo y en el CAS Ubiriki. Si bien la experiencia piloto en esta segunda fase abarca el año 2011, consideramos también el año 2012, ya que fue el primer año en el que actuaron las tres entidades certificadoras.

En el recorrido de la experiencia piloto, algunos procesos fueron de exclusiva responsabilidad de IPEBA, como la aprobación de las normas de competencia profesional, la autorización y registro de las entidades certificadoras, la certificación y registro de los evaluadores y el monitoreo de los procesos de evaluación y certificación. Las entidades certificadoras fueron responsables de la convocatoria, evaluación y certificación de los candidatos.

Por ser una experiencia piloto, el trabajo de elaboración y validación de las normas de competencia profesional y el de capacitación de los evaluadores se asumió en forma compartida entre IPEBA y su aliada estratégica, la Junta Nacional del Café.

Cabe destacar que esta experiencia requirió de una fase no prevista en los procedimientos establecidos por el IPEBA, pero que fue planteada por la Junta Nacional del Café como necesaria para darle mayor rigor técnico al proceso: la elaboración de procedimientos correctos y consensuados que se expresaran en estándares de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones. Esta elaboración permitía uniformizar los criterios técnicos con respecto a la producción de plantones

de café y de especies asociadas, asegurando, en consecuencia, la calidad en los procesos productivos y la unificación de prácticas exitosas. Estos estándares se constituían en una herramienta necesaria para los siguientes procesos de normalización y evaluación con fines de certificación.

Susana Schuller, de la Junta Nacional del Café, señala que este tema no ha sido abordado con plenitud en otros campos de la producción agraria. Por lo general, las normas técnicas son trabajadas para regular productos y no tanto procesos de producción. Este es un trabajo pionero, sobre todo en el campo de la producción cafetalera que va a impulsar similares trabajos en el campo de otras ocupaciones de la producción cafetalera que están ya solicitando certificación. Es también un aporte para las entidades competentes —en este caso, el INIA— para construir una normatividad posterior que universalice la propuesta, trabajo en el que está abocado ahora con el concurso de la Junta Nacional del Café.

7.1. Construcción colectiva de estándares de buenas prácticas

Una preocupación permanente de la Junta Nacional del Café es el ordenamiento del mercado de semillas y plantones de café, debido a que su producción suele desarrollarse de manera desordenada, sin un marco legal y operativo específico que oriente la realización de estas actividades con criterios técnicos para que promuevan el desarrollo de un mercado competitivo. Esta situación genera problemas a los productores, quienes no tienen dónde proveerse de semillas o plantones de calidad garantizada e imposibilita la ejecución de programas de rejuvenecimiento del parque cafetalero peruano, objetivo central de la Junta en estos últimos años.

Por ello, esta entidad condujo el proceso participativo de elaboración de los estándares de buenas prácticas como un mecanismo para implementar un sistema sectorial de diferenciación de los proveedores de semillas y plantones de café que permita incrementar la productividad pero, a la vez, sirva para la formulación de las normas de competencia laboral y pruebas de evaluación requeridas para certificarlos. La intención fue también poder aportar a la autoridad nacional competente (INIA) un documento base para el desarrollo de un marco normativo oficial adecuado a la realidad de las zonas de producción cafetalera.

La intención de la JNC fue contar con "… criterios y procedimientos que regirán las actividades de recolección, producción y comercialización de semilla de café y especies forestales asociadas, en el marco del acuerdo de entendimiento firmado entre proveedor y JNC". [7]

Los criterios y procedimientos técnicos fueron agrupados en las siguientes categorías:

I. Obtención de semillas
II. Obtención de plántulas
III. Producción de plantones
IV. Aseguramiento de la calidad y trazabilidad.

En cada una de las categorías se consideraron aspectos centrales a tomarse en cuenta en relación con la categoría elegida. Así, en la "obtención de semillas" se destacó:

- La selección de lotes de cafetales para la obtención de semillas
- La selección de plantas madre para la obtención de semilla de café
- La recolección de frutos
- El procesamiento de los frutos recolectados
- La selección de grano en pergamino para semilla de café
- La evaluación de la calidad de la semilla
- El tratamiento de la semilla
- El envasado y etiquetado de la semilla
- El almacenamiento de la semilla

La especificidad del criterio o procedimiento técnico permite que los viveros cuenten con parámetros ajustados a su realidad que garanticen procesos productivos de calidad. Así, por ejemplo, para la "recolección de frutos" de la categoría "obtención de semillas" se establecieron los siguientes criterios y procedimientos técnicos:

7 Junta Nacional del Café (2012: 2).

- La cosecha debe realizarse en plantas con más de cuatro a cuatro años de edad
- Realizar la recolección de frutos durante la cosecha plena (a partir de la segunda pasada)
- Extraer frutos ubicados en el tercio medio de la planta y el tercio medio de las ramas
- Recolectar frutos maduros, no deben estar ni pintones ni sobremaduros
- Recolectar frutos sanos, sin evidencias de daños por enfermedad o daños mecánicos
- Colectar los frutos de cada planta madre de forma separada

La versión preliminar del estándar de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones de café fue elaborada por el Área de Desarrollo Técnico Productivo de la Junta Nacional del Café y validada en 2010 en un taller donde participaron representantes de la autoridad nacional en semillas del INIA, de una cooperativa cafetalera, de dos viveros privados y de un instituto superior tecnológico. Especialistas del IPEBA y de la Junta actuaron como facilitadores.

Este taller permitió recoger comentarios y propuestas de cambio que dieron más solidez técnica al documento.

Cabe señalar que el referido documento ha servido de base para los procesos de normalización y de evaluación, y fue permanentemente enriquecido en las diferentes reuniones de capacitación de los evaluadores.

7.2. Proceso de normalización

IPEBA ha definido la normalización como un subproceso de la certificación de competencias profesionales que consiste en "…identificar, de manera participativa, con la intervención del sector productivo, los estándares de desempeño esperados en cada una de las tareas de una determinada función, correspondiente a una ocupación seleccionada".[8] Este momento tiene como producto las normas de competencia profesional que describen, entre otras cosas, los resultados y requi-

8 IPEBA (2011: 11).

sitos de calidad del desempeño, los contextos, los conocimientos y las evidencias para demostrar una competencia.

Este proceso es muy importante. Las normas de competencia profesional son la base no solo de los programas de certificación, sino también un referente central para la gestión de talentos o recursos humanos y para la modernización de la oferta educativa en materia de formación y capacitación profesional.

El reconocimiento de las normas por el sector productivo permite que los trabajadores encuentren en ellas una herramienta para autoevaluarse y reconocerse competentes para un puesto de trabajo y orientar, en consecuencia, la búsqueda de un empleo. Además, los empresarios disponen de información sobre los conocimientos, habilidades y capacidades de un productor competente en materia de producción de plantones de café, lo que va a orientar sus procesos de captación, selección y capacitación de trabajadores.

Asimismo, el reconocimiento de las normas por las entidades formativas permite que estas estructuren sus diseños curriculares tomando en consideración los conocimientos que debe manejar la persona que se forma, las habilidades y destrezas que debe lograr y, particularmente, las evidencias que demuestran su competencia en determinados contextos laborales.

Por ello, el proceso de normalización se realizó en concertación con los sectores productivo y educativo, en diversos espacios territoriales, para dar mayor validez y reconocimiento social a las normas de competencia profesional que se estructuren para certificar a los productores de café y especies asociadas.

Del sector productivo participaron productores, extensionistas y promotores, jefes de producción y de proyectos vinculados al tema, gerentes y personal del área técnica de las cooperativas cafetaleras y miembros de organizaciones que apoyan al sector cafetalero, como es el caso de la Junta Nacional del Café. Representando al sector educativo asistieron directores y docentes de los IST y CETPRO. En Jaén (Cajamarca) se contó también con un especialista de la Unidad de Gestión Educativa local (UGEL).

Cabe destacar que, en Chanchamayo, se convocó también a especialistas de la autoridad nacional en semillas (INIA), al alcalde del Perené, investigadores, ingenieros y técnicos del Ministerio de Agricultura, lo que dio mayor soporte técnico al trabajo tanto de elaboración como de validación de perfiles y normas de competencia laboral. Los evaluadores participaron, en diferentes momentos, en la revisión de dichos productos, espacios que profundizaron la formación técnica que requerían para evaluar a los candidatos a certificación.

Este proceso de normalización se desarrolló en varias fases:

7.2.1. Definición y validación del perfil profesional del productor de plantones de café

IPEBA ha definido el perfil profesional como "…un documento que contiene, entre otros, el conjunto de capacidades y competencias, que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas, las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada ocupación".[9] Lo central del perfil son las funciones y tareas, las que se pueden identificar como rutinarias, críticas y difíciles.

A diferencia de otras propuestas de elaboración de perfiles nacionales e internacionales que incorporan básicamente capacidades técnicas, para IPEBA, el perfil debe incorporar capacidades no solo técnicas, sino también aquellas necesarias para el desempeño, como son: capacidades de organización, de comunicación, para la cooperación con superiores, pares y subordinados y para responder a contingencias. Igualmente, incluir actitudes esperadas para un mejor desempeño. Complementa el perfil el listado de máquinas, equipos, herramientas, instrumentos, materias primas e insumos que el trabajador debe utilizar.

Este marco normativo fue la base para la elaboración del perfil. Los primeros insumos se recogieron en un taller realizado en San Ramón, y el perfil elaborado por encargo del IPEBA se validó en Jaén y San Ignacio (Cajamarca).

9 IPEBA (2011: 12).

a) Recojo de insumos para formular el perfil del productor de plantones de café y especies asociadas

El primer taller que tuvo como objetivo recoger insumos para la elaboración del perfil se realizó en julio de 2010 en Chanchamayo. En esta primera jornada se logró elaborar una primera definición tentativa de la competencia general, centrándose esta en un manejo técnico de los viveros, en armonía con el medio ambiente. Los diversos grupos de trabajo lograron identificar tres funciones principales de la ocupación de productor de plantones de café y especies asociadas, y 24 tareas.

Estas funciones hacen referencia a: la instalación del vivero, la selección de semillas y el manejo de plántulas y plantones. Todas ellas están relacionadas básicamente con el aspecto productivo, eminentemente técnico. Sin embargo —para su ejecución—, las funciones y tareas exigen una serie de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes positivas de las personas y herramientas e insumos, elementos todos que permiten un desempeño más exitoso. Por ello, también se plantearon en el taller destrezas, actitudes y capacidades que debía reunir el productor de plantones de café y que tienen que ver con una motricidad fina muy desarrollada, liderazgo, iniciativa, responsabilidad, capacidad para el trabajo en equipo, para el trabajo bajo presión y capacidad de organización.

En este taller participaron 18 personas, todas ellas con un amplio conocimiento en el tema de la producción y comercialización del café y con una experiencia laboral de la más diversa. Del sector formativo estuvieron presentes subgerentes y docentes de los IST de La Merced y Villa Rica, capacitadores de cooperativas cafetaleras y de un instituto que trabaja la inclusión juvenil rural formando a hijos de productores cafetaleros, el Instituto Rural Cafetalero Sostenible (IRCAS).

Del sector productivo, tanto empleadores como empleados aportaron en el taller, a la definición del perfil: cooperativas cafetaleras, empresas, municipalidades distritales, asociaciones de productores, centros de investigación agroforestal, técnicos de campo de proyectos y viveristas.

Esta variada representación de actores involucrados en el tema de producción de café y de especies forestales permite no solo legitimar técnica y socialmente los productos, sino que estos también son un aporte para el mejoramiento de la actividad ca-

fetalera o forestal de las instituciones representadas en el taller, particularmente de los viveristas y técnicos de campo. Asimismo, se constituye en un referente para las instituciones formativas y de capacitación y para las empresas que quieren desarrollar procesos técnicos adecuados en materia de producción de plantones de café.

b) Elaboración y validación del perfil

Con base en los insumos recogidos en Chanchamayo, se trabajó el perfil en Cajamarca. Esta labor tuvo como objetivo validar y ampliar las funciones, enriquecer las tareas, de tal manera que el trabajador no se limite a desarrollar solo procesos técnicos de producción, sino que también se involucre en tareas de planificación, organización, en la integración de equipos, etc.

Para esta tarea se convocó a especialistas en café orgánico pertenecientes a dos de las más representativas instituciones de Cajamarca: la Central Fronteriza del Norte de Cafetaleros (CENFROCAFE) de Jaén, y la Asociación de Cafetaleros de San Ignacio (APROCASI). Cada una de ellas movilizó a su personal técnico y se pudo contar con productores, extensionistas, promotores, certificadores, responsables de proyectos, asesores técnicos, administradores y subgerentes.

Del sector educativo se contó con el aporte de directores y docentes de CETPRO y con el especialista de la UGEL de Jaén. La presencia de representantes de la JNC y de ITDG Soluciones Prácticas, instituciones con mucha presencia en las localidades, facilitó la convocatoria y sirvió de apoyo técnico al trabajo emprendido.

El trabajo con los especialistas y productores permitió completar el cuadro de funciones y tareas desarrollado en Chanchamayo. Un análisis más exhaustivo de las capacidades profesionales requeridas para la ocupación (organización, cooperación, comunicación, contingencias, responsabilidad y autonomía) permitieron un trabajo de mayor especificación de las funciones. Como fruto de este trabajo se consiguió elaborar un cartel bastante completo del viverista/productor de plantones de café y especies asociadas.

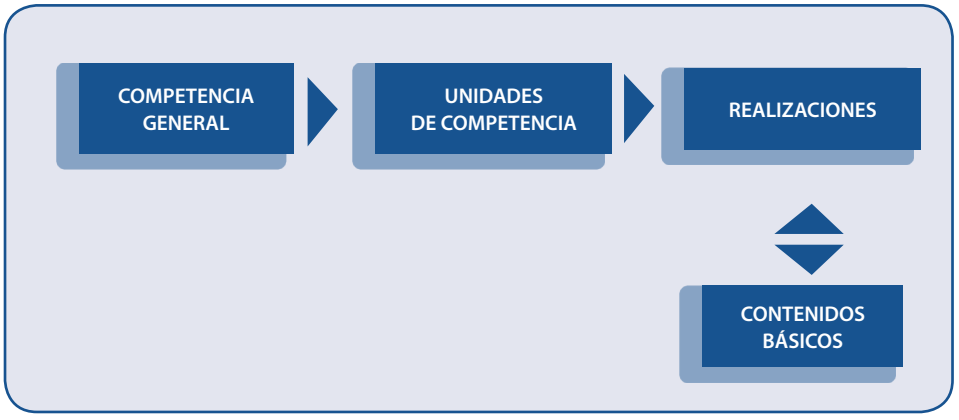
Para el análisis ocupacional se aplicó la metodología DACUM (Developing a Curriculum) que permitió determinar, de manera más rápida, las tareas que se deben

realizar para alcanzar las funciones. Estas tareas fueron clasificadas en rutinarias o frecuentes, difíciles (las que demandan mayor esfuerzo) y críticas (aquellas que, de no hacerse, ponen en riesgo los resultados del proceso de producción).

La aplicación de esta metodología permitió también complementar esta información con la identificación de conocimientos y habilidades importantes y comportamientos sociales requeridos (actitudes y trato), que van más allá de la ejecución técnica de su trabajo, pero que son importantes para mejorar la productividad. Igualmente, se contó con la relación de equipos, materiales y herramientas que el trabajador debe utilizar.

En ambas localidades —Jaén y San Ignacio—, las tareas de elaboración y validación se intercalaron. Si bien iniciaron el trabajo validando los aportes de Chanchamayo, en cada uno de los lugares también se validó el trabajo de la otra institución. Esta validación permitió verificar la importancia de cada una de las funciones y tareas enunciadas y generar una escala de prioridad. Se puso mucho cuidado en la formulación de las tareas a fin de que expresaran un resultado palpable y con sentido, fácilmente observable y medible. Se examinaron las tareas para ordenarlas y establecer la secuencia requerida para cumplir con la función. Una herramienta que sirvió mucho en estos momentos fueron los estándares de buenas prácticas.

Con todos esos insumos proporcionados por los expertos de diferentes lugares del país, se estructuró el perfil del productor de plantones de café, considerando los siguientes elementos :



La competencia general expresa en forma sintética el quehacer del productor de plantones de café y especies asociadas.

Diseñar e instalar los viveros para la producción de plantones de café y especies asociadas, de acuerdo con necesidades de producción y especificaciones técnicas. Determinar y reconocer variedades de semillas para la zona, período vegetativo, preparación, topografía del terreno, textura y estructura, trazos, hollado, fertilización, sistema de riego, control de plagas y enfermedades; aplicando conocimientos técnicos y normas de calidad (buenas prácticas agrícolas-BPA, estándar) en la producción de plantones de café y de especies asociadas.

Las unidades de competencia son las funciones más importantes que debe desarrollar el productor de plantones de café para demostrar la competencia general. Estas unidades de competencia están agrupadas en las siguientes categorías:

- Competencias organizativas y de gestión
- Competencias técnico productivas
- Competencias de control de calidad

A manera de ejemplo, una de las unidades de competencia correspondiente a la categoría técnico productivas es: "Seleccionar semillas y plantones, según estándares de calidad, demostrando buenas prácticas de producción y manipulación".

Las realizaciones son desagregados de las unidades de competencia. Es el mayor grado de especificidad de la competencia general y son las que evidencian su logro. En relación con la unidad de competencia referida a la selección de la semilla, las realizaciones son:

- Ubicar la zona semillera, identificar la variedad de semillas y seleccionar las plantas madres empleando herramientas y utensilios adecuados.
- Seleccionar frutos y procesar las semillas, aplicando estándares de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones. Seleccionar semillas en pergamino teniendo en cuenta estándares de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones.
- Seleccionar la semilla en pergamino teniendo en cuenta estándares de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones.

- Aplicar procesos pregerminativos, mantener el porcentaje de germinación, almacenar y conservar las semillas manteniendo su nivel germinativo.

Las realizaciones se complementan con contenidos básicos, que son los conocimientos mínimos que deben manejar los productores de plantones de café en el marco de una unidad de competencia. En el caso de la selección de semillas, conocimientos de la zona semillera, de las semillas en pergamino, de las plantas madre, de los procesos de colección y registro de semillas y las normas de manejo de semilla.

7.2.2. Elaboración y validación de las normas de competencia laboral

El objetivo central de este proceso de normalización fue contar con estándares análogos a los estándares internacionales que aseguraran calidad en las labores que desempeña el productor de plantones de café. Este objetivo es básico, sobre todo cuando se trata de productores vinculados a productos de exportación —como es el caso del café— en etapas que son fundamentales para lograr productos competitivos: la producción de plantones. Por ello, la preocupación por el rigor técnico y la especificidad en la elaboración de las normas de competencia laboral.

Para este trabajo se convocó a diversos actores especializados en la producción del café, y personal del IPEBA y de la JNC con mayor experiencia en la elaboración de normas y estándares de producción. Los diversos actores aportaron sus conocimientos y experiencias, contribuyendo con ello a la búsqueda de un producto que incentivara la competitividad y productividad.

El trabajo de elaboración se inició en Chanchamayo, y se contó con los estándares de buenas prácticas como la herramienta base. Pero, como este documento abarca funciones relacionadas con la producción, el trabajo se centró, particularmente, en las otras funciones de planificación, control de calidad de procesos y productos, y comercialización de plantones.

Para darle mayor solidez técnica y ampliar el radio de su aplicación, estas normas fueron validadas en Cusco (Quillabamba), Puno (San Juan del Oro), San Martín (Tarapoto) y Cajamarca (Jaén y San Ignacio) con los más diversos expertos. Se traba-

jaron esas mismas normas con el equipo de evaluación, conjugándolas con los estándares de buenas prácticas elaborados por la JNC para el manejo de los productores de café. A partir de la confrontación de la norma y las buenas prácticas, ambos documentos se han nutrido y complementado, lo que ha facilitado la formulación de las pruebas de evaluación.

La elaboración de las normas de competencia se adecuó a lo establecido por IPEBA[10]. Tuvo como referente central los estándares de buenas prácticas que elaboró y validó la JNC y el perfil del viverista donde se establecieron la competencia general, las unidades de competencia y las realizaciones. A estos elementos se añadieron otros, señalados en el análisis funcional, y asumidos por IPEBA en sus normas:

- El nivel de competencia que especifica el grado de responsabilidad y autonomía que tiene el trabajador en el desempeño de su función (para el caso del productor de plantones es el nivel más operativo, el nivel 1).
- Los criterios de desempeño o los resultados que el trabajador debe lograr en el desempeño de una función. Es el requisito de calidad que establece si el trabajador alcanzó o no los resultados que indica la norma.
- Las evidencias de desempeño y de producto que expresan las situaciones que permiten demostrar el adecuado ejercicio de la función o los resultados tangibles.
- Las evidencias de conocimientos que debe aplicar el trabajador en su trabajo.
- El rango de aplicación o los contextos en los que ocurre un desempeño.
- Las actitudes deseables que debe demostrar todo trabajador en el ejercicio de sus funciones.
- Lineamientos generales para la evaluación que sugieren métodos, instrumentos de evaluación y utilización de las evidencias.

Cabe señalar que uno de estos elementos, "actitudes deseables", es importante para IPEBA y pocas veces considerado en otras normas de competencia de diversas entidades certificadoras. Refuerza el sentido del desempeño del trabajador no solo en el plano técnico sino en el valórico.

10 Ver PERÚ. IPEBA (2012).

Las normas de competencia se han estructurado tomando como base el esquema sugerido por IPEBA en sus normas.

Las normas de competencia han sido traducidas al quechua para uso en procesos con población quechuahablante, sobre todo de zona andina, que suele manejar su lengua materna, con un bilingüismo muy incipiente.

Este trabajo participativo ha permitido arribar a un lenguaje común ampliamente consensuado entre los técnicos que hoy están empeñados en lograr una mayor competitividad en los mercados nacionales e internacionales, con un café de calidad.

7.2.3. Aprobación de las normas de competencia

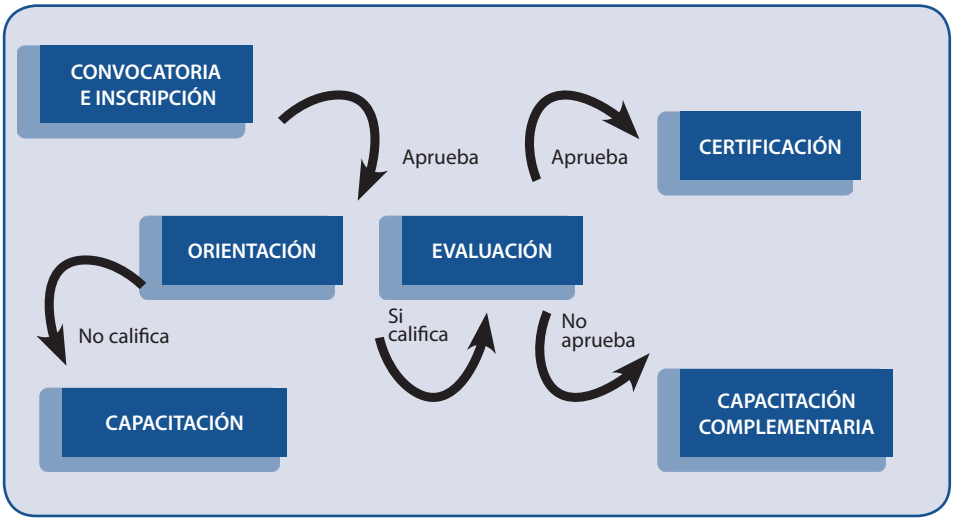
Las normas de competencia profesional, validadas en las regiones donde la producción del café se está desarrollando de manera ascendente, fueron sometidas a una revisión técnica en Lima por parte de expertos en el tema, con el propósito de recibir su opinión sobre la pertinencia, validez y confiabilidad de las normas. Esta instancia asegura que las normas puedan ser adoptadas en el ámbito nacional y adaptadas con mayor facilidad a las diversas realidades del país.

Luego de esta revisión técnica, el Consejo Directivo del IPEBA las aprobó en una primera instancia, aprobación que fue ratificada por el Consejo Superior del SINEACE, convirtiéndose en una norma nacional. Estas normas están publicadas en el portal del IPEBA para su utilización por instituciones, profesionales y público en general interesado en el tema.

7.3. Proceso de evaluación y certificación

Para IPEBA, este proceso de evaluación y certificación de competencias profesionales es un acto voluntario que va a permitir a las personas ejercer su derecho no solo a que se le reconozcan sus competencias profesionales, su saber hacer, sino a contar con una certificación que les va a permitir continuar sus procesos formativos.

Para tener garantía de un proceso técnico efectivo, se debe seguir un itinerario que podemos sintetizar en el siguiente gráfico:



En el caso de la experiencia piloto, este proceso fue precedido por una actividad central: la preparación de los evaluadores.

7.3.1. Preparación de los evaluadores

La Junta Nacional del Café se responsabilizó de la selección de los evaluadores que debían ser certificados por el IPEBA. Se contó con reconocidos profesionales con amplio dominio en el tema a evaluar y solvencia moral. IPEBA desarrolló talleres de capacitación para certificar a quienes respondían al perfil deseado:

- Conocimiento suficiente sobre el tema y dominio de los estándares de buenas prácticas y normas de competencia profesional.
- Capacidad para elaborar pruebas de evaluación de conocimientos y de desempeño teniendo como referente las normas de competencia.
- Capacidad para aplicar pruebas con rigurosidad y transparencia, que garantizaran la calidad del proceso
- Demostrar fluidez comunicativa, empatía, capacidad como mediador y para emitir, con independencia, juicios basados en criterios.

En la capacitación de los evaluadores seleccionados que se realizó en Pichanaki, se incluyeron algunas exigencias que hasta la fecha no habían sido consideradas en anteriores experiencias, como el conocimiento y manejo, por parte de los evaluadores, de las normas técnicas de INDECOPI, las que la propia Junta Nacional del Café había incorporado a su trabajo a través de lo que denominaron las buenas prácticas y las normas de competencia profesional que se elaboraron conjuntamente con IPEBA.

La Junta Nacional del Café desarrolló los primeros talleres a fin de que los evaluadores fueran preparados ampliamente en el tema técnico, antes de la capacitación metodológica sobre el proceso mismo de la evaluación con fines de certificación. Si los evaluadores no lograban esos dominios, no accedían a la siguiente modalidad de capacitación. Esta rigurosidad y exigencia en términos de preparación técnica de los evaluadores permitió uniformar la preparación de los evaluadores, a fin de que en los procesos de evaluación se manejara similar información.

Cabe señalar que en estos talleres también se validaron tres unidades de competencia (parte productiva), ajustándolas a los estándares de buenas prácticas. Esta revisión permitió formular mejor los instrumentos de evaluación de desempeño.

La capacitación metodológica la asumió IPEBA y contó con el apoyo de la Junta Nacional del Café. Tuvo como objetivo formar a los evaluadores en la metodología para elaborar instrumentos de evaluación de competencias de acuerdo con los estándares de calidad expresados en las normas de competencia profesional. Este tema era conocido por algunos evaluadores que habían asistido a capacitaciones o habían desempeñado trabajos referidos a evaluación y control. Ellos actuaron también como facilitadores, apoyando el trabajo de IPEBA y de la Junta.

Esta capacitación metodológica tuvo dos momentos. Uno, para revisar los conocimientos previos de los evaluadores respecto del tema y ejercitarlos en la elaboración de pruebas de conocimiento y de desempeño. Esta fase se realizó durante cuatro jornadas de trabajo de ocho horas cada una. La segunda fase consistió en revisar los instrumentos de evaluación que debieron elaborar como práctica del primer momento, y tuvo una duración de dos días con el mismo horario.

IPEBA desarrolló la primera fase en cuatro bloques, como lo tiene establecido en la guía para evaluadores que está en proceso de validación:

> BLOQUE 1:

Certificación profesional:

- ✓ La evaluación y el rol del evaluador
- ✓ Perfil del evaluador
- ✓ Enfoque por competencias
- ✓ Normas de competencias

> BLOQUE 2:

Evaluación de competencias:

- ✓ Conceptualización de la evaluación
- ✓ Propósitos, funciones, características de los procesos

Técnicas e instrumentos de evaluación de competencias profesionales:

- ✓ Las técnicas según la evidencia
- ✓ Tipos de instrumentos

> BLOQUE 3:

Elaboración de pruebas de conocimientos y desempeño:

- ✓ Evaluación de conocimientos: pruebas escritas de opción múltiple, respuesta corta, complementación, relación.
- ✓ Evaluación del desempeño: instrumento de verificación de proceso, de producto y de proceso más producto
- ✓ Tabla de verificación
- ✓ Tabla de evaluación: determinación de logros

> BLOQUE 4:

Habilidades personales y de comunicación:

- ✓ Planificación: organización de las estaciones de evaluación y el recojo de evidencias
- ✓ Comunicación: estrategias para manejar los resultados de la evaluación de competencias profesionales
- ✓ Habilidades personales: Investigar, inferir, sistematizar, sintetizar

Los evaluadores entrenados en la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias asumieron la responsabilidad de poner en práctica lo aprendido y formular las pruebas de conocimiento y desempeño que debían aplicar. En este trabajo les fue de mucha utilidad la Guía para la evaluación de competencias del productor de café y especies asociadas elaborada por un equipo de la Junta Nacional del Café, en la que se plantean las evidencias mínimas que debe demostrar el productor, candidato a la certificación, con relación a los dominios cognitivo, psicomotor y afectivo, y en función de las diferentes realizaciones.

Esta guía, luego de ser revisada y validada de acuerdo con las normas de competencia aprobadas, va a ser una valiosa herramienta en la elaboración de instrumentos de evaluación; a utilizarse no solo en los procesos de certificación, sino en los procesos de aprendizaje que se desarrollen en instituciones formativas y de capacitación, y en los procesos de selección de recursos humanos en las organizaciones cafetaleras.

En un segundo momento de la capacitación del IPEBA y la Junta Nacional del Café, se encargaron de la revisión final de los instrumentos de evaluación, para determinar su validez, precisión y correlación con las normas de competencia. En esta fase, se definieron, en forma conjunta, los tiempos de duración de las pruebas y los puntajes de cada ítem. El evento se realizó en La Merced.

Ambos momentos de la capacitación fueron espacio para evaluar el desempeño técnico de los evaluadores y sus habilidades de comunicación, resolución de problemas y capacidad de consenso y mediación. Esta evaluación determinó quiénes estaban aptos para su certificación: 17 evaluadores que se responsabilizarían de la evaluación de los candidatos inscritos en las tres entidades certificadoras.

La capacitación de los evaluadores se complementó con un taller para la preparación de la evaluación de los candidatos a certificación. Este taller duró dos días —días previos a la evaluación— y en él se elaboró el plan de la evaluación, se verificaron las hojas de vida y fichas de inscripción de los candidatos, se definió el cronograma de la evaluación, los centros de evaluación elegidos de acuerdo con los estándares de buenas prácticas , las normas de competencia profesional, y los insumos y herramientas requeridos. A este taller asistieron solo 12 evaluadores por el retiro de los evaluadores de La Florida.

SECUENCIA DEL PROCESO:

1. Inscripción ante una entidad certificadora.
2. Evaluación en la entidad certificadora para medir si su desempeño está acorde a las normas de competencia laboral.
3. Certificación de quienes han demostrado calidad en su desempeño.
4. Productores que no hayan aprobado pueden prepararse mejor e inscribirse nuevamente

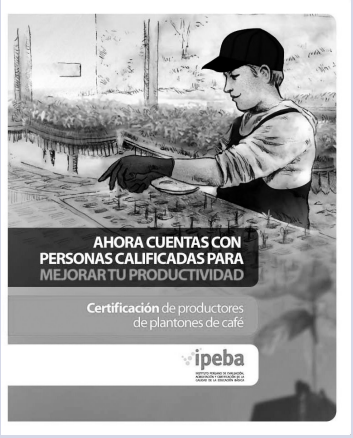
FUNCIONES EN LAS QUE SE PODÍAN CERTIFICAR

Selección de plantas madre y obtención de semillas de café.

1. Manejo de germinadores de café
2. Manejo y conducción de viveros de café

El tríptico también se dirige a los municipios, cooperativas, asociaciones, centros poblados, microcuencas y empresas familiares de Junín que se dedican a la caficultura, dándoles razones del porqué contratar trabajadores con certificación de competencias:

- Porque tienen la garantía de contratar personas calificadas que han sido evaluadas según estándares nacionales.
- Porque al contar con personal preparado, mejoran la calidad de los procesos de producción.
- Porque aumentan la competitividad de sus empresas, cooperativas, asociaciones y centros poblados.
- Porque contribuyen al reconocimiento social de las competencias de los trabajadores.



7.3.2. Convocatoria e inscripción de candidatos

Para que los productores decidan voluntariamente certificarse, es necesario que el proceso de convocatoria e inscripción sea precedido por intensas acciones de difusión y sensibilización que permitan que los pobladores estén debidamente informados de los procesos y beneficios de la certificación.

Para esta tarea de difusión y sensibilización, IPEBA elaboró un tríptico en el que se dio la información más destacada que debe ser de conocimiento de todos los interesados en certificarse y de la población en su conjunto:

Es un hecho que, en este tipo de procesos de certificación que recién se están implementando, los trabajadores aún no estén muy motivados para certificarse. Se requieren campañas más agresivas de difusión sobre el tema de la certificación de competencias y sus beneficios. Se ha dado el caso en la experiencia de certificación de productores que tanto organizaciones cafetaleras como productores confundían la convocatoria a la certificación como la convocatoria a un curso de capacitación donde recibirían la consiguiente certificación.

Igualmente se requiere sensibilizar a las organizaciones cafetaleras para que inviertan tanto en capacitaciones previas de sus productores para que estén mejor preparados, como en la provisión de insumos para la evaluación, independientemente si son entidades certificadoras.

El horizonte debe ser lograr mayor legitimidad y valoración del certificado como un documento que abre las puertas no solo al mercado laboral sino a seguir formándose. No solo los trabajadores deben valorarlo, sino también las empresas y el Estado. Es opinión de las entidades certificadoras, como la Junta Nacional del Café, que las municipalidades que tienen viveros no deberían aceptar viveristas que no estén certificados. Asimismo, opinan que, para que el tema de la certificación se posicione, es necesario que exista la exigencia de una entidad competente para que los productores se certifiquen. La autoridad competente debe exigir que los productores de plantones de café reúnan requisitos de calidad.

La Junta Nacional del Café, a través de su programa de rehabilitación de planta-

ciones de café, espera que las entidades que dan créditos fiscalicen que los extensionistas cumplan con determinados estándares de desempeño que se reflejan cuando son certificados en sus competencias. Ello puede ser un buen motivo para certificarse.

El tema de información es fundamental para la convocatoria en los procesos de certificación. Es el caso de la experiencia de la Junta Nacional del Café en Pichanaki. La convocatoria en el año 2011 la realizó el área de Desarrollo Técnico Productivo; mientras que, la del año siguiente, estuvo a cargo de la filial de la selva central. En el primer caso, se trataba de un equipo muy motivado y con amplio conocimiento del tema que le permitió resolver las inquietudes de los trabajadores con respecto a la naturaleza, procesos e implicancias de la certificación de competencias profesionales, constituyéndose en aliados estratégicos de IPEBA. Por el contrario, la sucursal de la Junta responsable no estuvo lo suficientemente informada sobre el tema.

La convocatoria del año 2011 logró la inscripción de 22 productores de plantones interesados en certificarse. Estos candidatos pertenecían al municipio de Río Negro, a Frutos del Bosque, Arboreforesta, Agrobosques de América, Proyectos Agroforestales SRL, A&E Narval de Pangoa, y tres viveristas independientes. De los 22 candidatos, 19 se presentaron a la evaluación (uno abandonó el primer día). En esta convocatoria actuaron en forma conjunta GEMA y la Junta Nacional del Café. En la convocatoria del año 2012, la Junta convocó a 22 productores, pero solo se presentaron 18. Adicionalmente, este mismo año, en una convocatoria previa, la Cooperativa Agraria Cafetalera La Florida convocó 30 candidatos, pero participaron solo 25. En todos los casos, los candidatos podían inscribirse en una o más de las unidades de competencia o funciones disponibles para el proceso de certificación.

7.3.3. Orientación a los candidatos

Los candidatos deben tener suficientes espacios para que sean orientados en el proceso que se va a iniciar. Lo ideal es tener reuniones conjuntas de orientación en las que se les facilitan las normas con las que van a ser evaluados, se recogen sus expectativas e inquietudes, se les informa sobre la utilidad práctica de los re-

sultados que alcancen, sobre el proceso de evaluación, tiempo y tipo de pruebas que se les van a aplicar.

En el caso de la experiencia de certificación de productores de plantones de café y especies asociadas, la orientación se inició en el momento de la inscripción. En esa etapa se recogió información sobre la trayectoria laboral y formativa de los candidatos, además de indagar respecto de las funciones en las que querían certificarse. Estas entrevistas individuales debían profundizarse a fin de que sirvieran para que el candidato tomara conciencia real de las competencias en las que podía certificarse, reflexionara sobre su bagaje profesional, sus actividades y, en consecuencia, decidiera si estaba en las condiciones para ser evaluado o debía capacitarse aun más. Este autodiagnóstico podía ayudar a identificar la brecha de capacitación o experiencia de los candidatos y evitar un pago innecesario por concepto de certificación.

7.3.4. Evaluación de candidatos

IPEBA asume la evaluación como un proceso integral, individualizado, en situaciones reales de trabajo o simuladas. Se evalúa según las evidencias de desempeño y de conocimiento de las normas de competencia. Se recurre a observaciones ante situaciones problema y se consideran los posibles escenarios; campos de café y el calendario productivo.

La evaluación se basa sobre todo en un profundo respeto por la autoestima del candidato, consideración por su nivel educativo y por su lengua materna. El candidato tiene el derecho de que le apliquen las pruebas de conocimientos de forma oral si es iletrado y que el desarrollo de su evaluación sea en su lengua materna.

a) Modalidad de la evaluación

En la experiencia del IPEBA con la certificación de los extensionistas rurales en ganado bovino (Kamayoc) se adoptó como modalidad de evaluación la aplicación de las pruebas de desempeño en la propia chacra del candidato. Los dos evaluadores se desplazaban a cada sitio, utilizando en casi todos los casos un día para desarrollar la evaluación.

Esta modalidad, previa evaluación de la Junta Nacional del Café y GEMA, fue modificada. Repetirla suponía mucho costo y no siempre coincidía la evaluación con el calendario productivo y con la función que se quería evaluar. Logísticamente, era más complicada. Además, las instalaciones marcan mucho el cómo se hace con lo que se tiene a mano y la intención de la evaluación era hacerlo con el mayor rigor técnico posible y en las condiciones en las que debe darse la función, es decir, en el vivero respectivo.

Consideraron que era más justo que todos lo hicieran en las mismas condiciones, más aun cuando no se sabía con qué se iban a encontrar los evaluadores en la finca del candidato; si esta contaba con los insumos requeridos para cada función a evaluarse. Se puede suponer que tendrá un germinador, pero puede darse el caso de no tener en ese momento bolsas y sustrato para hacer el repique o la disponibilidad de realizar la siembra de la semilla. Se corre el riesgo de que pueda haber influencia del entorno sobre los evaluadores. Lo importante es que las personas sepan hacer bien las cosas.

Estas consideraciones, sumadas al tiempo, llevaron a las entidades certificadoras a concentrar a la gente en lugares que sí contaban con las condiciones para llevar a cabo la evaluación, aun simulando situaciones. En estos lugares se les presentaban todos los elementos y el evaluador observaba los desempeños.

Por ello, el año 2011, la Junta Nacional del Café tuvo que implementar siete estaciones de evaluación, un requerimiento que fue muy demandante en términos logísticos. Cerca de cinco días demandó a los evaluadores acondicionar las estaciones. En el año 2012 acondicionaron seis estaciones correspondientes a las normas de competencia evaluadas:

- ✓ **Estación 1:** Selección de pergamino para semilla.
- ✓ **Estación 2:** Control de calidad de semilla, verificación del porcentaje de germinación, desinfección, envasado y almacenamiento de la semilla, control mecánico y fitosanitario.
- ✓ **Estación 3:** Desinfección del sustrato para el germinadero.
- ✓ **Estación 4:** Envasado y enfilado de bolsas.

- ✓ **Estación 5:** Repicado de plántulas.
- ✓ **Estación 6:** Selección de plantones de café para el despacho.

Para evaluar las normas sobre "Selección de planta madre y obtención de semillas", el equipo de evaluadores se trasladó a un campo cafetalero, ubicado en la localidad de Chinchaysuyo, a 1400 m. s. n. m.

En el caso de la Cooperativa Cafetalera La Florida, la evaluación se desarrolló el año 2012 en los propios campos cafetaleros de la cooperativa y en dos estaciones:

- ✓ **Estación 1:** Selección de planta madre y obtención de semillas
  - **N1-** Selección de planta madre.
  - **N2-** Obtención de semillas; no se pudo verificar porque en esta época ya se terminó el proceso de recolección. Fue reemplazada por la siguiente norma.
  - **N3-N4 -** Seleccionar el café en pergamino, aplicar pruebas de calidad física y fisiológica, envasado y almacenamiento de la semilla.
- ✓ **Estación 2:** Manejo de germinadores de café
  - **N1-N2 -** Preparación, desinfección del sustrato y manejo de riego para el germinadero**.**
  - **N3 -** Extraer, seleccionar y desinfectar plántulas para el repique.

Es un hecho que el calendario de producción del café plantea limitaciones a la evaluación. Como esta se realiza en el campo, existen procesos productivos que responden a una calendarización que no necesariamente concuerda con los períodos de evaluación de candidatos a la certificación. Intentar hacer la evaluación acorde con el calendario exigiría un proceso de certificación muy largo. Por eso, se adoptó en muchos casos la modalidad de simulación de una situación asegurando la rigurosidad del proceso, que de hecho supone un incremento de costos en los procesos de certificación y un trabajo adicional para la entidad certificadora.

En todos los casos, lo importante era garantizar fiabilidad, objetividad y rigor técnico para la evaluación. Además, se aprovechó el monitoreo que efectuaba IPEBA para dialogar con los evaluadores y asegurar la homogeneidad y calidad del proceso de evaluación.

b) Proceso de evaluación

La evaluación, tanto del año 2011 como de 2012, se inició con una sesión inaugural que congregó a representantes del IPEBA, de la Junta Nacional del Café, GEMA y La Florida. Este acto dio mayor realce al proceso y fue un medio de difusión para posicionar mejor el tema de la certificación de competencias profesionales en la provincia de Chanchamayo. Así lo expresaron los diversos asistentes a la sesión inaugural de la primera evaluación en el marco de la experiencia piloto:

> […] es una satisfacción de que este proceso sea un inicio para certificar muchos técnicos o especialistas que están trabajando en la producción de plantones. En el caso del café no tenemos espacios rurales donde se pueden comprar plantones acreditados, donde se haya certificado la calidad de las semillas, y por ende, esta iniciativa de la Junta, GEMA e IPEBA resulta valiosa. (Pedro Rodríguez, presidente de la Junta Nacional del Café)

> […] esta evaluación es un buen comienzo ya que hay planes por abrir una carrera de forestal en la agricultura del café en la región; existen inspectores de agricultura pero tienen planes y medidas que no se ejecutan; este proceso apunta a mejorar esta situación cafetalera. (Martín García, representante de GEMA)

La primera evaluación, en el marco de la experiencia piloto, se realizó en mayo de 2011 en Pichanaki, en la Cooperativa Agraria Ubikiri, en un trabajo conjunto de la Junta y GEMA. Se presentaron 18 candidatos, pero uno abandonó la evaluación luego del primer día. Los candidatos solicitaron evaluarse en tres unidades de competencia:

NORMA DE COMPETENCIA	UNIDAD DE COMPETENCIA	REALIZACIONES
Selección de plantas madres y producción de semillas	Seleccionar el lote semillero, las plantas y los frutos para la obtención de semillas, segun estándar de buenas prácticas para la producción de plantones de café y especies asociadas	• Identificar el lote semillero y seleccionar las plantas madres empleando las herramientas, materiales o equipos. • Recolectar, seleccionar y procesar los frutos de plantas madres para la obtención de semilla según el estándar de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones. • Seleccionar el café pergamino para obtener semilla y envasado preliminar teniendo en cuenta el estándar de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones de café. • Aplicar puebas de calidad física y fisiológica del lote de café y posterior tratamiento y envasado para su almacenamiento.
Manejo de germinadoras de café y especies asociadas	Implementar, sembrar la semilla y realizar las labores para la producción de plántulas, según estándar de buenas prácticas.	• Acondicionar la cama germinadora, preparar y desinfectar el sustrato germinador y sembrar la semilla. • Manejar el germinador, realizando el riego, regulando la sombra, previniendo y controlando las plagas y enfermedades. • Extraer, seleccionar y desinfectar las plantulas para el repique.
Manejo y conducción de vivero	Manejar y conducir los viveros, según estándares de buenas prácticas para la producción de semillar y plantones de café y especies asociadas.	• Acondicionar las camas de vívero, preparar y desinfectar el sustrato, llenar las bolsas o tubetes y colocarlos en las camas. • Repicar las plántulas de café a los contenedores. • Repicar, fertilizar, regar, regular sombra, realizando el deshierbe y el control preventivo de plagras y enfermedades. • Seleccionar los plantones para el despacho.

Fuente: Junta Nacional del Café.

Cabe destacar que el tema de control de calidad de la semilla fue uno de los puntos críticos en la evaluación, ya que es un proceso poco practicado por los productores, quienes realizan el control de calidad sin ningún criterio técnico, produciendo pérdidas hasta del 50%. Solo cinco productores aprobaron esta norma.

La presencia de dos evaluadores por candidato garantizó la transparencia del proceso y permitió consensuar opiniones antes de emitir juicios sobre el desempeño de los candidatos a certificación. La jornada de los evaluadores (12) fue agotadora, con un promedio de 14 horas diarias. Resultado de esta dedicación fue un proceso logísticamente bien preparado y con rigor técnico.

En el proceso de evaluación se aplicaron a cada candidato dos tipos de pruebas: una de conocimientos, con un puntaje máximo de 20 puntos, y pruebas de desempeño, con un puntaje máximo de 80 puntos. Para aprobar y certificarse, los candidatos debían alcanzar al menos 90 puntos. En el caso de la Junta Nacional del Café, la prueba de conocimientos estaba íntimamente ligada a la de desempeño y se aplicó individualmente. La Florida aplicó la prueba reuniendo en un aula a todos los evaluados. La primera forma resultó más efectiva, porque el candidato ligaba el conocimiento con el desempeño y no sentía la presión que las pruebas de evaluación de este tipo suelen generar en las personas.

Es un hecho que estas pruebas requieren tiempo para su preparación. Para no tener que elaborarlas cada vez que se va a evaluar a una persona sobre una norma, es importante que las entidades certificadoras cuenten con un banco de instrumentos de evaluación que asegure agilización y disminución de costos.

La entrega de resultados se dio de manera inmediata, lo que permitió al evaluado reconocer sus errores y limitaciones sobre la marcha y al evaluador dar las orientaciones necesarias para una posterior evaluación.

De los 17 evaluados, cuatro candidatos lograron las tres certificaciones, cinco lograron dos certificaciones (manejo de germinadores y manejo y conducción de vive-

ros) y 8 candidatos lograron certificarse en una unidad de competencia (4 en manejo de germinadores y 4 en manejo y conducción de viveros). En el marco de la experiencia piloto no se cobró a los candidatos a evaluación; ellos solo asumieron sus gastos de traslado, alimentación y alojamiento durante los días de la evaluación. Se fijó que, para siguientes evaluaciones, cada entidad certificadora establecería el monto por el servicio prestado.

En el año 2012 se realizaron dos procesos de evaluación. El primero, en mayo, con los candidatos inscritos por la entidad certificadora La Florida. De 30 candidatos inscritos, se presentaron 25 para ser evaluados en dos unidades de competencia: "Selección de planta madre y obtención de semilla" y "Manejo y conducción de vivero". Entre los que aprobaron en una o en ambas competencias, 18 personas obtuvieron sus certificaciones. En esta evaluación tuvo una presencia decisoria el CETPRO La Florida, por lo que la experiencia ha aportado también a la construcción de sus diseños curriculares y a la definición del enfoque evaluativo. Asimismo, ha significado un excelente diagnóstico para la Cooperativa Agraria La Florida, que va a orientar sus acciones de capacitación y de selección de personal.

En julio del mismo año, la Junta Nacional del Café convocó al segundo grupo de evaluación. Se inscribieron 22 candidatos provenientes de 12 organizaciones de base de la JNC y uno de la Corporación Café Perú. Entre los que postularon para obtener la certificación en una, dos o tres de las unidades de competencias disponibles, solo 18 se presentaron a la evaluación:

- En la función "Selección de plantas madre y obtención de semillas de café", (unidad de competencia 2), participaron 13 de los 18 candidatos inscritos y presentes, y 2 aprobaron todas las pruebas.
- En la función "Manejo de germinadores de café", (unidad de competencia 4), participaron 13 candidatos, de los cuales aprobaron 9.
- En la función "Manejo y conducción de viveros de café", (unidad de competencia 5), participaron 12 candidatos, de los cuales 6 aprobaron todas las pruebas.

Haciendo un balance general, solo 9 candidatos aprobaron las diversas pruebas. 2 de ellos serán certificados en las tres funciones evaluadas; 4 candidatos en dos funciones y 3 en una función.

Hay necesidad de destacar que los procesos de evaluación realizados en 2011 y 2012 no solo han permitido reconocer las competencias demostradas por los productores de plantones de café y especies asociadas, sino también identificar las necesidades de desarrollo de las nuevas competencias que posteriormente, previa a una capacitación, pueden ser motivo de nueva certificación de los candidatos. Contribuyen de esta manera a fomentar la formación a lo largo de la vida.

Asegurar que se sigan dando procesos de evaluación de calidad va a requerir que se garantice:

- Difusión suficiente, entre los candidatos, de las normas de competencia
- Rigor técnico de las pruebas, elaboradas de manera minuciosa y completa
- Capacitación de los evaluadores tanto en los aspectos técnico productivos como metodológicos
- Transparencia del proceso: información clara y precisa del procedimiento
- Monitoreo permanente de IPEBA

7.3.5. Seguimiento y monitoreo

Es función del IPEBA efectuar el seguimiento y monitoreo del proceso para garantizar transparencia, objetividad y rigor técnico. Por tratarse de una experiencia piloto, acompañó los diversos procesos coadyuvantes a la certificación y monitoreó el proceso de evaluación, de exclusiva responsabilidad de las entidades certificadoras.

Dos especialistas de la Dirección de Evaluación y Certificación asumieron el monitoreo de las experiencias de evaluación y certificación en Pichanaki y en La Florida los años 2011 y 2012. Este trabajo demanda muchos desplazamientos a los centros de evaluación, lo que podría ser suplido con monitores debidamente capacitados en la aplicación de los instrumentos de monitoreo, que acompañen a las entidades certificadoras en el proceso de evaluación. Estos monitores informan al IPEBA señalando el balance del proceso, así como las recomendaciones tanto para el IPEBA como para las entidades certificadoras.

La tarea de monitoreo se centró en observar y evaluar el trabajo del evaluador: planificación de la evaluación, actividades que realiza durante el proceso y, sobre todo,

actitudes que permitan al evaluador desempeñarse con confianza y seguridad y con un profundo respeto por el evaluado. Asimismo, monitorear a la entidad certificadora en torno a las previsiones tomadas para que el proceso se desarrolle con el mayor rigor técnico, objetividad y transparencia.

7.3.6. Certificación de candidatos aprobados

La certificación de competencias es la culminación del proceso de evaluación que efectúan las entidades certificadoras. Este acto permite al candidato que ha aprobado las diversas pruebas a las que se sometió ser reconocido públicamente en sus competencias demostradas, a la vez que dar a conocer a sus posibles empleadores, lo que sabe hacer. Por ello, la necesidad de contar en dicho acto con autoridades locales, regionales y empresas del sector que pueden ser potenciales empleadores de los candidatos certificados.

Por ello, la ceremonia de entrega de certificados de los primeros candidatos evaluados en 2011 se llevó a cabo en la Municipalidad de Pichanaki, localidad donde la producción de café es una de las principales actividades que dinamiza la economía de la población y en donde están presentes cooperativas, asociaciones y ONG que van a tener la seguridad de contar con productores de plantones de café que garantizarán una producción cafetalera de calidad. La presencia de los representantes de la Gerencia de Desarrollo Económico y Agropecuario de los distritos de Río Negro y Perené puede significar un avance para contar con los gobiernos locales y provinciales como promotores de siguientes procesos de certificación, no solo de productores de plantones de café, sino de otras ocupaciones de la cadena productiva del café.

La entrega de certificados en 2012 en la Cooperativa Agraria Cafetalera La Florida tuvo también un sesgo muy interesante. Se realizó en el CETPRO La Florida y contó con la presencia no solo de representantes de las municipalidades distritales sino, fundamentalmente, de aquellos ligados a la educación: Director y Jefe del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL, directora del CETPRO, docentes de la Universidad Daniel Alcides Carrión y Director del Área de Educación de la cooperativa, entre otros.

Este acercamiento ha motivado el interés de la universidad no solo para ser parte del equipo evaluador, sino convertirse también en entidad certificadora. La UGEL está motivada para establecer alianzas con el CETPRO y potenciar la formación de productores que pueden ser certificados. Este tipo de iniciativas hacen posible que en un tiempo no muy lejano se pueda pensar en establecer un sistema de formación, normalización y certificación.

Entre 2011 y 2012 se certificaron 44 productores de café y especies asociadas, de los cuales 6 eran mujeres. Se entregaron 71 certificados, puesto que algunos productores se certificaron en más de una competencia. Este logro, para ser una experiencia inicial, es síntoma de una fuerte demanda potencial y puede ser el inicio de una serie de procesos de certificación de ocupaciones afines.

8. IMPACTO DE LA EXPERIENCIA

Es un hecho que procesos participativos de calidad técnica generan motivaciones y expectativas en quienes son convocados y son de gran utilidad personal e institucional. Esa es la percepción que tienen los diversos actores que participaron en la experiencia: entidades certificadoras, candidatos, directivos y docentes de instituciones educativas, directivos, especialistas y trabajadores de empresas, cooperativas y asociaciones cafetaleras, todos preocupados por garantizar calidad en la producción cafetalera.

8.1. Impacto del proceso de normalización

Los diversos talleres de normalización fueron un espacio para socializar experiencias, para aprender, ratificarse en sus prácticas y compartir problemas:

> En nuestro módulo de plantones, queremos direccionar la producción de plantones de café […] Contar con la información que nos han proporcionado en el taller es sumamente importante, pues enriquece nuestro proceso de enseñanza y la evaluación de los alumnos. (Manuel Piñas Rivas, docente del Instituto de Educación Superior Tecnológica La Merced, de La Merced, Chanchamayo)

> Motivación e interés es lo que nos ha movido para involucrarnos en este proceso y estamos a la espera de los resultados. (Luis Peña Parra, gerente de la Asociación Provincial de Cafetaleros de San Ignacio-APROCASI)

> […] participamos en las reuniones, sentimos que era interesante participar y dar nuestro aporte pues es un tema que particularmente en CENFROCAFE tenemos muchas

> dificultades. Se mostró como un tema muy interesante para nosotros. (Albertino Meza Ojeda, asesor zonal de la Central Fronteriza del Norte de Cafetaleros-CENFROCAFE, Jaén)

Para los docentes de IST que participaron en los talleres de normalización, esta experiencia abonó al proceso que están viviendo con la propuesta del Ministerio de Educación de trabajar con un sistema modular. Contar con las competencias normalizadas les va a permitir inferir aquellas que pueden ser formadas en cursos regulares de formación profesional o las que pueden consolidarlas con cursos de extensión.

Para los directivos, especialistas y técnicos de las entidades vinculadas con la producción y comercialización, el tener claridad en las normas de competencia de los productores de plantones de café facilita y mejora su trabajo.

> […] el tener claridad en los procesos es muy importante,nos ayuda a hacer mejor nuestro trabajo. (Albertino Meza Ojeda)

> […] en nuestro caso lo que queremos es contar con estándares para la producción, en este caso de plantones de café. Por un lado nuestros proceso se harán con mayores estándares y en segundo lugar, contaremos con mano de obra especializada y certificada; mayores oportunidades de trabajo, pero en este caso especializado. (Luis Peña Parra)

Si bien no existen mesas técnicas regionales en funcionamiento regular, el trabajo de normalización realizado ha fortalecido a equipos técnicos locales porque

> […] ha permitido que se ejecuten acciones conjuntas que antes no se hacían. Se plantean retos y se abre la discusión sobre temas nuevos en el marco del desarrollo de capacidades… (Nelson Mendo Chávez, conductor de los procesos de normalización)

Pero aún falta mucho por recorrer en este campo. Los mismos participantes de los talleres reclaman mayor presencia de diversas instituciones y un trabajo más integrado como el que han vivido en esta experiencia:

> En este ámbito [se refiere a Jaén y San Ignacio] son muchas las instituciones que se encuentran trabajando de manera directa o indirecta el tema del café; sin embargo, somos pocas las que tenemos una mirada integral, buscando aportar al desarrollo económico de manera más integral. Necesitamos que se involucren el municipio, la Cámara de Comercio, las asociaciones cafetaleras; necesitamos integrarnos más. (Luis Peña Parra)

> Este trabajo nos ha permitido estandarizar esta parte del proceso productivo en el café, camino hacia la competitividad productiva en zonas rurales, camino pedregoso pero que abre muchas posibilidades. Los pasos siguientes se deben trabajar sobre la base de mantener la articulación entre lo público y privado, lo urbano y rural y entre productor, especialista y profesional. (Nelson Mendo Chávez)

La participación de gobiernos locales y regionales es una necesidad expresada por todos los profesionales. Conjugar estándares de buenas prácticas y normas de competencia no solo en el campo del café sino de otros productos y procesos agropecuarios, les va a permitir diseñar mejor sus políticas de desarrollo de los recursos humanos con miras a lograr un desarrollo humano y sostenible.

8.2. Impacto del proceso de evaluación y certificación

Los diversos actores que han sostenido los procesos de evaluación y certificación de productores de plantones de café y especies asociadas, ratifican los beneficios que procesos de esta naturaleza han generado en diversos países.

Para los candidatos certificados

Cierra brechas y abre una mejor visión de futuro:

> Trabajar con mayor responsabilidad y calificación en el manejo de vivero, es un incentivo de este paso muy importante que han dado IPEBA, la Junta Nacional del Café y GEMA, ya que a nosotros los productores de plantones de café nos permite no solo ser viveristas sino ser personal más calificado, con un carácter más técnico, para que así podamos demostrar que sí sabemos hacer las cosas bien, en beneficio de nuestro producto de bandera, el café. (Walter de la Cadena, viverista de la Junta Nacional del Café)

Reconocimiento social y preocupación por sus organizaciones:

> […] certificarnos ha permitido demostrar la experiencia y conocimiento que tenemos… Ser reconocidas con un certificado como productoras de cultivos de calidad y tener un beneficio para mi cooperativa. (Magaly Rojas, viverista de Chanchamayo)

Los productores de plantones de café y especies asociadas tienen la evidencia oficial de que están capacitados para desempeñarse en un conjunto de tareas vinculadas a una ocupación. Han logrado habilidades que les permiten adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales y desempeñarse en su trabajo con la competencia esperada. Puede contar con un documento que respalda la calidad de su desempeño, lo que le abre las puertas a mejores oportunidades laborales.

Para las entidades certificadoras

Avances para el sector cafetalero y lo que representan:

> Realizamos una serie de talleres y reuniones de trabajo para elaborar el perfil ocupacional del productor de plantones de café, las normas de competencias laborales, y entrenando a los evaluadores de competencias. Los resultados del piloto son una importante contribución al proceso de ordenamiento de la producción de semillas y plantones de café, que se debe replicar en las 14 regiones cafetaleras para impulsar el desarrollo sostenido de la caficultura peruana. (Susana Schuller, de la Junta Nacional del Café)

Para la Junta Nacional del Café y La Florida, el proceso de evaluación ha sido el punto de partida para revisar que sus propuestas formativas garanticen la sostenibilidad del cultivo de plantones de café y la de todos sus procesos. Han revisado no solo lo que puede faltar al conjunto de certificados, sino aquello que es importante afianzar en todos de acuerdos con las normas técnicas.

Ellas han recogido, a través de la experiencia, aquellos aspectos de la producción del café en los que deben poner mayor énfasis con miras a garantizar la sostenibilidad de todo el proceso de producción. Es el caso del tema de selección de semillas.

Para centros de formación y capacitación

El reconocimiento de competencias es un buen instrumento de detección de necesidades formativas y de capacitación y puede contribuir con la formación permanente de los trabajadores, también para la mejora de las empresas que apuestan por la implementación de las normas específicas. Es una fuente de retroalimentación; la información que se recoge para definir los perfiles y normas son la base para el desarrollo de los programas curriculares para formar trabajadores competentes para el mercado nacional e internacional. Planteamos la necesidad de que la oferta educativa se acerque a la demanda laboral del mercado.

Estructura y regula la oferta en su calidad, pertinencia y oportunidad, para responder a las necesidades del trabajador y del sector productivo. No se puede hablar de un sistema de certificación que no esté ligado al de normalización y de formación profesional flexible, pertinente y oportuna.

Para el sector productivo

Promueve el incremento de la productividad y competitividad de las empresas, mediante el mejoramiento permanente y continuo de la competencia de los recursos humanos. Armoniza las necesidades del empleador con las competencias certificadas de una persona. Permite identificar necesidades de capacitación al interior de las empresas, optimización de inversión, puesto que la respuesta de mejoramiento son planes reales ante necesidades reales. Es el elemento central de un sistema integral de calidad donde la competencia laboral de los recursos humanos armoniza con la calidad del producto. Les brinda seguridad de contar con personas que cumplan los estándares de su especialidad. Supone también un ahorro de tiempo y recursos contratando trabajadores certificados e incorporados a sus grupos de trabajo. Ello ayuda a racionalizar los procesos de personal, mejora la calidad y una mayor satisfacción personal del trabajador.

9. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Experiencias de tanto impacto en diversos actores necesitan permanecer en el tiempo para que cumplan con sus objetivos. Hay necesidad de asegurar su continuidad después de este período de experimentación, su sostenibilidad desde el punto de vista económico, técnico, social y político.

9.1. Desde el punto de vista económico

Ningún sistema que trabaje con sectores excluidos puede ser autosostenible. Hay necesidad de compartir la responsabilidad y ampliar la participación. La tendencia debe ser una financiación compartida, más participativa.

En la experiencia, la Junta Nacional del Café ha corrido con los costos de evaluación; pero hay necesidad de sensibilizar a los productores respecto de que su certificación es una inversión que los equipara a profesionales del extranjero, a quienes se certifica con similares estándares, lo que les va a permitir una producción más vendible. La Junta ha ofrecido un sello de calidad a los que logren la certificación de todas las funciones, lo que constituiría un estímulo para los productores de plantones de café y especies asociadas.

Una de las salidas que se ha experimentado en este piloto es el de la asociatividad. La Junta ha impulsado este afán de asociarse para determinados procesos con las otras certificadoras. Por ejemplo: formación de evaluadores (con las tres), aprovechamientos de los mismos campos para la evaluación (con GEMA).

9.2. Desde el punto de vista técnico

Es vital la disponibilidad de evaluadores expertos, no solo en la ocupación, sino que tengan la competencia de evaluación de pares. Estos evaluadores deben estar ubicados de manera descentralizada. Todo ello implica que las entidades certificadoras garanticen el rigor técnico de los evaluadores seleccionados.

Este reto de alguna manera lo asumió IPEBA, al apoyar la capacitación metodológica; así como la Junta Nacional del Café, al reforzar los aspectos técnicos de la producción de plantones. Pero en certificaciones regulares no necesariamente van a asumir dichas responsabilidades las entidades señaladas. Frente a este problema se pueden plantear algunas salidas: la conformación de equipos procedentes de universidades y centros de desarrollo que puedan darle ese rigor técnico al proceso de evaluación y a los que IPEBA pueda dar una capacitación metodológica.

Por otro lado, puede pensarse en la formación de metodólogos formados en instituciones de educación superior o universidades que puedan apoyar a los evaluadores técnicos de una certificadora en la formulación y aplicación de pruebas de evaluación del desempeño. IPEBA viene sugiriendo diplomados y cursos en extensión para ir formando cuadros.

Una tercera posibilidad puede ser la inclusión de cursos electivos durante la formación profesional que complementen su formación técnica. La Florida tiene un CETPRO con participación de grupos de productores de diferentes zonas que puede asumir esa responsabilidad.

Es un hecho que este tema de la calidad de los evaluadores viene ligado a su estabilidad. Por la intermitencia de los procesos de certificación no se puede pensar en evaluadores estables. Mejores son los vínculos laborales temporales, para que se reintegren a su trabajo habitual una vez terminada la evaluación. Puede elegirse como evaluadores a instituciones que tengan las condiciones para realizar estos procesos: personal, equipamiento e insumos. Ellas tienen mayor estabilidad y pueden participar también en la elaboración de los perfiles y normas de competencia profesional y actualización de los instrumentos de evaluación.

9.3. Desde el punto de vista social

Es muy importante, en procesos de esta naturaleza, la apropiación por parte de la población de qué implica la certificación y cuáles son sus beneficios. Ello se consigue, en primer lugar, con transparencia y legitimidad. Asimismo, si estos procesos son participativos, serán más aceptados por diversos sectores sociales. Lo impuesto no es confiable.

Esta legitimidad social se va a alcanzar con procesos sostenidos de difusión y sensibilización tanto del IPEBA como de las entidades certificadoras. IPEBA tiene un elemento adicional a la naturaleza de las habituales certificaciones que debe relanzarlo: la continuidad de la trayectoria educativa. Pero, para ello, debe afinar las coordinaciones con los órganos competentes del sector educación y las universidades. La Junta Nacional del Café tiene programas de rehabilitación cafetalera que pueden ser espacios para esta difusión y sensibilización.

9.4. Desde el punto de vista político

Hay medidas que deben darse desde el Estado para sostener este tipo de experiencias. Se deben impulsar políticas regionales y locales que articulen la demanda del sector empresarial con los programas formativos y de capacitación, y liguen los procesos de certificación con el fomento del empleo de los certificados. Lo que implica, además, más acceso a la tecnología, al mercado y al crédito. En la experiencia se consideró muy importante este rol de los gobiernos locales y regionales. De allí la necesidad de convocarlos a fin de que implementen políticas que impulsen proyectos donde se capta a trabajadores competentes e incentiven a las empresas a contratar personas certificadas.

Sin embargo, los contactos no han sido lo suficientemente efectivos con las instancias administrativas descentralizadas del sector educación. Mayor acogida y prontitud en las respuestas se ha tenido con las autoridades y docentes de los CETPRO e IST de las localidades donde se realizó la experiencia de certificación. Por otro lado, las instancias de gobierno no tuvieron una debida participación en la experiencia y se limitaron a enviar a algunos responsables de los viveros a la certificación. Co-

mo la evaluación fue una escuela, estos productores no siempre encontraron en las municipalidades apoyo para hacer un trabajo calificado. Ellas no suelen valorar la certificación, no la sienten útil. Por eso no participaron con la intensidad que era deseada. Solo 8 trabajadores de Río Negro estuvieron presentes en el proceso de evaluación (primera etapa), cuando los costos los asumió totalmente la Junta. En el segundo proceso, en el que debían asegurar el financiamiento de sus trabajadores de viveros, no lo hicieron.

Hay que señalar que, en la selva central, varias municipalidades intervienen en los procesos productivos no solo del café sino de otros productos. Esta producción es financiada por el Estado, aspecto que no tienen los viveros particulares. En algunos casos, puede resultar siendo una competencia desleal, sobre todo cuando bajan sobremanera el precio de sus productos y afectan al resto de productores.

Es importante que los municipios estén obligados a contratar personal certificado y que su labor se centre en promover una mayor inclusión del sector cafetalero en la formulación de proyectos y en la toma de decisiones sobre el desarrollo futuro.

10. PERSPECTIVAS (UNA NUEVA AGENDA)

10.1. Desde las certificadoras

La Junta Nacional del Café tiene el Programa de Rehabilitación de Cafetales con un fondo asignado por el Ministerio de Agricultura, que otorga créditos para rehabilitar cafetales. En el desarrollo de esta experiencia surgió la interrogante: ¿cómo rehabilitar un cafetal de manera eficiente y acertada? Al respecto no hay nada escrito que precise los estándares requeridos para actividades como la de toma de muestras, la formulación de planes de fertilización, etc.

Esta situación planteó a la Junta la necesidad de trabajar la certificación de trabajadores que son los actores centrales en este proceso de rehabilitación. En este campo han visualizado dos ocupaciones: el extensionista y el promotor. El primero es un egresado de un IST o una universidad que brinda el asesoramiento técnico periódico a los productores. El segundo es un productor líder que tiene una mayor permanencia y cercanía a productores vecinos de la zona y al que se entrena y capacita para que los asista. En esta etapa, la experiencia ganada en la formulación de estándares de buenas prácticas, perfiles y normas de competencia laboral será la base para emprender esta nueva tarea.

Se le plantea también a las certificadoras el reto de certificar a los productores de plantones de café que laboran fuera de Junín. Asimismo, la necesidad de disponer de ofertas educativas formativas, específicas, dirigidas a todos los candidatos: los que no pasaron a la evaluación; los que pasaron pero no se certificaron y que deben superar algunos problemas; los que pasaron y fueron certificados para ampliar su información.

10.2. Desde el IPEBA

Dentro de los planes de IPEBA está la ampliación del sistema de certificación vinculado con temas afines, de tal manera que se vaya cubriendo progresivamente toda la cadena productiva del café.

Asimismo, camina hacia la formulación de documentos técnicos de apoyo, como la guía para elaborar perfiles y normas de competencia, el perfil de evaluador; para que las universidades puedan formarlo. Debería también plantearse la formulación de un reglamento de entidades certificadoras a fin de orientar su trabajo.

11. ASPECTOS POR RESOLVER

La experiencia ganada nos ha revelado que existen asuntos aún no resueltos que deberían ser parte de futuras agendas:

11.1. Permeabilidad del sistema educativo formal para la continuidad de los procesos formativos

Para garantizar un aprendizaje a lo largo de la vida, se requiere de un sistema educativo que funcione de manera interrelacionada, que articule las experiencias educativas formales y no formales y otorgue legitimidad a las competencias que logran las personas, independientemente de dónde las logró.

Este sistema debe dar a los productores de plantones de café y especies asociadas las oportunidades educativas para actualizar y profundizar sus calificaciones laborales y profesionales, adquirir competencias en campos nuevos de la cadena productiva cafetalera, a fin de acceder a trabajos dignos y ampliar sus horizontes laborales. Estas oportunidades deben ser diversificadas y flexibles para que el productor pueda organizar su trayectoria educativa en función de sus demandas, necesidades y posibilidades de tiempo.

Para ello se requiere que las instituciones educativas formales puedan convalidar las competencias certificadas. Ello será posible si se logra consensuar mecanismos y metodologías de convalidación para facilitar el reingreso al sistema educativo; si se fomenta la formación por competencias; y si se unifica, dentro del Ministerio de Educación, el uso de lenguajes comunes y la configuración de una estructura única de formación profesional que comprenda la Educación Básica, la Educación Técnico Productiva y la Educación Superior Tecnológica.

11.2. Políticas y acciones para institucionalizar el sistema de formación, normalización y certificación de competencias laborales

Una aspiración de IPEBA ha sido avanzar en la construcción de una plataforma que permita interesantes experiencias de homologación en materia de formación, normalización y certificación de competencias, con miras a facilitar la movilidad de los trabajadores en procesos más avanzados de educación y certificación. Ello permitiría consensos en materia de metodologías y procedimientos, contar con instancias y mecanismos de coordinación, compartir diagnósticos laborales, promover puntos de encuentro entre diversas agencias de normalización y certificación.

La institucionalización de este sistema va a permitir mayor coordinación interinstitucional y asignar funciones específicas a los diversos órganos que hoy forman, normalizan o certifican, duplicando esfuerzos. El funcionamiento aislado es tal que existen programas del MINTRA, como Fondo Empleo, que solo permite el acceso a entidades certificadas por dicho Ministerio, y no a todas las que tienen certificación oficial. Asimismo, demandas de certificación de alpaqueros, caficultores o extensionistas rurales en ganado bovino no están en los planes de certificación de dicho sector.

Este sistema debe ser multisectorial, multidisciplinario y promover un accionar conjunto de las diversas instancias, públicas y privadas que resulten pertinentes en cada caso. Así, los procesos de normalización pueden ser responsabilidad del MINTRA, por ser el sector más cercano a los empleadores y a sus demandas, y a los trabajadores (y gremios), a sus necesidades formativas y de certificación. Tienen grupos técnicos para formular perfiles y normas de competencia laboral y pueden convocar a las mesas técnicas para validarlos.

El Ministerio de Educación forma profesionalmente de acuerdo con las demandas, producto de los procesos de certificación, con diseños curriculares que respondan a los perfiles y normas de competencia descritas en la etapa de normalización. El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) podría realizar los estudios de la demanda del futuro.

El SINEACE sería responsable del control de calidad de los procesos de formación, normalización y certificación para que el país cuente con un recurso humano calificado y certificado, que le permita crecer al ritmo del desarrollo económico. Articularía también el accionar del MINTRA y el MED y a otros involucrados como el Ministerio de la Producción, pero siempre asumiendo un rol fiscalizador de la calidad de los procesos.

La instalación de este sistema requiere trabajar un marco legal e institucional a nivel de gobierno que no solo facilite el proceso de evaluación y certificación de competencias, sino que además permita una convalidación de estas en el sistema educativo formal y un proceso de normalización regulado y estandarizado para evitar la duplicidad de esfuerzos. Los procesos que se requieren para sentar las bases de este sistema son muy complejos y la única forma de llevarlos a cabo es con una óptica multisectorial y a través de un esfuerzo conjunto.

Es importante también que se den algunas condiciones que puedan facilitar luego la instalación del sistema de formación, normalización y certificación. Una primera es la implementación de un marco de cualificaciones consensuado que facilite los procesos de formación y certificación. Una segunda tiene que ver con la asunción de nuevos enfoques y estrategias para la elaboración y actualización de los diseños curriculares para la formación profesional. No podemos hablar de evaluación por competencias si no se considera una formación también por competencias, aspecto que debe ser asumido más agresivamente por el sistema educativo.

En este mismo plano educativo es importante la permanente actualización de los currículos en función de las demandas del mercado de trabajo y de las demandas sociales y de desarrollo del país. Este proceso de adecuación aún es lento y con muchas trabas administrativas.

Reconociendo la complejidad de la instalación de un sistema de formación, normalización y certificación de competencias laborales, un primer paso puede ser la articulación de las entidades certificadoras para unificar conceptos, métodos y formatos para la elaboración de los perfiles y normas de competencia laboral, teniendo en cuenta la diversidad de funciones que puede haber con relación a una

ocupación. Esta articulación será posible si se promocionan espacios de diálogo y debate con sectores que tengan funciones legales que incluyen la certificación de competencias y con INDECOPI, para concertar y conciliar la normatividad vigente en el campo de la certificación.

FUENTES DE LA SISTEMATIZACIÓN

1. Archivos técnicos de la Dirección de Evaluación y Certificación del IPEBA

- Informes sobre la etapa de normalización
- Informes de monitoreo y evaluación
- Memorias de los talleres de certificación de evaluadores y contenidos de la capacitación
- Fichas de inscripción de los candidatos a certificación
- Hojas de vida de los evaluadores
- Documentación de las entidades certificadoras

2. Informes y documentos técnicos de consultorías durante la experiencia piloto

Nelson Mendo Chávez

- Informes de consultoría sobre normalización
- Perfil profesional viverista/productor de plantones de café y especies asociadas (agosto de 2010)
- Perfil del productor de plantones de café y especies asociadas: contenidos básicos. Fichas técnicas con entrevistas a los diversos actores de la experiencia

3. Documentos institucionales de IPEBA

- Procedimiento del IPEBA para la evaluación y certificación de competencias profesionales, oficializada por Resolución N.º 010-2012-SINEACE/P
- Normas de competencia del productor de plantones de café y especies asociadas oficializada por Resolución N.º 27-2012-SINEACE/P

4. Documentos de trabajo elaborados por la dirección de evaluación y certificación del IPEBA

- Marco de referencia de la certificación de competencias profesionales en el Perú. Propuesta para el debate (2011)
- Manual para la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias laborales (abril de 2011)
- Normas de competencia del evaluador con fines de certificación profesional. Serie Documentos Técnicos (marzo de 2012)
- Guía para evaluadores de competencias con fines de certificación (agosto de 2012)
- Manual para elaborar perfiles ocupacionales y profesionales (enero de 2011)

5. Normas que regulan el funcionamiento del IPEBA

- Ley N.º 28044, Ley General de Educación (promulgada en 2003)
- Ley N.º 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (promulgada en mayo de 2006)
- Decreto Supremo N.º 018-2007-ED, Reglamento de la Ley N.º 28044, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

6. Informes y documentos técnicos de la Junta Nacional del Café

- Informes de los talleres de capacitación
- Informes del proceso de normalización y evaluación con fines de certificación
- Guía para la evaluación de competencias del productor de plantones de café y especies asociadas (enero de 2011)
- Estándar de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones de café. Versión 2.1 de la Dirección de Desarrollo Productivo (mayo de 2012)

7. Entrevistas a personal de la alianza estratégica IPEBA-Junta Nacional del Café

8. Taller de devolución de la información en Lima

9. Paginas web del IPEBA y de la Junta Nacional del Café

BIBLIOGRAFÍA

ALARCO, Germán y otros

2011 *Competitividad y desarrollo: evolución y perspectivas recientes.* Lima: CENTRUM.

ANTA, Gregorio

2000 *Procesos de acreditación y certificación de la competencia laboral.* Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

ARRIETA, María Gabriela

2011 *Certificación de competencias e inclusión social.* Ponencia presentada en el Conversatorio "Ruralidad y Calidad Educativa". 15 de septiembre de 2011, Lima.

IBARRA, Agustín

2001 *Certificación de competencia laboral: nuevo paradigma, nuevos retos para las políticas laboral y educativa.* Documento presentado en la Segunda Reunión de Ministros de Educación en el marco de la Cumbre de las Américas. Punta del Este (Uruguay).

INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA-INIA

s.f. *Proyecto Café.* Recuperado de: <http://www.inia.gob.pe/cafe/justificacion.htm>

INTERNATIONAL COFFE PARTENERS-ICP y GTZ

2009 *Sistematización del Proyecto de Cooperación Público-Privada GTZ-ICP "Apoyo a la caficultura de calidad y sostenible de pequeños agricultores en Jaén, San Ignacio y Bagua 2004-2007".* Lima.

JUNTA NACIONAL DEL CAFÉ

2010 *Perfil del productor de plantones de café y especies forestales asociadas.* San Ramón: Junta Nacional del Café. Área de Desarrollo Técnico Productivo.

2012 *Estándar de buenas prácticas para la producción de semillas y plantones de café: versión preliminar 2.1.* San Ramón.

PERÚ. CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2006 *Ley N.º 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.*

PERÚ. INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA-IPEBA

2011 *Procedimiento para la evaluación y certificación de competencias profesionales.* Lima: IPEBA.

2012 *Procedimiento para la evaluación y certificación de competencias profesionales.* Lima: IPEBA.

PERÚ. MINISTERIO DE AGRICULTURA

2012 *Plan estratégico sectorial multianual del Ministerio de Agricultura 2012-2016.* Lima.

2008 *Decreto Supremo N.º 228-2008-AG que declara de interés nacional la instalación y rehabilitación de plantaciones de café.*

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT

2005 *Recomendación 195: Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente.* Ginebra: OIT.

CERTIFICANDO A PRODUCTORES DE PLANTONES DE CAFÉ Y ESPECIES ASOCIADAS:
un aporte al desarrollo con inclusión

Las normas de competencia son estándares consensuados con los empleadores, especialistas, trabajadores, operarios, técnicos y profesionales que permiten evaluar los desempeños en base a evidencias; es decir, lo que las personas deben hacer para mostrar competencia.

En tal sentido, estos estándares de desempeño desarrollados con seriedad y rigurosidad, no solo servirán para la certificación de trabajadores en ejercicio, también son un aporte para el desarrollo curricular en la formación para el trabajo, y para la evaluación que las empresas deseen hacer sobre su propio personal.

SERIE
DOCUMENTOS TÉCNICOS

SINEACE
SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

ISBN: 978-612-47080-2-2
9 786124 708022