

SERIE: ESTUDIOS Y EXPERIENCIAS

SABER HACER EN LOS ANDES DEL PERÚ

***Sistematización de la Certificación de Competencias de
Extensionistas en Ganadería de Bovinos 2011***



ipeba

INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN,
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA



INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN,
ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

Directorio

Peregrina Morgan Lora, Presidenta
Jorge Castro León
Liliana Miranda Molina
Angélica Montané Lores
Carlos Rainusso Yáñez

Dirección de Evaluación y Certificación

María Gabriela Arrieta Clavijo, Directora
Luisa Ramos Yllescas
Francisco Fidel Rojas Luján

Esta publicación del IPEBA incorpora la sistematización encomendada a Dina Kalinowski Echegaray, con participación de Nelson Mendo Chávez y Marilú Farfán Ibarra.

Cuidado de Edición

Oficina de Comunicaciones
Carla Adickson Ruiz López, Responsable
Vesna Villafuerte Petrinec

Centro de Información y Referencia

César Arriaga Herrera

© Programa Educación Básica Para Todos

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA)

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2012-12207
ISBN N° 978-612-46183-5-2

IPEBA

Calle Ricardo Angulo 266, San Isidro, Lima 27, Perú.
Teléfonos: / (51-1) 223-2895
Fax: (51-1) 224-7123 anexo 112
E-mail: cir@ipeba.gob.pe
www.ipeba.gob.pe

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

Tiraje: 2000 ejemplares
Primera edición
Lima, diciembre de 2012

Diagramación e impresión

Publigráfico J.L.E.I.R.L.

ÍNDICE

Presentación	7
Introducción	9
Capítulo 1: Bases de la experiencia	13
1.1 Marco normativo	13
1.2 Enfoque del proceso de certificación	17
1.2.1 Inclusión y competitividad: hilos conductores del proceso de certificación	17
1.2.2 Conceptos básicos de la experiencia	18
1.2.3 Elementos estratégicos centrales	22
1.3 Acciones preliminares	23
1.3.1 Estudios diagnósticos y de propuestas	23
1.3.2 Experiencias nacionales e internacionales	24
1.3.3 Espacios de concertación interinstitucional	25
Capítulo 2. La experiencia	27
2.1 Elección de sectores estratégicos	27
2.2 Actores	28
2.2.1 Mesa Técnica Nacional del Sector Agrario	28
2.2.2 Aliado estratégico	29
2.2.3 Mesas técnicas y equipos regionales	30
2.2.4 Entidades certificadoras	32
2.3 Orientación y objetivos: La experiencia	34
2.4 Escenarios donde se ubica de la experiencia	36
2.4.1 El mundo andino, esfuerzos de desarrollo y búsqueda de identidad	36
2.4.2 Inclusión, imperativo de desarrollo	40
2.4.3 Apertura a la educación comunitaria	41
2.4.4 Demanda de articulación con el sistema educativo	44
2.5. Perfil del público beneficiario de la experiencia	46
Capítulo 3: La intervención: Momentos	51
3.1. Elaboración y validación del soporte técnico	52
3.1.1 El equipo técnico, soporte del trabajo	53
3.1.2 Fases del trabajo	54
3.1.3 Percepción de los equipos técnicos	63
3.1.4 Interrogantes planteadas	64
3.2 Entidades certificadoras	65
3.2.1 Selección de entidades certificadoras	66
3.2.2 Responsabilidades de las entidades certificadoras	69

3.3	Selección y certificación de evaluadores	71
3.3.1	Selección de evaluadores	71
3.3.2	Certificación de los evaluadores seleccionados	72
3.3.3	Percepción de los evaluadores en torno a su certificación	76
3.4	Ejecución del proceso de certificación	77
3.4.1	Información y convocatoria	78
3.4.2	Autodiagnóstico	80
3.4.3	Inscripción de candidatos	81
3.4.4	Evaluación	83
3.4.5	Resultados	91
3.4.6	Otorgamiento del certificado	92
3.5	Monitoreo y evaluación	94
3.6	Registro informático	96
Capítulo 4: Resultados de la experiencia		99
4.1	Beneficios de la experiencia	99
4.1.1	Aporte a los formadores	99
4.1.2	Aporte a las empresas	100
4.1.3	Aporte a las entidades certificadoras y evaluadores	101
4.1.4	Aporte a los candidatos a certificación y certificados	101
4.1.5	Aporte a decisores de política	103
4.1.6	Otros aportes	103
4.2	Temas por resolver	104
4.2.1	Institucionalización de las mesas técnicas nacionales y regionales	105
4.2.2	Autosostenibilidad del funcionamiento del sistema de certificación de competencias profesionales	107
4.2.3	Retroalimentación del sistema de certificación de competencias profesionales	108
4.2.4	Continuidad educativa de las personas certificadas	109
4.3	Mirada a las alianzas estratégicas	111
Capítulo 5: Caminos abiertos		115
5.1	Certificación diversificada y replicabilidad de la experiencia	115
5.2	Aporte a la formación profesional por competencias	116
5.3	Hacia la creación del sistema nacional de formación, normalización y certificación de competencias laborales y profesionales	116
Fuentes de la sistematización		119
Bibliografía		122

ANEXOS	123	
Anexo 1	Lista de participantes	125
Anexo 2	Mapa Funcional	126
Anexo 3	Normas de competencia del extensionista rural especialista en ganadería de bovinos	127
Anexo 4	Solicitud de autorización de la entidad certificadora	130
Anexo 5	Ficha de evaluación de la entidad certificadora	133
Anexo 6	Declaración jurada de no tener vínculos con el evaluado	136
Anexo 7	Información de evaluadores	137
Anexo 8	Certificado de evaluadores	139
Anexo 9	Declaración de haber iniciado el proceso para la certificación de competencias	141
Anexo 10	Constancia de inscripción de candidatos a la certificación	142
Anexo 11	Información sobre candidatos a certificación	143
Anexo 12	Información para evaluadores	145
Anexo 13	Tipo de preguntas aplicadas en la evaluación	147
Anexo 14	Compromiso para la adopción de medidas de seguridad en locales destinados a la evaluación	151
Anexo 15	Acta de evaluación candidatos	152
Anexo 16	Modelo de certificado	153
Anexo 17	Ficha de monitoreo de la certificación de competencias	154

PRESENTACIÓN

*¡Sierra de mi Perú, Perú del mundo,
y Perú al pie del orbe; yo me adhiero!*

César Vallejo

“Saber Hacer” en los Andes del Perú, es la publicación que presenta el IPEBA en esta oportunidad. Recoge la sistematización de la certificación de competencias de los extensionistas en ganadería de bovinos realizada en el 2011.

Cuando se desarrollan procesos de investigación participativa existen diversas estrategias de abordaje: un camino es realizar la planificación de la investigación en gabinete, implementar dicho plan y luego sobre esa base, ir a la acción; otro, desarrollar el proceso y luego reconstruirlo con rigurosidad y coherencia. El IPEBA, en esta experiencia, ha optado por la segunda estrategia, lo que ha permitido afianzar aspectos, recoger y procesar las lecciones aprendidas.

La concepción inclusiva que prioriza el IPEBA desde su creación orienta la certificación de competencias en las más alejadas zonas altoandinas del país. En el trabajo de extensionistas en ganadería de bovinos, los escenarios han sido las regiones de Cajamarca, Cusco, Puno y Apurímac.

El libro presenta productos concretos: Guía de procedimientos validada y aprobada por el Directorio del IPEBA y ratificada por el Concejo Superior

del SINEACE; entidades certificadoras autorizadas; 211 extensionistas, cuyas competencias han sido certificadas en diversas funciones de la ocupación; manuales de perfiles profesionales; e instrumentos de evaluación de competencias.

El resultado más importante que destaca el IPEBA, expresado en el título del libro, es el reconocimiento del *saber hacer* de personas cuyas vidas han transcurrido en las áreas rurales del Perú que, no obstante el aislamiento, buscaron oportunidades para adquirir y mejorar sus competencias, tuvieron el valor de acceder a procesos de evaluación rigurosos basados en estándares o normas construidos con participación de expertos, logrando así el reconocimiento del Estado a su saber hacer. Con ello, el sistema educativo les ofrecerá alternativas para continuar su trayectoria de formación, y así alcanzar más altos niveles educativos en la perspectiva de educación a lo largo de la vida.

DIRECTORIO IPEBA

INTRODUCCIÓN

La certificación de competencias laborales y profesionales es un desafío que asegura no sólo la movilidad laboral calificada, sino también el mejoramiento de la calidad educativa, al plantear la inclusión y sus hitos para la formación profesional y animar procesos de educación a lo largo de la vida.

La Ley General de Educación N° 28044 plantea y facilita asumir el desafío al definir que el sistema educativo es flexible y que la certificación es uno de los medios de articulación al mismo, con el fin de que las personas tengan oportunidades de alcanzar un mayor nivel de aprendizaje (artículo 26°). Asimismo, la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) destaca la certificación de competencias laborales y profesionales como uno de los procesos de mejoramiento de la calidad educativa orientado a reconocer públicamente las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones laborales o profesionales (artículo 11°).

Si bien el reconocimiento de competencias laborales y profesionales tiene una larga trayectoria en diversos sectores e instituciones del país, el SINEACE asume el enfoque de educación a lo largo de la vida y de formación pertinente a las demandas del mercado.

IPEBA inicia la construcción del proceso de certificación de competencias, aprovechando lo avanzado y teniendo como horizonte la articulación al sistema educativo que brinda diferentes oportunidades a las personas con certificación para trazar su propio itinerario formativo.

En esta etapa de construcción, el IPEBA eligió como estrategia la realización de experiencias piloto con el propósito de validar herramientas, técnicas y procedimientos sustentados en la realidad, que generen las mejores condiciones para que las personas logren certificación de las competencias adquiridas a través de diversos niveles y formas establecidas en el sistema educativo: educación básica, educación técnico productiva y educación comunitaria.

Una primera experiencia es la que presentamos sistematizada en esta publicación: la certificación de competencias profesionales de extensionistas rurales en ganadería de bovinos, desarrollada a partir de una alianza estratégica entre IPEBA y Soluciones Prácticas – ITDG; experiencia en la que también participaron AMARKAS y la empresa Gloria S.A.

El enfoque de equidad, diversidad, pertinencia e inclusión sustenta la evaluación y la certificación de competencias. Es una herramienta que abre oportunidades a quienes han desarrollado competencias, un saber hacer aún no reconocido, a través de un documento tangible, una certificación otorgada por el Estado que les permita su mejor inserción en el mercado de trabajo y, particularmente, la continuación de su trayectoria educativa. Si optaran por ello.

Esta elección también tiene que ver con la necesidad de recuperar y valorar los saberes ancestrales y que se conjuguen con los aportes de la modernidad, trabajo que ya lo vienen realizando Soluciones Prácticas - ITDG, AMARKAS y Gloria S.A., organismos que hoy están contribuyendo con el desarrollo sostenible de poblaciones de menores recursos y que han iniciado con el IPEBA este camino de construcción de propuestas de certificación de competencias.

La sistematización que se presenta corresponde a los procesos de evaluación y certificación que se desarrollaron en localidades de Cusco y Cajamarca. Una primera etapa se desarrolló en Cusco, en el 2010. En Cajamarca la experiencia se realiza en el 2011, situación que le permitió al IPEBA acompañar el proceso. Los

aprendizajes de esta primera experiencia aportaron elementos a los decisores de política y abrieron camino a los procesos que posteriormente se desarrollaron en Cusco, Puno y Apurímac basados en procedimientos antes validados.

El informe de sistematización se ha dividido en cinco capítulos. En el primer capítulo se plantean las bases que han sostenido la experiencia y que le han dado una determinada fisonomía.

El segundo capítulo presenta la experiencia misma, los actores que tuvieron una mayor presencia tanto en el nivel nacional como regional, los objetivos que se propusieron, el perfil del público al que se orientó el proceso y, particularmente, el contexto en que se desarrolló.

El capítulo tercero plantea el desarrollo de los principales momentos que se dieron a lo largo de la experiencia piloto.

El cuarto capítulo se refiere a los resultados obtenidos. Se analiza el aporte de la experiencia. Compulsa el efecto que esta experiencia puede tener en los campos político y técnico, así como los cambios que se generan en las personas que alcanzan la certificación y en aquellas instituciones que contribuyeron a ello. También identifica las lecciones aprendidas que plantean algunos temas por parte de diversos actores. Son temas que requieren enfrentarse con el ánimo de mejorar cualitativamente los procesos y contar con mejores perspectivas de trabajo.

Finalmente, el capítulo quinto señala posibilidades que la experiencia abre: la certificación diversificada, la replicabilidad de la experiencia, una formación profesional por competencias y, particularmente, la necesidad de un sistema nacional de formación, normalización y certificación de competencias laborales y profesionales.

Hemos cumplido con una etapa del trabajo. El objetivo es difundir las lecciones aprendidas de esta experiencia enriquecedora, particularmente porque hoy el

país mira con especial atención a los sectores tradicionalmente excluidos. Es un buen escenario para posicionar el tema de la certificación de competencias, tema largamente demandado por instituciones como las señaladas que han apostado por el desarrollo de las comunidades rurales y de sus pobladores. Lo es también para revalorar la educación comunitaria y su presencia significativa en las zonas rurales, la que debe ser reconocida –tal como la Ley General de Educación N° 28044 lo establece– como un componente del sistema educativo que debe actuar articuladamente con los otros componentes, esfuerzo iniciado por IPEBA desde su creación.

Con esta sistematización, ofrecemos al país, y particularmente a los decisores de política, los elementos necesarios para sostener políticas públicas que den sentido y proyección a los esfuerzos que desde el Estado y la sociedad civil se están dando para establecer un sistema de formación profesional y certificación equitativo y de calidad.

BASES DE LA EXPERIENCIA

La experiencia piloto se ha propuesto en un contexto institucional que se nutre de normas y buenas prácticas nacionales e internacionales, y ha asumido enfoques conceptuales y estrategias que le dan sentido a su accionar. Ha partido de una serie de acciones preparatorias para contar con elementos técnicos y estratégicos que sustentan esta etapa de construcción y sirven de base para constituir un sistema que articule los procesos de normalización, evaluación y certificación.

1.1 MARCO NORMATIVO

La Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (2005) sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, constituye un marco innovador para la formulación de objetivos, políticas y estrategias de esos recursos de educación que promuevan la empleabilidad de las personas a lo largo de la vida.

Esta Recomendación plantea desafíos a la educación y formación como la reafirmación del derecho de todos a una educación y formación pertinente y de calidad, la empleabilidad como expresión de la concepción de educación a lo largo de la vida en el ámbito de la formación para el trabajo, la inclusión social y la reducción de la pobreza.

En el Marco para el Reconocimiento y la Certificación de las Aptitudes Profesionales, propone el desarrollo de un mecanismo transparente de

evaluación, certificación y reconocimiento de dichas aptitudes, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal. Estos métodos de evaluación deben ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.

El Reglamento de la referida Ley (Decreto Supremo N° 018-2007-ED) establece como uno de los objetivos del SINEACE, desarrollar procesos de certificación de competencias profesionales a partir de mecanismos que garanticen la transparencia de los procesos de evaluación, así como la imparcialidad y alto grado de credibilidad de las entidades evaluadoras, acreditadoras o certificadoras.

Recomienda también la creación de un marco nacional que incluya un sistema de certificación confiable, que garantice que las competencias profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, industrias, empresas e instituciones educativas.

En el Perú, en julio de 2006 se aprueban los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional que recogen el espíritu de la Recomendación 195 de la OIT, y plantean la necesidad de implementar un sistema de formación profesional de calidad, equitativo, reconocido socialmente y que impulse la competitividad del país.

Esta norma fija como una de sus estrategias: “promover e implementar la normalización y certificación de competencias laborales, con el fin de mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral y orientar la oferta de la formación profesional”.¹ Asimismo promueve el fomento, fortalecimiento e institucionalización de los espacios de diálogo social, concertación y negociación del Estado con los actores sociales y otros agentes comprometidos con el tema para garantizar no sólo una formación de calidad, sino una adecuada inserción de las personas al mercado laboral competitivo.

¹ Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional. D.S. N° 021-2006-ED. Lima, Perú, 28 de julio de 2006.

La creación del SINEACE y de sus órganos operadores va por el camino señalado en la Recomendación 195 de la OIT y concuerda con los postulados nacionales en materia de formación profesional y certificación. El accionar del SINEACE en el campo de la acreditación, evaluación y certificación se rige por principios como la transparencia, la objetividad, la imparcialidad y la ética, de tal manera que asegure resultados confiables en un marco de legalidad y probidad, garantizando sobre todo una conducta basada en la honestidad, equidad y justicia.²

La Ley N° 28740, Ley del SINEACE, define la certificación como el reconocimiento público y temporal de las competencias adquiridas dentro y fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales (artículo 11°).

El Reglamento de la referida Ley (Decreto Supremo N° 018-2007-ED) establece como uno de los objetivos del SINEACE, desarrollar procesos de certificación de competencias profesionales a partir de mecanismos que garanticen la transparencia de los procesos de evaluación, así como la imparcialidad y alto grado de credibilidad de las entidades evaluadoras, acreditadoras o certificadoras.

Plantea el subsistema de certificación de competencias como el conjunto de estándares, criterios, indicadores y procedimientos para la certificación de competencias profesionales, así como los requisitos y los procedimientos de autorización y registro de las entidades certificadoras (artículo 20°).

El referido Reglamento asigna a IPEBA la función de aprobar las normas que regulan la autorización y funcionamiento de las entidades certificadoras, su autorización y registro.

² Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Ley N° 28740, artículo 4°. Lima, Perú, 19 de mayo del 2006.

Cabe señalar que estos procesos de evaluación y certificación constituyen herramientas de fomento de la calidad educativa al tipificarlos como procesos orientados a alcanzar mejores niveles de calificación profesional y de desempeño laboral, y deben ser reconocidos por el sistema educativo para garantizar la formación continua de las personas.

En el campo agrario, materia de esta certificación, la normativa referida a la extensión agraria ha sufrido diversas modificaciones en corto tiempo y el sistema de extensión público fue desactivado desde la década de 1990. Ante la descentralización que vive el país, la Ley N° 28987 asigna a la Dirección de Planificación Agraria del Ministerio de Agricultura la responsabilidad de dar los lineamientos de política para el ámbito nacional, del servicio de extensión agropecuaria que serán ejecutados por los gobiernos regionales y locales en sus ámbitos de influencia, en coordinación con los organismos que realizan servicios de extensión agropecuaria. Si bien existe la Ley, hay avances limitados en este campo por parte del Estado.

En cambio, en materia de extensión agraria, las organizaciones no gubernamentales (ONG) inicialmente impulsaron modelos tradicionales de asistencia técnica basados en oferta de nuevas tecnologías. Actualmente promueven enfoques que privilegian las necesidades de los agricultores y el reconocimiento de sus tecnologías ancestrales, apropiadas para el desarrollo local. La intervención de las ONG y de otros sectores públicos es reconocida en la Ley General de Educación como parte del sistema educativo dentro de lo que se ha denominado educación comunitaria.

Se trata de conjugar dos temas: el criterio de mercado y la inclusión social. La intención es que la población beneficiaria de la certificación de competencias, logre mejores condiciones de vida al prestar servicios y recibir remuneraciones justas.

En el campo específico de la certificación en ganadería de bovinos, esta experiencia se ha nutrido con los alcances del Plan Nacional para el Desarrollo Ganadero 2006-2015. Este plan tiene entre sus principales políticas ganaderas

el desarrollo e incremento de la competitividad y de la rentabilidad de los productores pecuarios, mejorando la calidad de sus productos y derivados; corrigiendo las distorsiones del mercado y de la competencia desleal, así como la promoción y desarrollo de una plataforma de servicios pecuarios descentralizados. El plan también promueve la acción coordinada, conjunta y descentralizada de las entidades públicas y privadas.

1.2 ENFOQUE DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN

La experiencia piloto ha partido de un marco teórico y metodológico que dio sustento a las decisiones en materia de procesos, procedimientos, herramientas y estrategias a aplicarse en la certificación de competencias.

1.2.1 Inclusión y competitividad: hilos conductores del proceso de certificación

En el Perú existe la preocupación por recuperar la dimensión del desarrollo con un criterio de competitividad e inclusión. Un proceso de desarrollo será efectivo en la medida que el crecimiento económico y la mejora de la competitividad, logren resultados que impacten directamente en la economía de la población de menores recursos. Por ello, el desarrollo se asocia con conceptos claves como generación de capacidades, crecimiento económico de amplia base social, empleo decente, innovación y tecnología, sustentabilidad ambiental y particularmente dinámicas de inclusión social.

La certificación de competencias obedece a los requerimientos de las empresas para ser más competitivas, de contar con personas calificadas que enfrenten diversos procesos productivos con mayor calidad, en un mundo que vive procesos de cambios acelerados.

Se trata de conjugar dos temas: el criterio de mercado y la inclusión social. La intención es que la población beneficiaria de la certificación de competencias, logre mejores condiciones de vida al prestar

servicios y recibir remuneraciones justas. El proceso de certificación de competencias se debe desarrollar considerando el contexto cultural y desde su lengua materna, respetando costumbres, medio ambiente y diversidad. Por ello, se ha priorizado a la población rural, a la cual los diversos procesos sociales generalmente no ha posicionado como actor clave y central en la dinámica de desarrollo local, comunitario, regional y nacional.

1.2.2 Conceptos básicos manejados en la experiencia

a) Enfoque de competencias

Uno de los mayores retos del sistema educativo del país –y de otros en el mundo– es articular una pertinente formación con las demandas del mercado laboral, de la mano con las políticas nacionales de desarrollo. Por ello, el enfoque de competencias se posiciona cada vez más en los procesos de formación, evaluación y certificación. Las competencias, vistas como los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer, que se aplican en contextos específicos, deben responder a las exigencias del sector productivo.

De allí que la formación profesional se centra en el sujeto y en su aprendizaje, en el desarrollo de competencias clave que le permitan adaptarse a las fluctuaciones del mercado y seguir aprendiendo a lo largo de su vida. Los sistemas de evaluación ya no miden solamente conocimientos, también miden el desarrollo de la capacidad productiva en función de desempeños demostrados en contextos de trabajo. Esta evaluación tiene como base estándares definidos con participación de actores del mundo laboral.

El enfoque de competencias orienta los procesos de certificación utilizando como herramientas las normas de competencia, que describen conocimientos, habilidades y, sobre todo, operaciones que

una persona es capaz de aplicar en diferentes situaciones de trabajo. La certificación se focaliza en la evaluación del desempeño en situaciones reales de trabajo.

b) Las cadenas productivas y sistemas de mercado

Conceptos claves en los procesos de normalización y certificación de competencias son los de cadenas productivas y sistemas de mercado, que ofrecen una visión sistémica de la producción y sinergias entre los diferentes actores para lograr una competitividad sistémica. El objetivo es elevar la calidad y la productividad en los diversos eslabones de la cadena productiva. Se asume este enfoque por su valor como herramienta para transformar la actual situación del agro, que como señala Agrobanco, está marcado por: [...] una visión atomizada, individualizada y sin planeación de la estructura productiva, lo cual ha generado inequidad, deficiencia y en consecuencia pobreza. Con la cadenas productivas se aspira a construir una nueva estructura productiva descentralizada, en cuyo diseño participen activamente todos los actores que intervienen en el proceso productivo.³

En el caso del tema materia de esta certificación, la producción ganadera en zonas rurales, el objetivo es producir un salto cualitativo muy importante: que los propietarios y productores de ganado, que están en situación de pobreza, pasen de ser productores pecuarios de subsistencia a funcionar como productores comerciales, que establezcan relaciones con los mercados. La formación y la certificación se constituyen en mecanismos para lograrlo.

³ Agrobanco. Modelo de Cadena Productiva: http://www.agrobanco.com.pe/cad_prod.htm

c) **La nueva ruralidad**

Se aprecia hoy un proceso nuevo de ruralización, distinto de la visión del mundo rural percibido antes como aislado y distante, identificado casi exclusivamente con la actividad agraria y la cultura campesina. Los rasgos de esa nueva sociedad rural lo describe acertadamente Carlos Monge cuando señala que:

- Es mayor de lo que se piensa ya que tiene una población que migra menos.
- Se urbaniza en sus patrones de residencia, sus estructuras familiares, sus comportamientos demográficos y sus aspiraciones colectivas por mejores servicios.
- Se integra al mercado interno muchas veces en condiciones de desigualdad. Esta población que produce para el mercado en parcelas y con negocios pequeños es pobre.
- Accede a servicios públicos de mala calidad, manteniéndose una profunda brecha entre la calidad de vida del poblador rural y el urbano.
- La inserción de los productores rurales al mercado genera nuevos comportamientos empresariales y redefinen el sentido de la equidad, la solidaridad y la redistribución.
- La población tiene un mayor acceso a la información global por la presencia de medios masivos de comunicación.
- Se está produciendo nuevas dinámicas económicas: nuevos sectores exportadores, procesos de encadenamiento con industrias que producen para la exportación, actividades extractivas, desarrollo del turismo diversificado por regiones.
- Son poblaciones que rechazan la exclusión (ejercicio cotidiano de discriminación, racismo y un Estado que imponen la lengua española) y revalora la identidad y la cultura indígenas
- Escenarios de alta conflictividad que enfrenta a la población con sus autoridades, con empresas extractivas y con otras comunidades por delimitación de fronteras.

- Vive una profunda transformación institucional donde los gobiernos locales se han afirmado como la institución fundamental en su relación con el Estado y han surgido nuevos mecanismos de participación ciudadana de organizaciones de los pobladores en la gestión del agua, autodefensa, elección de jueces de paz, etc.⁴

Frente a un panorama de pobreza extendida, discriminación cultural y de género, bajo nivel de bienestar y calidad de vida, la certificación de competencias es una alternativa, una oportunidad transformadora, centrada en las personas que contribuyen a superar los desequilibrios sociales existentes.

Esta experiencia innovadora da posibilidades a campesinos pobres de obtener un reconocimiento del Estado, que les habilita mejores condiciones para ofertar servicios de asistencia técnica, incorporándolos así a los beneficios del mercado, más aún ahora que el establecimiento de Tratados de Libre Comercio establece que deben estar certificados los trabajadores que participan en los procesos productivos.

d) Educación a lo largo de la vida

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

⁴ Monge, Carlos (2007), "La nueva ruralidad peruana", en Memoria del Seminario Taller Propuestas para nueva escuela, nueva ruralidad y diversidad en el Perú. Lima, Perú.

1.2.3 Elementos estratégicos centrales

En el nivel estratégico se consideran dos elementos clave: la descentralización de los procesos y la participación social. Hay un reconocimiento de que los espacios locales y regionales son los más apropiados para sostener este tipo de procesos, no solo porque están más cerca de las necesidades de las personas, sino porque pueden recoger más directamente las demandas de desarrollo locales o regionales y establecer alianzas y sinergias. Por ello, la importancia de que los gobiernos asuman un rol central en promover la certificación de competencias y, en consecuencia, la necesidad de destinar recursos necesarios para el fortalecimiento de las capacidades de las personas, su actualización continua y la extensión de este servicio a los más pobres.

En el nivel estratégico se consideran dos elementos clave: la descentralización de los procesos y la participación social. Hay un reconocimiento de que los espacios locales y regionales son los más apropiados para sostener este tipo de procesos, no solo porque están más cerca de las necesidades de las personas, sino porque pueden recoger más directamente las demandas de desarrollo locales o regionales y establecer alianzas y sinergias.

Se privilegia también la participación, el diálogo social. Este elemento estratégico ha sido asumido mundialmente y no puede faltar tanto en los momentos de identificación de necesidades de certificación como en la construcción colectiva y descentralizada de las normas y procesos de certificación. Ello permite legitimarlos socialmente.

Estas consideraciones estratégicas son las que animan a IPEBA a concertar alianzas con diversos sectores del Estado y de la sociedad civil –en los ámbitos nacional, regionales, locales y comunitarios– interesados en conjugar esfuerzos. Igualmente considera importante la presencia de las organizaciones representativas de las comunidades, de trabajadores, productores y empresarios, en los procesos de construcción del sistema de certificación de competencias.

1.3 ACCIONES PRELIMINARES

Un trabajo tan complejo como el de la certificación de competencias requirió un conjunto de acciones preliminares que recogieran las visiones, reflexiones y aportes de diversos actores: académicos, empresarios y representantes de organizaciones de la sociedad civil, nacionales e internacionales comprometidos con el tema.

1.3.1 Estudios diagnósticos y de propuestas

La Dirección de Evaluación y Certificación del IPEBA contó con información de base para diseñar sus actividades y propuestas; recurrió a los estudios “Estado del Arte de la Certificación de Competencias laborales y profesionales. Situación en cuatro países de América del Sur” y “Línea de base para la certificación de Competencias laborales y profesionales”. Ambos estudios, realizados por Griselda González Garrido en 2009, permitieron definir los componentes fundamentales para el funcionamiento de la certificación de competencias laborales y profesionales así como delinear la ruta a seguir para alcanzar los objetivos propuestos.

Diversos profesionales aportaron también con estudios que han profundizado temas importantes para la certificación de competencias como: estrategias para la articulación con el sistema educativo, la evaluación y certificación de los evaluadores de competencias, las entidades certificadoras y los sistemas de información necesarios para registrar los diversos procesos y resultados de la certificación.

Estos estudios han permitido también identificar las instituciones con interés en certificar competencias así como las ocupaciones en las que se debían iniciar las experiencias piloto.

El estudio “Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias en el Perú 1990- 2010”⁵, desarrollado con la cooperación de OEI / IDIE- Perú, aportó información valiosa para sustentar la recomendación para constituir un sistema nacional de formación profesional y certificación de competencias.

⁵ IPEBA (2012), “Dos décadas de Formación Profesional y Certificación de Competencias: Perú 1990 – 2010”. Lima, Perú.

1.3.2 Experiencias nacionales e internacionales

En el año 2009 se realizó un encuentro de intercambio de experiencias de certificación de competencias con la finalidad de analizar la propuesta de un sistema nacional de normalización y certificación de competencias laborales, y de concertar el trabajo conjunto hacia su construcción.

Participaron experiencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Centro de Servicios para la Capacitación Laboral (CAPLAB), del Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR), del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial (SENATI). Se abordó temas como la motivación de la experiencia, los pasos seguidos para su implementación, metodología aplicada, logros alcanzados y dificultades detectadas.

Este espacio de diálogo y reflexión colectiva permitió reconocer que son distintos sectores, instituciones y empresas que certifican competencias, y que al mismo tiempo existe un amplio universo de personas cuyas competencias deben ser certificadas. Por ello, se debe generar un sistema que abarque la complejidad del tema y garantice la calidad de los procesos de evaluación que condicen a la certificación.

Asimismo, ratificó la necesidad de considerar que la evaluación por competencias tiene como contrapartida necesaria la formación en el enfoque de competencias, lo que debe ser asumido de manera más intensa por nuestro sistema educativo, tanto en la actualización de los currículos en función de las demandas del mercado, como en la formación inicial y en servicio de los docentes del país.

En abril 2010, se realizó el IV Seminario Internacional sobre Normalización y Certificación de Competencias Laborales y Profesionales “Capital Humano y Competitividad” en coordinación con el SINEACE, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y CAPLAB, que contó con el

auspicio de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. Este esfuerzo institucional permitió convocar a diversos profesionales y organizaciones del Perú y de Latinoamérica comprometidos con el tema. La preocupación central fue la de impulsar un sistema nacional de formación profesional, normalización y certificación de competencias que, además de reconocer el derecho de las personas a una educación a lo largo de la vida, mejore su inserción en el mundo del trabajo, el ejercicio de su ciudadanía e impulse el desarrollo sostenible y la competitividad.

El desafío planteado fue la construcción de un sistema nacional de formación profesional y certificación de competencias pertinente, equitativo, confiable, transparente y técnico. Un sistema que esté en permanente relación con el entorno productivo y social, con las demandas y necesidades de las personas y del desarrollo local, regional y nacional, y con la afirmación de la identidad cultural.

Este espacio de diálogo y reflexión colectiva permitió reconocer que son distintos sectores, instituciones y empresas que certifican competencias, y que al mismo tiempo existe un amplio universo de personas, cuyas competencias deben ser certificadas. Por ello, se debe generar un sistema que abarque la complejidad del tema y garantice la calidad de los procesos de evaluación que conducen a la certificación.

Se destaca que la construcción de este sistema nacional de formación profesional, normalización y certificación de competencias será posible si existe la voluntad política, una sólida base jurídica y la asignación de recursos. Igualmente si existe un alto nivel de interlocución entre todos los actores, la concertación interinstitucional e intersectorial y el desarrollo de estrategias de comunicación que garanticen la participación comprometida de la sociedad en su conjunto.

1.3.3 Espacios de concertación interinstitucional

IPEBA sostiene como uno de sus elementos estratégicos centrales la participación social. Por ello, la construcción del sistema de certificación

de competencias se ha basado en una amplia convocatoria a instituciones públicas y privadas y a la sociedad civil en general, que están interesadas en los temas de formación profesional y certificación de competencias.

Su primera preocupación, integrarse al Colectivo de Educación Comunitaria organizado por la Dirección de Educación Comunitaria y Ambiental (DIECA) del Ministerio de Educación, espacio interinstitucional entre el Estado y la sociedad civil que busca promover, reconocer y valorar la educación comunitaria y lograr su articulación con procesos de convalidación y certificación de competencias.

En la reunión anual que organizó el Colectivo, en diciembre de 2009, IPEBA presentó los resultados de encuestas realizadas en julio de ese año que permitieron identificar las características de los miembros del Colectivo (23 instituciones) y sus expectativas con respecto a los medios de articulación con sistema educativo. Los resultados evidenciaron un claro interés de las entidades que ofrecen servicios de educación comunitaria para la continuidad de estudios de sus egresados en el sistema educativo.

Esta participación de IPEBA en el Colectivo ha permitido estrechar relaciones interinstitucionales con entidades que tienen manifiesto interés en el tema de certificación, y concretarlas en acuerdos y convenios para la puesta en marcha de experiencias piloto de certificación de competencias profesionales.

LA EXPERIENCIA

2.1 ELECCIÓN DE SECTORES ESTRATÉGICOS

La estrategia de IPEBA en materia de certificación, en el inicio del proceso, fue la realización de un piloto de certificación de competencias profesionales en sectores estratégicos para el desarrollo. Se eligió a los sectores agroindustrial y de construcción civil atendiendo a los indicadores disponibles.

La decisión de iniciar el piloto de certificación en el sector agrario y en localidades de Cusco y Cajamarca se debió fundamentalmente a que en dicho sector y en dichos lugares existe una fuerte demanda de trabajadores calificados en este campo, además de esfuerzos institucionales por dar a la formación profesional un enfoque de interculturalidad y de desarrollo sostenible.

Para esta experiencia se ha tomado del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, en lo que corresponde a la familia profesional de actividades agrarias, el título profesional del grado elemental: manejo del ganado bovino.

Esta ocupación fue seleccionada teniendo en consideración que corresponde a una actividad que se desarrolla en todas las regiones del país –con mayor o menor intensidad– desde las comunidades campesinas hasta grandes empresas nacionales y transnacionales.

2.2 ACTORES

La experiencia moviliza a los más variados actores, con niveles de responsabilidad distintos pero igualmente importantes dentro del proceso de certificación de competencias.

Se alcanzó un buen nivel de convocatoria en los sectores público y privado; gobiernos regionales y locales, asociaciones de extensionistas rurales de Cusco y Cajamarca, entidades normativas del sector agrario, mesas de diálogo, institutos superiores tecnológicos, empresas y organizaciones no gubernamentales participaron en diferentes momentos y espacios de la experiencia.

2.2.1 Mesa Técnica Nacional del Sector Agrario

Se estableció la Mesa Técnica Nacional del Sector Agrario partiendo de un proceso previo de identificación de las instituciones públicas y privadas relacionadas con las actividades productivas del agro, tanto desde la oferta como desde la demanda de productos y servicios agrarios en general.

Para la identificación de las instituciones se consideraron algunos criterios: interés en torno al tema, percepciones sobre procesos de certificación de competencias de los trabajadores del agro, experiencia de trabajo en el sector agrario, recursos y posibilidades de cooperación con las experiencias piloto de IPEBA en el campo de su competencia.

La primera convocatoria fue a instituciones públicas como la Dirección General de Competitividad Agraria del Ministerio de Agricultura, la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva del Ministerio de Educación, el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) y AGRORURAL. Igualmente se convocó a instituciones privadas como Soluciones Prácticas-ITDG, la Junta Nacional del Café, Empresarios por la Educación, Fe y Alegría y la Asociación de Exportadores (ADEX).

En esta primera y en las siguientes convocatorias asumieron una activa y permanente participación INIA y SENASA –por el lado de las instituciones públicas– y Soluciones Prácticas - ITDG, la Junta Nacional del Café, y Fe y Alegría por las instituciones más relacionadas con el tema de formación profesional. La presencia sostenida del Ministerio de Educación, de representantes de las empresas y de los gremios fue reclamada por IPEBA precisamente porque son los organismos que podían dar a la Mesa aportes técnicos y políticos.

La Mesa Técnica Nacional del Sector Agrario, antes de iniciarse la experiencia piloto, fue un espacio de intercambio de experiencias de formación y certificación de competencias donde se plantearon elementos metodológicos y estratégicos que se tomaron como referentes para la ejecución de la experiencia piloto. Algunos de sus integrantes –como INIA y SENASA– aportaron en la definición del perfil del evaluador de competencias y en la revisión de los perfiles y normas de competencia laboral de los extensionistas rurales en ganado bovino.

2.2.2 Aliado estratégico:

Soluciones Prácticas - ITDG. Se define como organismo de cooperación técnica internacional que contribuye al desarrollo sostenible de la población de menores recursos mediante la investigación, aplicación y difusión de tecnologías apropiadas.

Una de sus áreas de desarrollo centrales es la agricultura y ganadería, en la que promueve servicios agropecuarios de campesino a campesino y el mejoramiento de la infraestructura agrícola. Trabaja con familias rurales pobres para que usen tecnologías apropiadas en cadenas integradas de producción, procesamiento y mercado.

En su afán de facilitar el mayor acceso de las familias campesinas a conocimientos e información sobre tecnologías agropecuarias, desarrolla programas de formación de extensionistas campesinos en la Escuela de Kamayoq a través de

talleres de intercambio de conocimientos entre productores agropecuarios, posibilitando el encuentro de saberes ancestrales con los avances de la ciencia y la tecnología. Estos talleres se refuerzan con visitas a empresas rurales y cursos cortos en establecimientos de experimentación tecnológica.

Este acumulado en materia de educación tecnológica intercultural ha sido un valioso soporte técnico para la experiencia. Igualmente su conocimiento de la zona andina y su apoyo logístico han facilitado los procesos de certificación en Cusco y Cajamarca.

2.2.3 Mesas y equipos técnicos regionales

Las mesas y equipos técnicos regionales aportaron con conocimiento y experiencia en la elaboración del perfil y normas de competencia laboral para extensionistas rurales en ganado bovino.

- **Cajamarca.** Se constituyó la Mesa Técnica Regional a partir de la Coordinadora de Derivados Lácteos de Cajamarca (CODELAC) agrupación que nace el 2002 como espacio de coordinación, concertación, diálogo y de promoción del trabajo conjunto entre las instituciones y personas dedicadas a la producción de lácteos. Se forma a partir de tres instituciones: el Centro Ecuménico de Promoción Social (CEDEPAS), ITDG (hoy Soluciones Prácticas - ITDG) y el Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo (SNV). Esta Coordinadora cuenta con el reconocimiento del Gobierno Regional de Cajamarca y la integran también otras instituciones reconocidas en Cajamarca como Fe y Alegría N° 57 (CEFOP 7), INIA, SENASA, la Dirección Regional de la Producción, la Dirección Regional de Agricultura, Asociación de Productores de derivados Lácteos (APDL), la Mesa de Diálogo de la Leche de Celendín, la Universidad Nacional de Cajamarca, las empresas Gloria y Nestlé, la Asociación Ganadera de Tongod, la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca, entre otros. Fue importante la

convocatoria a los institutos superiores tecnológicos (IST) porque esta región tiene una propuesta de innovación para convertir los IST en institutos de innovación tecnológica por temas o productos, con énfasis en investigación, innovación y transformación tecnológica. Esta amplia convocatoria le dio un valor agregado al trabajo de CODELAC: la demanda del mercado laboral en términos de funciones y competencias de los extensionistas y los enfoques de la formación profesional.

- **Cusco.** La Mesa Técnica Regional estuvo integrada por la Dirección Regional de Agricultura, INIA, SENASA, Soluciones Prácticas - ITDG, los fundos Los Tréboles, Fauce y Quinta Rebeca; la Unidad de Gestión Educativa Local de Sicuani, institutos superiores tecnológicos como los de Vilcanota y El Descanso, las municipalidades distritales de Kunturkanki y Checca, los colegios agropecuarios de Sicuani y La Salle, la Casa Taller Arariwa. La mayoría de las entidades que integraron esta Mesa tienen entre sus funciones capacitar a la población rural en temas agropecuarios. En el anexo 1 se puede apreciar la relación de participantes en dichas mesas.

Cabe señalar que en Cusco fue muy valiosa y sostenida la participación de las municipalidades distritales. Por lo general, los kamayoq –como se denomina a los extensionistas de ganado bovino en Cusco– son empleados por estos gobiernos por lo que son los más interesados en contar localmente con personal certificado.

Una de las debilidades de la experiencia fue la limitada actuación de las entidades educativas (Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación y las UGEL), no obstante que la experiencia posibilitó un mayor diálogo con los sectores productivos, base para estructurar la formación profesional. En

Cusco, se ha obtenido un mayor involucramiento de la Dirección Regional de Educación a partir de un convenio con IPEBA para desarrollar una experiencia con las personas que han obtenido la certificación de competencias. Igualmente, luego de una segunda etapa de certificación, la Municipalidad Provincial del Cusco tiene interés en continuar con la certificación de los kamayoj en otras ocupaciones agropecuarias.

La mayoría de los miembros de las mesas regionales cumplieron el rol de equipos técnicos, con fuerte protagonismo en el proceso de revisión y aprobación del perfil y normas de competencia del extensionista rural en manejo de ganado bovino. Lo deseado era que constituyeran grupos diferenciados, pero en la realidad no pudo establecerse esa diferenciación.

Lo valioso de su convocatoria fue la conjunción de percepciones y aportes desde diversas instancias, tanto estatales como privadas; la presencia de instituciones formadoras de educación técnico productiva y de educación comunitaria; y particularmente de empresas con fuerte influencia en la dinámica económica de cada una de las localidades.

2.2.4 Entidades certificadoras

Tanto en Cusco como en Cajamarca fueron reconocidas como entidades certificadoras locales instituciones de reconocido prestigio.

CUSCO

Soluciones Prácticas - ITDG: Desarrolla una experiencia de formación y actualización de extensionistas campesinos (o kamayoj) para la capacitación y asistencia técnica a familias campesinas de las provincias de Canas, Canchis y Espinar. Su objetivo es contribuir al incremento de los ingresos en zonas rurales

andinas mediante el mayor acceso de las familias campesinas a conocimientos e información sobre tecnologías agropecuarias y mercados. Para Soluciones Prácticas - ITDG primero son las personas. Las tecnologías son sólo herramientas que deben estar firmemente bajo el control de las poblaciones locales, las que les dan forma y las utilizan para su propio beneficio.

Asociación Macro Regional Kamayoc del Sur (AMARKAS): Está constituida por campesinos expertos en diversas labores agropecuarias y de transformación, reconocidos por su capacidad y habilidad para transmitir conocimientos con la metodología de capacitación de campesino a campesino. Esta organización agrupa a diversas asociaciones de kamayoc y se han trazado como horizonte:

[...] formar comunidades campesinas y organizaciones productivas con capacidad de liderazgo y producción técnica rentable y sostenida con conocimientos ancestrales, con una tecnología adecuada a cada lugar, respetando la identidad cultural, el medio ambiente y conservando los recursos naturales que son patrimonio de cada comunidad. (Visión de la organización.- Plan Operativo Anual Agosto 2010 – julio 2011)

CAJAMARCA:

Soluciones Prácticas - ITDG. Cuenta con autorización como entidad certificadora y su experiencia en el Cusco es de 15 años, donde se ha constituido en enlace entre los diversos actores del desarrollo local y regional apoyando iniciativas de trascendencia regional. Su trabajo beneficia a más de 20 mil familias cajamarquinas, desarrollando proyectos con los que presta asistencia técnica y asesoría en la identificación, prueba y adaptación de tecnologías más productivas: cultivo de alimentos andinos, crianza de animales, manejo de huertos y viveros forestales, almacenamiento de semillas, sistemas de riego; así como transferencia, desarrollo y ajuste de tecnologías para la pequeña agroindustria, y capacitación en tecnología, gestión empresarial y comercialización para pequeñas unidades agroindustriales.

Grupo Gloria S.A. Tiene presencia en esta zona y una experiencia reconocida en la producción láctea. Cuenta con un camino recorrido y está posicionado no solo en Cajamarca sino también en el mercado nacional e internacional. Gloria S.A. ha logrado un marcado liderazgo en la producción y venta de leches y yogures gracias a una campaña de marketing racional de gran impacto, orientada a niños, adolescentes y jóvenes que impulsan ventas de la compañía y que contribuyen a desarrollar el mercado de lácteos. Su aporte a la experiencia ha sido clave, sobre todo porque fue la primera empresa que se comprometió con un proceso de certificación de competencias en áreas rurales.

2.3 ORIENTACIÓN Y OBJETIVOS DE LA EXPERIENCIA

Para IPEBA, la finalidad de la experiencia fue validar las propuestas consistentes en procedimientos y herramientas de certificación de competencias; posicionar el tema en las agendas nacional, regional y local; y promover mecanismos para que las personas con certificación ingresen en mejores condiciones al mercado de trabajo y hagan uso de diversas pasarelas de continuidad educativa. También consistió en establecer una nueva forma de trabajo entre el Estado y la sociedad civil, así como lograr que estas experiencias piloto de certificación de competencias se transformen en políticas públicas a partir de mecanismos de retroinformación efectivos.

Para Soluciones Prácticas - ITDG uno de los atractivos de la experiencia fue certificar a los kamayoq formados en su propia escuela y ofrecerles diversas posibilidades y mecanismos de continuidad educativa en el sistema educativo; otro tanto ocurrió con AMARKAS. Su interés está en lograr alimentar, actualizar

Para IPEBA, la finalidad de la experiencia fue validar las propuestas consistentes en procedimientos y herramientas de certificación de competencias; posicionar el tema en las agendas nacional, regional y local; y promover mecanismos para que las personas con certificación ingresen en mejores condiciones al mercado de trabajo y hagan uso de diversas pasarelas de continuidad educativa.

y darle mayor pertinencia a la oferta educativa, ofrecer nuevas oportunidades de formación continua y de actualización. Ello pasa necesariamente por la definición de políticas que aseguren la articulación de todas las etapas, modalidades y formas del sistema educativo y una mayor valoración de la educación comunitaria y la comprensión de su rol en el escenario educativo.

Como parte de la experiencia de la concertación con el Estado, Soluciones Prácticas - ITDG aspira a convertir su Escuela Kamayoq en un centro de innovación, que genere condiciones para complementar la formación de la población rural y la consiguiente certificación de las competencias adquiridas en el trabajo en el escenario rural en el que transcurren sus vidas.

La experiencia se propuso como objetivos generales:

- Validar los procesos de normalización y certificación de competencias de productores agropecuarios para dar legitimidad social, técnica y política a los procedimientos y herramientas que establezca el IPEBA para evaluar y certificar las competencias profesionales.
- Promover una mejor inserción en el mundo productivo y laboral de las personas con competencias profesionales certificadas.
- Facilitar la inserción del extensionista certificado en el Sistema Educativo para ampliar su trayectoria educativa.

Como objetivos específicos:

- Identificar la contribución al desarrollo del sector agrario en el país, del campesino extensionista y las condiciones dentro de las cuales la certificación de competencias podría ser implementada de manera eficaz.
- Elaborar y validar el soporte técnico requerido para la certificación.
- Desarrollar los instrumentos necesarios para la evaluación de competencias del extensionista rural con fines de certificación de competencias.

- Diseñar e implementar un sistema informático que de soporte al sistema de certificación.
- Diseñar e implementar estrategias de difusión y sensibilización que faciliten la transparencia de los procesos de certificación.

2.4 ESCENARIOS DONDE SE UBICA LA EXPERIENCIA

Para entender la dinámica de la experiencia es importante señalar algunos aspectos de los escenarios donde se ubica la experiencia, que han incidido en el enfoque, objetivos y propuesta metodológica del proceso de certificación de extensionistas rurales en ganadería de bovinos. Cajamarca y Cusco presentan sus matices y han sido igualmente importantes en el proceso de construcción de la propuesta de certificación.

2.4.1 El mundo andino, esfuerzos de desarrollo y búsqueda de identidad

El Perú es un país con una gran heterogeneidad estructural, con regiones y zonas con menor desarrollo relativo y albergan un alto porcentaje de población excluida.

Son precisamente las regiones ubicadas en la sierra andina como Huancavelica, Cajamarca, Cusco, Apurímac y otros los que presentan mayores índices de pobreza y una menor articulación e integración con la economía nacional. Estas poblaciones tienen problemas de acceso, cobertura y calidad de los servicios básicos de salud, nutrición, vivienda, agua, saneamiento y justicia.

Sobre todo en las zonas rurales y altoandinas de estas regiones, la población mayoritaria trabaja en pequeñas parcelas para subsistir, muchas veces con limitado conocimiento tecnológico y empresarial, crédito limitado y de difícil acceso, degradación y manejo inadecuado de los recursos forrajeros y falta de desarrollo institucional para gestionar el desarrollo ganadero. A la vez aplican técnicas y saberes heredados de sus ancestros, que hoy están siendo revalorados.

Estos espacios demandan una mejor preparación técnica para enfrentar los retos del mercado, las poblaciones exigen el manejo de sus territorios de propiedad ancestral, el respeto por sus culturas, lenguas y tradiciones, por sus formas de organización y gestión; exigen también una educación bilingüe e intercultural en todas las etapas, modalidades, niveles y formas del sistema educativo.

Es precisamente esta población la que requiere una mayor capacitación y asistencia técnica, más aún cuando el país vive momentos de apertura a nuevos mercados, de requerimientos de una producción agropecuaria más tecnificada y orientada a actividades de transformación productiva.

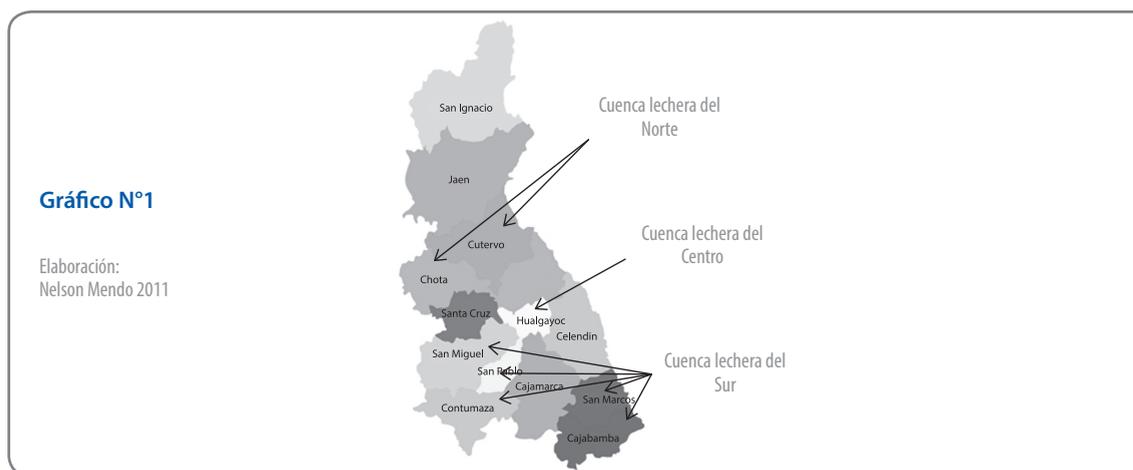
En Cusco existen zonas de gran potencial ganadero, como Layo en la provincia de Canas, que requiere servicios de mejoramiento de la producción y donde, desde hace 16 años, los kamayoq brindan servicios extensivos a las regiones de Apurímac y Puno.

Estos espacios demandan una mejor preparación técnica para enfrentar los retos del mercado, las poblaciones exigen el manejo de sus territorios de propiedad ancestral, el respeto por sus culturas, lenguas y tradiciones, por sus formas de organización y gestión; exigen también una educación bilingüe e intercultural en todas las etapas, modalidades, niveles y formas del sistema educativo.

En el caso específico de Cajamarca, algunas demandas son diferentes. La producción láctea constituye una de las actividades que la identifican y que la integran territorialmente desde el punto de vista económico. Es en torno a esta actividad y a la minería que podría generarse un debate para caracterizar el territorio y poder establecer las políticas de desarrollo.

Esta región es reconocida por la calidad de su producción láctea y sus derivados. En esta región se encuentran tres grandes cuencas productoras de leche de vaca que abastecen las plantas de acopio y procesamiento de dos de las empresas más reconocidas en este campo: Gloria y Nestlé; ubicadas

en la cuenca lechera del Sur, acopian cerca de 300 mil litros de leche diarios (ver gráfico N° 1). Dichas empresas son recolectoras de lo que se produce en pequeña y mediana escala. Por ello, el interés de estos productores y de las empresas por mejorar su ganadería en un corto plazo, particularmente en un campo donde existe una demanda insatisfecha de servicios de buena calidad y del mejoramiento del ganado bovino productor de leche.



Una de las respuestas a las demandas de desarrollo de estas poblaciones ganaderas del país se encuentra en el Plan Nacional para el Desarrollo Ganadero 2006-2015 que fija los principios, misión, políticas, objetivos estratégicos y estrategias para el desarrollo ganadero en el país. El referido Plan establece como misión: “Promover y desarrollar la actividad ganadera, haciéndola moderna, competitiva y sostenible económica, social y ambientalmente, en un marco de equidad”.⁶

Hay que destacar que dicho Plan señala que el desarrollo ganadero debe ser humano, sostenible, sustentable y orientado por principios como la justicia social, la equidad, la interculturalidad, la gobernabilidad democrática, el fortalecimiento de la institucionalidad pública y privada, la descentralización, la seguridad alimentaria y un Estado al servicio de las personas y del desarrollo.

⁶ Ministerio de Agricultura. Comisión Técnica Plan Ganadero Nacional. “Plan Nacional para el desarrollo Ganadero 2006-2015” (2006), Lima, Perú, p. 6.

El Plan señala también que el desarrollo ganadero debe ser competitivo dentro de la economía regional, nacional y global, basado en un desarrollo científico y tecnológico, y en el fortalecimiento de los productores y la asociatividad con fines empresariales. Son prioritarios la protección, el aprovechamiento y el desarrollo de la producción nacional y del mercado interno.

Las políticas y estrategias del Plan focalizan aspectos centrales del desarrollo como la institucionalidad y asociatividad, gestión empresarial, innovación tecnológica, sistemas de comercialización, asesoría técnica vinculada al tema de cadenas productivas y deben concretarse en planes regionales y locales que movilicen al sector público y privado en acción concertada.

Este Plan es el marco en el actúan algunas organizaciones para impulsar la extensión agraria como herramienta que ayuda a los productores campesinos a cualificar su trabajo, a elevar sus niveles de producción e ingresar en mejores condiciones al mercado. Contribuyen con ello a llenar un vacío de políticas actuales en materia de extensión agraria.

Una de las estrategias: la formación de extensionistas rurales, llámense kamayoq, yachachiq, etc. para que ofrezcan servicios de capacitación y asistencia técnica a productores campesinos dedicados a la producción agropecuaria, en pequeña o mediana escala, parte de un enfoque de servicios de capacitación de campesino a campesino. Es una propuesta formativa que tiene el valor de reconocer, rescatar y valorar el saber ancestral, conjugándolo con los aportes de la ciencia y tecnología modernas en materia de producción agropecuaria. Asimismo, contribuye con el manejo sostenible de los recursos naturales, particularmente el agua y los suelos.

Esta acción de instituciones privadas no tiene similar respuesta del sistema educativo. Este, a través de sus diversas instituciones educativas de Educación Superior Tecnológica, Básica y Técnico Productiva, aún no desarrolla propuestas convocantes que respondan a los retos que plantea el mundo rural. Sus ofertas de educación formal no tienen la cobertura ni calidad esperada, ni se han articulado con la realidad del poblador andino, con sus necesidades y las de su comunidad. Por ello, su contribución con el desarrollo rural es limitada.

2.4.2 Inclusión: imperativo de desarrollo

Problemas sociales como el desempleo y la exclusión social afectan a sectores amplios de la sociedad, particularmente en zonas urbanas deprimidas y en zonas rurales. La respuesta a estos problemas es un elemento central en una estrategia de desarrollo nacional, regional o local.

El acceso del sector excluido a un trabajo decente, adecuadamente remunerado, es un factor importante de integración social. La estabilidad económica de las personas, su reconocimiento social, su acceso a la protección social y una mejor calidad de vida, dependen de una relación salarial estable y adecuada a sus necesidades básicas y las de su familia.

Para lograr ello no se requiere únicamente generar más y mejores empleos para todos. Hay la necesidad, como lo afirma Sara Silveira, de:

[...] integrar las políticas sociales y económicas, incrementar las competencias individuales y colectivas para la innovación, la competitividad y la productividad. Y ante todo se necesita establecer sinergias, el diálogo, la complementación de actores, la complementación de lo público y lo privado, lo nacional y lo territorial, lo estandarizado/ universal, pero también el abordaje de lo singular y focalizado.⁷

El reto de cualquier proceso de formación profesional y certificación de competencias laborales y profesionales es lograr que las personas salgan de

El reto de cualquier proceso de formación profesional y certificación de competencias laborales y profesionales es lograr que las personas salgan de pobres y se incorporen activamente en un mundo laboral competitivo, base del desarrollo del país.

⁷ Silveira, Sara (2010), "Normalización y certificación de competencias en América Latina: Experiencias que enseñan", en *Memoria del IV Seminario Internacional sobre Normalización y Certificación de Competencias Laborales y Profesionales: "Capital Humano y Competitividad"*, Lima, Perú: IPEBA, p 47.

pobres y se incorporen activamente en un mundo laboral competitivo, base del desarrollo del país. La certificación de los extensionistas rurales en ganado bovino tendrá sentido solo cuando los extensionistas puedan ser proveedores de servicios y reciban ingresos mejorados, adicionales a lo que reciben como campesinos o como proveedores de servicios sin certificación.

2.4.3 Apertura a la educación comunitaria

Tanto Cajamarca como Cusco se caracterizan por tener un amplio sector de su población ubicado en la zona rural, que requiere de nuevas tecnologías, estrategias y capacidades para impulsar su desarrollo. Es una zona que con el aporte de personal especializado, sumado al aprovechamiento de las tecnologías y capital disponible, puede aportar a los procesos productivos con mayor nivel de inserción en mercados rentables y sostenidos.

El Estado fue siempre un agente principal que intentó promover el desarrollo rural a través de la investigación agrícola y la prestación de servicios de extensión; sin embargo, en la década de 1990 se han realizado ajustes y reducción del tamaño del Estado, así como cambios de sus funciones que afectaron la investigación y el servicio de extensión rural. Este servicio es ofrecido actualmente por instituciones privadas. Los agricultores en pequeña escala no pueden pagar estos servicios. Además, sigue siendo una preocupación, en el medio rural, la escasa oferta de formación profesional técnica y su limitada pertinencia frente a una demanda laboral que evoluciona rápidamente en un contexto de rápidos cambios científicos y tecnológicos.

Ante esta realidad, existe el interés de diversas organizaciones de la sociedad civil en la formación profesional dirigida a la población excluida del sistema educativo, que aspira a desarrollar competencias para lograr consenso laboral, para que estas personas obtengan mejores niveles educativos y un trabajo digno. Esta formación, denominada educación comunitaria por el sistema educativo, es ofrecida por diversas organizaciones no

gubernamentales. A este esfuerzo se han sumado algunas iniciativas formativas de diversos sectores y de empresas preocupadas por el desarrollo agrario rural.

Este es el caso de la extensión agraria –particularmente para la producción en pequeña escala– que brinda asistencia técnica y capacitación, sobre todo al productor campesino, para lograr una gestión sostenible de los recursos agropecuarios. Esta formación responde a una necesidad sentida en el medio rural y tiene efectos positivos en el mejoramiento de la economía de las familias.

En la formación de los extensionistas rurales en la región Cusco están comprometidas diversas instituciones públicas y privadas como el Proyecto Masal, Soluciones Prácticas - ITDG, la Prelatura de Sicuani, DRAG, SENASA, el Proyecto de Investigación y Extensión Agrícola (INCAGRO), entre otras, que desarrollan capacidades en los campesinos para que puedan ofrecer servicios de capacitación y asistencia técnica en condiciones de alta eficacia y eficiencia.

Gracias a estas instituciones y proyectos se forman los agentes de extensión que aplican la estrategia de “campesino a campesino” porque ellos mismos son campesinos que capacitan a los integrantes de la comunidad, para la innovación basada en costumbres ancestrales como el ayni, la minka, la ayuda mutua. Estos extensionistas desarrollan su función de manera autónoma, aplicando diseños y modalidades de capacitación que conjugan las necesidades de los beneficiarios y del mercado laboral. Esta formación certificada aún no es reconocida por el sistema educativo para fines de continuidad de la trayectoria educativa y formativa. Sin embargo, esas certificaciones ya gozan de prestigio social, respaldadas por el buen desempeño de los extensionistas que han adquirido competencias a través de procesos formativos, aunque no es una situación generalizada.

Son experiencias formativas que han demostrado efectividad en la solución de los problemas que afronta el agricultor rural, pertinencia en el campo de

acción y han sido aceptadas e incorporadas como parte de la cultura propia de la comunidad.

Las expectativas de formación de estos extensionistas se van ampliando. Así, en Cajamarca, el Gobierno Regional (gestión 2007-2010) identificó diversas necesidades de capacitación y certificación en rubros como:

- Manejo de plantaciones de café.
- Manejo de plantaciones de mango.
- Manejo de plantaciones de palta y sus variedades.
- Manejo de las plantaciones orgánicas de caña de azúcar y en la producción de panela o azúcar orgánica.
- Manejo en las plantaciones de tara o taya.
- Manejo en la crianza de animales menores (cuyes).
- Manejo en la producción de menestras y cereales.

Y es que en esta región se pueden desarrollar actividades competitivas ya que posee calidad de suelo, clima, adaptabilidad de ganado⁸.

Lo mismo sucede en la región Cusco, donde se demanda nuevos procesos formativos para los extensionistas rurales en:

- Crianza y manejo de alpacas.
- Crianza y manejo de cuyes.
- Manejo de ganado bovino (el perfil del extensionista tiene 12 funciones y solo se ha certificado 6 funciones).
- Innovación tecnológica.
- Vivienda saludable.
- Transformación de lácteos.
- Cultivos andinos.
- Cultivo de frutales.

⁸ Así lo señala el médico veterinario José Huingo del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) Baños del Inca, quien ha participado como evaluador en este proceso con el equipo de Soluciones Prácticas - ITDG.

Gracias al trabajo de organizaciones que desarrollan programas de educación comunitaria, hoy, dichos extensionistas rurales, han logrado capacidades diversas suficientes para insertarse con mejores condiciones en el mercado de servicios de capacitación y asistencia técnica rural. Requieren el reconocimiento oficial de sus competencias técnicas.

La experiencia piloto de certificación de extensionistas rurales en ganado bovino es un reconocimiento a la sabiduría de campesinos que contribuyen con el desarrollo sostenible de las comunidades andinas y a las organizaciones que desarrollan educación comunitaria en respuesta a la diversidad.

2.4.4 Demanda de articulación con sistema educativo

De conformidad con la Ley General de Educación N° 28044, el Sistema Educativo Peruano tiene el compromiso de facilitar el tránsito de los estudiantes por sus diversas etapas, modalidades y formas, con la garantía de que los aprendizajes adquiridos por diversos medios serán reconocidos para asegurar su continuidad educativa.

“el aporte de la Educación Comunitaria a la educación de las personas es innegable. Contribuye con la formación permanente, integral y pertinente de las personas porque aporta en tres campos de su desarrollo: el personal, el ejercicio ciudadano y la inserción productiva”.

Para facilitar dicho tránsito, la referida Ley establece en su artículo 26° la necesidad de la articulación de los componentes del Sistema Educativo para que las personas puedan alcanzar mayores niveles de aprendizaje; así como la aplicación de medios de articulación que aseguren la trayectoria del estudiante. Estos medios son la convalidación, la certificación, la subsanación, las pruebas de ubicación y cualquier otro medio que garantice el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos dentro o fuera de las instituciones educativas.

El mensaje es que todas las personas pueden elegir su trayectoria educativa, desde alcanzar niveles más altos en el sistema educativo formal, regular, hasta adquirir conocimientos y competencias en campos nuevos, actualizar sus calificaciones laborales y profesionales a lo largo de su vida.

La tendencia en las últimas décadas ha sido privilegiar la aplicación de estos medios de articulación en el sistema escolar. No se dio la debida importancia a los aprendizajes logrados en procesos formativos desarrollados por otras agencias sociales ni se establecieron los mecanismos para reconocerlos. Los medios de articulación aludían al reconocimiento de los estudios dentro del sistema escolar. En el caso específico de la convalidación, esta fue asumida como equivalencia de estudios entre modalidades de la llamada educación primaria y secundaria o en la educación superior.

La ubicación que la Ley General de Educación N° 28044 asigna hoy a la educación comunitaria, como una forma del sistema educativo que se desarrolla desde las organizaciones de la sociedad civil, no ha sido aún relevada por la propia administración educativa, ni se han establecido aún los mecanismos y procedimientos para reconocer oficialmente las competencias y aprendizajes logrados en sus procesos formativos, que permitirían ampliar los escenarios educativos de sus participantes.

Sin embargo, el aporte de la educación comunitaria a la educación de las personas es innegable. Contribuye con la formación permanente, integral y pertinente de las personas porque aporta en tres campos de su desarrollo: el personal, el ejercicio ciudadano y la inserción productiva. Se le reconoce también su capacidad de adaptarse a las condiciones particulares de las personas, de llegar a espacios micro con múltiples ofertas formativas y responder rápidamente a situaciones de cambio.

De allí la perentoria necesidad de la articulación de todos los componentes del sistema educativo: etapas, modalidades, niveles y formas. Esta articulación es fundamental para asegurar procesos formativos equivalentes en calidad

y en aprendizajes básicos comunes, consensuados. De allí el interés de estas organizaciones de participar en los procesos de elaboración de estándares de aprendizaje y de gestión –con fines de acreditación– de las modalidades y formas del Sistema con las cuales debe estar articulada. Reclaman también mayor presencia en la formulación de los diseños curriculares nacionales.

Este es el caso de las organizaciones que desde el campo de la educación comunitaria están aportando a la formación profesional de los campesinos del país muchos de los cuales son analfabetos o no han terminado estudios regulares. Por ello demandan relaciones de complementariedad y de sinergia con los otros componentes del Sistema, tanto en materia de educación y formación como de procesos de certificación y convalidación.

Estas sinergias y complementariedades deberán estar orientadas a:

- Profundizar y complementar objetivos formativos de las personas.
- Responder a una demanda muy heterogénea con variedad de recorridos.
- Crear nuevos espacios de saberes.
- Facilitar la movilidad estudiantil, homologando títulos, diplomas, certificados.
- Evitar la superposición de ofertas o la ausencia de otras.

El mayor reconocimiento de la educación comunitaria como componente importante del sistema educativo y su relación sinérgica con la educación básica y educación técnico productiva, será una garantía que asegure a las personas una formación y recalificación profesional permanente a lo largo de su vida.

2.5 PERFIL DEL PÚBLICO BENEFICIARIO DE LA EXPERIENCIA

Como parte de la experiencia se elaboró la “Caracterización de la opción ocupacional del extensionista rural, especialista en ganadería de vacunos”, elaborada por Luis A. Velázquez por encargo de Soluciones Prácticas – ITDG

en junio de 2010; trabajo que describió ampliamente las características socioeconómicas, ocupacionales, educativas, organizacionales, laborales y tecnológicas del extensionista rural, público al que se orientó la experiencia.

Destacamos a continuación algunas de las características señaladas en el estudio que mejor describen al extensionista rural y las complementamos con la información recogida en las fichas de inscripción de los candidatos a la certificación:

- Son personas adultas, oriundas de zonas andinas, cuya edad fluctúa entre 25 y 60 años. Son pequeños o medianos productores, suelen trabajar en sus propios terrenos o venden sus servicios. Sus ingresos fluctúan entre 300 y 700 soles mensuales.
- Sus actividades productivas están ligadas a los recursos naturales existentes. En zonas altoandinas, al cultivo de papa, maíz y haba, y a la crianza de ganado bovino o camélidos sudamericanos. Estas actividades requieren considerable esfuerzo físico y los enfrenta permanentemente a situaciones de riesgo como enfermedades infecciosas y parasitarias.
- Organizan su economía familiar otorgando prioridad al almacenamiento de alimentos en sus hogares con fines de consumo. Las actividades económicas vinculadas con los mercados regionales son la venta del ganado bovino criollo, el comercio en pequeña escala y los servicios de asistencia técnica que prestan a comuneros, productores y municipalidades logrando mejoras significativas en la producción.
- La retribución que reciben por sus servicios puede ser en dinero, productos o en el compromiso de ayuda futura por el sistema del ayni. Solo en caso de ser contratados por municipalidades o por organizaciones públicas y privadas son remunerados, trabajos por los que perciben entre 900 y 1.200 nuevos soles mensuales.

- Están capacitados en técnicas productivas enmarcadas sobre todo en seis especialidades: riego, horticultura, ganadería, cultivos andinos, forestación y agroindustria. Están preparados para buscar y seleccionar tecnologías, probarlas y adoptarlas. La mayoría de ellos han participado en diversos cursos dados por instituciones como ONG, empresas (como Gloria S.A.) y programas de fomento al desarrollo agrario.
- Particularmente en el Cusco pertenecen a comunidades con tradiciones arraigadas. Su prestigio social y sus relaciones económicas están condicionadas por la cultura y por los vínculos que tengan con los miembros de la comunidad. Por lo general asumen el rol de líder y experto en el tema de ganado bovino con capacidad para enseñar lo que aprendió; liderazgo que se amplía, en algunos casos, cuando logran ser dirigentes de sus organizaciones comunales.
- Sus niveles educativos son variados. En Cajamarca hay extensionistas con educación primaria completa o incompleta; la mayoría tiene educación secundaria incompleta o completa. Pocos son los egresados de institutos superiores tecnológicos. Se comunican mayoritariamente en idioma español, mezclado con el dialecto nativo (culle) o el quechua en las zonas más altas (región jalca).
- En el caso de Cusco los extensionistas tienen en su mayoría primaria incompleta; un bajo porcentaje ha alcanzado estudios secundarios. También se han presentado casos de personas analfabetas a quienes se les ha tenido que alfabetizar previamente para empezar su capacitación; sin embargo, son líderes en sus comunidades por su sapiencia. En todos los grupos aún existen problemas de manejo de la lectura y escritura, posiblemente porque son poblaciones de habla quechua con un bilingüismo limitado.

Cabe señalar que en las entrevistas que se hicieron a extensionistas que participaron del proceso de evaluación, todos manifiestan sus expectativas no solo por tener el reconocimiento de su comunidad –que ya lo lograron con su trabajo– sino por conseguir un trabajo mejor remunerado en municipalidades distritales y provinciales, y ver la posibilidad de trabajar en otras regiones para seguir aprendiendo y perfeccionar su técnica.

Es importante destacar la participación de la mujer en estos procesos, que aunque ha sido minoritaria es sumamente importante. Es el caso, por ejemplo, de Paula Castillo Calderón de Cajamarca. Ella tiene 22 años y desde los 19 está involucrada en el manejo pecuario. Su aspiración es seguir capacitándose para brindar servicios especializados no solo a sus familiares, sino a la comunidad de Huacataz en el distrito de Los Baños del Inca.

CAPÍTULO 3

LA INTERVENCIÓN: MOMENTOS

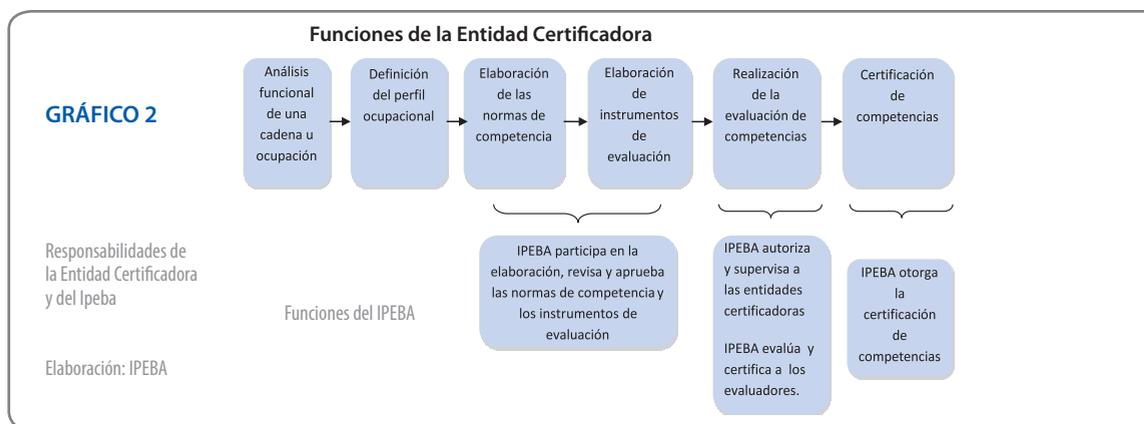
De acuerdo con Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 018-2007-ED, el IPEBA, a través de la Dirección de Evaluación y Certificación, es responsable de desarrollar procesos de certificación de competencias. Dichas normas atribuyen a esta Dirección funciones que tienen que ver fundamentalmente con la definición de normas, mecanismos y procedimientos metodológicos y administrativos para la ejecución del proceso –particularmente en lo que corresponde a la entidad certificadora– que garanticen objetividad, transparencia y calidad de los servicios de certificación.

A continuación podemos apreciar en el siguiente recuadro las principales funciones que el Reglamento del SINEACE asigna a la Dirección de Evaluación y Certificación.

- Formular los criterios y requisitos para el funcionamiento de las entidades certificadoras.
- Autorizar a las entidades certificadoras.
- Certificar a los evaluadores de competencias
- Revisar y aprobar las normas de competencia
- Supervisar las actividades de las entidades certificadoras
- Evaluar periódicamente a las entidades certificadoras y a los evaluadores de competencias
- Fomentar el intercambio y sistematización de experiencias entre entidades certificadoras

La necesidad de afinar los procedimientos y de asegurar que la experiencia se dé en las mejores condiciones demandó involucrarse en las diferentes actividades, aunque algunas de ellas no estaban asignadas como responsabilidad del IPEBA. Estas funciones se ven en el gráfico N° 3, donde se aprecia las diferentes responsabilidades de la entidad certificadora que fueron supervisadas por IPEBA.

Siguiendo la lógica de la experiencia, la intervención se centró en tres momentos: la elaboración del soporte técnico: perfil y normas de competencia; la selección y autorización de entidades certificadoras; y el proceso de evaluación y certificación así como el seguimiento, monitoreo y el registro Informático como procesos que han acompañado los mencionados momentos.



3.1 ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DEL SOPORTE TÉCNICO

A IPEBA le corresponde aprobar y publicar los estándares e indicadores para la certificación de competencias. A estos estándares se les conoce como normas de competencia. En su diseño y estructura se consideran los criterios e indicadores que permiten evaluar si el desempeño profesional de una persona corresponde a lo que el mercado demanda y les posibilita su inserción laboral.

Es un hecho innegable que las llamadas normas de competencia se han constituido en un elemento central que facilita el diálogo entre los formadores,

educadores, empresarios y trabajadores que ven la necesidad e importancia de que este elemento esté presente en todos los procesos de formación, certificación y gestión de recursos humanos para el aprendizaje permanente.

A eso responde el interés de IPEBA en identificar la calidad de las instituciones que aspiran a ser autorizadas como certificadoras. A ellas les corresponde elaborar normas de competencia para la certificación de trabajadores que se ubiquen en campos requeridos por el sector productivo. Normas que requieren valoración social para que orienten los procesos formativos. De esta manera se podrá lograr que la certificación de competencias permita a la persona certificada, continuar su trayectoria educativa.

La elaboración y validación del perfil y de las normas de competencia para extensionistas rurales en ganado bovino contó con el apoyo de Soluciones Prácticas - ITDG. Esta entidad puso al servicio del piloto su capacidad operativa para apoyar el proceso de levantamiento de información, convocatoria, conformación de los equipos técnicos y realización de talleres diversos en Cusco y Cajamarca. En la región Cusco se desarrollaron actividades de recojo de información en los distritos de Sicuani, Kunturkanki, El Descanso, Checca, Yucay, Urubamba, Urcos y Cusco mediante encuestas y entrevistas. En la región Cajamarca se hizo lo mismo con productores de los distritos de Cajamarca, Catilluc, Tongod, Baños del Inca, El Lindero. En ambas regiones se validaron el perfil y las normas, y se realizaron ajustes para responder a las necesidades de los productores.

3.1.1 El equipo técnico, soporte del trabajo

El soporte de este proceso lo constituyeron los equipos técnicos que se conformaron en cada lugar. Integraron estos equipos expertos en los procesos de la opción ocupacional vinculados al trabajo del extensionista rural. Participaron instituciones del sector agrícola, productores del sector ganadero y agrario, representantes de los gobiernos locales y regionales que emplean a extensionistas rurales para sus programas de desarrollo local, representantes de instituciones de formación y de organizaciones no gubernamentales vinculadas con el tema.

La calidad profesional de los convocados permitió definir con mayor precisión la competencia clave, determinar y priorizar las funciones que desempeñan los extensionistas en ganado bovino, así como establecer y validar los estándares para cada norma de competencia. El equipo técnico de Cajamarca permitió la realización del primer taller de trabajo donde sus miembros dieron un mayor nivel de integralidad a la competencia general del extensionista. En Cusco, la dispersión geográfica impidió que se pudiera realizar una primera reunión del equipo técnico, por lo que no fue factible el enriquecimiento de la competencia general. Esta se tuvo que inferir a partir de los resultados de las entrevistas.

Sin embargo, en este último caso, se pudo obtener mayor información acerca de las funciones que desempeña el extensionista debido a que los miembros del equipo técnico fueron entrevistados en sus propios centros de trabajo o domicilios, lo que facilitó ahondar en aspectos técnicos que sirvieron de insumos importantes para el taller de Cajamarca, completando y afinando el perfil.

La particularidad del equipo técnico de Cusco fue la lengua. El 70 % de las personas eran quechua hablantes con bilingüismo limitado. Por ello se tuvo que contratar a un traductor quechua-español que facilitó que los entrevistados explicaran sus funciones con fluidez a través de su lengua materna. Las normas de competencia también se tradujeron al quechua para garantizar la comunicación con los evaluados.

La conformación de los equipos técnicos es sin duda el recurso estratégico más importante y se les debe dar sostenibilidad para la elaboración y actualización permanente de las normas de competencia.

3.1.2 Fases del trabajo

Las metodologías asumidas son similares a las que se han validado en otros países con algunas adecuaciones al contexto: el análisis funcional y el análisis ocupacional (DACUM que se utiliza en el trabajo de levantamiento de perfiles).

Ambas metodologías tienen un sustento participativo para que se puedan identificar las mejores prácticas en el desempeño de las personas.

Esta construcción participativa requiere mayor tiempo y costo, lo que permite garantizar normas de competencia que cuenten con legitimidad técnica, social y política.

Las principales fases de esta construcción participativa se detallan a continuación:

a) Concertación

Esta fase fue crucial porque en ella se acordaron los términos, condiciones y responsabilidades de los involucrados: empleadores, trabajadores, entidades de formación, entidades gubernamentales y de la sociedad civil que participaban en el proceso. En ella se suscribieron los acuerdos de cooperación y colaboración, se comprometieron los recursos necesarios, se elaboró el plan de trabajo y se socializó la metodología de trabajo mediante talleres.

La construcción de este soporte técnico fue un proceso participativo en el que se comprometió la intervención de diversos actores públicos y privados, lo que brindó la garantía para que posteriores fases de este momento tuvieran éxito. La legitimidad técnica en este tipo de procesos lo dio sin duda la presencia de empleadores y sus demandas, trabajadores, asociaciones de productores, supervisores, empresas y organizaciones no gubernamentales que desarrollan procesos de promoción y capacitación agraria. Estos actores participaron tanto en el equipo técnico como en talleres de validación de las normas. Fue particularmente interesante movilizar a las mismas organizaciones representativas de los productores –como es el caso de AMARKAS en Cusco– la Asociación de Promotores de Tongod en Cajamarca, empresas como Gloria y Nestlé en Cajamarca.

La legitimidad política se alcanzó en ambas regiones con el involucramiento de los gobiernos regionales y locales y de autoridades de sectores comprometidos con el tema. Se contó con la participación de otros actores públicos como universidades, instituciones educativas agropecuarias, centros de educación técnico productiva (CETPRO) e institutos superiores tecnológicos. La convocatoria a estas entidades formativas es importante no solo porque puede ser garantía de que su oferta formativa se adecúe a la demanda del mercado y se enmarque en el enfoque por competencias, sino porque pueden tener una participación más sostenida en temas ligados a la certificación como: estudios de mercado, formulación de perfiles y normas de competencia, procesos de capacitación y actualización de las personas certificadas y de los candidatos que no lograron dicha certificación, formación de evaluadores, entre otros.

b) Caracterización:

Definido el campo ocupacional se establecieron los aspectos fundamentales por investigar: las características socioeconómicas, geográficas, productivas y educativas de la zona donde vive y desarrolla su actividad el extensionista rural en ganado bovino; las tendencias y estructura del campo ocupacional en el cual se enmarca la opción a normalizar. Este estudio permitió caracterizar y conocer con precisión la naturaleza de la opción ocupacional, establecer los límites de la normalización y analizar la prospectiva para identificar los puntos que se deben tener en cuenta para garantizar la vigencia de las normas.

Este estudio aportó también información que orientó el desarrollo del análisis funcional, asimismo apoyó la toma de decisiones sobre la opción ocupacional y los puestos de trabajo que requieren atención prioritaria en la formación y certificación.

Las fuentes de consulta fueron diversas. Se recogió información de entidades estatales, gremios, organizaciones profesionales y laborales,

empresas, entidades educativas y proveedores de servicios. Asimismo, la investigación bibliográfica fue exhaustiva: estudios sectoriales, prospectivos, planes de desarrollo, estudios sobre la opción ocupacional, Catálogo Nacional de Títulos y Certificados, mapas funcionales existentes relacionados con la opción ocupacional, entre otros.

El producto de esta fase se sometió a consulta de expertos del INIA y de las oficinas regionales del Ministerio de Agricultura. La propuesta experimentó cambios producto de los aportes sucesivos que proporcionaron los miembros de los equipos técnicos en las mesas de trabajo.

c) Análisis funcional

Esta fase permitió identificar y ordenar las funciones de la opción ocupacional a partir de la descripción que hicieron los expertos. Se usó como herramienta metodológica el análisis funcional, que hizo posible identificar la competencia clave, afinar y obtener mayores detalles sobre algunas realizaciones que luego facilitarían la elaboración de las normas de competencia.

Para obtener la información se organizaron equipos técnicos con representantes de distintos ámbitos del sector productivo ligados a la opción ocupacional por analizar. Se recurrió a diversas técnicas como entrevistas, encuestas, talleres, reuniones de trabajo y grupos focales, entre otras. Estas dos últimas técnicas fueron más efectivas que las de recojo individual de información porque permitieron visiones conjuntas de los procesos y resultados, además favorecieron el diálogo entre las entidades de formación, el sector productivo y las entidades de gobierno. La selección de la técnica dependió de factores como el grado de dispersión geográfica del equipo técnico en Cusco y de los recursos disponibles para el acopio de información. Los empresarios y directivos de los equipos técnicos participaron

indicando todo lo que se espera del producto final. Los supervisores, trabajadores expertos, especialistas y técnicos aseguraron la pertinencia del perfil. En la organización del equipo técnico se contó también con reporteros (para anotar las incidencias del taller), facilitadores (para estimular la discusión, revisar y afinar la información obtenida y aprobada) y de un coordinador (para preparar y organizar el proceso, asegurar la convocatoria y los materiales del taller).

El producto de esta fase fue un mapa funcional y su expresión en el perfil ocupacional. El mapa funcional grafica de las funciones claves, las subfunciones y las actividades de la opción en relación con los propósitos generales. Los resultados del análisis funcional se ubicaron en una matriz que presentamos en el cuadro N° 1.

CUADRO 1
MAPA FUNCIONAL

Mapa funcional	Ocupación: Extensionista especializado en ganado bovino
Propósito clave: Capacita, provee, emprende acciones específicas de organización y gestión de la	
Subfunción 1:	Subfunción 1: Subfunción 2: Subfunción 3:
Subfunción 2:	
Subfunción 3:	

Elaboración: Luis A. Velázquez. 2010 en base a OIT y SENA Colombia.

El propósito clave enuncia la razón de ser de la opción ocupacional y es un referente permanente para identificar funciones. En el caso de la experiencia, el propósito clave fue:

Capacita, provee y emprende acciones específicas de organización y gestión de la actividad productiva agrícola y del ganado bovino, de acuerdo a estándares de calidad, productividad y requerimientos del

mercado, haciendo uso de herramientas y metodologías participativas de aprendizaje para transferir conocimientos e innovaciones dentro de su propio contexto socioeconómico y cultural y demostrando actitudes de liderazgo, cooperación, innovación y respeto por el medio ambiente.⁹

Las funciones clave (Subfunción 1, 2, 3...) o funciones principales, son funciones del primer nivel de desglose, enunciados más totalizadores de un conjunto de actividades laborales que realiza un grupo de personas para obtener un resultado que contribuya al logro del propósito clave. Las subfunciones (1.1., 1.2...) son desgloses de la función clave o principal.

Estos componentes cambiaron luego de nomenclatura: el propósito clave se convierte en “competencia clave” que da origen a la carrera profesional; las funciones claves en “unidades de competencia” y dan origen a los puestos de trabajo; y las subfunciones en “elementos de competencia” o “realizaciones profesionales” que expresan lo que una persona debe ser capaz de hacer en el trabajo. En el anexo 2 presentamos como un ejemplo del proceso seguido parte del mapa funcional para que se distingan los componentes.

A partir del mapa funcional se definió el perfil del extensionista rural agrupando las unidades de competencia en competencias técnico productivas generales y específicas, en competencias pedagógicas, de mejoramiento rural y de investigación e innovación. Se complementó con los contenidos básicos que debe manejar el extensionista.

d) Elaboración de normas de competencia

Establecida la competencia general, las unidades de competencia y realizaciones–ajustadas por el equipo técnico– se procedió a elaborar

⁹ Velásquez, Luis (2010), “Mapa funcional y Perfil del extensionista rural especialista en ganadería de vacunos”. Lima, Perú: Soluciones Prácticas – ITDG, p 4. Versión no editada.

las normas de competencia. Si bien existen diversos formatos, en la experiencia se eligió por consenso el que se presenta en el cuadro N° 2 porque permite incorporar todos los elementos señalados en el análisis funcional; es lo suficientemente manejable sin dejar de lado la rigurosidad técnica necesaria para garantizar su pertinencia.

Los insumos obtenidos en los talleres de Cajamarca y Cusco se organizaron y analizaron exhaustivamente en función del esquema seleccionado. La responsabilidad de este trabajo recayó en cuatro expertos en la materia que elaboraron las normas de competencia, las que fueron cuidadosamente revisadas para determinar su pertinencia y correspondencia con el mapa funcional. Un ejemplo de estas normas las presentamos en el anexo 3, en lo que se refiere a una de las funciones productivas: Alimentación del ganado bovino de leche.

CUADRO 2

NORMA DE COMPETENCIA:	
REALIZACIONES: <i>El trabajador es capaz de...</i>	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO: <i>El trabajador es competente si...</i> Describe la forma en que se debe hacer el trabajo. Establece los parámetros de evaluación	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO: <i>El trabajador demuestra su competencia a través de...</i> Pruebas suficientes y necesarias para demostrar la competencia (desempeño - conocimiento - producto.
EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTOS: <i>El trabajador tiene que saber...</i> Conocimientos esenciales que debe comprender y dominar para lograr un desempeño consistente en el tiempo.	RANGOS DE APLICACIÓN: <i>El trabajador es competente en los contextos...</i> Establece el conjunto de situaciones o circunstancias laborales posibles en los que las personas deben demostrar dominio
ACTITUDES DESEABLES	LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA

Elaboración: Luis A. Velázquez. 2010 en base a OIT y SENA Colombia.

Las normas de competencia elaboradas fueron validadas en talleres regionales en Cusco y Cajamarca, en los que se obtuvieron también propuestas para la evaluación de cada norma. En el caso de Cajamarca se trabajaron las propuestas de normas obligatorias, optativas y adicionales del extensionista rural; también se formuló una propuesta de instrumentos de evaluación para las normas. Un valioso aporte del equipo técnico de Cajamarca fue el ajuste de las normas correspondientes a innovación y capacitación. Asimismo se contó con la participación de representantes de las asociaciones de productores, quienes demostraron sumo interés por el inicio del proceso de certificación.

En el caso del Cusco, se realizaron dos talleres de validación, uno en Sicuani y otro en la ciudad del Cusco. El primero congregó al equipo técnico entrevistado en la fase de elaboración del mapa funcional. El segundo, además del equipo técnico, fueron convocadas diversas instituciones vinculadas al trabajo rural. Cabe señalar que esta convocatoria tan amplia no fue la mejor estrategia para la validación de las normas. La presencia de instituciones que desconocían el tema de la normalización y certificación, que tenían otras motivaciones vinculadas al trabajo en el agro (como el tema de género por ejemplo) y que en consecuencia requerían satisfacer sus inquietudes, retrasó significativamente el trabajo de validación de las normas, dejó poco tiempo para esta discusión.

Las normas de competencia validadas en el ámbito regional también lo fueron en el ámbito nacional con la presentación del producto a especialistas de IPEBA y a la Mesa Técnica Nacional del Sector Agrario, instancias desde las cuales se recogieron importantes observaciones y sugerencias. Hoy ya contamos con normas de competencia validadas y con una propuesta de normas obligatorias, adicionales y optativas.

e) **Elaboración de una propuesta de instrumentos de evaluación**

Esta fase fue complementaria al trabajo central de formulación de perfiles y normas de competencia. Se elaboró una propuesta de instrumentos de evaluación estandarizada, en función de las propuestas, que incluye un modelo de instrumento de evaluación para cada una de las normas obligatorias. Se trata de cuestionarios o listas de cotejo y de observación, que contienen preguntas y ejercicios prácticos sobre actividades reales de la función productiva que contribuyen a la obtención de evidencias del desempeño.

Estos instrumentos permitieron que la experiencia piloto cuente con el soporte técnico para efectuar el proceso de certificación. Contribuyeron con su logro:

- La capacidad operativa de las entidades certificadoras para participar en el proceso de capacitación desarrollado por IPEBA.
- La capacidad de convocatoria a instituciones especializadas y representativas.
- La rigurosidad en el desarrollo de la metodología de elaboración de las normas de competencia, lo cual legitima y garantiza que los requerimientos del sector productivo se vean reflejados en las normas.
- Los equipos técnicos altamente motivados y con experiencia en su campo de acción que realizaron revisiones minuciosas de las normas antes de su publicación.
- El monitoreo permanente del IEPBA en todas las etapas del proceso.

La intención de recoger la información para la elaboración de los perfiles y las normas de competencia en diversos lugares tuvo como propósito que éstos sean replicables en otras situaciones similares, posibilitando la movilidad de los trabajadores. Asimismo, la preocupación por incorporar en los equipos técnicos y en los

talleres de validación de las normas a docentes de los centros de formación, se debió a la necesidad de motivarlos a orientar sus procesos formativos a la satisfacción de las necesidades que plantea el mercado laboral.

3.1.3 Percepción de los equipos técnicos

Para los integrantes del equipo técnico de Cusco, el proceso metodológico y los mecanismos utilizados han sido de fácil entendimiento y aplicables a su realidad. Se han reafirmado en el conocimiento que tenían de su especialidad por el diálogo con otros técnicos. Han aprendido temas que corresponden más al campo metodológico. Sin embargo, tenían poco conocimiento de conceptos ligados al enfoque por competencias.

Es opinión común que el interés por la certificación es mejor que provenga del impulso de los propios actores involucrados: los empleadores que requieren tener personal calificado y certificado, los trabajadores porque gracias a la certificación van a tener condiciones más favorables para insertarse mejor en el mercado laboral. Estos dos actores son claves para IPEBA porque van a impulsar este proceso en aquellos lugares y sectores que demande el desarrollo local, regional o nacional. ¿Cuáles son estos sectores? La elección va a depender del estudio de mercado que exigirá IPEBA a las entidades que quieren ser autorizadas como certificadoras. Un estudio validado en tres regiones y que asegure que esa ocupación tenga demanda de empleo y generación de ingresos. Estos dos criterios son muy importantes. La elección no debe obedecer solamente al criterio de reconocimiento de saberes y aprendizajes. Este criterio es clave, pero considerarlo como único es institucionalizar la pobreza. Hay que impulsar certificaciones que mejoran la calidad de vida de las personas, su competitividad y la de las pequeñas o medianas empresas del país.

IPEBA contribuirá con esta aspiración a través de un estudio que va a recoger toda la información existente sobre los sectores estratégicos para el país de

aquí a 15 años y cuáles son las ocupaciones claves dentro de esas cadenas productivas.

Existe sí el consenso en que el trabajo de elaboración de perfiles y normas de competencia deben realizarlo equipos técnicos conformados por especialistas en la ocupación a certificar: profesionales, productores, formadores técnicos, que garanticen la pertinencia de los productos.

3.1.4 Interrogantes planteadas

A lo largo de esta experiencia surgieron algunas interrogantes no siempre resueltas:

- ¿Cada cuánto tiempo se debe revisar el perfil y las normas de competencia para que respondan a las exigencias del mercado? ¿Quién debe asumir la responsabilidad de su actualización? Sobre el tema aún no hay consenso sobre el tiempo. La revisión del perfil está ligada a la naturaleza de la especialidad u opción ocupacional. Por lo general, cuando se caracteriza la opción ocupacional y se toca el tema de prospectiva, se encuentran indicios sobre la rapidez de los cambios en la especialidad u opción ocupacional. Esta información ayuda a establecer los horizontes a corto o mediano plazo. IPEBA podría poner las alertas al respecto y dinamizar las acciones de los actores que se involucraron en la elaboración inicial de las normas de competencia.
- ¿Qué mecanismos han de emplearse para aprobar las normas de competencia de las diversas opciones ocupacionales? ¿Equipos de expertos de las universidades? ¿Mesas Técnicas Nacionales por sector? IPEBA tiene prevista la utilización de mecanismos como visitas de monitoreo al proceso de construcción de perfiles y normas de competencia y la validación final de los productos por expertos en la ocupación seleccionada.

El piloto ha demostrado la importancia y el reconocimiento social que asignó a las normas de competencia laboral y la necesidad urgente de establecer un marco nacional de cualificaciones consensuado, que mejore la calidad de las ofertas educativas y de formación y asegure una certificación de competencias confiable, técnica y transparente.

3.2 ENTIDADES CERTIFICADORAS

El Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y certificación de la Calidad Educativa, D.S. N° 018-2007-ED, señala como uno de los lineamientos para la evaluación de la calidad educativa, “la provisión de mecanismos que garanticen la transparencia de los procesos de evaluación, así como la imparcialidad y alto grado de credibilidad de las entidades evaluadoras, acreditadoras y certificadoras.” (Artículo 6°, inciso d).

El reconocimiento del impacto que tiene el accionar de las entidades evaluadoras y certificadoras en el mejoramiento de la calidad educativa, se expresa también en la importancia que el Reglamento asigna a la entidad certificadora al señalarla como la entidad autorizada para certificar las competencias profesionales de las personas. La responsabilidad de IPEBA está en señalar los requisitos y procedimientos así como la correspondiente evaluación de las entidades certificadoras para su autorización y registro.

Por ello, el mismo Reglamento, en el artículo 21°, señala los requisitos para su autorización:

- Disponer de un conjunto de instrumentos que permitan realizar la evaluación y certificación de competencias laborales y/o profesionales actualizados de la profesión o del perfil laboral seleccionado, elaborados de acuerdo a los análisis funcionales según parámetros nacionales e internacionales de evaluación y certificación de competencias.
- Tener un equipo estable y un equipo disponible de especialistas

en evaluación por competencias cuyos integrantes hayan sido previamente certificados como tales por el órgano operador y que no tengan sanciones administrativas o judiciales que pongan en duda su idoneidad moral para ejercer la función.

- Disponer de un respaldo económico mínimo establecido por el órgano operador.
- Disponer de una infraestructura propia, o por convenio, que permita realizar la evaluación del desempeño de las personas naturales evaluadas con miras a la certificación de competencias.
- En el caso de los colegios profesionales, acreditar personería jurídica correspondiente y el respaldo legal de su norma de creación.

Señala también la norma que el órgano operador está facultado para establecer requisitos adicionales de acuerdo a las necesidades a las que hubiese que responder.

3.2.1 Selección de las entidades certificadoras

El interés de IPEBA en esta experiencia piloto fue invitar a diversas instituciones vinculadas con el tema, que además de reunir los requisitos arriba señalados, estuvieran en conexión con el mundo del trabajo –particularmente en la opción a certificarse– y familiarizados con procesos de evaluación de competencias. Asimismo, tengan una presencia destacada en el medio, con importante reconocimiento social.

En dicha invitación se adjuntó el Reglamento para autorización de entidades certificadoras en el marco de las experiencias piloto, documento donde se establecían las condiciones para desempeñarse como entidad certificadora en el piloto, documento que puede consultarse en los archivos del IPEBA.

En Cusco se convocaron a cuatro instituciones: AMARKAS, Arariwa, Soluciones Prácticas - ITDG y Guamán Poma de Ayala. Se presentaron dos: AMARKAS y Soluciones Prácticas - ITDG que cumplieron los requisitos exigidos. En Cajamarca

fueron convocadas cinco entidades: Gloria, Nestlé, Soluciones Prácticas - ITDG, el Centro Experimental de Formación Profesional (CEFOP) y el Equipo de Desarrollo Agropecuario de Cajamarca (EDAC), de las cuales se presentaron tres: Gloria, Soluciones Prácticas - ITDG y EDAC, pero esta última se retiró en pleno proceso de autorización y solo quedaron autorizadas las dos primeras.

Esta modalidad de convocatoria solo se ha establecido para las experiencias piloto. La nueva propuesta del IPEBA es que la entidad interesada en ser certificadora, deberá presentar previamente un estudio de mercado de la nueva ocupación a certificar, el que será validado al menos en tres regiones. IPEBA luego de analizar dicho estudio y encontrarlo conforme, autoriza la ocupación propuesta y la formulación del perfil y la norma. Una vez que estos son presentados por la entidad interesada, IPEBA lo someterá a juicio de expertos para luego proceder a su aprobación; lo eleva al Consejo Superior del SINEACE para su oficialización y publicación en el Diario Oficial El Peruano y en su portal institucional.

Estos productos serán revisados por equipos de expertos y aprobados en el Directorio de IPEBA. Un nuevo proceso de certificación exige por lo menos dos entidades certificadoras, por lo que IPEBA debe realizar una convocatoria pública. Una solicitud de autorización Anexo 4.

Esta nueva modalidad de convocatoria no ha sido validada en la experiencia. Por ello, los especialistas de Soluciones Prácticas - ITDG solicitan, a futuro, mayores precisiones sobre el nivel de complejidad exigido al referido estudio. Opinan también que IPEBA podría facilitar, en forma de ensayo, instrumentos sencillos para sondear la demanda. De esta manera se lograría mayor unidad en los estudios que se presenten.

La preocupación de las entidades también es cómo resolver el tema de los costos de este estudio de demanda, de la elaboración de los perfiles y de las normas de competencia. La estrategia puede ser el establecimiento de alianzas con otras entidades interesadas también en el tema, o convocar

a los sectores comprometidos con el tema y a los gobiernos regionales para asumir en forma conjunta el trabajo.

En cuanto a los procedimientos establecidos para la autorización de las entidades certificadoras, en la experiencia piloto, se establecieron dos fases: revisión de documentos y visitas de verificación. La evaluación de las entidades se realizó solo en su primera fase por falta de recursos para las visitas de verificación. Sin embargo, este hecho no afectó la calidad de la selección puesto que se tomó la decisión de que la autorización final se diera a partir de la calidad de sus equipos evaluadores, calidad que fue comprobada en los talleres de capacitación que realizó IPEBA, constituyéndose esta estrategia en una modalidad de verificación. Los resultados de la evaluación se registraron en la Ficha de Evaluación de las entidades certificadoras que figura en el anexo 5.

Para Soluciones Prácticas - ITDG del Cusco, el cumplimiento de los requisitos exigidos por IPEBA, por la celeridad, obligó al establecimiento de alianzas interinstitucionales particularmente en relación con instalaciones, equipos y materiales para la evaluación. Se cumplió con la formalidad a través de declaraciones juradas.

Para cumplir con los requisitos exigidos por IPEBA, AMARKAS del Cusco tuvo que firmar con la ONG Arariwa un convenio para el uso de sus instalaciones del centro de producción y de engorde ganado. Significó un arduo trabajo cumplir con los requisitos exigidos; sin embargo contaron con el apoyo del Proyecto Manejo Sostenible de Suelos y Agua (MASAL) para lograr sus objetivos.

En el caso de Cajamarca, Gloria S.A. manifiesta que el IPEBA fue muy exigente en la documentación. Señaló que les fue difícil reunir información consolidada de una entidad tan grande como Gloria S.A. y con los tomadores de decisión que se encuentran en Lima; sin embargo, gracias al apoyo recibido cumplieron con los requisitos exigidos, pues con los trabajadores operativos no tuvieron inconveniente alguno.

Soluciones Prácticas - ITDG de Cajamarca, que ya estaba bastante involucrada con todo el proceso, conoció con el tiempo suficiente los procedimientos y requisitos solicitados por IPEBA a las entidades certificadoras. Señalan que si bien el recojo de los documentos institucionales les llevó bastante tiempo, creen que es positivo porque solo de esa manera se asegura que entidades serias y responsables del sector sean las encargadas de procesos de certificación, que además de técnicos deben ser transparentes y confiables.

En cuanto a la renovación de la autorización para certificar la misma ocupación o nuevas ocupaciones, la evaluación de la entidad certificadora será fundamentalmente en función de la calidad de su equipo de evaluadores y de su competencia para formular instrumentos de evaluación.

En este proceso de selección se planteó una situación que al igual que en otros países ha causado posiciones divergentes: ¿Pueden certificar las instituciones formadoras, o tiene que ser un organismo independiente dedicado a la certificación? Al respecto, las experiencias en América Latina tienen mayor preocupación no en quién evalúa y certifica, sino en cómo se asegura calidad e imparcialidad en el proceso.

Para ello es necesario que las instituciones de formación profesional estén debidamente acreditadas (si son instituciones educativas de educación técnico productiva), o gocen de prestigio social y de una valorada trayectoria en el campo de la educación (en el caso de las organizaciones de educación comunitaria). Igualmente, deben haber establecido acuerdos con empresas y trabajadores para garantizar normas de competencia pertinentes y estar equipadas para desarrollar los procesos de certificación; pero sobre todo deben demostrar que manejan la separación entre evaluación y capacitación para asegurar objetividad y confidencialidad.

3.2.2 Responsabilidades de las entidades certificadoras

Las entidades certificadoras son responsables de la evaluación y certificación de competencias laborales. Esta función es bastante compleja y amplia por lo

que IPEBA las tuvo que acompañar, en un primer momento, en las diferentes tareas que les competía como:

- Elaborar, validar y aplicar los instrumentos de evaluación, asegurando la calidad de los procedimientos aplicados.
- Realizar acciones de difusión y sensibilización de los trabajadores y empresas sobre las características y procedimientos de la certificación.
- Planificar y organizar los procesos de evaluación de personas con fines de certificación en función de las disposiciones del IPEBA.
- Evaluar a los candidatos en función de las normas de competencia aprobadas por IPEBA y con instrumentos de evaluación autorizados.
- Tomar decisiones con respecto a las competencias evaluadas.
- Registrar e informar sobre los resultados de la certificación de competencias.
- Otorgar el certificado de competencia laboral en función de los requerimientos definidos en la norma de competencia respectiva.
- Garantizar la confidencialidad de los instrumentos de evaluación y de toda la documentación referida al proceso de evaluación y certificación.

Sin embargo existen otras funciones relacionadas con las arriba señaladas, que requieren ser asumidas por la entidad certificadora con el asesoramiento y monitoreo permanentemente el IPEBA. Por ejemplo:

- Definir, basado en sus resultados, el diagnóstico de las competencias que poseen los trabajadores y de las carencias que presentan, con el fin de orientarlos con respecto a la capacitación complementaria que requieren para alcanzar el nivel de desempeño exigido. Puede establecer coordinaciones con otras entidades de formación.
- Establecer un banco de ítems de evaluación –debidamente clasificado– que pueda alimentar nuevos procesos de evaluación y certificación.
- Desarrollar y mejorar los procesos de evaluación.
- Mantener actualizados los registros de las personas certificadas y tener

debidamente organizado el portafolio de evidencias, con las pruebas documentadas de las competencias demostradas por los candidatos.

- Mantener actualizada la información de sus evaluadores: nivel educativo, cargos que ocupa, experiencia y formación pertinente, valoración de su desempeño. Asimismo promover su permanente actualización en materia de evaluación de competencias laborales.
- Promover procesos de normalización de competencias, especialmente con la participación de instituciones educativas de nivel básico y técnico productivo, como forma de contribución al mejoramiento de la calidad de la educación que ofrecen.

3.3 SELECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LOS EVALUADORES

3.3.1 Selección de evaluadores

Una de las principales responsabilidades de IPEBA es regular el proceso de certificación de los evaluadores de competencias. Para ello, en el 2009, realizó el estudio “Perfil del evaluador, normas e instrumentos para certificación de evaluadores con fines de certificación”. A partir de un mapa funcional se identificaron competencias relacionadas con la gestión del evaluador. La idea inicial fue que el evaluador era certificado cuando se haya evaluado su desempeño en la organización y ejecución del proceso de evaluación. Se estableció posteriormente un nuevo mecanismo de certificación del evaluador: aprobación de la capacitación ofrecida por el órgano operador. El estudio es una herramienta para el monitoreo del proceso por parte de IPEBA y para la evaluación que la entidad certificadora pueda hacer del evaluador.

IPEBA definió, inicialmente, que los evaluadores no podían ser formadores. En el Reglamento para autorización de entidades certificadoras en el marco de las experiencias piloto, una de las cláusulas señalaba: “Los evaluadores no pueden formar parte del equipo de docentes o capacitadores de la entidad certificadora, en el caso que ésta sea una institución educativa” (inciso e) evaluadores).

Para fines de la experiencia piloto se definieron requisitos que deberían tener los candidatos a evaluadores para ser seleccionados: experiencia y dominio relacionados con el área productiva y ocupación a evaluar, conocimiento sobre procesos de evaluación de competencias. Se exigió también que deberían ser capaces de comunicarse fluidamente en la lengua del candidato (particularmente para el caso del Cusco era muy necesario puesto que los posibles evaluados eran quechua hablantes con bilingüismo incipiente), y no tener ningún vínculo con los candidatos a certificación (familiar, laboral, ni de dependencia). Para las siguientes experiencias se ha visto necesario requerir que no tengan antecedentes judiciales ni penales. Estas dos últimas condiciones las deberá expresar el evaluador en declaraciones juradas (ver anexo 6).

Las entidades certificadoras debieron presentar también una información detallada sobre los evaluadores, para cuyo efecto se les remitió el documento "Información sobre evaluadores" (anexo 7).

En el caso de AMARKAS, los kamayoj fueron seleccionados por tener una larga trayectoria como extensionistas. Muchos de ellos ya trabajan en SENASA, municipalidades y en otras regiones como Apurímac y Puno. Soluciones Prácticas - ITDG del Cusco eligió básicamente a profesionales: ingenieros zootecnistas y veterinarios.

En el caso de Cajamarca, Soluciones Prácticas - ITDG tomó la decisión de seleccionar como evaluadores a profesionales de INIA o SENASA.

Gloria S.A. contó con un equipo de profesionales entre médicos veterinarios y zootecnistas encargados de realizar el acompañamiento y la asistencia técnica a los productores. Este fue el equipo que participó en el proceso de capacitación de evaluadores ejecutado por IPEBA.

3.3.2 Certificación de los evaluadores seleccionados

Un primer proceso de evaluación consistió en el análisis de los documentos

sustentatorios de la hoja de vida, ya que se debía constatar su formación, experiencia y el manejo fluido del idioma materno del certificado.

En vista del enfoque estratégico de la experiencia, que destaca la necesidad de fortalecer las capacidades de organizaciones regionales para su autorización y funcionamiento como entidades certificadoras, se decidió utilizar como mecanismo para certificar a sus evaluadores, procesos de capacitación en los que se evaluaría sus capacidades para elaborar pruebas y conducir los procesos de evaluación con fines de certificación de competencias profesionales.

Ante la carencia, en el medio, de instituciones que capacitarán a los candidatos a evaluar los contenidos y capacidades que deben manejar los evaluadores de competencias, IPEBA asumió la capacitación de los equipos de evaluadores designados por las entidades certificadoras en Cajamarca y Cusco. Los evaluadores debían asistir a talleres y aprobar el módulo de capacitación para ser certificados como tales.

Los talleres de capacitación estuvieron orientados al desarrollo de instrumentos de evaluación. El objetivo fue que los participantes aprendan la metodología para la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias laborales. En el Cusco participaron 17 evaluadores y en Cajamarca 12.

El taller constituyó una experiencia gratificante y aleccionadora. Los candidatos a ser evaluadores superaron sus limitaciones en el aspecto pedagógico. El grupo no había elaborado ítems de evaluación de desempeños. Su experiencia se limitaba a desarrollar cursos de capacitación con los enfoques tradicionales de la evaluación. Si bien eran especialistas en el tema agrario, desconocían nuevos enfoques educativos sobre el aprendizaje, las competencias, su evaluación y las relaciones a establecerse con los evaluados.

Si bien el tiempo era relativamente limitado por la complejidad del tema y por la necesidad de un seguimiento individualizado a cada participante, los temas de los talleres se centraron en la elaboración de diferentes tipos de

pruebas de evaluación y su aplicación en relación con las distintas normas de competencia. La aplicación de una prueba de entrada permitió conocer el nivel de conocimiento de los evaluadores sobre el enfoque de competencias, la evaluación por desempeño y centrar la capacitación en aquellos puntos en los que evidenciaron mayores dificultades y desconocimiento.

Durante el desarrollo del módulo de capacitación se fue registrando el progreso o dificultad de los postulantes a evaluadores. Al finalizar, se certificaron a aquellos que evidenciaron haber adquirido las competencias para el desarrollo de los instrumentos de medición de conocimientos, destrezas y habilidades, teniendo como referentes las normas o estándares de desempeño elaboradas para la ocupación seleccionada. Para que la entidad certificadora obtenga su autorización, por lo menos dos de sus postulantes a evaluadores debían ser certificados por el IPEBA.

Durante la capacitación y como parte práctica, los evaluadores organizados en grupos de trabajo elaboraron ítems de respuesta corta, de opción múltiple, de enlace y demostraciones de desempeño en el manejo de diversas técnicas vinculadas con la crianza del ganado bovino. En este trabajo se tuvo un reto –sobre todo en Cusco– donde los evaluadores se manejaban mejor en su lengua materna –el quechua– que en el castellano que es su segunda lengua. Si bien se tuvo que revisar la redacción de las preguntas, para el contenido de la misma demostraron amplio conocimiento práctico. Este hecho significó un aprendizaje para IPEBA: transmitir una metodología de evaluación de competencias a una población en esta situación. La experiencia ratifica en el objetivo institucional de asegurar calidad educativa para la diversidad del país.

En caso de Cusco, los instrumentos de evaluación elaborados recogieron elementos de la cultura local. Sobre todo preguntas vinculadas con sanidad están ligadas al uso de plantas medicinales propias de la localidad. Esto ha supuesto un reconocimiento de los saberes empíricos ancestrales de dichas poblaciones.

Este enfoque debe ser asumido en el nivel nacional. Si bien tenemos competencias estandarizadas en este ámbito, las entidades certificadoras deben contextualizarlas a partir de sus instrumentos de evaluación en aquello que es posible hacerlo. Hay situaciones en las que se requiere solo conocer los procedimientos para recurrir a un profesional. Evidencia de ello es que los profesionales de SENASA se articulan con los extensionistas para las campañas que requieren de un tratamiento más especializado.

La experiencia de capacitación ha demostrado que la mejor selección de los evaluadores, por parte de las entidades certificadoras, es un aval para garantizar una mejor elaboración de instrumentos de evaluación y una acertada conducción de los procesos de evaluación. Se requiere personas con nivel técnico, con mucha experiencia en el campo, capaces de formular instrumentos de evaluación de competencias con rigor técnico pero a la vez con sencillez, al alcance de los evaluados, y muy cercanos a las personas que van a evaluar. Asimismo el tema actitudinal es fundamental. Deben ser personas muy flexibles, con capacidad de empatía y capaces de adecuarse a las características y necesidades de los evaluados.

Finalizada la capacitación, se certificaron 10 evaluadores en el caso de Cajamarca y 12 en Cusco. Se refrendó el acto con la entrega de los diplomas de certificación (ver anexo 8). La vigencia de la certificación es de dos años, similar a la vigencia establecida para las entidades certificadoras. Esto va a permitir a las entidades certificadoras la posibilidad de renovar sus equipos de evaluadores o ratificarlos; y a los evaluadores la libertad de brindar sus servicios a otras entidades certificadoras.

Esta estrategia asumida por el IPEBA para la evaluación y certificación de los evaluadores ha sido temporal, para efectos de la experiencia piloto. Su responsabilidad es regular el proceso de certificación de competencias de los evaluadores. Para ello es importante formular un perfil básico del candidato a evaluador de carácter sencillo, que pueda ser manejado por las entidades que se interesan en la certificación.

Cabe señalar que esta fase fue muy provechosa en materia de transferencia metodológica para formular instrumentos de evaluación de desempeños, no solo para los evaluadores de competencias, sino también para los formadores como es el caso de la Escuela de Kamayoq, que a partir de esta apropiación de la metodología, mejorarán sus procesos formativos.

3.3.3 Percepción de los evaluadores sobre el proceso de capacitación

Los evaluadores del Cusco valoran la calidad de la capacitación tanto por el contenido como por la metodología eminentemente práctica, lo que les ayudo a enfrentar un proceso de evaluación bastante novedoso para ellos. Aprendieron a formular pruebas de conocimientos y de desempeño con miras a constituir su propio banco de preguntas. Sobre todo los de AMARKAS manifiestan que su práctica cotidiana con los campesinos era evaluarlos en el campo y no sabían formular preguntas relacionadas con el nivel de conocimientos que deben manejar para hacer su trabajo más eficiente.

TESTIMONIOS DE LA EXPERIENCIA *

Hermógenes Terrones Maytoc, promotor pecuario, califica a la formación recibida como muy buena: “nos ha servido para mejorar nuestro desenvolvimiento, el taller estuvo muy práctico, me permitió no solo aprender sobre cómo evaluar sino que en la interacción con profesionales despejé mis dudas sobre algunos temas [...]. Como evaluador me tocó trabajar la zona de La Encañada y Cajamarca, gané mucha experiencia; es una de las pocas oportunidades que he tenido de trabajar fuera de mi zona”.

Víctor Tello Chang del equipo de Gloria S.A. señala que: “la metodología utilizada por IPEBA es de calidad, muy entendible, muy bien aplicada por la facilitadora que ha mostrado mucho dominio en el tema y sobre todo práctica (se refiere a la aplicación en el campo)”.

José Huingo Briones, especialista del Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA) Baños del Inca señala que: “la metodología es muy buena, es exigente para un evaluador que tiene que centrarse en su entorno teniendo en cuenta en todo momento las características de los evaluados (postulantes a certificación)”

(*) Recogidos en Cajamarca (2011) por Nelson Mendo durante el proceso de sistematización.

Su mayor preocupación tiene que ver con el tiempo que dura la capacitación. Pese a haber estado a tiempo completo con jornadas horarias bastante intensas, consideran que el tiempo es insuficiente, sobre todo porque anteriormente no habían tenido mucho acercamiento al enfoque de evaluación por desempeño.

En Cajamarca el proceso de capacitación de los equipos de evaluadores ha significado, para muchos de ellos, conocer más en profundidad el tema de la evaluación por desempeño, lo que despertó aún más su interés.

La formación de evaluadores requiere atención preferente, así como su actualización permanente. El aporte de las instituciones educativas de formación superior puede ser valioso.

3.4 EJECUCIÓN DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN

La piedra angular del proceso de certificación es la evaluación de los candidatos, proceso que permite recoger las suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de la persona, reconocer las competencias que tiene e identificar aquellas que aún le faltan.

En esta experiencia piloto se ha certificado a personas que han seguido procesos formativos sobre todo en programas de educación comunitaria, las cuales ven la necesidad de contar con el estándar exigido por el sector productivo, y de identificar en qué mejorar. Son las entidades certificadoras quienes asumen el liderazgo en este momento. Son ellas quienes realizan el proceso de evaluación y certificación de los candidatos, y dan garantía de calidad y rigurosidad en los procesos. Para futuras experiencias IPEBA ha considerado la necesidad de que las entidades certificadoras firmen una declaración jurada de haber iniciado el proceso señalando su compromiso de llevar a buen término el proceso de acuerdo a lo normado por IPEBA (ver anexo 9).

Para este momento, IPEBA planteó en los procedimientos para la evaluación y certificación las seis etapas o fases que se detallan a continuación:

3.4.1 Información y convocatoria

Esta fase de convocatoria es responsabilidad de la entidad certificadora, la que debe encargarse de proporcionar al interesado una descripción detallada del proceso de evaluación y certificación de competencias en los siguientes aspectos:

- Requisitos exigidos y costos de la evaluación y certificación de competencias.
- Fases del proceso de evaluación, sus derechos como candidato y sus deberes como persona certificada. Código de conducta.
- Detalle del perfil ocupacional y de las normas de competencia aprobadas por el Directorio de IPEBA a partir de los cuales se elaborarán las pruebas de evaluación.
- Beneficios de la certificación.

Esta fase de información debía darse dentro de un proceso amplio de convocatoria. Tanto en el Cusco como en Cajamarca, las entidades certificadoras iniciaron sus procesos de difusión y sensibilización desde la etapa de formulación de perfiles y normas de competencia –en la fase de concertación– animando a las mesas sectoriales y equipos técnicos a captar candidatos para la certificación. La difusión para efectos de la evaluación y certificación fue más focalizada. Se realizó básicamente en áreas rurales: Canchis (Layo, Checca, Kunturkanki) y Paruro (Huanquite, Yaurisque) mediante la radio y la acción institucional de la Escuela de Kamayoq, AMARKAS y el Proyecto MASAL, quienes realizaron la convocatoria directamente a los kamayoq o expertos campesinos con quienes trabajan. Pocos son los que declararon que no fueron informados.

En Cajamarca se hizo básicamente a través de relaciones interinstitucionales. Soluciones Prácticas - ITDG contó con el apoyo de la Asociación de Promotores Pecuarios y de algunas radioemisoras locales. En zonas altoandinas la señal llega en horas de madrugada (4:00 am a 6:00 am) y por las tardes (5:00 pm a 6:00 pm). También las autoridades de las comunidades han sido valiosos aliados en esta tarea.

Gloria S.A. lo hizo a través del Fondo de Crédito para el Desarrollo Forestal (FONCREAGRO) –entidad que capacita a productores– que les proporcionó su base de datos. Gloria S.A. convocó a cien productores que cumplieran con los requisitos para ingresar a una evaluación de certificación; estas personas son del ámbito de La Encañada, Baños del Inca y Cajamarca. Se lograron inscribir 32 y calificaron 17 productores.

La diferencia entre Cusco y Cajamarca es que la difusión en la primera región mencionada se desarrolló dentro de una actividad de convocatoria de mayor envergadura, a través de una campaña de difusión y sensibilización de trabajadores, empleadores, de autoridades regionales, de instituciones de formación profesional, de organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas de educación comunitaria, para posicionar la certificación de competencias profesionales.

Soluciones Prácticas - ITDG desarrolló talleres de sensibilización donde informaron sobre las normas de competencia a evaluar, charlas informativas en diversas comunidades para apoyar elecciones informadas y expectativas realistas de todos los agentes sociales, particularmente candidatos a certificación.

IPEBA desarrolló acciones orientadas a captar candidatos a la certificación y a un público objetivo abierto, a quienes se les acercó la información a través de charlas informativas a través de medios de comunicación locales, distribución de folletos, avisos y microprogramas radiales de difusión.

IPEBA también puso a disposición del proceso su página web y su boletín electrónico para la difusión de las normas de competencia y acciones puntuales del proceso de evaluación y certificación de competencias.

Es un hecho que esta fase de convocatoria debe responder a una estrategia comunicacional que defina tiempos suficientes, materiales atractivos, pertinentes y convocantes, aprovechamiento de diversos espacios informativos no sólo para informar sobre el proceso de certificación, sino también para ir generando en la población un cambio de una lógica de capacitación a una lógica de cualificaciones.

Es una tarea de largo alcance cambiar las percepciones y motivaciones de la población que subvalora la función técnica; también de la clase política que aún no reconoce el valor que tiene la formación técnica para el desarrollo productivo, la competitividad y la superación de la pobreza. Estos eventos de certificación pueden constituirse en los espacios para desarrollar más ampliamente estos procesos de difusión y sensibilización, que ponga en el centro del debate en los niveles nacional, regional y local el tema de cualificación, de la formación profesional y de la certificación.

3.4.2 Autodiagnóstico

Al plantear inicialmente los procedimientos de esta fase, se estableció que ella debería permitir revisar, conjuntamente con el candidato, los contenidos y procesos técnicos descritos en el perfil ocupacional para que identifique aquellas competencias en las que se va a evaluar.

A partir de la información, los candidatos podrían realizar un autodiagnóstico con la orientación de uno de los evaluadores de competencias. La finalidad fue que el interesado pudiese considerar si tenía o no las competencias establecidas en las normas de competencia y tomar la decisión de inscribirse en el proceso de evaluación y certificación. La idea, inclusive, fue que cada candidato pudiese tomar un breve periodo de preparación o entrenamiento que le permita fortalecer las competencias que ya posee y en las que desea ser evaluado. Esta preparación previa a la evaluación era opcional y les permitiría entrenarse con referencia al estándar establecido, evitaría las frustraciones personales y contribuiría a darle solidez a la certificación misma.

Esta propuesta ya aplica en otros países como Colombia, donde el SENA cuenta con un fuerte financiamiento y una estructura organizacional que le permite desarrollar esta fase. Sin embargo, al realizarse la experiencia piloto se vio que era una tarea muy compleja, que reducía los tiempos para la preparación, ejecución de la evaluación y la certificación. Si bien podía convenir a los candidatos para que no pierdan su dinero, añadía más responsabilidades a las

certificadoras, excediendo sus posibilidades económicas para la ejecución del proceso.

Esto lo suplieron las certificadoras con una convocatoria bastante dirigida a aquellos productores que ya desarrollaban asistencia técnica a otros productores. Fueron los extensionistas los que seleccionaron personalmente aquella función productiva en la que se sentían con capacidad de demostrar un buen desempeño.

En Cusco, por ejemplo, en las charlas informativas a los posibles candidatos a la certificación, se les dio a conocer las normas de competencia sobre las que se les iba a evaluar. Cabe señalar que estas eran bastante conocidas en el medio porque en su elaboración participaron kamayoq de diferentes lugares.

En Cajamarca, la empresa Gloria, aconseja que, luego de la revisión de los expedientes de los postulantes, se debiera realizar necesariamente un primer filtro y ayudar a los candidatos a ubicarse en la función productiva a la que pueden postular o continuar con su preparación para una siguiente oportunidad.

Esta situación nos revela que esta fase no debería obviarse para las siguientes certificaciones, sino plantearla con procedimientos más sencillos hasta que se cuente con un sistema más consolidado y con recursos suficientes.

3.4.3 Inscripción de candidatos

Las entidades certificadoras desarrollaron, bajo su responsabilidad, esta fase de inscripción de candidatos utilizando para ese efecto la “Constancia de inscripción de candidatos a certificar” (ver anexo 10); incluyendo además la información solicitada en la “Ficha de Inscripción de los candidatos a certificación” (ver anexo 11). Esta última información es muy valiosa para individualizar a cada candidato y para efectos de ubicar sus necesidades de continuidad educativa.

El candidato especifica también las funciones productivas y las normas de competencia en las que desea ser evaluado y certificado. Los candidatos podían certificarse en cualquiera de las cinco funciones productivas que la Mesa Técnica Nacional del sector agropecuario seleccionó de las 12 planteadas en el perfil y las normas de competencia formuladas en el primer momento de la experiencia. Cabe señalar que algunos candidatos se inscribieron en más de una función.

LA EXPERIENCIA EN CAJAMARCA

Según la opinión del economista Nelson Mendo (2011), participante en esta sistematización: “existe una demanda insatisfecha de servicios de buena calidad en inseminación artificial en ganado bovino productor de leche. En la región Cajamarca se estima que el 50% de ganaderos están interesados en el mejoramiento genético de ganado lechero mediante Inseminación Artificial; sin embargo, sólo el 5% tiene acceso, limitando el eficaz aprovechamiento de esta técnica viable para nuestra región y que se usa masivamente en otros lugares del país y del mundo. Los ganaderos necesitan mejorar su ganadería en un corto plazo lo cual se hace imposible mediante la monta natural, situación que se agrava por la transmisión de enfermedades venéreas que obligan al productor a realizar mayores gastos en su tratamiento. Asimismo, se ha observado que el servicio de inseminación artificial, en porcentaje de preñez es muy bajo o nulo, trayendo como consecuencia que los productores posean una percepción negativa de la técnica y desconfianza para recibir el servicio del extensionista, por la ineficiencia.”

Toda esta información la consignaron en el expediente, el cual debía completarse con el plan de evaluación y los resultados de dicho proceso. El IPEBA debía monitorear este proceso y revisar las solicitudes aceptadas por la entidad y ratificar la decisión, pero limitaciones presupuestales impidieron que sea así. Sin embargo se utilizó todos los medios virtuales posibles para estar cerca del proceso y garantizar que se cumplan los requisitos exigidos. Uno de los más importantes fue que los candidatos estén brindando los servicios de asesoría técnica a otros productores, que no sean recién egresados de los cursos formativos. Esta insistencia en el tema obedece a una razón: la certificación está más vinculada con el trabajo, con la experiencia que se gana en el ejercicio

de una función. Un recién egresado puede o no haber sido capacitado en las funciones en las que se van a certificar las personas; y más bien, después de haber ejercido diferentes puestos de trabajo, ha desarrollado las competencias requeridas por una ocupación en una o más funciones técnicas.

En Cusco, Soluciones Prácticas - ITDG tuvo 170 preinscritos y AMARKAS 29 (sólo para la primera etapa). En Cajamarca, Soluciones Prácticas - ITDG inscribió a 40 candidatos, 32 en sanidad ganadera y 8 en manejo reproductivo del ganado. Gloria convocó a 100 extensionistas, pero luego del autodiagnóstico, inscribió a 32 candidatos, 27 en sanidad ganadera, 2 en manejo de pasturas y forrajes y 3 en manejo reproductivo del ganado.

En los diferentes lugares se observa una mayor demanda en el tema de sanidad ganadera porque los extensionistas se sienten mejor formados en este campo, lo aplican más y está más ligado a la productividad. En Cajamarca también demandaron certificación en manejo reproductivo de ganado.

3.4.4 Evaluación

La evaluación constituye la fase clave en el proceso de certificación de competencias, porque es en ella que las personas tienen la oportunidad de demostrar que han logrado un desempeño socialmente esperado para ejercer técnicamente una determinada ocupación, un puesto de trabajo.

Por ello la preocupación de IPEBA para que las entidades certificadoras cuenten con todas las condiciones y el asesoramiento para realizar con efectividad estos procesos.

a) Condiciones básicas para efectuar la evaluación

IPEBA estableció tres condiciones básicas:

- **Equipos de evaluadores debidamente preparados para acopiar evidencias de desempeño y conocimientos de los**

candidatos en relación a una norma de competencia.

Tanto en Cusco como en Cajamarca se garantizó esta condición con la capacitación de los evaluadores. Además, el hecho de que los evaluadores manejaran el quechua y español, para los casos que fueran necesarios, facilitó su relación con los evaluados y el acopio de evidencias. Sin embargo, luego de este piloto, IPEBA ha visto necesario que las entidades certificadoras y a los evaluadores cuenten con información sobre cuál debe ser su comportamiento frente al proceso de evaluación (ver anexo 12).

- **Instrumentos que evalúen conocimientos, actitudes y desempeños.**

Los instrumentos de evaluación fueron elaborados por los equipos de evaluación de cada entidad y revisados por el IPEBA como una comprobación de lo logrado en la capacitación. Los criterios adoptados en esta revisión fueron su validez, confiabilidad, suficiencia y actualidad. Se manejaron los formatos desarrollados en la capacitación de evaluadores. Un ejemplo de las pruebas elaboradas por los evaluadores se encuentra en el anexo 13.

Cabe señalar que esta tarea de revisión y aprobación de pruebas de evaluación no le compete regularmente a IPEBA, pero debe garantizarla con un monitoreo eficaz y eficiente.

- **Infraestructura o local propio, alquilado o por convenio con terceros, que cuente con equipos, herramientas, materiales, ambientes seguros y suficientes que permitan realizar la evaluación de desempeño de los candidatos a certificación.**

Estos ambientes podrían servir también para la capacitación. Su selección debe obedecer a dos criterios: flexibilidad y descentralización. Flexibilidad para adecuarse a las condiciones de las zonas donde se da el proceso, descentralización para llevar el servicio a zonas alejadas donde radican los evaluados.

En cada lugar se presentaron particularidades. En Cusco, en el caso de Soluciones Prácticas - ITDG, y por razones económicas, la evaluación de desempeño se realizó en un solo lugar que ofreció las condiciones requeridas. En el caso de AMARKAS, luego de fijar la fecha de evaluación con los candidatos, los evaluadores se apersonaron a los predios de cada uno de ellos para la aplicación de la evaluación. En el distrito de Layo el proceso de evaluación tuvo una duración de cuatro días y tres en el distrito de Huanoquite. Ambos distantes uno de otro, lo que significó un mayor esfuerzo para el monitoreo del IPEBA. Sin embargo, hizo más atractivo y accesible el proceso para los candidatos y aportó confiabilidad a sus comunidades, lo que ha incidido en el incremento de la demanda.

En Cajamarca, Gloria S.A. realizó la evaluación en los campos de la universidad local, y Soluciones Prácticas - ITDG realizó la evaluación en fundos de sus productores emblemáticos. Cabe señalar que la universidad se animó a brindar sus instalaciones para la evaluación porque le iba a posibilitar inseminación y atención sanitaria de sus animales sin costo alguno. Esta experiencia con la universidad ha generado un mayor conocimiento, por parte de esta, sobre la certificación, así como motivación para realizar, con las entidades certificadoras, acciones conjuntas como la formación de evaluadores de competencias, capacitación y actualización de las personas certificadas y no certificadas, la formación de metodólogos en evaluación de competencias, etc.

Algunos problemas que se presentaron en torno a la infraestructura han llevado a IPEBA a elaborar un documento con el compromiso que deben firmar las entidades certificadoras para la adopción de medidas de seguridad en los locales destinados a la evaluación (ver anexo 14). Este compromiso será aplicado en los siguientes procesos de certificación.

b) Costos de la evaluación y certificación

En cuanto a los costos de la evaluación y certificación, en ambos lugares se asumió como un criterio básico la autogestión del servicio. Los beneficiarios trajeron sus insumos, materiales y apoyaron en algunos casos con brindar su infraestructura como centro de evaluación. En Cusco no realizaron pago alguno porque uno de sus objetivos institucionales era apoyar económicamente a los campesinos para que alcancen la certificación. En el caso de Cajamarca, Soluciones Prácticas - ITDG, el aporte de 100 soles se destinó exclusivamente para el pago de los evaluadores, y Gloria S.A. lo hizo de forma gratuita. Los candidatos tuvieron que realizar gastos para sus traslados hasta el fundo desde sus lugares de origen. Cabe señalar al respecto que la experiencia internacional da tres alternativas de pago: por los propios interesados, por las empresas (para sus trabajadores) y en forma mixta (aportes de empresa y trabajador).

c) Proceso de evaluación

La evaluación ha sido planteada en la experiencia como una evaluación de desempeños individualizada, que integra distintas modalidades de evaluación y que respeta la autoestima del candidato y el principio de equidad. Por ello, no debe dejarse de lado la fase inicial de planificación entre el candidato a certificarse y un evaluador designado por la entidad certificadora. Ambos deben elaborar el plan de evaluación en el que se consignan las normas de competencia que van a ser evaluadas, las evidencias de desempeño que se van a observar, el tipo de prueba que se va a emplear y los lugares y fechas de las evaluaciones expresados en un cronograma de evaluación.

La actividad de planificación fue desarrollada por los evaluadores al finalizar la capacitación, como es el caso de Cajamarca. Tanto

Gloria S.A. como Soluciones Prácticas - ITDG elaboraron el plan teniendo en cuenta las normas de competencia a evaluarse, las pruebas a tomarse y sus respectivos pesos, los lugares, las fechas de las actividades por cada institución, los responsables de cada etapa y la documentación administrativa necesaria: lista de participantes, actas de evaluación. Los candidatos a la certificación fueron informados sobre el proceso.

En el caso del Cusco, cada entidad certificadora fijó los lugares y cronograma de la evaluación y lo comunicó a los candidatos. Estos conocieron las normas de competencia a ser evaluadas durante el proceso de difusión inicial que hicieron ambas entidades.

Para el proceso de evaluación se tuvieron en cuenta algunas consideraciones previas:

- La evaluación debía considerar dos evaluadores para cada candidato. Esta medida permitió combinar evaluadores con un manejo más profesional (por ejemplo veterinarios) con aquellos de amplio conocimiento práctico (por ejemplo kamayoq). Igualmente aquellos que tenían mayor facilidad de comunicación con aquellos que encontraban limitaciones en este campo.
- Los horarios y tiempos de la evaluación debían adecuarse a los horarios establecidos para satisfacer las necesidades del ganado: alimentación, control sanitario, ordeño, salida al campo. Eso influyó, por ejemplo en el Cusco, para que la evaluación en el tema de sanidad y manejo del ganado bovino se hiciera entre 6 y 10 de la mañana; los procesos de manejo de pastos y forrajes entre 6 de la mañana y el mediodía, por problemas de calor, viento o lluvias en la zona. Por este motivo solo se lograba evaluar a tres participantes por día.

El proceso de evaluación se basó en dos tipos de pruebas –la de conocimientos y la de desempeños– a partir de las cuales se pretendió diagnosticar las competencias laborales que los candidatos tenían en una función productiva. La prueba de conocimientos está vinculada a un desempeño.

Para las pruebas de conocimientos se utilizó como formato las pruebas objetivas de elección múltiple. Esta prueba podría ser oral o escrita, de acuerdo al nivel de alfabetización de los participantes. Igualmente, en castellano o en la lengua materna del candidato. Su peso fue de 20 puntos sobre 100 en el resultado final de la evaluación.

La prueba de desempeños fue de carácter práctico, donde el candidato demostró las evidencias requeridas en las normas de competencia. Esta prueba tuvo un peso de 80 puntos sobre 100 en el resultado final de la evaluación. El candidato es certificado si obtiene el 90 puntos o más en el cómputo final de la evaluación.

Cabe señalar que durante el proceso de certificación se dieron algunos casos, como el de extensionistas, en los que se presentaron a más de una función productiva, unas veces en la misma etapa o en una siguiente. Los extensionistas que desaprobaron tuvieron la oportunidad de volver a presentarse a la evaluación.

El acto administrativo de la evaluación concluyó con la firma del acta de evaluación de candidatos a certificación que figura en el anexo 15.

Proceso por etapas

Los siguientes cuadros dan cuenta de la cantidad de extensionistas aprobados para la certificación de la primera etapa, eje de la sistematización. Una segunda etapa se desarrolló en las regiones Puno, Apurímac y Cusco. En esta segunda etapa se han certificado en Puno no solo kamayoq, sino algunos miembros que fueron formados por CARE PERÚ (institución que ejecuta diversos proyectos y experiencias de desarrollo) en su programa de Formación de Proveedores de Asistencia Técnica. Ello es importante porque CARE tiene una

presencia significativa en la sierra del país y puede motivarse para un trabajo más sostenido en este campo.

CUADRO N° 3
Certificados en la Primera Etapa
EXTENSIONISTA RURAL EN GANADERIA DE BOVINOS
CUSCO

Año	ENTIDAD CERTIFICADORA	LUGAR	FUNCIONES	TOTAL PERSONAS CERTIFICADAS	SEXO	
					H	M
2010	SOLUCIONES PRÁCTICAS-ITDG	CUSCO (Canchis, Canas)	Sanidad ganadera Pastos y forrajes Manejo y cuidado del ganado Alimentación	16	14	2
2010	AMARKAS	CUSCO (Canas, Paruro)	Sanidad ganadera Manejo y cuidado del ganado Pastos y forrajes	17	14	3
TOTAL GENERAL PRIMERA ETAPA 2010				34	29	5

Fuente y elaboración: IPEBA. 2011.

CUADRO N° 4
Certificados en la Segunda Etapa
EXTENSIONISTA RURAL EN GANADERIA DE BOVINOS

Año	ENTIDAD CERTIFICADORA	LUGAR	FUNCIONES	TOTAL PERSONAS CERTIFICADAS	SEXO	
					H	M
2011	GLORIA S.A.	CAJAMARCA (Encañada, Sorochuco, Baños del Inka)	Sanidad ganadera, manejo reproductivo de ganado bovino, manejo de pasturas y forrajes	12	12	0
	SOLUCIONES PRÁCTICAS-ITDG	CAJAMARCA (Baños del Inka, Celendín, Sorochuco, La Encañada)	Sanidad ganadera, manejo reproductivo de ganado bovino	22	22	0
		CUSCO (Canas, Canchis, Paruro, Espinar)	Manejo de pasturas y forrajes, sanidad ganadera, manejo y cuidado de ganado bovino	68	32	36
	AMARKAS	CUSCO	Sanidad ganadera, manejo reproductivo de ganado bovino,	32	19	13
		PUNO	pastos y forrajes, mantenimiento y cuidado de ganado bovino,	12	9	3
		APURIMAC	alimentación de ganado bovino	8	2	6
TOTAL GENERAL SEGUNDA ETAPA 2011				154	96	58

TOTAL GENERAL PRIMERA Y SEGUNDA ETAPA 2011	188	125	63
--	-----	-----	----

Fuente y elaboración: IPEBA. 2011.

d) **Percepción de los evaluadores y evaluados sobre el proceso**

La evaluación constituyó para los campesinos una experiencia muy particular. Sentirse evaluados en aquello que saben hacer, sin estar bajo la tensión que por lo general ocasiona la batería de pruebas escritas que suelen ser las herramientas comunes en diversos procesos formativos; así como demostrar sus conocimientos prácticos, que son valorados, ha hecho gratificante la experiencia y ha mejorado su autoestima. Este nuevo enfoque hace que se vaya perdiendo el temor de ser evaluados. Inclusive los evaluados pueden volver a presentarse en otro centro de evaluación, en una segunda fecha, dentro de la misma convocatoria. Esta decisión pueden tomarla cuando termina su primera evaluación ya que el evaluador está en la obligación de comunicarle inmediatamente los resultados.

Felícita Quispe Pucho, evaluadora de AMARKAS manifestó: “Nosotros como evaluadores teníamos que comprender las dificultades de los postulantes para entender el examen de conocimientos, por lo que tuvimos que explicar en su idioma materno quechua para mejor entendimiento de las preguntas. Esta dificultad no se presentó en el examen práctico, porque los postulantes dominan los trabajos en sus parcelas. Los certificados son los de categoría más avanzada.

(Recogido por Marilú Farfán en Cusco en el 2011)

José Huingo evaluador de Cajamarca, opina que: “a nuestros promotores les falta desarrollar capacidades mínimas de conocimiento y relación con la parte científica. Debemos de insistir en que un extensionista sea capaz de diagnosticar la enfermedad y luego intervenir; actualmente estamos preparados solo para curar; por esta razón es que las evaluaciones de conocimiento aún son deficientes”.

(Recogido por Nelson Mendo en Cajamarca en el 2011)

Con respecto al proceso mismo, los evaluados del Cusco manifestaron que las preguntas de las pruebas de conocimientos no eran fáciles e iban dirigidas a personas con un grado de conocimiento especializado, más avanzado. Sin embargo, el oportuno apoyo de los evaluadores para explicarles el sentido de las preguntas, les ayudó a su mejor comprensión.

En Cajamarca la mayoría de participantes ha mostrado cierto nivel de dificultad en la evaluación teórica, por la falta de costumbre de rendir este tipo de exámenes. Algunos participantes se mostraron temerosos y otros simplemente no contestaron.

El equipo técnico de Soluciones Prácticas - ITDG de Cajamarca señaló la necesidad de desarrollar un módulo estándar de capacitación a promotores.

3.4.5 Resultados

La evaluación por competencias está fundada en estándares que describen el nivel esperado de la competencia laboral. Estos estándares incluyen criterios que detallan lo que se considera un trabajo bien hecho. Por ello, la información recogida durante el proceso de evaluación permite al evaluador emitir un juicio sobre el trabajador: es competente o aún no es competente. Este juicio emitido por el evaluador a través de un informe, lo asume la entidad certificadora e informa al candidato sobre los resultados de su evaluación.

La entidad certificadora, a través de los evaluadores, tiene la obligación de orientar al candidato –sobre todo a los que no pudieron ser certificados– sobre el desarrollo de sus competencias, sus carencias y las necesidades de formación posterior.

En Cajamarca los resultados de la evaluación fueron comunicados a los postulantes al finalizar cada jornada de evaluación. Los evaluadores se tomaron un tiempo luego de cada proceso para deliberar.

Es importante señalar que en algunas ocasiones los evaluadores resaltaron el rol de cada uno de los postulantes en sus comunidades, y a los que no alcanzaron el puntaje mínimo los animaron a continuar con sus capacitación para postular posteriormente.

Las entidades certificadoras presentaron a IPEBA los resultados detallados de la evaluación: las pruebas de cada uno, las actas firmadas por el representante legal, la solicitud de inscripción (todo en originales) y una copia del DNI.

Si bien no se establecieron inicialmente los mecanismos ni la temporalidad para los reclamos e impugnaciones, hoy los nuevos procedimientos si los consideran. Se presentaron casos en el Cusco que dieron la alerta para ello.

3.4.6 Otorgamiento del certificado

Corresponde a las entidades certificadoras otorgar el certificado respectivo a los candidatos que aprobaron la evaluación, la Presidencia del Directorio del IPEBA visa dichos certificados. En esta experiencia, los certificados entregados contenían información básica de la persona certificada: el nombre de la entidad certificadora, perfil ocupacional en el que fue evaluado (extensionista rural en ganado bovino), nombre de la función en la que demostró ser competente (por ejemplo, organización, gestión y ejecución de la producción y manejo de pasturas y praderas), competencias demostradas, fecha de expedición del certificado y vigencia del mismo (para estos casos de cinco años). Un modelo de certificado se encuentra en el anexo 16.

Si bien de acuerdo a ley, son las entidades certificadoras las que otorgan el certificado y que cada una deberá ir generando su propio prestigio que dará valor al certificado, también es un hecho que las personas certificadas han demandado un mayor aval expresado en una resolución del SINEACE o del MED. Llegar a la propuesta de ley puede ser un proceso progresivo, que busque fórmulas intermedias que no afecten normas vigentes.

La ceremonia de entrega de certificados en el Cusco fue un acto público de justicia social con peruanos comprometidos con el desarrollo de sus comunidades y un reconocimiento de sus competencias profesionales para el ejercicio de una función productiva. La participación de funcionarios del gobierno, tanto nacional

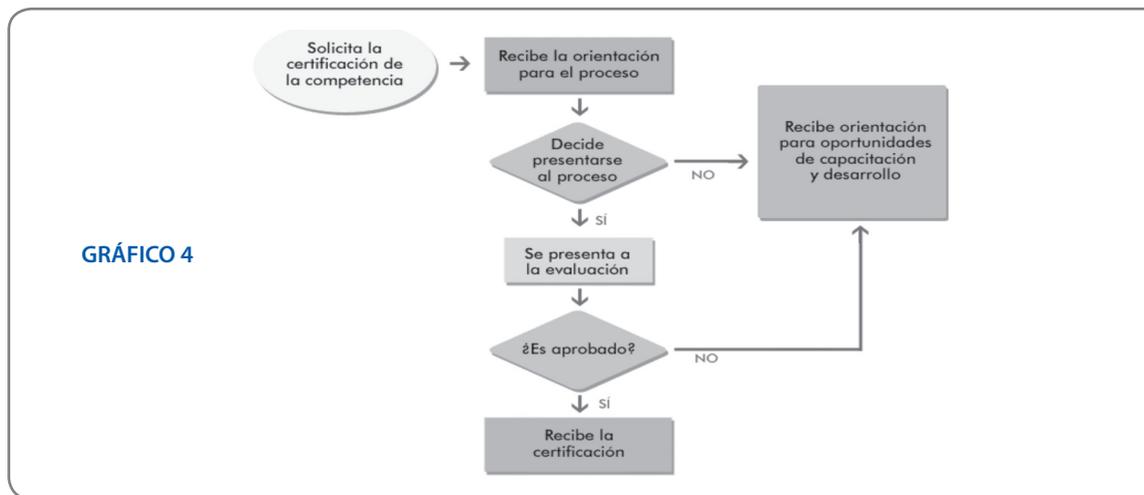
como regional, dio mayor visibilidad al acto y se concluyó con un proceso que se caracterizó por su calidad y transparencia.

En el proceso de certificación en Cajamarca se convocó al gobierno regional, a los gobiernos locales como los de Cajamarca y Namora, direcciones regionales como la Dirección Regional de Educación y a los medios de comunicación, quienes se encargaron de comentar los impactos de este proceso.

El evento protocolar de certificación se desarrolló en el local de la Municipalidad de Cajamarca, que estuvo involucrada en el proceso de certificación. Las personas certificadas evidenciaron en todo momento su satisfacción por los logros alcanzados. Para IPEBA esta fase de certificación es importante para plantear los beneficios de la certificación y sensibilizar a más actores para que intervengan en el proceso. Es necesario ampliar la convocatoria a autoridades de los sectores involucrados de los gobiernos regionales y locales, a potenciales empleadores. Asimismo, es necesario seguir trabajando para que el extensisonista sea un actor reconocido en los gobiernos locales y regionales y en programas nacionales de desarrollo, reconocimiento que debe expresarse en ordenanzas municipales, en resoluciones de los distintos niveles de gobierno que impulsen la contratación de sus servicios en función del certificado otorgado y no como se hace tradicionalmente, en función de los años de estudios en el sistema educativo formal.

Esta fase ha sido un espacio para promover a los extensionistas certificados en relación con las demandas de los planes locales, regionales y nacionales de desarrollo.

El recorrido que debe seguir el candidato a certificación se sintetiza en el esquema elaborado por IPEBA que se presenta en el siguiente gráfico:



3.5 MONITOREO Y EVALUACIÓN

Por la naturaleza de la experiencia, IPEBA tuvo que estar presente en los diversos momentos tanto presencial como virtualmente. Sin embargo, la mayor preocupación fue el monitoreo del proceso mismo de evaluación y certificación a cargo de las entidades certificadoras. El objetivo fue supervisar la rigurosidad del proceso. No se trataba de una instancia de resolución de problemas, los que deberían ser asumidos por la entidad certificadora y el evaluado. Para el monitoreo se aplicó la “Ficha de Monitoreo”, que figura en el anexo 17.

Antes de iniciar la experiencia en Cajamarca, y teniendo como sustento lo presentado en el Cusco, se planteó una nueva modalidad de monitoreo: la contratación de monitores locales debidamente capacitados en la aplicación de instrumentos de monitoreo, que además pudieran recoger en cada lugar la relación de participantes a los procesos de evaluación, la relación de evaluadores y toda la documentación de la evaluación aplicada a cada candidato. Su contratación fue por un mes, quince días para acompañar el proceso de evaluación y quince días para la elaboración del informe en el que da cuenta del balance del proceso así como de las recomendaciones a la entidad certificadora.

Esta nueva propuesta de monitoreo fue suspendida debido a la norma dada por el Ejecutivo que limita los gastos institucionales, por lo que Cajamarca también tuvo las mismas limitaciones que el Cusco en esta tarea. Sin embargo, en este lugar hubo un gran apoyo de la empresa Gloria S.A. al personal de IPEBA para visitar previamente el centro de evaluación y tener reuniones con los evaluadores. Asimismo se pudo complementar el monitoreo en reuniones con la Dirección Regional de Educación, el Gobierno Regional de Cajamarca y el especialista en educación de técnico productiva, para sensibilizarlos sobre los procesos que se estaban realizando en sus ámbitos.

A partir de estas visitas de monitoreo se verificó la pertinencia de la metodología de la evaluación con fines de certificación, la calidad, validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación, el trato de los evaluadores con los evaluados, el nivel de comprensión de las pruebas escritas por parte de los evaluados y la calidad de la convocatoria. Fue también un espacio para asesorar previamente a los evaluadores y resolver sus problemas, así como para verificar los centros de evaluación con la finalidad de comprobar si reunían las condiciones de seguridad requeridas por el IPEBA.

El monitoreo exige una particular atención porque es el mecanismo para garantizar la calidad y transparencia del proceso de evaluación y certificación. Es necesario establecer un plan de monitoreo debidamente financiado y una propuesta más integral de dicha acción. Asimismo existe la inquietud en los lugares donde se realizó la experiencia, de que las autoridades locales e instituciones con prestigio ejerzan una función de vigilancia social del proceso, que sean veedores de la evaluación y certificación.

En cuanto al seguimiento de las personas certificadas, esta actividad aún no se ha iniciado y debería estar enmarcada en una propuesta más global de evaluación de impacto que plantee el IPEBA.

3.6 REGISTRO INFORMÁTICO

El IPEBA ha generado un sistema informático con la finalidad de garantizar la transparencia de la información generada por el proceso de certificación de competencias profesionales:

Objetivo general:

- Administrar eficientemente la información generada por el proceso de certificación de competencias laborales llevado a cabo por las entidades certificadoras autorizadas por el IPEBA.

Los objetivos específicos del proyecto son:

- Permitir la elaboración de reportes e indicadores de gestión con la finalidad de brindar información oportuna y confiable.
- Dar seguridad en la información y transparencia en la gestión gubernamental del IPEBA.
- Desarrollar herramientas informáticas dirigidas a la sociedad implementando una estrategia de gobierno electrónico.
- Eliminar la duplicidad de esfuerzos en el ingreso, procesamiento y explotación de la información.

El sistema registra los procedimientos en forma integral desde la autorización emitida por el IPEBA a las instituciones certificadoras, el registro de inscripción de candidatos hasta la evaluación y sus resultados finales que certificarán o no las competencias de los candidatos, en formatos amigables al usuario; incorpora procesos complementarios como la certificación de evaluadores y los mecanismos de supervisión establecidos.

Para los usuarios del país, el sistema les podría dar información de personas certificadas, de las entidades certificadoras, los perfiles y normas de competencia.

La implementación de este sistema reporta diversos beneficios institucionales para los actores del proceso de certificación y para la colectividad en general. Citamos algunos como:

- Permite la parametrización estándar de las normas de competencias laborales, las cuales registrarán para todas las entidades certificadoras autorizadas.
- Centraliza toda la información proveniente de las entidades certificadoras autorizadas.
- Controla y otorga confiabilidad al proceso de certificación de competencias laborales.
- Permite explotar eficientemente la información del proceso de certificación de competencias laborales.
- Administra de manera apropiada los recursos de tecnología de la información de IPEBA.
- Establece la difusión y publicación de indicadores de gestión, consultas de información detallada y consolidada a través de medios impresos, digitales y en el portal web IPEBA.
- Permite la implementación de mecanismos de consistencia de datos con la finalidad de obtener información confiable, oportuna y en tiempo real.

El IPEBA cuenta con un software que es el Sistema Integrado de Certificación de Competencias Laborales y Profesionales, el que actualmente se encuentra en la última etapa de elaboración. Están operativos los primeros cuatro módulos:

1. Módulos:

- **Módulo 1.** Tablas paramétricas. Permite definir los elementos y unidades de competencia, los sectores productivos, las funciones claves, principales y básicas, las evidencias de desempeño y conocimiento, así como, la tabla de saberes y criterios de evaluación para el elemento de competencia. Los puestos de trabajo alineados a los

elementos, unidades y funciones, generando así la norma y los perfiles de la ocupación seleccionada.

- **Módulo 2.** Tablas generales. Permite registrar la estructura orgánica de IPEBA (áreas, cargos y personal) y, acceder a la guía de procedimientos que contempla los requisitos y derechos de pago. Asimismo, se encuentra integrado con el módulo del sistema de seguridad, el cual permite el control de accesos y establece los niveles de seguridad.
- **Módulo 3.** Sistema Web Trámite Documentario Certificación de Competencias. Permite al IPEBA observar, rechazar y aprobar las solicitudes de autorización, registro y renovación presentadas por las entidades certificadoras mediante la automatización del proceso.
- **Módulo 4.** Sistema Web Trámite en Línea Dirigido a las Entidades Certificadoras. Permite la presentación de solicitudes de autorización, registro y renovación de entidades certificadoras mediante la automatización del proceso.
- **Módulo 5.** Intranet para la Entidad Certificadora. Permite administrar los procesos de postulación, evaluación, subsanación y certificación de competencias laborales, otorgando al centro evaluador una herramienta informática apropiada. También permite centralizar toda la información proporcionada por los distintos centros evaluadores.
- **Módulo 6.** Extranet dirigida al Ciudadano. Permite acceder a toda la información del IPEBA de manera personalizada, realizar transacciones en línea y la interacción para mantenerse informado sobre el estatus del proceso de certificación al cual ha postulado.

RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA

Es un hecho que el reto de IPEBA al iniciar esta experiencia no fue solo validar la metodología y procedimientos propuestos sino, sobre todo, adquirir legitimidad social para convertir la certificación de competencias en un mecanismo que aporte a la reinserción de las personas en el mercado laboral en mejores condiciones de empleabilidad, competitividad y desarrollo personal; pero también lo fue lograr la reinserción voluntaria de las personas certificadas en el sistema educativo para ampliar niveles de aprendizaje.

4.1 BENEFICIOS DE LA EXPERIENCIA

El desarrollo de la experiencia ha creado expectativas entre las instituciones de formación, empresas, organizaciones de trabajadores, gobierno y en las mismas personas certificadas y candidatos a certificación. La participación de todos ellos en los diversos momentos de la experiencia ha permitido tener cierta capacidad instalada en Cusco y Cajamarca, que puede tener una presencia futura no sólo en procesos de certificación de competencias sino en el establecimiento de un sistema nacional de formación, normalización y certificación.

4.1.1 Aporte a los formadores

Haber involucrado a las instituciones formadoras en los procesos de normalización del piloto no sólo ha permitido reconocer el valor de una

formación por competencias, sino identificar los puntos de mejora de sus procesos de capacitación y detectar las necesidades de capacitación en aquellas especialidades que busca el mercado que muchas veces no han sido parte de su oferta de capacitación continua. De esta manera la experiencia vivida constituye un referente para mejorar la calidad y pertinencia de sus propuestas formativas.

4.1.2 Aporte a las empresas

La participación de las empresas, sobre todo en Cajamarca donde se constituyeron como entidades certificadoras, también ha significado para ellas reconocerse como valiosas y necesarias en la definición de estándares de competencia asociados a los perfiles ocupacionales. Han vivido una experiencia que les ha permitido poner al servicio de la formación y de la certificación toda la información disponible sobre el funcionamiento del mercado laboral. Asimismo, han empezado a internalizar los beneficios potenciales de la certificación de competencias para mejorar su capacidad para gestionar recursos humanos.

LA EXPERIENCIA DE GLORIA S.A.

El ingeniero Rafael León Román, Superintendente de Planta de Gloria S.A. Cajamarca, en una exposición hecha en 2011 sobre la participación de Gloria como entidad certificadora, manifestó que la empresa, con esta experiencia, espera:

Evaluary calificar Promotores de Campo que muestren capacidades destacadas en las diferentes funciones que implica la formación del Extensionista Rural.

Contar con un importante Recurso Humano en campo, permitiéndoles obtener oportunidades laborales, con las empresas veterinarias que participan en el Programa de Asistencia Técnica a ganaderos de GLORIA S.A.

Ser una entidad articuladora donde el Promotor de Campo certificado, pueda incluirse en el mercado laboral competitivo con iguales oportunidades, mejorar sus ingresos y calidad de vida.

Promover la creación de microempresas veterinarias, donde los Promotores certificados realizan sus labores y GLORIA S.A. les permita realizar sus descuentos en la liquidación de compra de leche, por los servicios prestados.

Esperamos que pueda servirles también para la detección de necesidades de formación y capacitación de sus trabajadores, tener referentes para poder realizar procesos de selección y reclutamiento de personal y de evaluación de desempeño.

4.1.3 Aporte a las entidades certificadoras y evaluadores

Para las entidades certificadoras, esta experiencia ha representado una oportunidad de desarrollar una nueva faceta de trabajo institucional, sobre todo para cumplir el objetivo de aportar a la identificación de personas que demuestren excelencia en sus competencias profesionales. Se trata de asociaciones, organizaciones no gubernamentales y empresas que amplían sus objetivos institucionales en un campo con mucho valor y futuro por su incidencia en el desarrollo regional y local.

Para los evaluadores ha significado su reconocimiento en el campo profesional, ganancias formativas como metodólogos de la evaluación, además de la oportunidad que se les abre en este nuevo espacio laboral. Ellos podrán ofrecer sus servicios a diversas entidades certificadoras.

El equipo de Gloria S.A. de Cajamarca resaltó el proceso seguido, particularmente el referido a la elaboración de los instrumentos de evaluación. Señalaron que deben conocer y manejar los instrumentos metodológicos para hacerlo.

4.1.4 Aporte a los candidatos a certificación y personas certificadas

El mayor aporte es sin duda para los candidatos a certificación y para los extensionistas certificados. Un ejemplo lo tenemos en el caso de Santiago Chugnas Morocho, agricultor de la comunidad de Bellavista, del centro poblado de Combayo, distrito de La Encañada.

Santiago Chugnas, por razones económicas no pudo completar su formación de técnico agropecuario, pero su pasión por el tema veterinario y los casi dos años de estudio le sirvieron para mejorar los rendimientos de su parcela y su hato ganadero familiar. Un día fue visitado por el equipo técnico del Fondo de Crédito para el Desarrollo Forestal (FONCREAGRO) para invitarlo a participar en las capacitaciones sobre manejo de ganado bovino lechero. Santiago no lo dudó y aceptó. Este proceso le ha servido no solo para mejorar su producción lechera, mejorar sus ingresos, sino que ha obtenido un mejor precio por sus productos de parte de la empresa Gloria S.A. Sus propios vecinos solicitan sus servicios para atender a su ganado lechero, “pues irnos hasta la ciudad a traer al médico veterinario muchos animalitos se han muerto, nuestras comunidades están lejos de la ciudad y necesitamos una atención inmediata o hasta que llegue el veterinario”, señala Santiago. Se presentó a la certificación y es el evaluado que alcanzó el más alto puntaje de su grupo. Se siente con capacidad de extender sus servicios. “Tendré la posibilidad de ofrecer mis servicios en otras comunidades cercanas, esperamos establecer un precio, pues al inicio los amigos nos pagaban con granos producto de sus cosechas”, manifiesta.

En el Cusco, los principales empleadores de los kamayoj certificados son las municipalidades, SENASA, INIA, DRAC y ONG. Son los casos de Gregorio Flores Roa, de AMARKAS, que fue contratado por la Municipalidad Distrital de Marangani; y de Sabino Huilca Huallypi, de Soluciones Prácticas - ITDG, que fue contratado en la DRAC de Sicuani. Como Santiago, Gregorio y Sabino, los candidatos a certificación han vivido una experiencia de evaluación que les ha hecho reconocer que, para mejorar sus niveles de empleabilidad, es necesario elevar sus estándares de preparación. Sienten la necesidad de acceder a diferentes programas de reciclaje, perfeccionamiento y reconversión que les posibilite responder a los requerimientos cambiantes del mundo productivo. Se espera que emprendan nuevos procesos autoformativos orientados a lograr aquellas competencias que no hubiesen podido demostrar en la evaluación o las que requieren para enfrentar los retos que les puede plantear su trabajo. Pero también se requiere que en esta tarea estén involucrados el sistema educativo formal, las instituciones de formación profesional, las asociaciones gremiales y sobre todo las empresas para contribuir a la actualización y al progreso de la formación y de la capacitación de los trabajadores.

4.1.5 Aporte a decisores de política

La experiencia pretendió también un mayor impacto en los actores de política: ministerios comprometidos (Educación y Agricultura), gobiernos regionales y locales involucrados, funcionarios con mayor poder de decisión. La convocatoria se dio sobre todo a nivel de mesas técnicas nacionales y regionales. Hubo apoyo del Ministerio de Agricultura a través de INIA y SENASA, por lo que se han convertido en socios estratégicos que podrían posteriormente constituirse en entidades certificadoras.

Este tema de los actores políticos no está lo suficientemente logrado y es necesario afianzarlo en siguientes experiencias. Se requiere un proceso más sostenido de sensibilización para ir generando un sistema institucional público-privado que aproveche las capacidades de las personas certificadas y las ponga en valor.

4.1.6 Otros aportes

Un plus ganado, que diferencia a esta experiencia de otras, tiene que ver con la interculturalidad. Mirar al mundo andino con enfoques interculturales, con respeto a su lengua, valorando la cultura también en el ámbito de los conocimientos, permite el empoderamiento de las personas, el mejoramiento de su autoestima y el desarrollo de su identidad cultural. Se ha asumido la certificación como una estrategia de recuperación de saberes ancestrales, conjugados con los aportes de la modernidad. Se ha valorado su lengua puesto que las normas y perfiles se han traducido al quechua, las evaluaciones se han realizado respetando su lengua materna, la difusión y sensibilización se ha realizado también en quechua en aquellos lugares donde era la lengua materna de los extensionistas.

Precisamente el enfoque descentralizado que ha sustentado esta experiencia está permitiendo acercarnos más a la diversidad del país con propuestas más flexibles que se puedan adecuar a diversos escenarios, dándoles el contenido

regional y local que ellas necesitan para asegurar pertinencia a los procesos de certificación de competencias.

Por otro lado, el haber tomado como base para esta experiencia la certificación de personas que desarrollaron procesos formativos de educación comunitaria, significa un esfuerzo de visibilización de esta forma del sistema educativo que aún no ha sido debidamente promovida y articulada con los otros componentes del Sistema Educativo Peruano. Es un reconocimiento de estos programas que se caracterizan precisamente por su flexibilidad, por atender a la población excluida del sistema educativo o que tiene dificultad para seguir procesos formativos estrictamente escolares; y, sobre todo, por resolverles problemas que se les presentan en el ejercicio de un trabajo o de su ciudadanía plena.

Para IPEBA, la experiencia piloto le ha permitido afinar y enriquecer sus procedimientos de certificación, probar sus formatos y trazar nuevas rutas para posteriores experiencias piloto en otros campos. De esta manera, las normas que deba emitir no serán resultado de un trabajo de escritorio, sino tendrán sustento en la realidad.

Finalmente, esta experiencia puede ser el primer paso para lograr el diseño y organización de un sistema nacional de formación técnico profesional que articule las ofertas del ámbito formal, no formal e informal, que genere pasarelas que faciliten las entradas y salidas de las personas por diversas propuestas formativas y que aseguren sus posibilidades de llegar a la certificación.

4.1 TEMAS POR RESOLVER

Las experiencias piloto, si bien permiten validar procedimientos e instrumentos de certificación, por las limitaciones de tiempo, no agotan todos los temas que procesos de esta naturaleza suelen plantear, inclusive durante su desarrollo. Señalamos aquellos temas que requieren ser instalados en la agenda de IPEBA para una reflexión más profunda y la definición de estrategias de trabajo.

4.2.1 Institucionalización de las mesas técnicas, nacionales y regionales

El diálogo social es un reto presente en todas las acciones de IPEBA. Particularmente en el caso de la certificación de competencias, diversos actores sociales deben ser convocados para procesos regulares y sucesivos: empresarios, trabajadores, comunidad científica y académica, entidades de formación profesional y gobiernos en sus diversas instancias nacionales y descentralizadas. Por esa razón, IPEBA necesita establecer una vinculación permanente y continua con dichos actores, con espacios más regulares de diálogo, reflexión y concertación de acciones.

Un primer paso en este proceso de institucionalización fue la formación de la Mesa Técnica Nacional del Sector Agrario y las mesas regionales en Cusco y Cajamarca para los mismos fines. Esta iniciativa de concertación es una respuesta inicial a la propuesta estratégica del IPEBA para promover la elaboración participativa de los instrumentos y validación de las propuestas normativas, que se extenderá a otros pilotos que IPEBA tiene identificados.

La experiencia de certificación de extensionistas rurales en ganado bovino ha permitido constatar también la efectividad de los equipos técnicos en el proceso de elaboración y validación del soporte técnico: perfiles y normas de competencia. Las mesas técnicas regionales no han jugado similar papel. En Cusco no llegaron a actuar con regularidad después de su instalación. En Cajamarca sí tuvieron una presencia muy activa en ese primer momento de la experiencia. En el caso de la Mesa Técnica Nacional, esta se estableció para convencer a las instituciones convocadas acerca de la necesidad de que hagan suya la responsabilidad de la certificación de competencias. Su presencia no ha sido muy continua y no se ha visto aún claro el rol que jugaría a lo largo del proceso de certificación.

En todos los casos anteriores –mesas y equipos técnicos– aún no está definida su institucionalización, en consecuencia, tampoco el mecanismo para establecerlas

con carácter más permanente: acuerdo de voluntades (como el caso del SENA en Colombia), memorandos de entendimiento, convenios, nombramientos institucionales, etc. No hay que olvidarse que estos espacios no sólo deben tener un primer momento de actuación frente a las normas de competencia que se deben construir, sino que requieren ser activadas periódicamente para su actualización. La actividad productiva, en especial la del agro, evoluciona con la dinámica de la tecnología y el avance de la ciencia.

Tampoco se tiene muy claro las funciones que deben desempeñar: ¿políticas o técnicas?

Estas definiciones son importantes para establecer su conformación: ¿Quiénes deben integrarlas? En la respuesta a esta pregunta no habrá consenso si no se tiene claro el rol que cumplen estos espacios de concertación. En las posiciones preocupadas básicamente por la inserción de la persona certificada en el mundo de trabajo, la participación del sector productivo es indispensable; desde las grandes empresas hasta las microempresas, incluyendo los a sectores informales. Su participación, incluso financiera, puede darle sostenibilidad al sistema. Complementa esta participación la presencia de gremios, organizaciones de trabajadores y de los sectores comprometidos con el tema. La certificación, para que tenga éxito, tiene que involucrar desde su concepción a ambos actores y contar con su reconocimiento.

La preocupación por la inserción de la persona certificada al sistema educativo, amplía la convocatoria incluyendo al Ministerio de Educación, con sus instancias que imparten educación, formación profesional y capacitación técnica. La inclusión de los centros de investigación y desarrollo tecnológico se plantea en términos de acercamiento a los cambios que se van dando en estos campos, de incidencia en el mundo productivo y en la demanda de recursos humanos.

En cualquiera de los casos es importante constituir las mesas regionales a partir de los organismos más consolidados en el ámbito regional. Según la opinión

de algunos actores de la experiencia, en temas vinculados al sector agrario, deben ser las autoridades de este sector las encargadas de convocar. Cajamarca lo hizo y los resultados fueron más efectivos que en el Cusco. También hay quienes opinan que debe ser la autoridad política para que trascienda a otros sectores y se exprese en políticas regionales y locales de mayor envergadura. Los gobiernos regionales deben invertir en el tema, subvencionar procesos de certificación para sectores pobres; su función es garantizar un capital humano que pueda contribuir con el desarrollo de la región. Regiones como Arequipa ya han instalado su propio sistema de acreditación y certificación. Lo que hay que garantizar es su articulación con el órgano nacional.

La experiencia considera importantes a todos los actores: políticos, técnicos, sociales. El tema de la certificación tiene todos esos componentes y requiere la participación de los diversos sectores de la actividad nacional.

Finalmente, debe estar muy claro el rol que juega IPEBA frente a este proceso de institucionalidad de estos espacios, en el de su continuidad y en su carácter más permanente.

4.2.2 Autosostenibilidad del funcionamiento del sistema de certificación de competencias profesionales.

Es un hecho que la autosostenibilidad de los procesos de certificación, en gran parte, depende de la demanda de parte de los empleadores y trabajadores. Esta demanda se condiciona por diferentes situaciones: la mayor credibilidad en la competencia de los evaluadores, la calidad de los estándares de competencia y de la metodología de evaluación, la mayor información disponible para los posibles certificados, la existencia de incentivos a empresarios para que inviertan en la certificación de sus trabajadores, el apoyo financiero a los trabajadores para la certificación, etc.

Pero también se requiere una fuerte inversión pública para dar un impulso inicial al sistema de certificación y lograr que la mencionada demanda se acreciente.

Hasta que se posicione el sistema de certificación de competencias se debe buscar una sostenida inversión pública que se oriente a financiar aspectos que van a dar mayor credibilidad y legitimidad al sistema. Por ejemplo, la formación de docentes como evaluadores de competencias, ampliando de esta manera el radio de acción de IPEBA e impulsando en el ámbito nacional un mejor mercado de evaluadores; la puesta en marcha de planes de comunicación adecuados a cada sector productivo que amplíe la información sobre el tema; el financiamiento directo de candidatos a certificación de sectores excluidos, en el marco de una discriminación positiva etc.

La autosostenibilidad del sistema tiene que ver también con la regulación de los costos de la certificación. Es un hecho que debe establecerse la tarifa referencial para cobrar por el proceso de certificación que permita la rentabilidad de la certificadora y la promoción de la certificación. Ante ello surge la pregunta: ¿El IPEBA tendría que aprobar esta tarifa? Existe una importante polémica sobre la potestad del Estado para aprobar tarifas por servicios en el marco del régimen de economía social de mercado establecido en la Constitución Política. Sin embargo, si se puede realizar un estudio económico que demuestre la viabilidad social y económica de la certificación teniendo en cuenta las peculiaridades de las regiones. Por otro lado, hay que buscar estrategias alternativas de financiamiento para la certificación de sectores vulnerables y para la elaboración de los perfiles y normas de competencia. IPEBA pueda contar con recursos propios para ello brindando servicios en este campo.

4.2.3 Retroalimentación del sistema de certificación de competencias laborales y profesionales

Este tema debe ser abordado prioritariamente por IPEBA para garantizar eficiencia y eficacia de sus acciones en materia de certificación de competencias. Precisamente una de las cuestiones a verse con mayor urgencia es el diseño del sistema de monitoreo con indicadores de eficacia construidos participativamente con los actores de las experiencias piloto. Estos indicadores tienen que ver con el grado de satisfacción de los certificados, con la actuación de las entidades

certificadoras y de los evaluadores, con la legitimidad técnica y social de los procesos e instrumentos técnicos de la certificación de competencias, etc.

Este sistema de monitoreo puede complementarse con encuestas de satisfacción periódicas a los usuarios del sistema: candidatos a las certificaciones, personas certificadas, evaluadores y entidades certificadoras. Igualmente con evaluaciones de impacto que midan cómo la certificación mejora las condiciones de vida de las personas certificadas, sus oportunidades de acceso a un empleo decente, logra un ingreso digno y le permite su reinserción al sistema educativo; del mismo modo, el impacto de la certificación en el sector productivo correspondiente, en las empresas, en las organizaciones y asociaciones comunitarias, en los centros de formación.

Estos esfuerzos institucionales deben fomentar también la participación organizada de las regiones y localidades en las tareas de vigilancia de los procesos legitimando políticamente las acciones de IPEBA.

4.2.4 Continuidad educativa de las personas certificadas

La certificación de competencias profesionales adquiere una nueva dimensión con la creación del SINEACE. No se trata de orientarla solo a las necesidades del mercado laboral sino de vincularla estrechamente con la continuidad de la trayectoria educativa de las personas. La certificación tiene que habilitar una amplia gama de itinerarios y puntos de entrada al sistema educativo.

Por esta razón, el Ministerio de Educación (MED) y sus órganos descentralizados deben asumir conjuntamente con IPEBA este nuevo reto a partir del establecimiento de una agenda de acciones conjuntas con cada una de las direcciones implicadas. IPEBA y el MED tienen que trabajar para que la oferta educativa se ajuste a las normas de competencia y a las exigencias del entorno productivo, y, para que las personas certificadas puedan continuar su trayectoria de educación y formación profesional. Una medida urgente sería

incorporar los perfiles y normas de competencia aprobadas por IPEBA en los nuevos diseños curriculares de educación técnico productiva.

El MED e IPEBA deben concordar para establecer las pasarelas y caminos alternativos para la formación a lo largo de la vida de las personas, particularmente en modalidades y formas del sistema educativo más ligadas al tema como son educación técnico productiva, educación básica alternativa y educación comunitaria. Esta coordinación debe establecerse no solo para dar a la persona certificada facilidades de acceder a diferentes opciones educativas formales y no formales, sino también a las que no lograron certificarse con el fin de superar sus debilidades a través de formas educativas flexibles y electivas de nivelación formativa. Estas ofertas permitirían a las personas reingresar a algún circuito formativo que les facilite acceder en mejores condiciones a nuevos procesos de evaluación y certificación. De esta manera se asegura un mercado cautivo al sistema educativo.

Frente a ello, el horizonte del sistema informático de IPEBA debería ser el de tener una base de datos que registre la oferta educativa y de formación profesional que desarrolla el sistema educativo en sus diversas etapas, modalidades y formas.

Este trabajo articulado implica establecer los procedimientos para la identificación de la demanda potencial de servicios educativos (modalidad y forma más demandada) por parte de las personas certificadas o que no hayan aprobado la evaluación, para estudiar la oferta existente en las direcciones regionales y en localidades de acuerdo a los niveles educativos alcanzados por los candidatos a la certificación, así como a sus requerimientos educativos fruto del proceso de evaluación de competencias.

El accionar conjunto no puede dejar de lado la educación comunitaria que desarrolla intensamente procesos educativos certificables. Sus propuestas curriculares tienen que ser concordadas con la educación básica alternativa y educación técnico productiva para efectos de convalidación de aprendizajes.

En el caso de la experiencia piloto, los avances son lentos debido a que las decisiones en este campo corresponden más al sector Educación; IPEBA asume el rol mediador. Se realizó una primera reunión en el Cusco con participación del director regional de Educación, especialistas de las UGEL, director y especialista de la Dirección de Educación Comunitaria y Ambiental (DIECA) del MED, representante de la Dirección Regional de Agricultura, las entidades certificadoras del Cusco (Soluciones Prácticas - ITDG y AMARKAS) e IPEBA. El objetivo fue presentar la propuesta de un piloto de convalidación de la educación comunitaria con educación básica alternativa y educación técnico productiva a partir de los perfiles ocupacionales que se han levantado.

La experiencia se ejecutaría en Canchis, Canas y Espinar, zonas donde viven los kamayoq y donde existen centros de educación básica alternativa (CEBA) y centros de educación técnico productiva (CETPRO) que están dispuestos a convalidar las competencias certificadas.

La firma del convenio interinstitucional entre la Dirección Regional de Educación del Cusco, IPEBA, Soluciones Prácticas - ITDG y AMARKAS permitirá realizar el piloto y mostrar a las autoridades nacionales los procesos validados. La DIECA brindaría asistencia técnica a este piloto y a otras iniciativas en el ámbito nacional.

4.3 MIRADA A LAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS

La idea de IPEBA de realizar la experiencia con organizaciones del sector privado que desarrollan programas de formación profesional en el campo de la educación comunitaria obedeció a diversas motivaciones: la voluntad institucional por generar procesos participativos, la necesidad de reconocer la educación comunitaria como una forma educativa que debería tener mayor presencia en el sistema educativo y, sobre todo, la preocupación por institucionalizar una nueva manera de gestionar desde el Estado y con la sociedad civil basada en el diálogo social, en la concertación de esfuerzos, en la cogestión.

La realidad nos dice que las experiencias de trabajo conjunto entre Estado y sociedad civil no han sido siempre exitosas, por lo general debido a diferencias de enfoques, conflictos de intereses, etc. Además, son pocas las experiencias que desde el Estado se han acercado con propuestas innovadoras para las necesidades concretas, educativas y de desarrollo de los pobladores del medio rural como los kamayoq, menos aún en interlocución con las ONG que trabajan en espacios similares.

Sobre este punto, la alianza con Soluciones Prácticas - ITDG tuvo sus particularidades. Esta entidad fue inicialmente un socio en todas las tareas preparatorias y de elaboración del soporte técnico de la experiencia: el perfil y las normas de competencia. Planes de trabajo conjuntos orientaron el trabajo interinstitucional en este momento. Pero luego, por decisión propia, se convirtió en entidad certificadora, por lo tanto, sujeta a supervisión del IPEBA. Ello cambió necesariamente la dinámica de la relación. IPEBA debía establecer las reglas para asegurar transparencia, imparcialidad y objetividad en los procesos de evaluación y certificación, por lo que la actuación de Soluciones Prácticas - ITDG debía limitarse a los roles asignados a las entidades certificadoras, evitándose cualquier privilegio. Tensiones que suelen presentarse en situaciones como estas, fueron resueltas con el diálogo. Lo importante es tener –desde un principio– muy claros los roles e intereses de cada institución.

SOLUCIONES PRÁCTICAS - ITDG ACEPTÓ EL RETO.

Daniel Rodríguez (Soluciones Prácticas - ITDG): "...ha sido satisfactoria la recepción que ha tenido IPEBA para trabajar un tema que Soluciones Prácticas - ITDG lo viene desarrollando desde hace más de veinte años: la extensión rural. Los extensionistas rurales sólo han tenido acceso a ser certificados por una ONG. Diferente es ahora que el Estado peruano lo ha hecho. Si bien hay un tema de normas, procedimientos, también hay un tema de reconocimiento social de las competencias que estos campesinos han adquirido a través de diversos procesos educativos y de su labor cotidiana. Y no se trata sólo de campesinos formados por Soluciones Prácticas - ITDG sino de todos aquellos formados por otras instituciones, que antes no tuvieron la oportunidad de una certificación de esta naturaleza".

Paca Villanueva (Soluciones Prácticas - ITDG): "...para Soluciones Prácticas significó un valioso aprendizaje de entendimiento en momentos críticos, de comprensión de diversos estilos de liderazgo y sobre todo de esperanza en alianzas estratégicas con el Estado que permitan, desde pequeñas experiencias locales y regionales, arribar a políticas nacionales sobre articulación del Sistema Educativo, renovación de la oferta educativa en materia de formación profesional, certificación en opciones ocupacionales que implementan y nuevas oportunidades de formación continua de las personas certificadas."

Roberto Montero (Soluciones Prácticas - ITDG): "...sistema donde se interactúa, fluye información, hay dinamismo entre una etapa y la siguiente, entre productores, acopiadores, transformadores hasta llegar a al consumidor, con una institucionalidad que debe sostener el proceso. Y es un tema que tiene que ver, no sólo con la producción sino con la capacitación y con una certificación de las competencias que se desarrollan en los diversos actores y que exige una Educación Comunitaria sólida y pertinente y la necesidad de normas y políticas para el fortalecimiento de las cadenas." Para él, este trabajo abre camino para atender otras cadenas productivas como la actividad alpaquera, frutas, granos etc.

Verónica Alvarado (IPEBA): "...les interesaba el soporte de instituciones como Soluciones Prácticas, con una sólida propuesta formativa basada en la inclusión social, para organizar una experiencia piloto y articularla con el gobierno regional y autoridades educativas. A Soluciones Prácticas le interesaba desarrollar incidencia en el Estado para darle sostenibilidad a sus propuestas de desarrollo de capacidades y desarrollo económico local y regional. Es el Programa de Producción y acceso a mercados el que se interesa por la certificación de competencias, como una manera de coronar sus esfuerzos de capacitación, brindando a sus beneficiarios la posibilidad de obtener una certificación oficial."

CAMINOS ABIERTOS

La realización de la experiencia de certificación de extensionistas rurales en ganadería de bovinos no solo ha dejado lecciones que van a permitir mejorar los procesos de evaluación y certificación, sino que ha abierto caminos para plantear algunos temas que IPEBA sostiene desde su creación. Analizamos principalmente tres de ellos.

5.1 CERTIFICACIÓN DIVERSIFICADA Y REPLICABILIDAD DE LA EXPERIENCIA

El enfoque descentralista de las políticas y acciones del IPEBA permite que sus propuestas de certificación se acerquen más a la diversidad del país, a sus demandas de desarrollo y a las particularidades culturales de cada una de las localidades. Por eso su interés en fortalecer las capacidades institucionales por regiones y de acercar los procesos de certificación a las demandas locales y regionales del sector productivo.

Este enfoque permite que surjan demandas de certificación de grupos ocupacionales que tradicionalmente no han sido considerados en la formación profesional ni en la certificación que han realizado otras entidades –como el caso de los kamayoq– y que responden a requerimientos regionales de desarrollo.

La certificación de extensionistas rurales en ganado bovino también empieza a ser más demandada a partir de la experiencia piloto, con lo que se va consolidando y sosteniendo, permitiendo su replicabilidad en otros lugares. Prueba de ello es la significativa demanda presentada en una segunda etapa realizada en las regiones de Cusco, Apurímac y Puno.

5.2 APOORTE A LA FORMACIÓN PROFESIONAL POR COMPETENCIAS

Para IPEBA, la certificación de competencias profesionales ha sido siempre valorada como una herramienta que debería ser usada por las entidades de formación profesional y de capacitación para el trabajo, para “mantenerse debidamente informadas de los resultados que deben ofrecer para satisfacer las demandas cualitativas del mercado laboral”¹⁰ y para actualizar sus diseños curriculares con el enfoque de competencias. Estos cambios curriculares deben ser asumidos con mayor agresividad en todos los procesos formativos y de capacitación para el trabajo, adecuándolos en función de los requisitos que plantean las normas de competencia establecidas en las mesas sectoriales. En el país se están dando estos cambios pero de manera lenta. Los avances en los procesos de certificación pueden tener una mayor incidencia y darle más dinamismo a estos procesos.

La modernización y actualización de la formación debe ser interés de todo el sistema educativo en su conjunto y no solo de las entidades que forman profesionalmente.

5.3 HACIA LA CREACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN, NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES

La preocupación inicial del IPEBA fue la creación de un sistema de certificación de competencias de carácter intersectorial que promueva el accionar conjunto de diversas instancias públicas y privadas que ya venían certificando en el país.

¹⁰ González Griselda (2009), “Línea de base para la certificación de competencias laborales y profesionales por el IPEBA”. Documento de trabajo, mayo 2009, p. 2.

Esta preocupación se sustentaba en el reconocimiento de de la complejidad de los procesos, en su carácter multidisciplinario y en la necesidad de llevarlos a cabo con eficacia desde una óptica multisectorial y de esfuerzo conjunto.

El soporte de dicho sistema serían los procesos y estructuras institucionales que ya existen en el país y que vienen operando con procesos de normalización y certificación de competencias laborales. Un rol central asumirían los ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación. El primero para plantear políticas de empleo, las reivindicaciones sociales, el tema de la seguridad social y demás derechos de los grupos ocupacionales; el segundo para asegurar la continuidad educativa de los certificados.

Esta preocupación inicial fue ganando espacio en sus reflexiones institucionales, complejizándose la propuesta: construir un sistema de formación profesional, normalización y certificación de competencias laborales y profesionales en permanente relación con el entorno productivo y social. El IV Seminario Internacional sobre Normalización y Certificación de Competencias Laborales y Profesionales “Capital Humano y Competitividad”, realizado en Lima en abril del 2010, fue un espacio que estimuló el tema. En las conclusiones del mismo evento se señaló como uno de los desafíos: “Construir un sistema de formación profesional y certificación de competencias laborales y profesionales pertinente, equitativo, confiable, transparente y técnico.”

La realización de la experiencia ha vuelto a poner en agenda este tema a partir de un trabajo compartido y de diálogo social con el sector Agricultura y sus diversos proyectos, con entidades comprometidas con la formación profesional y capacitación técnica y con el Gobierno. El esfuerzo de diversas instituciones de educación comunitaria se orienta a trabajar este enfoque integral; y la preocupación por hacerlo es precisamente porque en lugares como Sicuani y Espinar no existen especialidades afines o relacionadas con las ocupaciones que se están certificando, lo que impediría la continuidad educativa de las personas certificadas, aspiración de este proceso.

Este problema se evitaría de funcionar el sistema propuesto. Experiencias como la del SENA en Colombia lograron articular procesos de formación, normalización, certificación y gestión de recursos humanos. El eje fue precisamente la elaboración de normas de competencia laboral lo que dio pie a actualizar la formación, certificar el desempeño competente y gestionar los recursos humanos para el aprendizaje permanente.¹¹

Queda abierto el camino. Solo se requiere una clara voluntad política que comprometa a los diversos sectores que dé el soporte legal para su creación y los recursos para su funcionamiento. Es necesario también un alto nivel de interlocución entre los diversos actores, esfuerzos de concertación intersectorial e intrasectorial y la participación activa de decisores, técnicos y la población en su conjunto.

11 En el seminario aludido, la presentación de Mariam Zgaib Aburad sobre la experiencia colombiana ejemplifica este sistema conformado en Colombia. La ponencia se puede encontrar en la memoria del seminario mencionado.

FUENTES DE LA SISTEMATIZACIÓN

1. Informes de consultorías de IPEBA previas a la experiencia piloto

Coronel Flores, Angélica

Propuesta: registro de entidades certificadoras y registro de entidades certificadas. Diciembre del 2009.

Proyecto de reglamento de entidades certificadoras. Diciembre del 2009.

Chávez de Lock, Nélica

Manual de procedimientos para la certificación del evaluador de competencias con fines de acreditación y certificación laboral. Diciembre del 2009.

González Garrido, Griselda

Línea de base para la certificación de competencias laborales y profesionales por el IPEBA. Mayo del 2009.

Certificación de competencias laborales y profesionales en el ámbito de competencias del IPEBA: Estado del arte en cuatro países de América del Sur. Julio del 2009.

Huiza Pereyra, Javier James

Plan de Proyecto Sistema Integral de Certificación de Competencias Laborales IPEBA. 2009.

Nava Cueto, Hugo

Normas de competencia para certificación de evaluadores con fines de acreditación y con fines de certificación. Segundo Informe. Noviembre del 2009.

Instrumentos para certificación de evaluadores con fines de acreditación y con fines de certificación. Tercer Informe. Diciembre del 2009.

Perfil del evaluador, normas e instrumentos para certificación de evaluadores con fines de acreditación y con fines de certificación.-Informe Final. Diciembre del 2009.

Otárola Valdiviezo, Victoria

Caracterización de la Familia de Actividades Agrarias, para el inicio del Piloto de Certificación de competencias laborales del extensionista campesino. Octubre del 2009. Informe del proceso desarrollado por la Mesa Técnica de Certificación de Competencias del Sector Agropecuario. Diciembre 2009.

2. Informes de consultorías durante la experiencia piloto

Velásquez Cárdenas, Luis

Caracterización de la opción ocupacional de extensionista rural especialista en ganadería de vacunos. Soluciones Prácticas - ITDG. Junio del 2010.

Mapa funcional y perfil del extensionista rural especialista en ganadería de vacunos. Soluciones Prácticas - ITDG. Junio del 2010.

Normas de competencia del extensionista rural especialista en ganadería de vacunos. Participación de Equipos Técnicos de Cajamarca y Cusco. Asesoría de Gabriela Arrieta Clavijo de IPEBA y coordinación de Paca Villanueva del ITDG. Junio del 2010. Versión en castellano y en quechua.

3. Documentos institucionales de IPEBA

IPEBA

Memoria del IV Seminario Internacional sobre Normalización y Certificación de Competencias Laborales y Profesionales: "Capital Humano y Competitividad", realizado del 20 al 22 de abril del 2010.

Manual para elaborar perfiles ocupacionales y profesionales. Enero 2011.

4. Documentos elaborados por IPEBA para la experiencia piloto

IPEBA

Piloto de Normalización y Certificación de Competencias. Documento base. (Septiembre 2001).

Reglamento para autorización de entidades certificadoras en el marco de las experiencias piloto. (Junio 2010)

Manual para elaborar perfiles ocupacionales. (Enero 2011)

Procedimiento para la Evaluación y Certificación de competencias. (Enero 2012)

5. Normas que regulan el funcionamiento del IPEBA

Ley General de Educación, Ley N° 28044, promulgada el año 2003.

Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad educativa, Ley N° 28740, promulgada en mayo del 2006.

Reglamento de la Ley N° 28044, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Decreto Supremo N° 018-2007-ED

- 6. Diversos informes de gestión de los profesionales que intervinieron en la experiencia.**
- 7. Entrevistas a diversos actores de la experiencia piloto tanto nacionales como regionales.**
- 8. Reuniones de evaluación de la alianza estratégica IPEBA-Soluciones Prácticas - ITDG.**
- 9. Informes preliminares de los asistentes de la sistematización en Cajamarca y Cusco.**
- 10. Talleres de devolución de la información (Lima, Cusco y Cajamarca).**

BIBLIOGRAFÍA

Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU), (2010), "Memoria del Seminario Internacional Certificación Profesional por Competencias", seminario organizado por CONEAU realizado el 9 y 10 de noviembre de 2009, Lima. Perú

ChileValora. Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. (2009) "Modelo de negocios para el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL)". Resumen Ejecutivo. Consultado: octubre 2012 <http://www.chilevalora.cl/index.php/documents/documentos-cl-top>

Ministerio de Agricultura. (2006), Plan Nacional para el Desarrollo Ganadero 2006-2015. Consultado: octubre de 2011, <http://www.engormix.com/MAGanadería-carne/manejo/articulos/peru-plan-nacional-desarrollo-165>

Ministerio de Educación. (2006), Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional. Consultado: octubre de 2011, <http://destp.minedu.gob.pe/lineamientos.asp>

Monge, Carlos. (2007) La nueva ruralidad peruana, en Carmen Montero y Manuel Valdivia (eds.) "Propuestas para nueva escuela, nueva ruralidad y diversidad en el Perú". Lima, Perú.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2005), "Recomendación 195: Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente". Ginebra.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). (2010), "Reporte de la Calidad: Memoria del SINEACE 2009-2010", Lima, Perú.

Soluciones Prácticas-ITDG. (2008), "Modelo Kamayoyq. Un sistema de extensión agraria para la producción a pequeña escala". Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

LISTA DE PARTICIPANTES

Miembros del Equipo Técnico Cusco

No.	Apellidos y Nombres	Institución	Puesto
1.	Jara Figueroa Alberto.	Fundo "Los Treboles"	Mec. Agrícola.
2.	Jara Figueroa Alison.	Fundo "Los Treboles"	Administradora
3.	Pinazo Barriga, Amadeo.	ISTP. "El Descanzo".	Docente
4.	Manrique Alcazar, Mario.	ISTP. "El Descanzo".	Director
5.	Pumala Huillca, Valerio.	MD. Kunturkanki	Alcalde
6.	Vana Hulla, Zandro.	MD. Kunturkandi	Sub-gerente DDEE.
7.	Cahuana Mamani, Pedro D.	Fundo "Fauce"	Propietario.
8.	Choquehuanca Ayala, Celia.	MD. Checca	Facilitador Kamayoq
9.	Valer Hacha, Ramiro	MD. Checca	Facilitador D.Local.
10.	Chaiña Carpio, Pablo C.	MD. Checca	Alcalde.
11.	Cisneros Valdez, Jesús.	MD. Checca	Sub-gerente DD.EE.
12.	Rodriguez Diaz, Aquiles	ISTP. "Vilcanota"	Doc. Agricultura.
13.	Lazaro Alvarez, Dimas	I.E. Agrop. "Sicuaní"	Jefe de Area.
14.	Vidal Flores, María	I.E. Agrop. "Sicuaní"	Docente Agropecuaria
15.	Hallpamaita Atamari, Bonifacio	I.E. Agrop. "Sicuaní"	Docente Agropecuaria
16.	Alzamora Anazco, Sergio	I.E. AGROP."La Salle"	Sub-Director Agropecuaria.
17.	Cusiwalpa Mormontoy, Emilio	I.E. AGROP."La Salle"	Doc. Agropecuaria
18.	Valenza Aragón Wilfredo	Casa Taller "Arariwa"	Jefe de prácticas
19.	Del Villar Vargas, Edgard	IST. "La Salle"	Docente Agropecuaria
20.	Atausinche Rivas, Hermitaño	IST. "La Salle"	Docente Agropecuaria
21.	San Román Zubizarreta	Fundo "Quinta Rebeca"	Propietario.
22.	Puma Uscamayta, Cirilo	MD. Kunturkanki	Facilitador

MIEMBROS DEL EQUIPO TECNICO CAJAMARCA

No.	Apellidos y Nombres	Institución	Puesto
1.	Carranza T. Arsenio	CC. Tongod	Presidente
2.	Muñoz Machuca, Reynerio	ACEGAN	Presidente
3.	Vásquez Mlaca, Ebert	APACAT	Presidente
4.	Alvarado Chavarri, Elmer	CEFOP-Cajamarca	Coordinador
5.	Pajarez Tapia, Violeta.	INIA	Coordinador.
6.	Leon M. Santiago	As. DJT-Tongod	Secretario.
7.	Ortiz Mosqueira, Víctor.	DRAC	Promotor.
8.	Mosqueira C. Antonio	Nestle Perú	Asesor Pecuario.
9.	Velásquez Cárdenas, Fredy	ADEI	Asistente Proyectos.

ANEXO 2

MAPA FUNCIONAL

MAPA FUNCIONAL	EXTENSIONISTA RURAL ESPECIALISTA EN GANADERIA DE VACUNOS
<p>Proposito clave: capacita, provee, y emprende acciones específicas de organización y gestion de la actividad productiva agricola y del ganado bovino, de acuerdo a estandares de calidad, productividad y requerimientos del mercado; haciendo uso de herramientas y metodologias participativas de aprendizaje para transferir conocimientos e innovaciones dentro de su propio contexto socio-economico y cultural demostrando actitudes de liderazgo, cooperacion, innovacion y respeto al medio ambiente</p>	
UNIDADES DE COMPETENCIA	REALIZACIONES
<p>Utiliza técnicas de Alimentación de ganado bovino de acuerdo a la etapa de desarrollo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elabora el Plan de alimentación del ganado de acuerdo a las necesidades nutritivas y características de la producción. 2. Realiza la alimentación del ganado aplicando técnicas y procedimientos de acuerdo a las etapas de desarrollo y características de producción. 3. Elabora y formula concentrados para el ganado considerando la categoría, el estado productivo y los costos de acuerdo a los insumos de la zona.
<p>Planifica el manejo y realiza el cuidado del ganado bovino teniendo en cuenta las características y condiciones de explotación intensiva o extensiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza la identificación y el acondicionamiento del ganado en las instalaciones de acuerdo a sus características. 2. Planifica el manejo óptimo del pastoreo y la instalación del ganado en la pradera para el uso ecológico y eficiente de los recursos. 3. Planifica, organiza y ejecuta la instalación del ganado de acuerdo a sus características y teniendo en cuenta los requerimientos mínimos de estabulación. 4. Realiza el cuidado de pezuñas, descorne y otros del ganado, aplicando técnicas y procedimientos adecuados a las características y edad, respetando las normas de sanidad e higiene. 5. Organiza y realiza las labores de ordeño manual para la obtención de un producto óptimo, respetando las normas de higiene y seguridad para evitar la contaminación del producto. 6. Realiza las labores de ordeño mecánico de acuerdo a los procedimientos y normas de higiene establecidas para evitar la contaminación de la leche. 7. Supervisa y realiza el tratamiento de enfermedades de las ubres considerando normas de seguridad e higiene durante el proceso.

Ejemplo extraído del documento "Mapa Funcional y Perfil del extensionista rural especialista en ganadería de vacunos" elaborado por Luis Velásquez y los equipos técnicos del Cusco y Cajamarca.

ANEXO 3

NORMAS DE COMPETENCIA DEL EXTENSIONISTA RURAL ESPECIALISTA EN GANADERIA DE BOVINOS

Funcion Productiva: Alimentacion del Ganado Bovino

NORMA DE COMPETENCIA: 01-AL1 FUNCION PRODUCTIVA : ALIMENTACION DEL GANADO BOVINO DE LECHE NIVEL DE COMPETENCIA LABORAL: 2	
UNIDAD DE COMPETENCIA: Utiliza técnicas de Alimentación de ganado bovino de acuerdo a la etapa de desarrollo	
REALIZACIONES: Elabora el Plan de alimentación del ganado de acuerdo a las necesidades nutritivas y características de la producción.	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS
<ol style="list-style-type: none"> Las necesidades nutritivas del ganado son programadas para su atención para cada una de las etapas de desarrollo. Los ingredientes de las raciones diarias han sido calculadas en función de las necesidades nutritivas del ganado. Las raciones alimentarias diarias están planificadas en función a las necesidades calculadas. Las actividades de alimentación del ganado ha sido organizada en función a las etapas de desarrollo y a las características del ganado. Las actividades de supervisión de la alimentación están centradas en asegurar que los animales tengan a disposición permanente el agua limpia y alimento fresco en las instalaciones. 	<p><u>Evidencias por desempeño</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Cálculo de las necesidades nutritivas del ganado en función a los diferentes estados de desarrollo y características de la producción. Organización de las tareas de alimentación teniendo en cuenta los requerimientos y disponibilidad de alimento. Alimentación del ganado en producción y en seca, planificada y organizada teniendo en cuenta la época del año. <p><u>Evidencias por producto</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Plan de alimentación elaborado de acuerdo a las etapas y características de la producción. Actividades de Alimentación organizadas
EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTOS	RANGO DE APLICACIÓN
<ol style="list-style-type: none"> Estados de desarrollo del ganado. Requerimientos nutritivos por etapa. Horarios y cantidades de alimentación. Distribución de áreas para comederos y bebederos. Vida vegetativa de pastos y asociaciones 	<ol style="list-style-type: none"> Característica del ganado: Edad, sexo y raza. Comportamiento: Aparentemente sano y enfermo. Unidad productiva: familia, comunidad, cliente Tipo de producción: carne, leche.
ACTITUDES DESEABLES. <ul style="list-style-type: none"> Iniciativa en el trabajo. Seguridad y confianza en la defensa de sus opiniones. Interés en la propuesta de soluciones. Valora la importancia de la planificación. 	
LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACION. <ol style="list-style-type: none"> Para la evaluación de la elaboración del Plan la persona a evaluar debe explicar paso a paso los aspectos que deben considerarse en la organización de la Alimentación del ganado vacuno Se sugiere que la persona realice el cálculo de las necesidades nutritivas de un hato ganadero pequeño, de acuerdo a las clases del rango de aplicación. La evaluación puede llevarse a cabo mediante una entrevista, una encuesta o un test escrito. 	

NORMA DE COMPETENCIA: 02-ALI FUNCION PRODUCTIVA : ALIMENTACION DE GANADO BOVINO DE LECHE NIVEL DE COMPETENCIA LABORAL: 1	
UNIDAD DE COMPETENCIA: Utiliza técnicas de Alimentación de ganado bovino de acuerdo a la etapa de desarrollo	
REALIZACIONES: Realiza la alimentación del ganado aplicando técnicas y procedimientos de acuerdo a las etapas de desarrollo y características de producción.	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los insumos correspondientes a la ración están de acuerdo a los porcentajes de la formula establecida. 2. La proporción y/o cantidad de los alimentos ha sido analizada para luego alimentar al ganado según sus características. 3. Las características del sistema digestivo del ganado adulto es identificado y diferenciado del ganado joven. 4. Los alimentos del ganado han sido seleccionado teniendo en cuenta sus etapas de su desarrollo y características de la producción. 5. Los consumos diarios del ganado han sido registrados en las hojas de información. 6. La alimentación del ganado se ha realizado de acuerdo a las necesidades y características de la producción 	<p><u>Evidencias por desempeño</u></p> <ol style="list-style-type: none"> a) Organización de la alimentación del ganado en gestación para que lleguen en óptimas condiciones de peso al parto. b) Alimentación del ganado realizada teniendo en cuenta las características del sistema digestivo y su desarrollo. c) Cálculo de la cantidad necesaria de forraje diario conservado por campaña de producción. <p><u>Evidencias por producto</u></p> <ol style="list-style-type: none"> d) Raciones alimenticias elaboradas. e) Ganado alimentado y consumos registrados f) Ingredientes e insumos identificados de acuerdo a su naturaleza.
EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTOS	RANGO DE APLICACIÓN
<ol style="list-style-type: none"> 1) Pastos y forrajes: leguminosas y gramíneas. 2) Composición química de los alimentos. 3) Valores nutritivos. 4) Tabla de contenido de nutrientes. 5) Insumos para la elaboración de alimentos. 6) Sistema digestivo del ganado: diferencias por etapa de desarrollo. 7) Absorción y digestión de alimentos. 8) Registros de crecimiento y peso. 9) Concentrados: Porcentajes de proteína total. 	<ol style="list-style-type: none"> A. Características del ganado: toro (reproductor), vaca, torete, vaquilla, becerro. B. Tipo de ingredientes: • Granos, Forraje, Productos sub- industriales, Concentrados. C. Tipo de producción: leche, carne.
ACTITUDES DESEABLES. <ul style="list-style-type: none"> • Orden y Limpieza en su trabajo. • Responsabilidad en las tareas de alimentación del ganado. • Valoración de la importancia de conocer los insumos e ingredientes 	
LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACION. <ol style="list-style-type: none"> 1. Las evidencias por desempeño se obtendrán por medio de la observación directa del desempeño en situación real. 2. En la evidencia por conocimiento podrá recogerse mediante una entrevista al candidato sobre cantidad de alimento a suministrar en caso de detectar un animal, o a un grupo, que está hambriento considerando el rango de aplicación. 3. Los instrumentos a emplearse sugeridos son la entrevista y la ficha de observación. 4. Para las evidencias de desempeño se sugiere realizar la observación en el lugar de trabajo. 	

<p>NORMA DE COMPETENCIA: 03-AL1 FUNCION PRODUCTIVA : ALIMENTACION DE GANADO BOVINO DE LECHE NIVEL DE COMPETENCIA LABORAL: 1</p>	
<p>UNIDAD DE COMPETENCIA: Utiliza técnicas de Alimentación de ganado bovino de acuerdo a la etapa de desarrollo</p>	
<p>REALIZACIONES: Elabora y formula concentrados para el ganado considerando la categoría, el estado productivo y los costos de acuerdo a los insumos de la zona</p>	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Concentrados elaborados en base a los requerimientos nutritivos para cada categoría animal, empleando adecuadamente los equipos disponibles y de acuerdo a estándares de seguridad e higiene 2. Ración alimenticia formulada en base a la interpretación de las tablas de composición de nutrientes de cada insumo utilizado en la elaboración del concentrado. 3. Técnicas de formulación de concentrados seleccionadas y aplicadas, considerando los requerimientos nutricionales del ganado y los recursos disponibles en la zona. 4. Rentabilidad de elaboración de concentrados determinada por categoría y en función a los costos de su elaboración. 	<p><u>Evidencias por desempeño</u></p> <ol style="list-style-type: none"> a) Interpretación de diversos cuadros de composición de nutrientes. b) Identificación de los diferentes elementos en las tablas de composición nutritivas c) Realización de operaciones matemáticas para elaborar una fórmula de concentrado. d) Elaboración de concentrados de acuerdo al plan formulado, teniendo en cuenta los criterios básicos de manipulación de insumos. e) Determinación de los costos diarios y mensuales de la elaboración de concentrados <p><u>Evidencias por producto</u></p> <ol style="list-style-type: none"> f) Balance mensual de gastos y rentabilidad de la producción de concentrados. g) Análisis de costos de insumos de acuerdo al desarrollo y categoría del ganado.
EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTOS	RANGO DE APLICACIÓN
<ol style="list-style-type: none"> 1) Tablas de composición de elementos nutritivos: contenido de materia seca y humedad, proteína cruda, nutrientes digeribles, calcio, fósforo. 2) Formulación de concentrados: Niveles de uso y toxicidad de insumos. 3) Método de tanteo y Cuadrante de Pearson. 	<ol style="list-style-type: none"> A. Características del ganado: ternero, vaca, vaquilla, toro B. Tipo de producción: Leche, carne. C. Unidad Productiva: familia, comunidad, cliente
<p>ACTITUDES DESEABLES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el uso de los ingredientes para la elaboración de los concentrados. • Seguridad y confianza en la realización de los cálculos matemáticos para la elaboración de las fórmulas. • Iniciativa e interés en las labores realizadas. 	
<p>LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EVALUACION.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las evidencias por desempeño se obtendrán por medio de la observación directa del desempeño en situación real. 2. En la evidencia por conocimiento podrá recogerse mediante una entrevista al candidato sobre la preparación de concentrados empleando las tablas de composición de elementos nutritivos 3. Para las evidencias de desempeño d) es necesario previamente demostrar los desempeños a) hasta c) considerando el rango de aplicación. 4. Para las evidencias por producto se deberá solicitar la elaboración del presupuesto mensual en base al análisis de costo de insumos. 5. Los instrumentos a emplearse sugeridos son la entrevista y la prueba de desempeño. 6. Para las evidencias de desempeño se sugiere realizar la observación en el lugar de trabajo. 	

ANEXO 4

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ENTIDADES CERTIFICADORAS

Las instituciones que soliciten ser autorizadas como entidad certificadora de competencias deben proporcionar la información que se señala a continuación y adjuntar los documentos que se indican. Se recomienda revisar antes el Reglamento de autorización de entidades certificadoras.

1. Información de la institución solicitante

1.1. Nombre de la institución	
1.2. Siglas	
1.3. Razón social	
1.4. Dirección	
1.5. Departamento	
1.6. Provincia	
1.7. Distrito	
1.8. Teléfonos	
1.9. Correo electrónico	
1.10. Página web	

2. Información legal

Las instituciones que aspiren a ser entidad evaluadora deberán acreditar ser persona jurídica inscrita en Registros Públicos, con Registro Único de Contribuyentes vigente y estar habilitada para contratar con el Estado.

2.1 Persona jurídica	Pública ___ Privada ___ Adjuntar copia literal vigente de la partida electrónica o ficha registral.
2.2 Nombres y apellidos representante legal	_____ Adjuntar poder del representante legal con una antigüedad no mayor a 30 días
2.3 DNI Repres. legal	_____ Adjuntar fotocopia simple
2.4 RUC institución	_____ Adjuntar documento de Consulta de RUC hábil y activo
2.5 Habilitado para contratar con el Estado	Si ___ No ___ Adjuntar constancia vigente de no estar inhabilitado para contratar con el Estado emitido por el OSCE

3. Infraestructura

Las entidades evaluadoras deben disponer de una infraestructura o local propio, alquilado o por convenio con terceros, que permita realizar la evaluación de desempeño de las personas a ser evaluadas.

3.1 Dirección del local(es) de evaluación	
3.2 Condición de propiedad	Propio ___ Alquilado ___ Convenio ___ Adjuntar copia legalizada del contrato de alquiler o del convenio
3.3 Inscripción en SUNARP	Si ___ No ___ Adjuntar documento
3.4 Licencia municipal	Si ___ No ___ Adjuntar documento
3.5 Certificado de Defensa Civil	Si ___ No ___ Adjuntar documento

4. Respaldo económico

Las entidades evaluadoras deben disponer de un respaldo económico que permita garantizar los insumos, equipos, herramientas y otros materiales necesarios para el proceso de evaluación y certificación de competencias de las personas interesadas.

4.1 Equipos, herramientas y materiales	Equipos ___ Herramientas ___ Materiales ___ Adjuntar listado de cada uno indicando si son propios o se dispone de ellos por subcontratación o convenio.
4.2 Situación económica	Estados financieros ___ ó Declaración de ingresos y egresos ___ Adjuntar estados financieros o declaración de los últimos tres años.
4.3 Declaración Jurada del Impuesto a la Renta	Si ___ No ___ Adjuntar fotocopia simple de la última Declaración Jurada.

5. Capacidad de gestión y ética

Las entidades evaluadoras deben estar estructuradas de modo que ofrezcan confianza en su desempeño, imparcialidad e integridad a las personas e instituciones vinculadas al proceso de certificación de competencias.

5.1 Responsable de los procesos de certificación	_____ Adjuntar CV documentado y certificados de antecedentes judiciales y policiales.
5.2 Actividades de la institución distintas a la certificación	
5.3 Organización Marque la opción que corresponde y adjunte documento	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de Organización y Funciones ____ • Organigrama ____ • Declaración Jurada sobre organización para proceso de certificación ____

6. Evaluadores

Las entidades evaluadoras deben disponer de un conjunto de especialistas con formación y experiencia suficiente en el área productiva y en la ocupación a evaluar. Estos evaluadores pueden ser personal permanente o por contrato y deben haber sido capacitados como evaluadores por el IPEBA.

Nombres y apellidos	CV documentado	Constancia de capacitación	Certificados de antecedentes

(Adjuntar documentos)

ANEXO 5

FICHA DE EVALUACION DE ENTIDADES CERTIFICADORAS

INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

FICHA DE EVALUACION DE ENTIDADES CERTIFICADORAS

I. DATOS GENERALES
1.1. ENTIDAD

Nombre	Dirección	Teléfonos	Correos electrónicos/web	RUC

1.2. REPRESENTANTE LEGAL

Nombre	Dirección	Teléfonos	Correos electrónicos/f-t	DNI

II. REQUISITOS DE LA ENTIDAD CERTIFICADORA

Orden	Aspectos	Requisitos	Indicadores		Observaciones	Sugerencias	Otros
			Si cumple	No cumple			
A	LEGALES	Ficha registral vigente					
		Poder vigente del representante legal					

		RUC actualizado.- Activo						
		Constancia de OSCE.-Hábil para contratar con el Estado						
		Inscripción del Inmueble donde evaluará en SUNARP						
		Licencia de funcionamiento						
		Constancia de INDECI						
		Local donde se evaluará propio y/o Alquilado						
		Informe con listado de equipos herr. Y materiales propios o alquilad.						
		Estados Financieros de los 3 últimos años						
		Copia de declaración Jurada del Impuesto a la Renta						
		<i>CV documentado del Responsable</i>						
		MOF de la Entidad						
		Declaración Jurada.-inicio implementación						
		CV documentado con evidencias de experiencia						
		Cert. Ant. Judic. y Penales.						
B	INFRAESTRUC.							
	RESPALDO ECONOMICO							
D	CAPACIDAD DE GESTION Y ETICA							
E								

	EVALUADOR 1	Constancia capacitación de IPEBA					
E	EVALUADOR 2	CV documentado con evidencias de experiencia Constancia capacitación de IPEBA Cert. Ant. Judic. y Penales.					
E	EVALUADOR n	CV documentado con evidencias de experiencia Constancia capacitación de IPEBA Cert. Ant. Judic. y Penales.					

III. DATOS DEL COORDINADOR

Nombre	Cargo	Teléfonos	Correos electrónicos	Firma

Lima,.....de del 201..

ANEXO 6

DECLARACION JURADA DE NO TENER NINGUN VÍNCULO CON EL EVALUADO

Yo, _____ (nombres y apellidos del evaluador/a),
identificado con DNI _____, evaluador de la entidad Certificadora autorizada -----
----- declaro que nunca he tenido como estudiante o alumno/a a don/ña _____

_____ (nombres y apellidos del/de la Candidato/a) bajo
ninguna forma de relación: familiar, educativa, formativa, de adiestramiento o capacitación y que
estoy informado/a que este es un requisito para desempeñar mis funciones en el proceso de
evaluación con fines de certificación de competencias, de acuerdo a los procedimientos
establecidos por el IPEBA.

Firma del evaluador

Firma y sello del Coordinador de la Entidad Certificadora

ANEXO 7

INFORMACIÓN DE EVALUADORES

Las instituciones que soliciten ser autorizadas como entidad evaluadora de competencias deben proporcionar la información que se señala a continuación sobre cada uno de los evaluadores con que cuenta. Se recomienda revisar el artículo 4.e del Reglamento de autorización de entidades certificadoras.

1. Información general del evaluador

1.1 Nombres y apellidos	
1.2 DNI	
1.3 RUC	
1.4 Fecha de nacimiento	
1.5 Lugar de Nacimiento	
1.6 Dirección actual	
1.7 Departamento	
1.8 Provincia	
1.9 Distrito	
1.10 Teléfonos	
1.11 Correo electrónico	
1.12 Ocupación que van a evaluar	

2. Formación del evaluador

Proporcionar información sobre los estudios, formación y/o cursos de especialización en el área productiva y en la ocupación que van a evaluar. Los estudios formales son recomendables pero no son un requisito para ser evaluador.

2.1 Educación Básica	Nombre y lugar del centro educativo en que estudió la primaria y secundaria.
2.2 Educación Superior	Si fuera el caso, no es obligatorio.
2.3 Educación técnico-productiva (en CETPRO)	Fechas, nombre y lugar del centro de estudios.

2.4 Formación en empresas o centros de trabajo	_____ Fechas, nombre y lugar del centro de estudios.
2.5 Cursos relacionados a la ocupación que va a evaluar	_____ Fechas, nombre y lugar del centro de estudios.
2.6 Cursos sobre evaluación de competencias o diseño de instrumentos de evaluación	_____ Fechas, nombre y lugar del centro de estudios.

3. Experiencia

Los evaluadores deben contar con experiencia en el área productiva y en la ocupación en que van a evaluar, que permita realizar la evaluación de desempeño de las personas a ser evaluadas.

3.1 Ocupación actual	
3.2 Ocupaciones anteriores	
3.3 Experiencia en evaluación de competencias	
3.4 Experiencia en elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación.	
3.5 Otra experiencia relacionada	

ANEXO 8

CERTIFICADO DE EVALUADORES

EL INSTITUTO PERUANO DE EVALUACION, ACREDITACION Y CERTIFICACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION BASICA-IPEBA

CERTIFICA

Que: _____

HA LOGRADO LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA DESEMPEÑARSE COMO EVALUADOR (A) EN EL PROCESO DE CERTIFICACION DEL EXTENSIONISTA RURAL EN GANADO VACUNO.

Lima, 30 de Octubre 2010

PEREGRINA MORGAN LORA
PRESIDENTA DIRECTORIO IPEBA

<u>CAPACIDADES CERTIFICADAS</u>	<u>DURACIÓN</u>
<ol style="list-style-type: none">1.- Maneja la información necesaria y suficiente sobre el dominio cognitivo y el procedimental .2.- Explica las características de la evaluación3.- Desarrolla pruebas escritas de opción múltiple y respuesta corta.4.- Verifica la validez de las pruebas desarrolladas5.- Desarrolla las pruebas de desempeño teniendo como referentes las normas aprobadas para la evaluación con fines de certificación	40 Horas

ANEXO 9

DECLARACION JURADA DE HABER INICIADO EL PROCESO PARA LA CERTIFICACION DE COMPETENCIAS

Yo, _____ (nombres y apellidos del representante legal de la Entidad), identificado con DNI _____, domiciliado en _____ en mi condición de representante legal de la Entidad Certificadora _____ declaro bajo juramento haber iniciado con el IPEBA, el proceso orientado a la certificación de competencias laborales. De igual modo, expreso el firme compromiso de la institución a la que represento, de llevar a término este proceso según los lineamientos previstos por el IPEBA en su Reglamento para autorización de entidades certificadoras, en el marco de las experiencias piloto.

Lugar y fecha

Firma y sello del Coordinador de la
Entidad Certificadora

ANEXO 10

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS A CERTIFICACIÓN

1.1 Nombres y apellidos	
1.2 DNI	
1.3 Ocupación en que va a ser evaluado y certificado	
1.4 Entidad certificadora	

Fecha de inscripción: _____

Nombre y apellidos del responsable de emitir la constancia: _____

Firma del candidato

Firma y sello del Coordinador
de entidad certificadora

ANEXO 11

INFORMACIÓN SOBRE CANDIDATOS A CERTIFICACIÓN

El candidato a evaluación y certificación de competencias debe proporcionar la información que se solicita a continuación.

1. Información general del candidato

1.1 Nombres y apellidos	
1.2 DNI	
1.3 RUC	
1.4 Fecha de nacimiento	
1.5 Lugar de Nacimiento	
1.6 Dirección actual	
1.7 Departamento	
1.8 Provincia	
1.9 Distrito	
1.10 Teléfonos	
1.11 Correo electrónico	
1.12 Ocupación en que desea ser evaluado y certificado	

2. Formación del candidato

El candidato deberá proporcionar información sobre los estudios y cursos de capacitación relacionados al área productiva o la ocupación en que se va a evaluar. Sin embargo, los estudios no son un requisito para ser certificado.

2.1 ¿Estudió la primaria completa?	SI ___ NO ___ ¿Hasta qué grado de primaria estudió? _____ Indicar el último grado de primaria que estudió
2.2 ¿Estudió la secundaria completa?	SI ___ NO ___ ¿Hasta qué grado de primaria estudió? _____ Indicar el último grado de primaria que estudió

2.3 ¿Ha estudiado cursos de Educación Técnico-Productiva (en CETPRO)	<hr/> Indicar nombres de los cursos y del centro de estudios.
2.4 ¿Ha estudiado cursos de capacitación en centros de trabajo o empresas?	<hr/> Indicar nombres de los cursos y del centro de estudios.
2.5 Otros cursos de capacitación relacionados a la ocupación que va a evaluar	<hr/> Indicar nombres de los cursos y de la Institución Capacitadora.

3. Experiencia de trabajo

El candidato debe contar con experiencia en el área productiva y en la ocupación en que se va a evaluar y certificar.

3.1 Ocupación actual	
3.2 Lugar(es) donde trabaja y ha trabajado antes.	
3.3 Tiempo que viene trabajando en esta ocupación	
3.4 Tareas más frecuentes que realiza en esta ocupación.	
3.5 Otra experiencia relacionada	

Reclame su constancia de inscripción para el proceso de evaluación a la entidad certificadora.

Muchas gracias.

ANEXO 12

INFORMACIÓN PARA EVALUADORES

Con el fin de facilitar a los evaluadores el proceso de certificación de candidatos les presentamos las siguientes orientaciones:

- 1) Presentarse en la fecha y hora señalada. Si es necesario, colocarse la vestimenta o implementos apropiados para el tipo de función que evaluará.
- 2) Dar su nombre y señalar a qué institución evaluadora pertenece, presentar su credencial.
- 3) Solicitar la constancia de inscripción y la copia del DNI u otro documento de identidad a los evaluados.
- 4) Explicar con calma, el objetivo de la evaluación tratando de crear un clima de confianza con el evaluado, explicar que sólo se tomará pruebas de desempeño y conocimiento en la función que el candidato ha seleccionado.
- 5) Cada evaluador tendrá una Ficha con la pregunta de desempeño y registrará el proceso de manera independiente.
- 6) Seguidamente, el evaluado contestará las preguntas de conocimientos que deben estar impresas (el evaluador debe llevar un lápiz). El tiempo del examen debe ser controlado y es el que ha sido previamente calculado en la preparación de las pruebas. Si el caso lo amerita, el evaluador recogerá y registrará las respuestas por escrito (Caso de iletrados)
- 7) Ambos evaluadores confrontarán sus resultados y consensuarán sus puntajes para determinar si el evaluado aprueba o no la prueba de desempeño.
En las preguntas de conocimiento no procede realizar esta confrontación, los puntajes deberán estar previstos para todos los casos incluyendo el puntaje parcial.
- 8) Comunicar el resultado al evaluado en ese momento y señalarle cuáles fueron sus debilidades.
En caso de aprobar: Felicitarlo y decirle que se le comunicará la fecha de entrega de los certificados en ceremonia pública. Igualmente, informarle que él puede optar por presentarse a la certificación de otras funciones en la misma familia ocupacional.
En caso de no aprobar: Señalarle que en una siguiente convocatoria se podrá volver a presentar para alcanzar su certificación.
- 9) Llenar el Acta (UNA SÓLA) hacerla firmar por el evaluado indicando el número de su documento de Identidad. Asimismo, los dos evaluadores deben firmar el Acta debidamente identificados con su número de DNI.
- 10) Terminado el proceso, para cada evaluado, (independientemente del resultado, aunque no haya alcanzado el puntaje para certificación) poner en un sobre de manila utilizando letra de imprenta los nombres y apellidos de los evaluados, la función en la que ha rendido la prueba y el lugar.

Adjuntar los siguientes documentos:

- Copia de la Ficha de Inscripción
- Copias de las dos Fichas de Evaluación
- ACTA de evaluación firmada por evaluado y evaluadores.

Entregar a la entidad certificadora para la elaboración del consolidado y remisión de la documentación a IPEBA.

Información para Entidades Evaluadoras

Con el fin de facilitar a los evaluadores el proceso de certificación de candidatos les presentamos las siguientes orientaciones:

- 1) Es responsabilidad de las entidades evaluadoras que el equipo de evaluadores se presente en la fecha y hora señalada y que utilicen la vestimenta e implementos adecuados.
- 2) Las entidades evaluadoras deben proporcionar una carta-credencial a los evaluadores que han sido certificados por el IPEBA.
- 3) Las entidades evaluadoras deben informar a los candidatos que el día de su examen les será solicitada el DNI original para comprobar sus datos y una copia de su DNI o documento de identidad con el fin de evitar problemas en la redacción de apellidos y nombres en los certificados.
- 4) Es responsabilidad de la entidad certificadora que los evaluadores firmen los compromisos de honor que establecen no tener ninguna relación con el candidato.
- 5) Es responsabilidad de la entidad certificadora que el candidato disponga de lo necesario y que existan las condiciones apropiadas para la ejecución de las pruebas.
- 6) Es responsabilidad de la entidad certificadora llenar el consolidado de la evaluación (según el modelo adjunto) firmado por su representante legal o responsable debidamente acreditado y remitir la documentación siguiente a las oficinas de IPEBA.
01 Sobre para cada candidato identificado con los nombres apellidos, lugar y función en la se evaluó.

Adjuntar en cada sobre:

Copia de la Ficha de Inscripción

Copia del DNI del evaluado

Acta de Evaluación firmada por los dos evaluadores y el evaluado.

Se debe remitir la documentación de todos los evaluados independientemente del resultado.

Las instituciones evaluadoras al ser responsables del proceso de evaluación con fines de certificación se convierten en la primera instancia de reclamo para los interesados. Solo en caso de no resolver situaciones conflictivas el IPEBA intervendrá como última instancia y su resolución es inapelable.

ANEXO 13

TIPO DE PREGUNTAS APLICADAS EN LA EVALUACIÓN

PREGUNTAS DE OPCION MULTIPLE

MANREP

1.- ¿Cuál es el órgano genital de referencia que se debe ubicar para realizar la inseminación artificial en vacunos?

Marque usted con una X la respuesta correcta.

- | | |
|-----------|-----------|
| a) vulva | c) cerviz |
| b) vagina | d) útero |

CLAVE: C

MCGV

2.- ¿Hasta qué edad se recomienda realizar el descorne químico en ganado vacuno lechero?

Marque usted con una X la respuesta correcta.

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| a) Hasta los 10 días de edad | c) Hasta los 20 días de edad |
| b) Hasta los 15 días de edad | d) Hasta los 25 días de edad |

CLAVE: B

PASFOR

3.- ¿En qué pastos se encuentra la mayor concentración de proteínas?

Marque usted con una X la respuesta correcta.

- | | |
|---------------|--------------|
| a) maíz chala | c) gramíneas |
| b) avena | d) alfalfa |

CLAVE: D

RESPUESTAS CORTAS

MCGV

1. Mencione 02 prácticas de manejo en un ternero recién nacido

Escriba Ud. En las líneas en blanco:

1.
2.
3.
4.

CLAVE: Limpieza de fosas nasales, corte y desinfección de cordón umbilical, suministro de calostro, estimulación con masaje, abrigo, control de peso y talla, llenado de registros.

MANREP

2. Mencione 02 componentes del equipo básico para realizar la inseminación artificial

Escriba Ud. en las líneas en blanco:

- 1.
- 2.

CLAVE: Tanque criogénico, termo descongelador de pajillas, pistola de inseminación artificial

SANGAN

3. Mencione Ud. 2 instrumentos y/o materiales utilizados en las campañas de vacunación:

Escriba Ud. en las líneas en blanco:

- 1.
- 2.

Clave: jeringa, aguja descartable, termo, termómetro de campo, naricera, alcohol, algodón

PRUEBAS DE DESEMPEÑO

Pregunta: Demuestre usted la técnica de la inseminación artificial en vacunos		
Número y código de la norma: MANREP – 05		
Nivel: 03		
Ocupación: Extensionista rural en ganado vacuno		
Herramientas y/o Materiales: + Guantes + toalla + Balde + sogá + naricera	Equipos: + Tanque criogénico + pistola + termo descongelador	Instrumentos: + cortapajillas + pinzas
Insumos: + pajueta +nitrógeno + agua + jabón	Otros: + Vaca en celo	
Proceso: X	Producto:	Proceso y Producto:
Tiempo: 30 minutos		

PROCESO	Puntaje	Puntaje obtenido
1. Colocarse el vestuario: botas y mandil	1	
2. Sujetar la vaca con una sogá	1	
3. Lavarse las manos y los brazos con agua y jabón	1	
4. Colocarse y humedecer los guantes	1	
5. Lavar el ano y la vulva de la vaca (perivulvar)	1	
6. Realizar el masaje anal para introducir la mano y el brazo.	1	
7. Realizar la evacuación de las heces	1	
8. Realizar el masaje cervical hasta obtener una muestra de flujo	6	
9. Evaluar que el flujo sea <u>transparente</u> y viscoso	10	
10. Preparar y ordenar sus materiales y equipos	2	
11. Temperar el agua hasta los 37 grados centígrados	6	
12. Manipular con cuidado el tanque criogénico	7	
13. Levantar la canastilla hasta el cuello del tanque criogénico	7	
14. Seleccionar y extraer la pajuela con una pinza	1	
15. Introducir la pajuela al agua por 30 segundos	1	
16. Armar la pistola	10	
17. Colocar con cuidado la pistola en la vulva previa limpieza y a 45 grados aproximadamente.	6	
18. Introducir la pistola hasta el punto blanco	15	
<u>Verificar que la pistola se encuentre en el punto blanco.</u>		
19. Depositar el semen y retirar el equipo	1	
20. Hacer el masaje al clítoris	1	
	80 puntos	

Pregunta:		
Demuestre usted el procedimiento de la técnica de ensilado de forraje para la alimentación de ganado vacuno		
Número y código de la norma: PASFOR – 03		
Nivel: 03		
Ocupación: Extensionista rural en ganado vacuno		
Herramientas: + Hoz + Guadaña + Machete	Equipos: + Balanza + Picadora (opcional)	Materiales: + plástico de 1 m x 1 m de doble ancho + cordel de amarre + sogá
Insumos: + 5 kg de melaza + 2 litros de agua (opcional) + 1 kg sal común + 60 Kg avena + 40 Kg vicia	Otros: + banco para picar el pasto	

Proceso: X	Producto:	Proceso y Producto:	
Tiempo: 02 horas			
PROCESO		Puntaje	Puntaje obtenido
1. Verificar el estado fenológico el forraje		9	
2. Preparar y organizar los equipos, materiales, herramientas e insumos		5	
3. Cortar el forraje		4	
4. Trasladar el forraje		1	
5. Picar el forraje a una medida de 5-10 cm (OPCIONAL)		6	
6. Preparar la bolsa (silo) para colocar los insumos		2	
7. Pesar melaza y sal: sal a razón de 1 kg/TM; melaza a razón de 5 litros. /1 kg de melaza		6	
8. Colocar el forraje		1	
9. Apisonar adecuadamente el forraje		9	
10. Adicional la solución con melaza y espolvorear con sal cada 30 cm. De forraje apisonado		9	
11. Cuidar en todo momento de n romper el silo de plástico		6	
12. Sellar herméticamente el sello		9	
13. Colocar el silo en un lugar bajo <u>sombra</u>		9	
14. Lavar el material, equipos y herramientas.		2	
15. Limpieza del área de trabajo		2	
		80 puntos	

ANEXO 14

COMPROMISO PARA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD EN LOCALES DESTINADOS A EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Yo, _____ (nombres y apellidos del representante de la Entidad Certificadora, identificado con DNI _____, domiciliado en _____ me comprometo a tomar las acciones pertinentes en los locales destinados a la evaluación, con el propósito brindar las medidas de seguridad e integridad física a las personas, que participarán en el proceso a desarrollarse como parte del Plan Piloto de certificación de competencias, a las que hace alusión el Reglamento para autorización de entidades certificadoras en el marco de las experiencias piloto; artículo 4 acápite “b” incisos i, ii, “iii” que obra en mi poder.

Lugar y Fecha

Firma y sello del responsable de la Entidad Certificadora

ANEXO 15

ACTA DE EVALUACIÓN DE CANDIDATOS A CERTIFICACIÓN

Siendo las _____ (horas) del día _____ (fecha) en _____
 _____ (lugar) se dio por concluido el
 proceso de evaluación con fines de certificación de competencias, de acuerdo a los
 procedimientos establecidos por el IPEBA.

1.1 Nombres y apellidos del candidato		
1.2 Nombres y apellidos del evaluador		
1.3 Ocupación en que fue evaluado		
1.4 Entidad certificadora		
1.5 Nota de evaluación	Evaluación de desempeño.	
	Evaluación de conocimientos.	
	PUNTAJE TOTAL:	

 Firma del candidato

 Firma del evaluador 1

 Firma del evaluador 2

Nombre y sello Coordinador de la Entidad Certificadora: _____

ANEXO 16

MODELO DE CERTIFICADO

ASOCIACIÓN MACROREGIONAL DE KAMAYOQS DEL SUR- AMARKAS
INSTITUCION EVALUADORA AUTORIZADA POR EL IPEBA

Certifica que:

MARISA CHAMPA QUIISPE

Ha sido evaluada en el Perfil ocupacional de:

Extensionista rural en ganado vacuno

Demostrando competencia en la función:

**ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y MANEJO DE
PASTURAS Y PRADERAS**

Cusco, 16 de diciembre de 2010

COMPETENCIAS DEMOSTRADAS:

Selecciona las áreas de cultivo de pastos e identifica las praderas de acuerdo a la disponibilidad de los recursos, características del terreno y de la producción para obtener mayor rendimiento del pasto o pradera.
Realiza las actividades de planificación, instalación y mantenimiento sostenible de pastos y praderas.
Realiza las tareas de ensilado y elaboración de heno teniendo en cuenta las características de la pastura y las condiciones de almacenamiento.

Vigencia: Diciembre 2010 - Diciembre 2015

ANEXO 17

FICHA DE MONITOREO DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

NOMBRE DEL EVALUADO _____

NOMBRE DEL EVALUADOR _____

ENTIDAD CERTIFICADORA _____

FECHA _____ LUGAR _____

OCUPACIÓN: _____

UNIDAD DE COMPETENCIA _____

DESEMPEÑO OBSERVADO _____

PROCESOS DE PLANIFICACIÓN

DEL EVALUADOR	SI	NO	OBSERVACIONES
Cuenta con Banco de preguntas impresas.			
Cuenta con cuestionario para la entrevista oral.			
Dispone de una guía de desempeño, para ejecutar el proceso de evaluación.			
Se ha previsto los recursos, condiciones Y materiales para el proceso de evaluación de desempeño.			
Cuenta con los instrumentos de evaluación para el registro de resultados.			
Habla el idioma requerido por el evaluado.			
Garantiza de que todos los postulantes, dispongan de las normas de competencia de la unidad en la que se van a evaluar.			
Organiza a los evaluados a fin de brindarle una atención personalizada.			
DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
Da orientaciones, sencillas, claras y precisas sobre el qué y cómo se les va evaluar.			
Aclara que la evaluación es una acción voluntaria, sin consecuencias negativas para el evaluado.			
Realiza las indicaciones y preguntas en el idioma que lo requieran los evaluados.			
Orienta el proceso y da seguridad a los evaluados.			
El/la evaluador/a, registra los logros/dificultades de los evaluados en cada paso de la secuencia, anotando el puntaje correspondiente.			
El evaluador evidencia respeto por varones y mujeres brindando el mismo trato durante la evaluación.			

DEL MOMENTO DE EVALUACIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
El evaluador utiliza el banco de preguntas preparados para cada unidad de competencia.			
Aplica pruebas escritas, orales, cuestionarios, para el dominio cognitivo.			
Aplica pruebas de desempeño, en condiciones reales.			
ASPECTO DE FACILITACIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
Buena presentación personal (indumentaria apropiada, orden, limpieza)			
Indica al evaluado se coloca la indumentaria apropiada, antes de iniciar su trabajo.			
Buen manejo corporal.			
Demuestra seguridad en su relación con el evaluado.			
Domina técnicas de facilitación.			
Usa lenguaje fluido y con buena vocalización, tono de voz alto y modulado, en la lengua materna del evaluado.			
Mantiene contacto visual con los evaluados.			
Resuelve inquietudes y preguntas de los evaluados con amabilidad.			

Firma del evaluador (1)

Firma del evaluador (2)

Firma del monitor