Seminario Nacional "Aprendizajes a lo Largo de la Vida y Certificación de Competencias"

Sineace

SERIE: EVENTOS

SEMINARIO NACIONAL "APRENDIZAJES A LO LARGO DE LA VIDA Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS"

Sineace

Serie Eventos, 5

Consejo Directivo Ad Hoc
Carolina Barrios Valdivia, Presidenta
Jorge Mori Valenzuela
Fabiola León-Velarde Servetto

Secretaría Técnica
Haydee Chacón Cabanillas (e)

Dirección de Evaluación y Certificación de Educación Superior

Directora:	Verónica Alvarado Bonhote
Coordinadores:	Luisa Esther Ramos Yllescas (Normalización), Enrique Watanabe Varas (Articulación Estratégica)
Especialistas:	Benedicta Brígida Huaytalla Tenio, Verónica Luz Salazar Mogrovejo, Ricardo Romero Trujillo, Nancy Amparo Vera Junchaya, Becque César Mimbela Reaño, Valia Luz Venegas Mejía, César Braulio Cisneros Hilario, Sandra Brigitte Merino Valles, Carolina Elizabeth Gutiérrez Llanos, Rosa Pastora Quiroa Alfaro, Danilo Emilio Sánchez Lihón Mayorga, Roberto Gavidia Da Cruz, Christian Joel Cisneros Moscol
Asistente:	Marlene Nora Huayta Reyes, Evelyn Valera Rojas

Cuidado de la edición
Dirección de Evaluación y Políticas
Acrópolis Herrera Hidalgo, Director
Diana Zapata Pratto, Especialista en Gestión de Publicaciones

Maquetación
Ángel García Tapia

Se terminó de imprimir en octubre de 2019 en:
TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA
Pasaje María Auxiliadora 156, Breña - Lima

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.° 2019-13830
ISBN N.° 978-612-4322-43-3

Tiraje: 500 ejemplares
Primera edición
Lima, octubre de 2019

© Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
Av. República de Panamá 3659-3663, San Isidro-Lima
Teléfonos: (+51 1) 637-1122, anexo 134
E-mail: sir@sineace.gob.pe / www.sineace.gob.pe

Se autoriza la reproducción total o parcial siempre y cuando se mencione la fuente.
Distribución gratuita. Prohibida su venta.

ÍNDICE

Presentación.....7

Conferencias.....11

- **Aprendizajes a lo largo de la vida y certificación de competencias**

  Peregrina Morgan Lora.....13

- **Conferencia del ministro de Educación**

  Daniel Alfaro Paredes.....25

Paneles.....31

- **Enfoque intersectorial de la certificación de competencias.....33**

  Mauricio Reyes Alfaro

  Panelistas

  Agustín Panizo Jansana

  Claudia Ugarte Taboada

  Ana Gómez Narváez

- **Articulación de la certificación de competencias con el sistema educativo…55**

  Griselda González Garrido

  Panelistas

  Liriama Velasco Taipe

  Óscar Badillo Espinoza

  Miguel Calderón Rivera

Mesas redondas.....77

- **La certificación como reconocimiento de la experiencia.....79**

  Janet Quevedo Soldevilla

  Ernesto Morales Erroch

  Olinda Orozco Zevallos

- **Pertinencia educativa y calidad en el ejercicio profesional.....92**

  Liliana Cavani Ravello

  Agustín Panizo Jansana

  José Grados Apolinario

- **La certificación de competencias como mecanismo de inclusión social.....111**

  Roberth Chuquimbalqui Maslucán

  Fedora Martínez Grimaldo

  Carlos Guarnizo Olivera

Conclusiones.....123

PRESENTACIÓN

La educación a lo largo de la vida constituye la expresión misma del derecho a la educación que tienen todas las personas, desde la primera infancia hasta la formación de jóvenes y adultos, y supone el derecho de desarrollar competencias para la vida. La educación así concebida se caracteriza por ser transformadora, abierta, inclusiva y de calidad, y se puede desarrollar a través de múltiples vías de aprendizaje flexibles. Lo importante es garantizar aprendizajes de calidad y brindar oportunidades para reconocerlos, validarlos y certificarlos.

El Seminario Nacional de Certificación de Competencias que realiza el Sineace desde hace diez años se ha instalado en la memoria de quienes trabajan o se interesan en la certificación de competencias, sus progresos y desafíos. Los seminarios nacionales se han constituido también en una ventana para internacionalizar la certificación de competencias que se realiza en el Perú y para estrechar vínculos con instituciones análogas de América Latina y el mundo, en alianza con la Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles.

Es así que el Seminario Nacional de Certificación de Competencias y 1er Encuentro del Nodo Perú "Educación a lo Largo de la Vida y Certificación de Competencias", desarrollado el martes 13 de noviembre de 2018, contribuyó con el diálogo y reflexión sobre los desafíos de la certificación de competencias para el país, e hizo que este espacio de intercambio deje un conjunto de

retos para las organizaciones que vienen trabajando en el desarrollo, gestión, evaluación y certificación de competencias.

Se evidenció que es importante generar condiciones, espacios y oportunidades para desarrollar aprendizajes de calidad a lo largo de la vida; así como contar con mecanismos que permitan reconocer, valorar y convalidar dichos aprendizajes más allá de la fuente en que hayan sido adquiridos, y la certificación de competencias es un mecanismo potente para ello.

Por otra parte, impulsar el desarrollo del país implica enfrentar situaciones complejas, multidimensionales y dinámicas, en las que resulta indispensable un enfoque intersectorial para construir visiones y lenguajes comunes que permitan contar con estándares de competencia aceptados y valorados por todas las partes interesadas, así como liderados desde las altas autoridades, que sirvan de referente tanto para la oferta formativa como para la evaluación de competencias.

A lo largo de la presentación de las distintas experiencias se constató que se requiere definir qué competencias queremos y necesitamos promover, con una mirada prospectiva y transdisciplinaria, que incorpore las competencias conductuales o socioemocionales, de manera que se asegure la capacidad de las personas de aprender y mantenerse competentes, así como de adaptarse de una mejor manera a los cambios tecnológicos y la evolución de las distintas actividades laborales y profesionales.

Se recalcó que es una tarea prioritaria y aún pendiente en el país contar con un Marco Nacional de Cualificaciones, instrumento que permitirá ordenar y establecer las relaciones, traducciones y equivalencias de las cualificaciones que vienen del mundo del trabajo y las cualificaciones que se desarrollan en el mundo educativo.

Finalmente, se concluyó que la certificación de competencias constituye un mecanismo de mejora de la calidad educativa, al ofrecer normas de competencia

que son referentes tanto para la formación como para la evaluación, y al brindar información sobre el resultado de las acciones formativas, ya que permite reconocer si la persona egresada de una institución de educación superior o básica, o formada a través de la educación comunitaria, es finalmente competente en la función, ocupación o profesión en la que se desempeña.

Con esta publicación, el Sineace pone a disposición de todos los actores interesados en la certificación de competencias las distintas ponencias y reflexiones que se compartieron, a la espera de que sirvan como insumo para encontrar mecanismos que fortalezcan su implementación en el país y, con ello, contribuir a seguir promoviendo la mejora de la calidad de la educación.

Consejo Directivo Ad Hoc
Sineace

CONFERENCIAS

Aprendizajes
a lo largo de la vida y
certificación de competencias

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y FORMACIÓN: Una metodología de armonización en el sistema educativo

La Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Superior del Sinoace, está diseñando tres propuestas de actualización curricular, entendidas como una alternativa destinada a modelar o incidir en la formación de profesionales técnicos y profesionales universitarios armonizándola con la certificación de competencias de las personas, a través de la revisión y análisis del Diseño curricular (perfil de egreso, plan de estudios) y el Mapa funcional y las normas de competencias elaboradas y validadas para la certificación de competencias profesionales.

Proceso en carreras profesi
obstetricia, enfermería y técnicos

Fases de la metodología

Fase 1: Revisión de competencias del mapa funcional y diseño curricular.

Fase 2: Análisis de correspondencia del mapa funcional y diseño curricular

Fase 3: Actualización del currículo de formación.

Acopio y revisión de doc
formativa: diseño curric
estudio); y de la certifica
normas de competencias
revi

Construcción de mat
las competencias del
de estudio; con los
profesionales. Análisis
funcional al perfil
pr

Diagnóstico – mon
consideradas en los p
funci

APRENDIZAJES A LO LARGO DE LA VIDA Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

PEREGRINA MORGAN LORA[1]

La crisis de valores se evidencia en el Perú con múltiples rostros de corrupción. A quienes estamos en la educación nos interpelan las interrogantes qué hemos hecho, qué no hemos hecho y, la más importante, qué vamos a hacer para que esta situación cambie. Precisamente, el presidente de la república, en Huamanga (Ayacucho), ha presentado al país la Agenda Bicentenario, y ha señalado que el 28 de julio de 2021 podremos estar inaugurando la obra más importante de este siglo: un nuevo Perú. Entonces, desde diversos espacios de influencia, hagamos todo lo posible para lograrlo. Los temas que se están tratando en este seminario corresponden a lo que podemos hacer. Los invito a pensar en este desafío pues, si no lo hacemos, seguiremos por el mismo tortuoso camino. Tenemos que comprometernos a lograr ese nuevo Perú que todos queremos. Ese es el reto y no renunciaremos a él.

Compartiremos los temas vinculados con los aprendizajes a lo largo de la vida y la certificación de competencias. Es a partir de allí que actuamos, que se puede contribuir a ese nuevo Perú que ansiamos tener. El enfoque en el tiempo se ubica a lo largo de las tres últimas décadas del siglo XX y las dos primeras del siglo XXI. El primer tema es la educación a lo largo de la vida, cómo se origina y cuál es su vigencia. El segundo son los aprendizajes basados en competencias, lo que ahorra su complejidad y progresión. El tercero es la certificación de competencias y su desempeño, evaluarlas, saber qué significan, cuánto bien han hecho y qué sentido tienen. Finalmente, trataremos las competencias para el siglo XXI, es decir, qué debemos hacer para ir de su complejidad a la transdisciplinariedad, hacia la cual el mundo avanza.

[1] Past presidente del Consejo Directivo Ad Hoc del Sineace.

Educación a lo largo de la vida. Origen y vigencia

Es conocido el encargo que la Unesco le hiciera en 1994 a la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por el francés Jacques Delors e integrada por 14 personalidades. Esta increíble comisión interdisciplinaria publicó, en 1996, el informe titulado *La educación encierra un tesoro*, en el que irrumpen y se instalan en el ámbito educativo cuatro aprendizajes fundamentales, los que, como afirma la Comisión Delors, "en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser". La comisión se caracterizó porque sus integrantes provenían de distintas disciplinas, de ahí deriva la riqueza de sus resultados. Delors fue ministro de Economía y Hacienda, y presidió la Comisión Europea durante la década anterior a la que fuera nominado presidente de la Comisión Internacional. Entre los miembros se encontraban especialistas en educación básica y superior, salud, ciencias políticas, historia, literatura, condición social de la mujer, desarrollo industrial, protección del medio ambiente, sociología, diplomacia, entre otros. Este grupo multidisciplinario lanzó la idea de la educación a lo largo de la vida como la llave para entrar en el siglo XXI. Coincide con la noción de sociedad educativa, en la que todo puede ser ocasión para aprender y desarrollar las capacidades del individuo, por lo que se deben aprovechar todas las posibilidades que ofrece la sociedad, y postula que se estudien nuevas formas de certificación en las que se tengan en cuenta todas las competencias adquiridas. Esta comisión dejó un gran desafío que fue asumido en reuniones posteriores, tanto durante la última década del siglo XX, como en las dos primeras del actual.

La publicación y difusión del Informe Delors tuvo un notable impacto. Los cuatro saberes fueron asumidos por las instituciones educativas y se incorporaron al mundo académico y las políticas educativas de diversos países. Mayor fue su trascendencia a partir de 2015, cuando la Organización de las Naciones Unidas convocó a la Cumbre Mundial en París, en la cual se aprobó la Agenda Educación 2030 y, en ella, los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dicha Agenda aborda múltiples aspectos, algunos de los más relevantes son los siguientes: proclama que la educación impulsa el desarrollo transformando vidas; que la educación debe ser abierta, inclusiva y de buena calidad; que abarca el aprendizaje desde la primera infancia hasta la formación de jóvenes y adultos; que prima la adquisición de competencias para la vida; que se centra en inclusión y equidad de género; y que pretende garantizar resultados de calidad en el aprendizaje a lo largo de la vida. Subraya también la importancia de la educación para la ciudadanía. Nada más lejano de la Agenda Educación 2030 que el debate que se tiene en el Congreso de la República y en ciertos sectores de la sociedad con relación a la equidad de género. Se pretende negar un derecho intrínseco a la persona, frente al machismo tan lesivo para la sociedad, que deriva frecuentemente en violencia y feminicidio. Se pretende erradicar la palabra *género*, cuando su legitimidad es reconocida a nivel global.

También en 2015 se celebró el Foro Mundial de Educación en Incheon, Corea del Sur. La Declaración reitera la trascendencia del paradigma *educación a lo largo de la vida* y los Gobiernos se comprometieron a lo siguiente: brindar

oportunidades de aprendizaje de calidad a lo largo de la vida para todos; desarrollar vías de aprendizaje flexibles; impulsar el reconocimiento, validación y acreditación de competencias adquiridas mediante la educación formal, informal y no formal; velar porque todos los jóvenes y adultos adquieran competencias para la vida, entre otros puntos. En cuanto a las formas de aprendizaje flexible, los sistemas educativos deben ofrecer oportunidades para que las personas discurran por ellos a fin de continuar su educación a lo largo de la vida, de acuerdo con las competencias adquiridas, compatibles con las explicitadas en las mallas curriculares. Si bien la Ley General de Educación en el Perú así lo faculta, aún no se han establecido los procedimientos para hacerlo viable. Con respecto al reconocimiento y validación de las competencias adquiridas mediante la educación formal, informal y no formal, dichas competencias, una vez certificadas, deberían hacer posible la reinserción en el sistema educativo. Igualmente, se consideran las coincidencias de estas con las establecidas en el Currículo Nacional. Son algunas de las áreas pendientes en la educación peruana; si son enfrentadas, se lograría incidir en el nivel de competitividad del país.

Es notable la importancia que ha tenido, para la educación a lo largo de la vida, la III Conferencia Regional de Educación Superior (CRES), celebrada en Córdoba, Argentina, en 2018, y convocada por el Instituto Internacional de la Unesco para la Educación Superior de América Latina y el Caribe. La Declaración y el Plan de Acción emanados de ella destacan, como primer eje temático, la educación superior (ES) como parte del sistema educativo. El Plan de Acción contiene las acciones estratégicas para diez años, extensivas a 2030, meta final del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Cabe indicar que la CRES se realizó en la Universidad de Córdoba, 100 años después de que en dicha universidad se renovara la idea que hace un siglo tenía la comunidad internacional respecto a lo que debía ser la educación superior. Esto fue conocido como "grito de Córdoba". Por ello, es congruente con lo declarado en la CRES: la educación superior es un derecho fundamental y un bien público estratégico; es obligación del Estado velar por ese derecho; la autonomía es una responsabilidad

en defensa del compromiso social; hay un compromiso de la educación superior con la transformación social, cultural, política, artística y económica; es necesario educar a los dirigentes del mañana con conciencia social y vocación de hermandad latinoamericana; se deben forjar comunidades de trabajo con anhelo de aprender y construir el saber; tiene que ser la institución emblemática de la conciencia crítica de América y ocupar un papel preponderante en el fortalecimiento de las democracias latinoamericanas.

En los trabajos preparatorios de la CRES, con relación al tema de la educación superior como parte del sistema educativo, María José Lemaitre señala que "Un aspecto crítico para entender la educación superior como parte del sistema educativo de los países es la articulación de la educación superior con los otros niveles educativos… Por articulación entendemos la coordinación de contenidos de cursos o programas y entre instituciones educativas, para facilitar la movilidad de los estudiantes entre programas y entre instituciones, y también entre estas y el medio laboral. Podemos analizarla desde tres puntos de vista: articulación entre educación superior y educación escolar, al interior de la educación superior y entre esta y el medio externo". Está planteado el problema de articulación existente, por lo que el desafío es superar las limitaciones con decisiones pertinentes para hacer viable la educación a lo largo de la vida.

Aprendizaje basado en competencias. Complejidad y progresión

En la década de los setenta, se produjo en el Perú la Reforma de la Educación, impulsada por la comisión presidida por Augusto Salazar Bondy, que publicó el famoso *Libro azul*, cuya orientación dio lugar a la Ley General de Educación (1972). Entonces, se encontraba en boga la programación del currículo por objetivos, así que el Ministerio de Educación decidió incorporar este enfoque al currículo y permaneció hasta que, en 2005, se aprobara el Currículo Nacional, en el que aparecieron débilmente las competencias en reemplazo de los objetivos. Es pertinente citar los aportes de Leclercq y Cabrera (2014), en cuya publicación *Ideas e innovaciones. Dispositivos de evaluación de los*

aprendizajes, expresan que la creación de ese libro estuvo motivada por la necesidad de remirar las formas de evaluar los aprendizajes de los estudiantes a la luz del modelo de aprendizaje basado en competencias (ABC), entendido como un real cambio de paradigma y no como un mero "corta y pega desde los objetivos a las competencias" (Poblete y Villa, 2011). Estos y otros autores sostienen que el nuevo paradigma del ABC se basa en competencias y que el desafío consiste en complementar estas acciones de evaluación tradicional, es decir, evaluación de resultados, con dispositivos de evaluación que involucren al estudiante en actividades a desempeñar en una situación compleja, que implique compromiso por parte del evaluando y que sean significativas para él, las que harán aflorar actitudes y valores (Segel, 2006). El ABC asume a la evaluación como parte integral del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el que se debe implicar a su principal agente: el estudiante (Álvarez, 2009) y al profesor como acompañante y estratega de dicho aprendizaje (Tardif, 2006). El cambio de paradigma de los objetivos a las competencias está en que estas no indican qué debe enseñarse, sino qué debe aprender un estudiante.

En el caso del Perú, el Diseño Curricular Nacional (DCN), rector desde 2005, respondió a los procesos de reforma curricular que, en la década de los noventa, se produjeron en América Latina. Este DCN articula por primera vez toda la educación básica (inicial, primaria y secundaria), considerando en forma genérica las competencias. Surgió el Foro Educativo, institución de la sociedad civil, con la propuesta de que el país tuviera un proyecto educativo nacional, así como la creación de un Consejo Nacional de Educación, encargado de proponer políticas educativas. Ambas recomendaciones fueron acogidas por el Ministerio de Educación, que conformó dicho Consejo, el cual emprendió una amplia consulta para la elaboración del mencionado proyecto, publicado en 2006. El Proyecto Educativo Nacional (PEN) fue reconocido como política de Estado en 2007. En él se explicita, como uno de los objetivos estratégicos, "la necesidad de definir estándares nacionales de aprendizaje prioritarios y evaluarlos regularmente, con la finalidad de asegurar a todos los peruanos el acceso a un conjunto de aprendizajes fundamentales de calidad que

faciliten nuevos y mejores aprendizajes que sean mensurables y comparables internacionalmente".

Acerca del proceso seguido en la elaboración de estándares de aprendizaje en el Perú, da cuenta la publicación del Sineace *Estándares de aprendizaje como mapas de progreso: elaboración y desafíos. El caso de Perú* (Tapia y Gysling, 2016). La formulación de estándares de aprendizaje se inició en 2009, con una estrecha coordinación entre el Ministerio de Educación y el Sineace, como Programa Estándares de Aprendizaje a ser ejecutado por el Sineace, en el Marco del Programa de Educación Logros de Aprendizaje (PELA). Se formaron equipos técnicos en las diferentes áreas de aprendizaje, se convocó a expertos nacionales e internacionales, se revisaron experiencias internacionales, se conformaron equipos integrados por especialistas del Ministerio de Educación y el Sineace, se generaron múltiples espacios de participación y consulta, se recogieron evidencias y se hicieron registros a nivel nacional en instituciones educativas públicas y privadas para constatar la pertinencia de los mapas de progreso. A partir de 2013, fue importante la contribución del Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú (Forge), ejecutado por Grade, con la cooperación de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).

Entre 2009 y 2015, el Sineace estuvo dedicado a conducir y elaborar participativamente estándares de aprendizaje, con la finalidad de contribuir con el Ministerio de Educación y diversos actores a lograr mejores aprendizajes en los estudiantes. Se eligió la metodología de mapas de progreso, que responde a los criterios de complejidad y progresión. Consiste en un continuo, que representa el desarrollo de los estudiantes desde los niveles iniciales de educación hasta los superiores, con indicación de las competencias que se espera deben alcanzar. Un mapa de progreso nunca está terminado, debe revisarse, actualizarse y enriquecerse en forma permanente. Es una imagen del camino que suelen seguir los estudiantes mientras aprenden. Ofrece una descripción de las habilidades de comprensión y el conocimiento

de la secuencia de lo que significa mejorar en un área de aprendizaje. Esta metodología fue concebida por el Consejo Australiano para la Investigación Educativa (ACER) y se efectuaron las necesarias adaptaciones a la realidad peruana. Con el propósito de facilitar a los docentes el acceso a las fuentes, así como enriquecer su práctica en el aula, el Sineace suscribió un convenio con ACER, por el que generosamente esta institución autorizó la traducción al español y la publicación de la serie de libros Recursos de Evaluación. El Sineace hizo entrega formal de los mapas de progreso al Ministerio de Educación en diciembre de 2015, y se incorporó parte del equipo técnico y asesores nacionales. Para emprender la formulación de un nuevo currículo nacional, el Ministerio de Educación contrató consultorías internacionales, las que recomendaron tomar como base los mapas de progreso elaborados desde el Sineace, y se concretó así el Currículo Nacional vigente por competencias, actualmente en proceso de aplicación.

Certificación de competencias en el desempeño. Valoración

La certificación de competencias responde a la Agenda Educación 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, referidos a una educación flexible, en diversos espacios y a lo largo de la vida. Está vinculada al reconocimiento de habilidades y capacidades de las personas que se desempeñan en el mundo del trabajo, tanto a nivel operativo como profesional. Consiste en el reconocimiento público de las competencias adquiridas mediante evaluación en situaciones de desempeño reales. En cuanto a la inclusión a la que se refiere la Agenda Educación 2030, cabe citar la iniciativa del Ministerio de Cultura de solicitar al Sineace la certificación de competencias de personas expertas en comunicación en lenguas originarias para desempeñarse como intérpretes de pobladores ante diversas instancias, para facilitarles el acceso a servicios y la comunicación con los servidores que los prestan (médicos, jueces, entre otros).

En consecuencia, la certificación de competencias favorece la flexibilidad, la equidad, la inclusión y el ejercicio del derecho a una educación de calidad, lo que amplía las oportunidades de acceso al sistema educativo; permite

actualizar las competencias del sistema educativo formal; hace posible mejores condiciones laborales, ya que el certificado que se otorga es requisito para acceder a puestos de trabajo en los sectores público y privado; eleva la autoestima y empodera a las personas, lo que contribuye al reconocimiento y valoración del entorno social; mejora la calidad de vida de las familias y de la comunidad, entre otros beneficios. Trasciende lo personal, la contribución de las personas certificadas, ya que cuantas más lo logren en diversos campos productivos, mayor será el impacto en mejores niveles de productividad, crecimiento, competitividad y desarrollo del país.

Existen situaciones pendientes en materia de certificación de competencias. Corresponde al Ministerio de Educación establecer los procedimientos para el acceso o reinserción de las personas certificadas al nivel o modalidad del sistema educativo compatible con las competencias certificadas, para continuar su formación a lo largo de la vida; la certificación de los egresados de secundaria con formación laboral, con indicación de las competencias adquiridas; la progresión de las competencias entre educación básica y superior. Asimismo, la coordinación del Ministerio de Trabajo con el Sineace para consensuar criterios en materia de normalización, financiamiento, atención de demandas de certificación, entre otros aspectos. Lo deseable es avanzar participativamente en la creación de un sistema nacional de certificación de competencias, en el que se definan y armonicen las funciones, responsabilidades e intervenciones, considerando que la situación actual genera desorientación y desconcierto.

Respecto de la coordinación intersectorial entre Educación y Trabajo, aún se espera el establecimiento de un marco de cualificaciones que haría posible la movilización de personas a nivel nacional e internacional, al reconocer los niveles de calificación adquiridos. El libro *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú 1990-2010*, elaborado conjuntamente por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, y publicado por el Sineace en 2012, recomienda la creación tanto de un Marco de Cualificaciones como del Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

Competencias para el siglo XXI. De la complejidad a la transdisciplinariedad

Frente a las disciplinas estudiadas en forma aislada, prevalece la corriente de que el enfoque es restrictivo, no permite considerar la complejidad de la realidad. Hoy emerge una nueva racionalidad científica, a partir del pensamiento complejo de Edgar Morin y del conocimiento transdisciplinar de Basarab Nicolescu. El primero explica tanto el pensamiento complejo como la capacidad de articular los conocimientos fragmentados o los campos del saber, que después de dos siglos de ser considerados así muestran una racionalidad restringida que, si bien permiten avanzar en profundidad, dificultan la comprensión de la complejidad organizada en cada aspecto de la realidad, que se presenta al lado de otros y en que estos alcanzan alguna validez y sentido (Morin, 2010). Define el pensamiento complejo como la capacidad de pensar al ser humano que somos, desde las posibilidades que se han abierto en el diálogo con las grandes teorías contemporáneas: sistemas, cibernética, información y autoorganización, enriquecidas con las reflexiones críticas del conocimiento por la filosofía posterior a Heidegger.

En la segunda mitad del siglo XX, cuando aparecen nuevos problemas (deterioro del medio ambiente, consecuencias negativas de la introducción de algunos resultados científicos, uso de conocimientos con fines militares, entre otros), que amenazan la vida de millones de personas, aparecen otras perspectivas para la racionalidad humana, que llevan a adoptar una metodología transdisciplinaria, a fin de comprender la riqueza de la interacción entre los subsistemas que estudian las disciplinas. Surge entonces un campo heterogéneo y plural al que se denomina transdisciplinariedad, considerada una estrategia para enfrentar la complejidad actual. Este movimiento es impulsado por la Unesco y el Centro Internacional de Investigaciones y Estudios Transdisciplinarios de Francia (Martínez, 2003). El Primer Congreso de la Transdisciplinariedad, realizado en el Convento de Arrábida, Portugal, en 1994, encomendó la redacción de la Carta de la Transdisciplinariedad al comité integrado por Lima de Freitas, Edgar Morin y Basarab Nicolescu, y fue

suscrita por los participantes. En el artículo final se señala que "está abierta la firma por cualquier persona interesada en promover medidas progresivas de orden nacional, internacional y trasnacional para asegurar la aplicación de sus artículos en la vida".

Las competencias para el siglo XXI están ligadas a lo que preconiza la Carta de la Transdisciplinariedad: que no existe un lugar cultural privilegiado desde donde se pueda juzgar las otras culturas. La teoría transdisciplinaria es, ella misma, transcultural. Una educación auténtica no puede privilegiar la abstracción sobre otras formas de conocimiento. Debe enseñar a contextualizar, concretar y globalizar. La educación transdisciplinaria reevalúa el rol de la intuición, de lo imaginario, de la sensibilidad y del cuerpo en la transmisión del conocimiento. La visión transdisciplinar es definitivamente abierta, trasciende el campo de las ciencias exactas estimulándolas para que dialoguen y se reconcilien, no solamente con las ciencias humanas, sino también con el arte, la literatura, la poesía y la experiencia interior. La ética transdisciplinaria rechaza toda actitud que se oponga al diálogo y la discusión, cualquiera sea el origen de esa actitud, ideológico, cientificista, religioso, económico, político o filosófico. El saber compartido debe conducir a la comprehensión compartida, basada en el respeto absoluto de las alteridades unidas por una vida común sobre una sola y misma Tierra. Rigor, apertura y tolerancia son las características fundamentales de la actitud y visión transdisciplinaria. El rigor en la argumentación, que toma en cuenta toda la información disponible, es la mejor barrera contra toda posible deriva. La apertura implica la aceptación de lo desconocido, lo inesperado y lo imprevisible. La tolerancia es el reconocimiento del derecho a ideas y verdades opuestas a las nuestras.

Conclusión

La concepción transdisciplinar conduce a una manera de orientar la educación: formación, evaluación de la calidad y certificación de competencias, todas ellas con el enfoque de educación a lo largo de la vida. El Currículo Nacional

es una herramienta potente para desarrollar competencias en los estudiantes, haciéndose necesario articular las competencias de la educación básica con las de la educación superior para concretar su complejidad, su progresión y una auténtica educación a lo largo de la vida. En esa línea, el Sineace representa un potencial real. Porque no cabe la fragmentación en la evaluación de la calidad de los niveles del sistema educativo peruano, hay que afrontarla desde la educación básica hasta la superior, ya que es el mismo estudiante que transcurre por el sistema educativo desde que empieza hasta que concluye su formación. En todo ese trayecto, el Estado debe garantizarle el derecho a una educación de calidad en instituciones educativas públicas y privadas.

Todas las personas tienen el derecho a que se certifiquen las competencias adquiridas dentro o fuera del sistema educativo, y a incorporarse o reinsertarse al mismo, de acuerdo con las competencias certificadas. Todo ello lo faculta la normativa vigente: Ley General de Educación, Ley del Sineace y proyecto de ley presentado al Congreso por el Ministerio de Educación, de acuerdo con lo establecido en la Ley Universitaria promulgada en 2014, que dispuso la reorganización del Sineace mediante una nueva ley. De aquí que sea coherente con lo expuesto proponer la incorporación al logo del Sineace de la frase "Educación a lo largo de la vida".

Considerando que la educación debe darse a lo largo de la vida, se invoca al Congreso de la República, al Ministerio de Educación y a los demás ministerios implicados que, en el marco de sus competencias, emitan las leyes, procedimientos y disposiciones normativas para que el país, mediante la capitalización de los avances logrados, cuente con los cuadros calificados, formados a lo largo de la vida, capaces de afrontar los desafíos del siglo XXI, y así el Perú logre mejores niveles de desarrollo y competitividad, y lo más trascendente: calidad de vida para todos.

CONFERENCIA DEL MINISTRO DE EDUCACIÓN

DANIEL ALFARO PAREDES[1]

Muy buenos días con todas y con todos. Señora presidenta del Sineace, Carolina Barrios, distinguidos miembros de la mesa, profesionales de todas las competencias y, sobre todo, la querida Pina Morgan, quien con su convicción y liderazgo en el Sineace durante mucho tiempo, ha logrado que ahora se pueda hablar de competencias de modo más profesional y profundo. Muchas gracias por la dedicación que le has puesto a esta institución.

Las competencias generan cambios reales en las personas. Son más que un conjunto de actitudes o habilidades que se ponen en una hoja, es la posibilidad de llevarlas a la práctica, volverlas experiencia propia de modo tan natural como montar bicicleta, manejar un carro o comer. Es así como se logra la maestría, con bastantes horas de vuelo. Entonces, para desarrollar competencias en la ciudadanía, se tiene que desarrollar convicción; por eso, cuando se habla de aprendizajes a lo largo de la vida, no se habla de sucesivas competencias que se suman una sobre otra, sino de una sola competencia que, incluso, no se termina de desarrollar en todo su potencial, y ahí están la convicción, la consistencia.

Por ejemplo, en el currículo nacional de educación básica regular, se incluyen 31 competencias y 7 enfoques transversales. Es un currículo bastante complejo, que marca una revolución educativa, pues indica que ya no se aprende por la acumulación de asignaturas o por conocimientos, sino por la habilidad de gestionar estos conocimientos. Si se pudiera reducir estas 31 competencias a 5 básicas que los ciudadanos de 2021 deben tener en su ADN, serían las mencionadas a continuación. En primer lugar, *comunicación*, el tener un pensamiento crítico y comprender lo que se lee; pero no solo eso, sino poder

[1] Ministro de Educación.

contrastarlo con las experiencias previas y, a partir de lo que se conoce, aportar nuevo conocimiento, conocimiento original. Además, al comunicarlo, se debe tener en cuenta quiénes son los interlocutores para saber cómo codificarlo. Esta competencia es muy compleja, los maestros de comunicación todavía siguen desarrollándola, pero es importante que se la empiece a formar desde edades muy tempranas.

En otro extremo está la *vida saludable*. En el Perú, la disociación entre cuerpo y mente es profunda; por ejemplo, en Lima Metropolitana, el 25 por ciento ha practicado alguna vez un deporte y el 75 por ciento no. Ese es el origen de las enfermedades cardiovasculares, de la obesidad —Perú es el tercer país con mayor índice de obesidad en América Latina—. Asimismo, el 46 por ciento de la población presenta anemia. Hay una serie de grandes retos en cuanto a las condiciones de salud que deben ser afrontados mediante el logro de un equilibrio entre la mente y el cuerpo.

Otra competencia importante del currículo es la *resolución de problemas*. No se aprenden las operaciones matemáticas para resolver problemas en cinco o diez minutos y entrar a una universidad; lo que se busca es que la resolución de esos problemas ayude a las personas a solucionar diversos aspectos de su vida diaria, como balancear un presupuesto familiar o elegir una tasa de interés cuando van a una entidad financiera. Es la capacidad de convertir el conocimiento en soluciones.

Una competencia muy importante, pero que a veces se deja de lado, debido a las fuertes brechas que presenta el país, es la *competencia digital*. Pero esto no solo significa tener acceso a internet o saber manejar un *software*, sino tener un pensamiento computacional, lo que significa poder sistematizar procesos a tal punto que se tenga una práctica organizativa que permita trasladar cualquier actividad que se realice en el mundo digital. No se busca formar programadores en el futuro, lo que se quiere son personas que, sin importar el sector económico en el que se desenvuelvan, tengan la capacidad de sistematizar su conocimiento para entrar a la era digital, ya sea haciendo que

su labor diaria pueda ser explicada a un programador para que pueda insertar estos programas dentro de su vida diaria o, simplemente, para aprender a buscar, en ese enorme cúmulo de información que es la internet, aquella información que necesita para solucionar un problema. Las competencias digitales ya no son algo accesorio, son una condición si se quiere que los ciudadanos y ciudadanas puedan afrontar los trabajos del mañana.

La quinta competencia resume estas 31 y es en la que podemos ver una mayor brecha: la de *ciudadanía*. Es necesario generar peruanas y peruanos convencidos de que, a 2021, se tienen que sentar las bases para por fin eliminar la corrupción, la desigualdad entre hombres y mujeres, la violencia, la informalidad. Son temas que todavía aquejan la construcción de una república, una república orgullosa que va a cumplir 200 años y, sobre todo, que sueña con 200 años más de historia.

La formación de estas competencias desde la educación inicial permitirá que el país supere esa enorme brecha actual entre la educación secundaria y la superior. Seis de cada diez jóvenes en el Perú no acceden a ningún estudio posterior al secundario en un momento en el que el país vive por el bono demográfico, es decir, que el porcentaje de jóvenes como total de la población es el más grande de toda su vida republicana. Por ello, es muy importante poder darles cada vez más oportunidades a todas las ciudadanas y ciudadanos de este país, y eso pasa por hacer que transiten a la educación superior. Ahora bien, cómo los recibe la educación superior es otro tema. Tiene que ser una que mejore constantemente sus condiciones básicas de calidad y sea sometida a procesos de mejora continua. ¿El Perú ha avanzado en eso? Sí, y mucho. La reforma universitaria ya está dando sus resultados, se ha licenciado a la tercera parte de las universidades y ha comenzado el proceso de cese progresivo de aquellas que no cumplen las condiciones básicas de calidad. Pero cabe destacar el esfuerzo que el sistema universitario está haciendo para demostrarle al país que cuenta con las condiciones básicas de calidad. Lo mismo pasa con los institutos superiores tecnológicos, pues ya hay cerca de 50 de ellos que están iniciando el proceso de licenciamiento y lo están

consiguiendo. Estos son pasos firmes para el gran cambio en la calidad de la educación superior. Sin embargo, existe un gran reto que, si bien la educación superior tecnológica lo tiene más resuelto que la universitaria, les compete a ambas: cómo enseñar por competencias. Esto significa enseñar según la rama productiva en la que se desenvuelve cada una de estas instituciones, los sectores en los que forman. Hay que elaborar cronogramas, itinerarios. El catálogo de ofertas formativas en el caso de la tecnológica agrupa lo último en competencias por cada actividad productiva, y eso sirve para trasladar tanto a los institutos públicos como a los privados esa tecnología y promover una retroalimentación constante, siempre de la mano del sector productivo. La competencia vive cuando este sector les señala a las instituciones educativas cuáles son las necesidades que tiene. ¿Cómo se puede resolver este problema? Pues a través de un catálogo, pero también de que cada institución educativa lleve a cabo un esfuerzo para actualizar sus competencias y la forma como las dicta. Este sistema de la educación superior, que ahora está migrando hacia las competencias para empatar con la educación básica, termina formando un gran sistema integrado al cual se llama *aprendizaje a lo largo de la vida*, y que no es más que tomar una competencia desde la educación inicial y no parar hasta la superior. Esa competencia que se va formando en cada uno de los estadios termina forjando ciudadanos que lograrán un país con igualdad de oportunidades para todos. Es eso lo que se quiere reforzar con algo que se mencionó previamente: el llamado Marco Nacional de Cualificaciones. De cuatro países en las Naciones Unidas, tres ya han iniciado un marco nacional de cualificaciones y uno todavía no: el Perú. Es necesario ser más agresivos en la implementación de este proceso que durante años se viene planificando. El Minedu ha obtenido un préstamo del BID para apoyar este proceso; pero no está solo, debe trabajar conjuntamente con el Ministerio de Trabajo para formar en todas las competencias y capacidades un gran sistema que apunte a la diversificación productiva. Este sistema, que es el Marco Nacional de Cualificaciones, no solo es bueno por la capacidad formativa que tiene, sino por su capacidad de atraer personas que han aprendido en el mundo laboral y necesitan una certificación de lo que ya saben. Pero no solo como un reconocimiento justo de sus habilidades, sino como un instrumento para

que puedan ingresar al sistema educativo. Muchas personas han estado fuera de las aulas por mucho tiempo y han desarrollado competencias valiosas en el mercado, pero ese potencial no estará completo si no tiene una constante retroalimentación con el sistema educativo. La certificación de competencias permite hacerlo porque puede ser convalidada en uno de los programas educativos actuales y así la persona puede continuar estudios otra vez, es decir, lograr un aprendizaje a lo largo de la vida. Prometer esto a la ciudadanía no es algo fácil. En la idea de los finlandeses de que nadie se debe quedar atrás, el aprendizaje a lo largo de la vida significaría que, sin importar si se vive en el sector rural o urbano, el nivel socioeconómico, la edad o el género, siempre se debe tener la oportunidad de seguir aprendiendo. Que nadie se quede atrás es un esfuerzo enorme que el Estado debe establecer como una política que trascienda los Gobiernos y con la convicción de que todos deben apostar por ese crecimiento económico, social, cultural, para que los peruanos sean dueños de su propio destino. Este Gobierno quiere instalar una política educativa de Estado y en este propósito busca que lo acompañen todos, porque desde ahora hasta 2021 se tiene la tarea enorme de sentar las bases para reducir las grandes desigualdades que aquejan al país y forjar una ciudadanía verdadera. En el Ministerio de Educación se tiene la convicción de que estos sistemas van a formar mejores personas, porque las peruanas y los peruanos mejoran siempre.

PANELES

ENFOQUE INTERSECTORIAL DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

MAURICIO REYES ALFARO[1]

Realmente me siento muy agradecido y emocionado de estar aquí representando al Equipo Internacional de Coordinación de la Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles, y les hago llegar los saludos del resto del equipo, compuesto por Julieta Leibowicz, Nina Billorou y Leonard Mertens. Con ellos, hace más de 10 años, comenzamos esta red que trabaja a todo pulmón, una red de distintas voluntades para plantear los temas que hoy estamos tratando. De hecho, me he encontrado con algunos miembros peruanos de este nodo y recordábamos cuando ellos asistieron a los primeros encuentros de la red; ahora, ya tenemos este encuentro del primer nodo peruano. Felicito al Sineace y a todo el equipo que ha estado trabajando. No podíamos dejar de estar aquí, apoyando esta iniciativa para establecer espacios de reflexión, de intercambio, de creación conjunta de nuevos horizontes en la temática del desarrollo de las personas a través de competencias. Se me ha pedido abordar el enfoque intersectorial de la certificación de competencias, tema al cual espero poder contribuir a partir de ciertas reflexiones conceptuales y metodológicas, pero también de compartir algunos casos reales y lecciones aprendidas.

Primero debo explicar cómo llegué aquí. Me formé en psicología y, hace más de 20 años, empecé a trabajar con una empresa consultora británica que desarrollaba el tema de las competencias. La pregunta era: ¿qué es esto?, ¿es una traducción de habilidades, de destrezas? Mi jefe, que era británico, escocés, me dijo que ellos llevaban más de 20 años trabajando en eso. Yo me consideraba alguien que sabía acerca de todos los temas de desarrollo de personas y la verdad era que no, eso no lo había tocado en mis estudios.

[1] Miembro del Equipo Internacional de Coordinación de la Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles.

A partir de ese momento, no he parado de trabajar en este tema. Tuve la suerte de encontrarme con Leonard Mertens, cuyos aportes, en su libro de 1996 sobre sistemas de competencias publicado en México, abrieron todo un camino. Me vinculé con él y con lo que se ha estado trabajando en la OIT sobre estas temáticas, porque esta red surge bajo el alero de esta organización, principalmente a través de la labor de Julieta Leibowicz en el Centro Internacional de Información que está en Turín.

Hace 10 años se planteó el desafío de generar este espacio de intercambio —principalmente, mediante la presentación de experiencias, porque de teoría ya se sabía mucho, pero no se sabía cómo se implementaba— y se espera continuar. El encuentro del año pasado se realizó justamente en este espacio; las gracias también al Colegio Médico que ha apoyado esta iniciativa y a todo el sector Salud, que ha estado siempre muy vinculado con estas iniciativas en el Perú y que ha sido líder en Latinoamérica en la aplicación de esta metodología de certificación.

Hecho este preámbulo, voy a hablar sobre la certificación. Cuando se planteó este tema, pensé en generar algún lineamiento, primero conceptual y metodológico, y después pasar a los casos. Las primeras preguntas fueron ¿para qué certificarse?, ¿por qué certificar?, ¿qué se busca al certificar? Y había muchas respuestas y motivaciones, pero se podrían mencionar dos que han llevado a las instituciones, los países e incluso las empresas a ir avanzando en esa temática. El primero es el reconocimiento del aprendizaje, que es muy complejo, porque es un proceso individual y, además, no se puede ver, es decir, nadie sabe lo que otra persona está pensando. Se aprende lo que se quiere aprender, y no se aprende lo que no se quiere. Entonces, la pregunta es cómo gestionar ese proceso, de allí viene toda la línea de reconocimiento de aprendizaje, pero con un fuerte énfasis en el mercado de trabajo, el aprendizaje que agrega valor a nuestro rol. Las personas adultas tienen muchos roles, pero uno de los más importantes es el de actor en el ámbito laboral, tanto en el mercado de trabajo interno, en las organizaciones, como en el externo, es decir, en el mercado de trabajo abiertamente. Esto lo que busca es la empleabilidad,

que es la capacidad de obtener un trabajo, desarrollarse en él, lo que cada vez es más difícil.

Aquí es necesario hacer una reflexión que no se incluyó antes. Al escuchar las presentaciones no se puede dejar de mencionar que la empleabilidad va a estar puesta a prueba próximamente dado el cambio tecnológico. Todos los estudios plantean que el 50% de los puestos de trabajo se van a perder, por lo que vamos a tener que abordar esta temática. Ya no se trata de un "sería bueno, debiera aportar", no, es ya una urgencia, en cinco años habrá un cambio en la tecnología que afectará los puestos de trabajo. En la otra vía, contabilizar el capital humano, lo que está relacionado con lo anterior, pero que busca saber cómo gestionar el capital humano dentro de las organizaciones, ponerlo a punto, cómo vincular y motivar a las personas. Las organizaciones tienen un

gran desafío, que es gestionar las competencias, pero también el compromiso, porque se puede tener competencias, pero si no se tiene compromiso estas se perderán, y se puede tener compromiso, pero si no se tienen competencias, no se crecerá. Entonces, es necesario alinearse para el logro de la productividad, que no es una palabra para asustarse. La OIT ha desarrollado mucho el tema de la productividad, que es fundamental para el desarrollo de los países. ¿Cómo estamos al respecto en América Latina? Pues no muy bien. Mientras que la productividad crece en otras latitudes, la región sigue estancada; entonces, cómo se va a brindar calidad de vida a las personas si no es posible incrementar sus ingresos, los cuales deben solventarse en forma sostenida a través de la productividad. La certificación ayuda a eso.

¿Cómo implementar los procesos de certificación? Bueno, primero, con la estandarización y la normalización, porque hay que hablar de esto con el enfoque intersectorial. La estandarización es ponerse de acuerdo. Hay algo relevante que decir sobre este tema: la verdad es que las competencias son un invento, no existen, es decir, existen pero no en el mundo de las cosas, porque son una construcción social. No es como un objeto, respecto del cual todos llegan a la misma conclusión porque lo pueden ver. Una competencia es un abstracto, una construcción hipotética. Por tanto, para operar sobre constructos hipotéticos, necesariamente, hay que estar de acuerdo en qué es lo que se está entendiendo y para eso se requiere operacionalizarlas en lo que sí se puede ver, las conductas y los resultados, para así inferir las competencias. Se infieren, no es posible evaluarlas porque las tienen las personas, es como el conocimiento. Es posible ver la información, pero el conocimiento está en las personas; igualmente, las competencias están en las personas. Entonces, el trabajo de estandarización consiste en ponerse de acuerdo y significa *ponerse de acuerdo*, así como se pusieron de acuerdo algunas personas para decidir cuánto medía un metro. Hace poco, una noticia mencionaba que se va a cambiar la medida del kilogramo, bueno, son estándares, acuerdos para los cuales se debe estar alineados. ¿Qué se necesita para lograr ponerse de acuerdo? Primero, tener un lenguaje común. ¿Cómo ponerse de acuerdo con un chino o alguien que hable una lengua africana? Va a ser muy difícil; por

ello, lo primero es generar un lenguaje común, además de una visión común, y así es como se avanza hacia el tema intersectorial.

Voy a hablar especialmente sobre la estandarización, pues, luego de la implementación, hay que generar procesos, capacidades, para que el sistema de certificación funcione, porque debe construirse con los actores que están presentes, y algo muy importante es evaluar impactos, si no se hace todo queda solo en buenas intenciones. La certificación agrega valor, pero se necesita evaluar a las personas, a las organizaciones en las que trabajan, los sectores sociales, y posteriormente mejorar y consolidar. Este es un proceso continuo que se debe llevar a cabo mediante acciones de comunicación para que todos entiendan de qué se trata, qué se espera. Es necesaria una gestión del cambio para salir del propio espacio de confort; y gestión de la calidad, a fin de asegurar que siempre esté presente, porque se está gestionando un intangible. Los estándares se entienden, en general, desde tres vías: desde la experiencia, desde la teoría o desde la comparación, y aquí ya se cuenta con la experiencia, que es quiénes realizan las labores; pero también es importante desde el punto de vista deductivo, qué dice el conocimiento, qué dicen las disciplinas, qué dicen las políticas, hacia dónde se quiere ir.

Entonces, cuando se habla de estándares, es importante que los países hagan esta reflexión, hacia dónde quieren ir. De ahí que la intersectorialidad sea tan relevante porque, cuando se habla de ciertas situaciones, hay muchos actores que tienen algo que decir. En una lámina que Leonard Mertens elaboró hace tiempo, plantea que los estándares presentan una tensión, ¿dónde estandarizar?. No es automático porque se están estandarizando roles laborales, por lo tanto, se estandariza en esta tensión. Por un lado, se estandarizan desempeños y, por el otro, se aplica la transferibilidad; mientras más se apunta al desempeño menos transferible es la certificación. Por ejemplo: tengo aquí un certificado que dice "Estándar de competencia del conferencista de la presentación de certificación intersectorial", que es lo que estoy haciendo en este momento, ¿me va a servir eso para ser conferencista en otro tema? Probablemente algo, pero si hablo de física cuántica, mucho menos. Por tanto, si se realiza una

certificación muy específica de un puesto de trabajo, va a apuntar mucho al desempeño, pero será menos transferible; entonces, se gana en productividad y, probablemente, se pierde en empleabilidad. En cambio, se pueden tener estándares mundiales, gran transferibilidad, pero poco desempeño, porque son muy genéricos.

Por tanto, cuando se estandariza, hay que ser capaces de responder a los desempeños, pero tratar de que sean lo más transferibles posible, manejarse en ese eje. Como dice Leonard Mertens, cuanto más transferible el estándar de competencia, mayor la posibilidad de economía de escala en la capacitación, menor su costo y mayor su reconocimiento, pero también menor desempeño específico esperado. Lo que se quiere es hacer estándares que les sirvan a las personas para que ganen empleabilidad, para que puedan moverse de una organización a otra, de un sector a otro, para que se les reconozca. Pero si son muy amplios, van a ser muy poco específicos para el desempeño, que es lo que busca la productividad. Entonces, si es difícil establecer una estandarización en un sector, imagínense lo complejo que es hacerlo intersectorialmente, y eso es lo que se quiere abordar.

A propósito de lenguaje y de conceptos, se hablará sobre la intersectorialidad, que es un proceso y no un fin en sí misma, es una estrategia que vincula distintos actores mediante un trabajo colaborativo con el fin de alcanzar de manera más eficiente y eficaz objetivos de manera pública que no podrían ser logrados por un solo sector. Esto no es algo sencillo de lograr. ¿Conocen el caso de los invidentes y el elefante? Bueno, era un grupo de invidentes que no habían tenido contacto ni escuchado sobre un elefante. Entonces, les llevan un elefante para que lo toquen y les preguntan cómo es este animal. El que le tocó la trompa dice que es un animal alargado y flexible; el que le tocó la barriga dice no, este es un animal grande y redondo; el que le tocó las orejas dice no, es flexible y plano, y así sucesivamente, nunca se pusieron de acuerdo. De la misma manera, hay muchos problemas que no se resuelven porque cada uno lo ve desde su propio punto de vista, cada uno cree tener la

verdad, porque confía en su propia experiencia. Pero la experiencia engaña y esto ocurre con muchos fenómenos. Entonces, cuando se certifica en ámbitos que son críticos, complejos, es necesario tener una visión común.

El trabajo intersectorial se diferencia del trabajo colaborativo en que este último significa un trabajo de personas, pero la intersectorialidad es un trabajo institucional, en el que las instituciones se ponen de acuerdo. Esto pasa en cualquier organización. En una empresa hay áreas, como administración o producción, pero en algún momento todas tienen que ponerse de acuerdo para un fin común; porque, si bien la especialización es necesaria, no es posible estar todos en todo, se requieren conocimientos específicos para distintos ámbitos, pero es igualmente necesario integrar y mirar los problemas de manera común como desafíos, porque todos se encuentran en el mismo barco. ¿Qué pasa que si entra el agua? Pues afecta a todos. Esto obliga a un trabajo colaborativo, implica acuerdos en distintos ámbitos para lograr el objetivo.

Es de gran importancia el trabajo intersectorial, pero no solo público. Entonces, el primer caso que se expondrá es la labor de la OEA respecto del trabajo juvenil, en busca de la igualdad laboral, la eliminación de la discriminación laboral y el logro de la inclusión social. Hace un tiempo que la OEA viene trabajando en esta temática porque uno de los retos en Latinoamérica es el significativo porcentaje de jóvenes en extrema pobreza, solo con educación primaria y en inactividad —los llamados "ninis", ni estudian ni trabajan—; es un tremendo problema porque el 76% son mujeres. En un entorno mundial en el que los países desarrollados están envejeciendo de forma progresiva, en Latinoamérica existe una ventaja, pues cuenta con una gran tasa de recambio, pero es algo que no se está aprovechando, se está dejando a muchos jóvenes fuera de la inserción laboral y eso debiera ser una gran preocupación. Por ello, la OEA ha planteado esto como una contradicción, es decir, hay muchos jóvenes que no tienen trabajo, pero muchas empresas no tienen dónde conseguir esa fuerza laboral. En la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA se estableció como una función o un desafío fundamental la elaboración de políticas intersectoriales que apunten al mejoramiento y desarrollo de los

jóvenes, en las que se aborden no solo los temas de la educación y el empleo, sino también la protección social y la pobreza. Entonces, necesariamente tiene que ser intersectorial, no es un problema solo del Ministerio de Educación o del Ministerio de Trabajo; todos los actores deben estar unidos para este logro. Es posible fortalecer la educación con calidad, pertinencia a lo largo de la vida, competencias técnicas y socioemocionales, y el empleo permitirá una mejor inserción a través de la información de las prospectivas. Habría que pensar, de aquí a 15 años, en una formación continua, práctica, y en la certificación de competencias. La OEA está promoviendo, a través de los ministerios de Trabajo y Educación, algunas recomendaciones como que la educación debía ser política de Estado y no de Gobierno, es decir, permanente a largo plazo, responder a una visión de país, estar vinculada a una estrategia de desarrollo económico y productivo, e involucrar a todos los actores de la producción de manera sistémica y coordinada, incluidos los jóvenes. La intersectorialidad implica también involucrar a los beneficiarios, saber qué es lo que tienen que decir, y fortalecer los sistemas de información y diagnóstico de prospectiva laboral. Eso ya está funcionando, ahora se requieren las acciones concretas y la evaluación del impacto.

Segundo caso: Chile Valora para la construcción e implementación del catálogo de competencias transversales para la empleabilidad. Chile Valora es el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en Chile, en el cual coordinaron tres organismos públicos: el Servicio Nacional de Capacitación de Empleo, el Ministerio de Educación y el Consejo del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Chile Valora, cuyo directorio es tripartito, tiene representantes de los empleadores, trabajadores y del Estado, a través de los ministerios de Educación, Trabajo y Economía. En colaboración con estos tres organismos, se planteó el desafío de reconocer las competencias laborales de las personas independientemente de cómo se hayan obtenido —igualmente a lo que están haciendo aquí, en el Sineace—, pero también orientándose a la formación. La idea es avanzar en la conceptualización y sistematización de las competencias, en este caso, para

todas las aplicaciones, y adecuarlas a un marco de cualificaciones de manera que exista un sistema que permita orientar a todos los actores bajo una misma mirada. ¿Qué se hizo? Se elaboró un catálogo de competencias transversales para el trabajo y se revisó la situación de competencias conductuales de empleabilidad en carácter formativo en los distintos sistemas formativos. Se produjo una discusión técnica internacional y se revisó la práctica en países referentes como Australia, Reino Unido, Nueva Zelanda y otros. ¿A qué se llegó? A un catálogo para establecer un lenguaje común en torno a la definición de competencias transversales, con seis de ellas, y cabe notar la coincidencia con lo que planteó el ministro al principio: habló de comunicación, de resolución de problemas, iniciativas de aprendizaje permanente, efectividad personal, conducta segura, trabajo en equipo, hubo muchas similitudes. ¿Qué ocurriría si en Latinoamérica se hiciera algo así? Pues se está hablando de generarlo a partir del sistema del marco de cualificaciones y de la certificación. La certificación no solo significa certificación de competencias técnicas, sino también de las competencias conductuales que las acompañan.

Y, para terminar, está el caso del sector azucarero, que es muy interesante porque trata de la gestión por competencias en seguridad y salud. En este participaron el sindicato nacional de azucareros de México, la cámara representante de las empresas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la OIT y Conocer, que es el sistema nacional de certificación. La tasa de accidentabilidad es alta en la industria azucarera de México, pues siempre ha estado por sobre la media de accidentabilidad nacional, aunque ha ido decreciendo. Sin embargo, necesitan avanzar mucho, casi el doble, con respecto a la tasa de accidentabilidad a nivel nacional. A esto se suma la gravedad, esto es, los días de incapacidad por accidente, que está por encima de la tasa nacional. ¿Qué fue lo que hicieron? Pues establecer un proceso de competencias que apuntara a definir perfiles y mapas de riesgo para definir condiciones seguras, y una medición y mejora continua para la actuación segura. Se elaboró un estándar para la participación de todos los actores, con el propósito de definir el estándar de competencias de implementación de

metodología para la gestión de perfiles y mapas de riesgo en seguridad y salud de la organización Safework, un programa de la OIT. Se reunieron la cámara, los representantes sindicales y el resto de instituciones para definir un estándar mediante una guía de formación en la que se definen los riesgos, de modo que en cada empresa haya alguien que sepa mapearlos y pueda establecer las prioridades respecto de los riesgos que se deben abordar. Esta experiencia se llevó a cabo con el grupo azucarero GAM, que tiene tres ingenios. Allí se certificó a los encargados de salud y seguridad laboral, y a los jefes de turno, sobre cómo aplicar esta metodología y, además, se brindó formación práctica en aula y a distancia, con la respectiva evaluación y certificación. Es interesante certificar actores dentro de la organización para que sean capaces de establecer los estándares.

Al respecto, algunas conclusiones. Primero, el abordaje intersectorial de la certificación de competencias es útil en aquellos ámbitos complejos multidimensionales y dinámicos, y que no han encontrado respuesta exitosa en los tradicionales. Si ustedes observan en un ámbito nacional algún problema que no se ha resuelto, tal vez es porque se requiere la mirada intersectorial y, además, que las personas hagan cosas; allí están las competencias. Segundo, deberían participar las instituciones que tienen algo que decir sobre las competencias esperadas. Tercero, es mejor cuando se gestiona desde el más alto nivel de las organizaciones e instituciones. Cuarto, no solo hay que contar con voluntad, sino también contar con una visión de lenguaje común; tienen que unirse lo político y lo técnico. No sirve de nada tener buenas intenciones si no hay capacidad de acuerdo. Quinto, no olvidar la evaluación de los impactos en distintos niveles: las personas, las organizaciones y el entorno social, que es lo más importante. Se habla mucho de certificación como si la medida del éxito fuera cuántas personas se certifican; eso es como si un hospital midiera su éxito en cuántas personas atendió y no en cuántas restablecieron su salud. Y, por último, es mejor realizar un trabajo iterativo. No es lo mejor llevar a cabo grandes proyectos que cuando terminan ya ni siquiera se sabe por qué se iniciaron; no, lo ideal es ejecutar proyectos más pequeños, medir sus impactos y, a partir de ahí, seguir avanzando.

PANEL

MODERADOR: TOMÁS FLORES NORIEGA[2]

Felicito a Mauricio por su brillante exposición, ha planteado muchas reflexiones que van a ser abordadas en esta mesa de trabajo y, al respecto, un breve comentario antes de darle la palabra a nuestros panelistas. El Perú se encuentra en un proceso de modernización de la gestión pública y cuenta con una política nacional de modernización. Uno de los ejes centrales de esta política, justamente, está vinculado a la articulación intersectorial, es decir, una gestión efectiva, eficiente y oportuna que permita atender las distintas necesidades existentes, sobre todo las brechas sociales, que son persistentes. En ese caso, Mauricio planteaba la complejidad de articular, pero en el Perú, además, esta articulación debe darse en un espacio territorial con distintos niveles de gobierno y donde la participación de otros actores privados, la cooperación internacional y la propia ciudadanía hace indispensable ser mucho más ingeniosos en las estrategias que se diseñan. Y, puntualmente, en el caso de la certificación de competencias, es interesante conocer la experiencia que se viene desarrollando y que involucra al Ministerio de Educación y al Sineace, pero en este caso a los panelistas, representantes de los ministerios de Trabajo, Salud y Cultura, con relación a cómo ven este elefante que es la certificación de competencias y de qué manera, desde los ámbitos críticos, complejos, especializados de cada uno de estos sectores, se está construyendo un lugar común.

ANA GÓMEZ NARVÁEZ[3]

Trabajo en la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo; y he estado viniendo al país desde hace ya casi diez años, trabajando en temas de cooperación internacional y fue una suerte encontrarme con el

[2] Especialista en gestión pública.
[3] Directora General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

equipo del Sineace y conocí al magnífico personal que trabaja allí, y con el que se ha logrado la articulación intersectorial, porque acá en Perú es muy complejo esto de la articulación, quizá también porque no se tiene mucho recorrido, los partidos no tienen la institucionalidad que presentan en otros países y el Gobierno se configura con expertos y expertas que no tienen una trayectoria política que trascienda la tecnocracia, lo que es trabajar con evidencias. Entonces, ha sido desde esa articulación intersectorial, por la cual, por primera vez, se han logrado poner de acuerdo la Dirección General que lidero, el Sineace y el Minedu en este tema de las competencias.

En primer lugar, es necesario saber qué se debe certificar más que quién lo tiene que certificar. Porque sí, es verdad, ambas instituciones tenían cierta duplicidad de competencias, y el hecho de que esta articulación no fuera posible a quien realmente perjudicaba era al trabajador y la trabajadora, a la persona que quiere certificarse. Desde la Dirección General se ha iniciado una pequeña revolución, porque en estos momentos es administradora del programa PIAC, que es la prueba PISA del mercado laboral, es decir, mientras que PISA mide cómo los chicos y chicas de 15 años han adquirido competencias que les van a servir tanto en su trayectoria académica estudiantil como en su trayectoria profesional, la prueba PIAC evalúa cómo esas competencias se ponen en práctica en el mercado laboral y si, efectivamente, están dando lugar a nuevos aprendizajes o, por el contrario, si están siendo amortizadas. Esta es una medición compleja, porque una persona puede adquirir competencias de cierta trascendencia mientras estudia, pero si se encuentra en una organización que no es compleja, no va a tener la oportunidad de activarlas. O lo que les pasa a muchos jóvenes peruanos que egresan de su formación y están en una situación de inadecuación ocupacional, es decir, desempeñan labores, tareas o empleos que no tienen que ver o no guardan una relación directa con aquello para lo que se formaron. Al respecto, la prueba PIAC, que es una prueba de la OCDE, organización de la que el Perú aspira en algún momento ser miembro, habla de lo pernicioso que resulta, porque si no se tiene la posibilidad de poner en práctica esa competencia difícilmente se podrá adquirir otra y construir una trayectoria profesional. Actualmente

es ese momento en el que más que hablar de competencias laborales es necesario hablar, como muy brillantemente lo hizo Mauricio, de competencias de empleabilidad, es decir, cómo sumamos las competencias técnicas, las socioemocionales, las cognitivas; en otras palabras, cuál es el papel de cada uno de los actores dentro del sistema nacional de cualificaciones para que esas competencias se adquieran, y cuál es la responsabilidad del Ministerio de Trabajo, desde ese enfoque tripartito del Consejo Nacional de Trabajo, de garantizar que efectivamente se ponen en práctica y son valoradas por el mercado de trabajo. Ese es un reto que se va a enfrentar junto con el Sineace, con el Minedu, con Produce y con otros actores, y ojalá también con el apoyo de la OIT y Cinterfor, para sumarnos a esta tendencia mundial de qué se lleva el empleado de un lugar a otro. Este se lleva aquello que difícilmente se puede externalizar, que son competencias en comunicación —las que han explicado tanto Daniel Alfaro, ministro de Educación, como Mauricio—, pero también aquellas que mejoran la competitividad personal, la marca personal y profesional del trabajador, y que la OCDE deja muy en claro que son las competencias cognitiva, lectoescritora, de cálculo y de desenvolvimiento en entornos digitales. Esta es la gran preocupación y el gran reto que se quiere compartir con el resto de los sectores para tener mejor capital humano, mejor productividad y, sobre todo, mejores personas, porque solo las mejores personas serán buenos profesionales.

CLAUDIA UGARTE TABOADA[4]

El sector Salud viene trabajando junto con el Sineace desde hace ya un tiempo, y se tiene un equipo con mucha experiencia en el área de competencias. Muchos de ellos han participado en la red desde el inicio, junto con todo un equipo que actúa con mucho profesionalismo. Como ya se mencionó, es muy difícil, en este país, trabajar intersectorialmente, así como el tema de las competencias, que es fundamental. Lo que se está tratando en el sector Salud, desde hace tiempo, es definir cuáles son las competencias

[4] Directora General de la Dirección General de Personal de la Salud, Ministerio de Salud.

que necesitan sus trabajadores, sus profesionales, y también para qué van a servir esas competencias, en qué escenarios se tienen que aplicar, porque el sector tiene muchas carreras y muchos ámbitos laborales, y en todos los casos es necesario definir competencias. Por ello, es fundamental el trabajo intersectorial con Educación, con Trabajo, con otros sectores, para lograr un avance importante. Por otro lado, es importantísimo ligar dos cosas: la formación —no solamente la de pregrado, sino la de posgrado— y el mundo laboral, y este eje debe desarrollarse intersectorialmente, pues en la actualidad, en el sector Salud, el mercado laboral requiere unas competencias para las cuales no han sido formados los alumnos, hay como un divorcio. Esto se ha ido trabajando en el Minsa mediante pequeños estudios, por ejemplo, de competencias en infecciones respiratorias agudas, que son muy comunes, y también en las competencias de las personas que hacen Serums, que es el servicio rural urbano-marginal, y se ha notado que, para determinadas actividades, no tienen las competencias requeridas. Entonces, hay que articular los sectores y reunir a todos los actores. Este tema de la nueva ley que se está desarrollando para el Sineace es una oportunidad en la que el Minsa viene trabajando también, porque se vio que estaban incluidos Educación, Trabajo, pero no estaba Salud, y este sector tiene una gran particularidad porque agrupa muchas carreras y tiene particularidades que van desde cómo se forman las personas hasta cómo se desempeñan en su entorno laboral. Aún está pendiente articular todo esto y trabajar intersectorialmente. Se ha avanzado un poco, pero queda todavía un largo camino por recorrer; porque la teoría es muy bonita, pero cuando se ejecuta, si no trabajan todos juntos, resulta muy difícil avanzar.

AGUSTÍN PANIZO JANSANA[5]

Soy lingüista de la Dirección de Lenguas Indígenas del Ministerio de Cultura. Cuando Mauricio mencionaba algunas cosas, empecé a conectar algunas ideas que quiero compartir. Es interesante que las competencias sirvan para

[5] Director de la Dirección de Lenguas Indígenas, Ministerio de Cultura.

medir el aprendizaje de algo que no se puede ver; que se puede intuir, pero no se puede observar, porque no pertenece definitivamente al mundo de las cosas sensibles, pues los lingüistas suelen decir que las lenguas no existen y usan el mismo ejemplo: nadie vio el castellano o al quechua. Las lenguas existen en las mentes y, de hecho, son un constructo social, porque se postula la idea, hipotética también, de que los conocimientos lingüísticos coinciden, lo cual se sabe con seguridad que no es cierto, pero comparten algunos elementos comunes que permiten entenderse. Además de no existir las lenguas, las lenguas no se aprenden, es decir, el ejercicio de apropiarse, de internalizar los conocimientos necesarios para usar una lengua, ese ejercicio, por lo menos, respecto de una lengua materna no es consciente, no es un aprendizaje consciente, en el que se utilizan las capacidades de desarrollo cognitivo y se puede decir "ya aprendí la lengua". No, lo más parecido que se hace con la lengua es que se absorbe del entorno como lo hace una esponja, se adquiere, lo que es un proceso intelectual distinto. Es cierto que después se puede aprender otra lengua, eso ya es otra cosa, una segunda lengua. Pues bien, dicho esto, es importante mencionar algunos datos que a veces no son conocidos y que hacen olvidar que existe un gran porcentaje de personas que hablan una lengua originaria. En el último censo nacional, de 2017, que está procesando el INEI y para lo cual el Ministerio de Cultura está apoyando en el procesamiento de las variables étnica y de lenguas originarias, se tienen datos muy interesantes. En el Perú hay 55 pueblos indígenas originarios, 51 de estos son amazónicos y 4 son andinos. Asimismo, coexisten 48 lenguas originarias y son habladas por más del 16% de la población, más o menos, 4 millones y medio de personas en un país de 36 millones, según los datos del censo. En este último, algo interesante fue que se planteó la pregunta sobre con qué lengua cada persona aprendió a hablar y, además, la pregunta sobre autoidentificación étnica. Los resultados son más o menos estos: el 30% de la población se siente o se considera indígena o afroperuana; seguramente, la palabra indígena no, porque genera cierto recelo, pero sí quechua, aymara, awajún, shipibo, etc. El 4% se considera afroperuano y el 26% se considera indígena. En el caso de la autoidentificación de algunas regiones, en Puno, el 91% se considera indígena; en Apurímac, el 87%; en Ayacucho, el 81,5%; en

Huancavelica, el 81%; en Cusco, el 76%; en Pasco, el 44%; en Huánuco, el 43%; en Madre de Dios, el 40%; en Junín, el 39%, y en Lima, el 17,3%. En el caso de los afroperuanos, Tumbes, con el 11,5%, es el departamento con el porcentaje más alto de autoidentificación de este tipo. Piura tiene un 8,9%; Lambayeque, un 8,4%; La Libertad, un 7,4%, Ica, un 5%; y el Callao, un 4,8%.

Otro dato es dónde vive mayoritariamente la población que se considera indígena: ¿en zona rural o en zona urbana? El 66% vive en zonas urbanas y el 34%, en zonas rurales. Se volteó la realidad. Ahora, en cuanto a los resultados de la pregunta sobre lengua indígena, en Apurímac, el 70% de la población aprendió a hablar en quechua, su primera lengua; en Puno, el 69%; en Huancavelica, el 64,5%; en Ayacucho, el 63%; en Cusco, el 55% y así hasta Lima, con el 8,48%. Las correlaciones entre esta respuesta sobre lengua y pobreza son alarmantes. Entre la población que tiene lengua indígena como primera lengua, el 32,6% padece pobreza, mientras que entre la población que tiene la lengua castellana como primera lengua, solo la sufre el 17,8%. Las cifras para las lenguas originarias se duplican. Y se podría continuar, pero hay que pasar a aquello que se está haciendo. Es interesante lo que decía Mauricio sobre el embarcarse en esta tarea de certificación, con metas muy atractivas, y de pronto llegar a la meta sin saber por qué se está allí. El Ministerio de Cultura acudió al Sineace para desarrollar juntos un proceso de certificación de competencias bilingües con el fin de aportar a una reforma del Estado peruano. No puede ser que, en un país de 48 lenguas, el Estado hable solo castellano. ¿A qué se debe este Estado monolingüe y monocultural? Hay una raíz histórica que no ha sido cuestionada. Entonces, lo que se quiere lograr es que las personas que reciben los servicios públicos prioritarios, como salud, justicia, educación y seguridad, sean atendidos por personas que hablan su lengua, para que esos servicios sean reales. En el Perú, hay 7000 presos quechuas en cárceles, según un censo de hace tres años. ¿Cuántos de ellos recibieron un juicio en su lengua, la que mejor comprenden? Ninguno. Por tanto, el derecho lingüístico que está en nuestra Constitución, que es el derecho a ser atendido en la propia lengua, es una puerta hacia otros derechos. Uno no puede recibir educación, seguridad, justicia, salud, si antes no se respetó su derecho lingüístico. Si se logra tener

un país en el que los servidores públicos sean contratados identificando su competencia en la lengua originaria de la población a la que sirven, gracias a un certificado que lo demuestra, se tendrá un país más integrado, inclusivo, justo y respetuoso de su riqueza lingüística y cultural.

MODERADOR

Ha sido muy interesante lo que señaló Mauricio acerca de por qué certificar, la importancia de la certificación como una herramienta que seguramente trae consigo reconocimiento, empleabilidad, aporta a la gestión de los recursos humanos y, finalmente, a la productividad del país. Y la presencia de sectores tan importantes como Trabajo, Salud, Cultura, Educación y otros en la sala deja la esperanza de que el país está trazando un buen camino en torno a la certificación de competencias como una herramienta potente también de

articulación intersectorial en el territorio, y quizás allí está ya un objetivo común planteado en los próximos meses para atender las necesidades del sector Salud, por ejemplo. Mauricio habló sobre identificar cuáles son los problemas que no se logran resolver y un problema de salud crítico es la anemia infantil en el país. De ahí que el trabajo con los promotores comunitarios represente una agenda grande y que seguramente implicará un trabajo de la mano con el sector cultura, especialmente en las áreas donde existe diversidad cultural y lingüística.

ANA GÓMEZ NARVÁEZ

El reto principal es cómo garantizar la transitabilidad, y sobre eso se ha hablado muchas veces en las reuniones a las que convoca el Sineace. Garantizar la transitabilidad no es otra cosa que el reconocimiento de los aprendizajes que se adquieren en la comunidad, ya sea asháninka o quechuahablante, o los aprendizajes que se obtienen mientras se trabaja, que se socializan con aquellas competencias que tienen valor académico. Porque, claro, este es un país que sigue, como casi todos los países en vías de desarrollo y los desarrollados, reconociendo el título por encima de las competencias. Entonces, existen tres grandes retos. El primero es hacer una pedagogía de las competencias. Como bien decía Mauricio, esto no es tangible, no es algo que se puede ver o tocar, como un vaso con agua. Cuando una persona le dice al empleador que tiene un certificado de competencia, este responde que lo que quiere es el título, y si es de la Universidad de Lima, de la Católica o de Tecsup, de estas instituciones importantes y reconocidas, le otorga valor. Ahora, con la nueva ley, Sineace tiene un reto importante, sobre todo en salud, que es reconocer esas competencias de lo que llamamos las profesiones reguladas, y que se relacionan con la protección del bien común, la salud, el medio ambiente, la justicia, la educación. Ese es un reto muy potente para el futuro. Pero ¿cómo llevar a cabo esa pedagogía de las competencias? Es necesario hacer notar, sobre todo al sector empresarial, que el título hoy en día no dice mucho más que el haber adquirido ciertas competencias técnicas.

El segundo reto es la transitabilidad, cómo lograr ese reconocimiento entre ambos sistemas. Y el tercero es cómo hacer que el sistema educativo dialogue y esté articulado con el sistema de formación para el empleo, que son dos sistemas complementarios; porque en esa visión futurista compartida de que, dentro de 30 años, el 50% de empleos mecanizados van a desaparecer, el sistema educativo tiene muchas dificultades para responder de una manera ágil a los cambios tecnológicos. Esto lo dicen los investigadores en la materia: cuando se produce un cambio tecnológico que cambia la manera en que se producen bienes y servicios, como ha ocurrido con el turismo debido a la aparición de las plataformas tecnológicas, la economía colaborativa, etc., el sistema educativo no tiene la facilidad de adaptar rápidamente las mallas curriculares ni de preparar a sus docentes. Como bien decía Mauricio, el sistema educativo siempre tiene que pensar en mallas curriculares que vayan más allá de las académicas, a 15 años, pero mientras tanto es el sistema de formación ocupacional el que puede responder a ese reto a mediano y corto plazo. Esto debe formar parte de la agenda política más allá de 2021 e, incluso, más allá de 2030.

CLAUDIA UGARTE TABOADA

El sector Salud tiene una tarea muy específica, que es precisar, definir cuáles son las competencias que necesitamos de sus distintos profesionales. El siguiente punto es un trabajo profundo e intersectorial con el sector Educación, para formar, desde el ámbito universitario o tecnológico, a los profesionales y técnicos que requiere el mercado. Lo otro es articular este mundo laboral con el mundo académico para brindar un mejor servicio a la población, así como el aspecto intercultural, por ejemplo, en el trabajo con lenguas. Definir que, sobre todo en el sector Salud, se trabaja con personas de distintas ideologías, de distintas lenguas, con distintos enfoques, y hay que respetarlos. Por tanto, es necesario trabajar ampliamente con todos los sectores. Y algo importantísimo es que la misma población, los usuarios sepan identificar cuáles son esas competencias y puedan ser colaboradores eficaces y brindar retroalimentación respecto de cómo se están desarrollando los profesionales, técnicos y personal

administrativo del sector Salud. Así que queda un arduo trabajo por delante. Lo primero son las definiciones claras de las competencias, lo segundo es la interrelación con los formadores, lo tercero es la adecuada vinculación con el campo laborar en sí, y lo cuarto es el trabajo intersectorial profundo y de largo alcance para desarrollar lo que se quiere.

AGUSTÍN PANIZO JANSANA

Lo bueno de certificar la competencia de una persona que no solo habla su lengua, sino que trabaja con su lengua, que atiende en su lengua a las personas como servidor público, es que se puede observar, evaluar. La persona recibe su certificado y es la primera vez que un miembro de esa familia recibe del Estado un documento que dice que, efectivamente, habla esta lengua y trabaja con ella. Y es importante que esto se visibilice en el proceso que se tiene de acercar el Estado al ciudadano mediante la provisión de servicios adecuados a la diversidad de nuestro país. La otra ventaja es que se puede hacer con un enfoque territorial total. El Ministerio de Cultura ha coordinado permanentemente con el Ministerio de Salud y, por ello, se estableció que la mejor forma de brindar la atención de salud era formando intérpretes que fueran intermediarios entre los médicos, el personal de salud y los usuarios. Y no funcionó porque un intérprete se coloca entre el médico y el paciente, y el médico le pregunta "y tú ¿qué has estudiado?". "Nada, pero yo sé la lengua". Entonces, el médico responde: "Pero no te puedo mantener aquí, porque tú no perteneces al sistema de salud, incluso es peligrosa tu intervención". Entonces, lo que se ha hecho es certificar enfermeros, dentistas, médicos… Un señor dijo: "No entiendo por qué me certifican si en realidad mi labor no es tan importante". "Usted ¿qué hace?", se le preguntó. "Yo soy el que atiende en la lavandería del hospital". "A ver, cuénteme ¿qué hace?". "Bueno, yo atiendo a la gente y, por ejemplo, cuando alguien se muere y viene su familia toda triste, yo les hablo en su lengua y les entrego la ropa de su muertito". Hasta para eso es importante la lengua en los servicios que brindamos.

MAURICIO REYES

Bueno, empecé a anotar algunas ideas, pero cada vez que hablaba uno anotaba otra idea más. Sobre el tema de lenguas, Chomsky fue muy importante para las competencias porque justamente plantea el enfoque de competencias tempranamente y ha servido posteriormente a la educación, así que el tema de competencias está muy ligado a la lingüística.

La certificación es muy importante porque da una señal. De hecho, en educación y en gestión de personas, se dice que lo que importa es lo que se evalúa, pero eso ocurre también en la vida personal. Cuando uno le dice a un hijo "haz tu cuarto" y después ni lo revisa, ¿qué piensa su hijo? Pues que no era tan importante. La evaluación es fundamental porque brinda una señal sobre qué es lo que realmente se está valorando; por eso, les da una señal a las personas. Asimismo, es muy importante para las competencias la autoimagen y el reconocimiento ayuda a mejorarla. Si uno cree que no lo puede hacer,

probablemente no lo haga, aunque sí sepa hacerlo. Otra idea responde a lo que se ha estado hablando acerca de los intangibles. Como colectivo, se avanza en la medida en que se es capaz de gestionar estos intangibles, es en ellos donde radica el mayor valor. Se suele creer que lo tangible es lo importante. Hay países que no tienen las riquezas naturales que tiene el Perú y son países desarrollados porque han sido capaces de apostar por su riqueza intangible. Ese es el camino que se quiere seguir. De hecho, para eso se ha hablado de las competencias como si fueran individuales y no, hay que hablar de las competencias colectivas, y hablar de intersectorialidad es generar competencias colectivas en el Estado, en los sectores productivos, esfuerzos mancomunados para alcanzar resultados. Otro tema es que no se debe olvidar el cambio tecnológico, el cual se acerca como un tsunami. Y, por último, la evaluación de impacto; si no se se puede evaluar el impacto todo esto son solamente palabras, documentos muy bien ordenados o únicamente gente que se junta a conversar sobre lo que se podría hacer.

ARTICULACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS CON EL SISTEMA EDUCATIVO

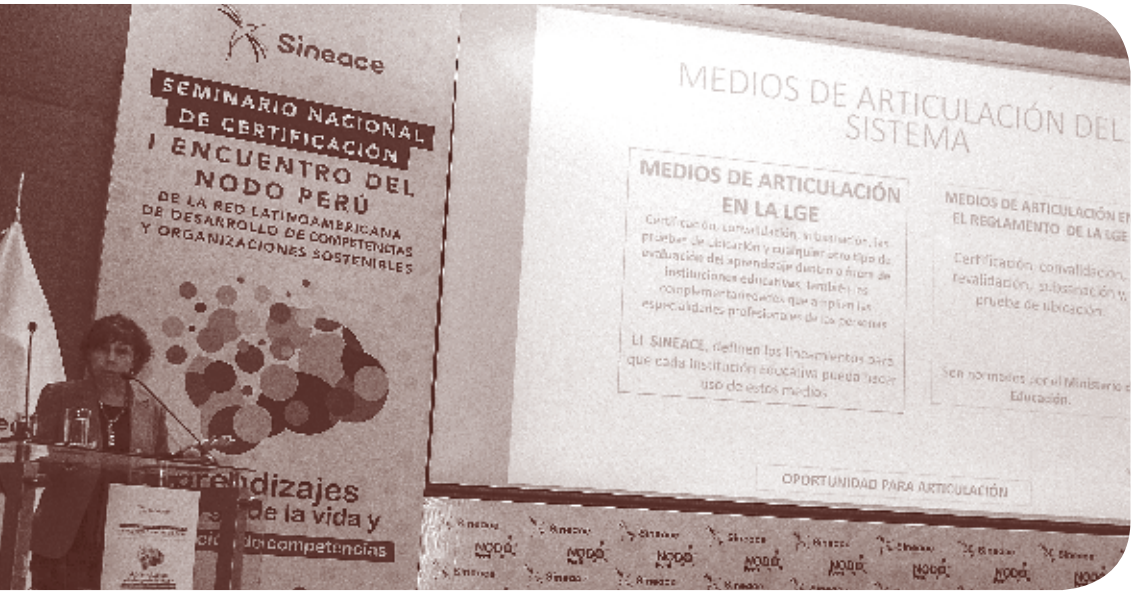
GRISELDA GONZÁLEZ GARRIDO[1]

El tema que se me ha encomendado tratar es la certificación de competencias en el sistema educativo. Voy a definir rápidamente qué es lo que dice o a qué se refiere la articulación en la Ley General de Educación, en el artículo 11, dentro del capítulo de universalización, calidad y educación, y también aparece en los artículos 25 y 26 de la misma ley, como una característica del sistema educativo. En ambos casos, se puede inferir que es un accionar conjunto de múltiples actores y la confluencia de procesos y estrategias para cumplir con los fines de la educación peruana, y eso es la articulación. Y los fines de la educación peruana, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley General de Educación, están en la realización de las personas y el desarrollo sostenible del país; entonces, esta confluencia de estrategias y procesos debe permitir que el sistema educativo cumpla con su gran finalidad, que se relaciona con el individuo y con el colectivo, con el país, la nación y la sociedad. En ese contexto, la Ley General de Educación también habla de los medios de articulación en el artículo 26 y dice que son la convalidación, la certificación, la subsanación, las pruebas de ubicación y cualquier otro tipo de evaluación de aprendizaje dentro y fuera de instituciones educativas. Ahí está la certificación de competencias y señala que los lineamientos para estos medios de articulación son del Sineace; pero existe otra norma que es el reglamento de la ley, el cual regula también los medios de articulación con un listado más breve y establece que son normados por el Ministerio de Educación. Surge aquí algo en qué pensar, porque dos normas diferentes señalan listas y entes diferentes. ¿Qué hacer al respecto? Bueno, esto constituye una oportunidad más de articulación y eso es de lo que se está hablando en este evento. La norma es un elemento, pero las normas son hechas por personas y son perfectibles siempre. Pero

[1] Especialista en gestión y formación por competencias.

cuando hay calidad de personas, las normas no limitan; por el contrario, brindan la oportunidad de sentarse a trabajar juntos y hacer las cosas mucho mejor. Esto es lo que se está viendo aquí. El Ministerio de Educación anima a la ciudadanía peruana porque ve que el propio ministro está aquí, eso le da fortaleza, fuerza. Felicitaciones al Sineace, al Ministerio de Educación, al Ministerio de Trabajo y a todos los entes públicos y privados que se suman a este esfuerzo para lograr un país mejor. La certificación de competencias es un proceso muy complejo, altamente técnico. En todo el mundo se sabe que hay tres procesos que deben estar altamente involucrados para poder decir que se hace una certificación de competencias. Primero, tiene que haberse producido una normalización, luego una evaluación de desempeño y, finalmente, el reconocimiento que es la propia certificación. A continuación, se verá cómo cada uno de estos procesos tiene en sí mismo momentos y espacios para la articulación. La normalización de competencias es, en opinión de quien habla, la propia aplicación del artículo 11 de la Ley General de Educación porque, por protocolos ya internacionalmente aceptados, implica formar mesas sectoriales donde se sientan todos los actores involucrados de un determinado servicio para definir el estándar y el desempeño que se espera de las personas que brindan un determinado servicio. Entonces, ahí está el órgano rector, ya sea en el sector Minería, en el Agropecuario, en Producción... y también están los formadores, los trabajadores, los servidores, los empresarios y todos los actores que tengan algo que decir con respecto a ese servicio, para así identificar lo mejor de lo mejor. ¿Qué se logra a través de estas mesas intersectoriales participativas, de construcción participativa de normas de desempeño y estándares? Identificar o conocer las necesidades del mercado y de la sociedad. En este último aspecto se ha evolucionado, se ha hecho más potente la norma de competencia porque, como sabemos, la certificación nació estrictamente en el mundo del trabajo y se veía estrictamente lo relacionado con la productividad, pero ahora ya se tiene lo que es la sostenibilidad de los procesos productivos, que tiene mucho que ver con valores, integridad, sensibilidad por la protección del medio ambiente, solidaridad con las futuras generaciones y más. Por tanto, es muy importante que las normas técnicas reúnan ambos elementos.

Es necesario hacer un paréntesis porque el Perú está viviendo una crisis muy grande, con lo que se ha visto en el Poder Judicial, el Congreso y demás. Cabe preguntarse qué pasó con tantos profesionales del Derecho que han participado en estos eventos. Ahí debieron haberse impuesto los valores que acompañan a un abogado, que son perseguir la justicia y la equidad social. En consecuencia, hay que colocar esos componentes en las normas de competencia si se quiere tener verdaderos profesionales de alta calidad. Con estas dos condiciones se obtiene el desempeño esperado. ¿Para qué se busca



tener el desempeño esperado o para qué le sirve al sistema educativo conocer este desempeño esperado? Pues, para tener oferta formativa pertinente, crearla o adecuar la que se tiene, es así como se logra la articulación, porque son actores y estrategias conjuntas que van a coadyuvar a que el sistema educativo cumpla con su función. La normalización de competencias que se ha descrito hace un momento se debería establecer con respecto a todos los servicios que se brindan, a todas las funciones que cumple una persona en el mercado, y se puede efectuar de diversas maneras. Se puede lograr por aquella que está más cerca, por aquella ocupación que lo viene a buscar a uno, por aquel gobierno regional que apoya económicamente el proceso

de normalización y certificación; pero también se puede hacer pensando estratégicamente en las necesidades del país. Por ejemplo, el plan Perú al 2021 señala que las actividades priorizadas para el bicentenario en el Perú son la agroindustria, la minería, la metalurgia, la pesca y las telecomunicaciones. Eso no quiere decir que se deje de normalizar las otras, por supuesto que no, pero se podría priorizar estas para contribuir al desarrollo del país mediante la formación de los cuadros técnicos que tanto necesita; es otra manera de articular el sistema educativo para cumplir la función mencionada, contribuir al desarrollo sostenible del país. Las normas técnicas de competencias aportan a la formación de calidad de todo el sistema educativo.

A continuación, se hará énfasis en que la educación formal y la no formal e informal son complementarias, todas integran el sistema educativo peruano —lo dice la Ley General de Educación—. La educación comunitaria sigue existiendo en el organigrama del Ministerio de Educación, si bien no es tan visible como antes; pero es muy importante y estas normas técnicas de competencia permiten medir la calidad de todo el sistema educativo, y eso incluye la educación formal, la informal y la no formal. Para la evaluación de desempeño se tiene una norma técnica de la cual se extraen los conocimientos, los haceres, las actitudes y los valores, con esos indicadores se elaboran instrumentos y luego se buscan situaciones para el recojo de evidencias, a fin de comprobar que la norma técnica se está cumpliendo en el desempeño que se evalúa. ¿Para qué sirve eso? Para corroborar la competencia en el cumplimiento del estándar. Finalmente, todas las personas quieren tener una certificación, pero la evaluación de desempeño tiene dos resultados. De un lado, se reconoce la competencia, las personas son felices porque lo han logrado y pueden insertarse en el mercado laboral, lo que es una función muy importante de la certificación de competencias; pero también reinsertarse, que es lo que se quiere, en el sistema educativo. Sin embargo, hay otro resultado que es mucho más importante: la identificación de oportunidades de mejora. Cuando alguien se evalúa puede saber qué es lo que le está faltando, qué es lo que el mercado está pidiendo y no tiene plenamente desarrollado.

En el caso de las actitudes, los valores, a veces son formados sobre todo para ser productivos, pero no se reflexiona sobre el impacto de la actuación de cada uno en la sociedad o cuánto puede contribuir a lograr una mayor equidad social. Si la norma incluye esta variable —todo ese componente conductual que mencionaban los otros expositores—, entonces es posible mejorar o darse cuenta de aquello que está faltando, y una vez que identificada la oportunidad de mejora viene la articulación, porque se busca completar lo que está faltando, ya sea a través de la autoformación o de un proceso formativo formal. Pero esto último va a ocurrir solo si el sistema educativo formal está listo para recibir a la persona y no pedirle que realice un proceso de uno o dos años, sino únicamente aquello que le está faltando. Y es que realmente resulta muy desmotivador ser obligado a llevar cursos sobre algo que uno ya sabe. Pero, para que eso suceda, hay que realizar varios ajustes en el sistema educativo formal. En todo caso, a la persona que es considerada competente también le sirve la continuidad de estudios. Les cuento una experiencia que tuve en 2016, cuando ya llevaba mucho tiempo con esto de la certificación de competencias: quise vivir la experiencia y aproveché que venían unas personas adscritas al sistema de certificación Conocer, de México. Fue un proceso, arduo, riguroso, una muy buena experiencia, y al final felizmente logré certificarme. Inmediatamente después de que me dieron la buena noticia, me asignaron dos normas de competencia complementarias a la mía, para que realizara un proceso autoformativo o una formación formal, lo que yo quisiera, para que pudiera certificarme en las otras dos competencias. Me estaban motivando a continuar mi trayectoria formativa y seguir creciendo, y eso es lo que aporta el proceso de evaluación de desempeño. En ambos casos se trata de inserción o reinserción educativa, que es lo que se quiere lograr en este proceso de aprendizaje a lo largo de la vida; pero, para que eso suceda, es necesario un sistema educativo listo para recibir y complementar esas competencias que están previstas en la norma técnica de competencia o el estándar.

La certificación de competencias, ya en sí misma, que es esa articulación intersectorial, debería acarrear un seguimiento estadístico obligatorio, que corresponde a lo que se está viendo ahora para reconocer a las instituciones

de la sociedad civil que vienen ayudando a formar. La autoformación está de moda, no hay ninguna persona en este auditorio que no haya desarrollado una competencia por sí misma, sobre todo cuando son urgentes. No es posible esperar a que se abra una maestría, un diplomado; si se tiene un problema que resolver de inmediato, se desarrolla la habilidad necesaria y se soluciona el problema. Todos lo hacen así, pero nadie lo lleva a cabo en solitario. Hoy en día existen abundantes tutoriales en internet, sobre absolutamente todo; los hay buenos, no muy buenos y malos, tanto que pueden incluso desinformar a las personas. Si alguien se certifica y tuvo un buen tutorial, va a decir "bien", miles de *likes* para este tutorial, porque pudo certificar sus competencias con lo que aprendí allí, y así se estaría ubicando una buena alternativa de educación informal o no formal. Y habrá otras que no son tan buenas y que también hay que identificarlas para que otros sepan que desinforman o no están dando lo que deberían dar. Además, como ya se ha dicho, es velar por el impacto de la certificación de competencias en el desarrollo del país, porque si se reúne a un grupo importante de personas, los reguladores del sector y demás, para poder identificar las competencias ideales, entonces luego se tiene que saber si esas personas certificadas efectivamente contribuyeron al desarrollo del sector y así medir su eficacia. ¿Para qué se quiere hacer esto? Para la mejora continua de esta articulación. Tanto la normalización como la evaluación de desempeño y la propia certificación de competencias no son productos acabados, tal como hoy en día no hay ningún producto que esté acabado, todo tiene que estar en permanente mejora. Si se evalúa el impacto de lo se que hace, se podrá identificar aquellos aspectos en los que es posible y necesario mejorar. Ahora, del otro lado está la articulación para el desarrollo personal, que también es una finalidad de la educación peruana. La certificación de las competencias contribuye a la promoción de la trayectoria estudiantil, con calidad y equidad, al reconocer las competencias certificadas para continuidad de estudios o al complementar las habilidades ya desarrolladas para lograr la certificación. La autoformación y la educación formal son complementarias. Las personas merecen que se reconozca su esfuerzo educativo, ya sea por sí mismas, en la educación formal o la no formal, así como en un proceso formativo regular. Merecen que les reconozcan todo lo que desarrollaron en el mundo laboral y

que les abran las puertas para transitar libremente, de un lado al otro, dentro del sistema educativo. Y para eso es el sistema educativo el que tiene que evolucionar porque, como bien se ha dicho ya, está centrado en el estudiante, en la persona, y se debe respetar el derecho de esta a seguir avanzando y a que nadie le deje de reconocer lo que ha logrado por su gran esfuerzo.

Algunos ejemplos. Al pensar en esto de las tecnologías de la información y la comunicación, y conversar con gente más joven para que identificara cuáles son los puestos de trabajo más solicitados, surgieron los de *community manager*, desarrollador web, *marketing* digital, etc. En la entidad a la que pertenezco, se contrató por lo menos a tres *community manager* desde el año 2005; algunos fueron buenos y otros no tanto, pero todos se autodenominaban *community manager* y no había manera de saber si eran buenos, regulares o malos. Pero en el Conocer de México hay normas técnicas de competencia que podrían ayudar a identificar si alguien es bueno en esto. Y eso ayudaría no solamente pensando

en el usuario del servicio de esta persona, sino en ella misma; porque uno no es malo porque uno quiera serlo, uno es malo porque le falta ver la otra parte de la esfera. Entonces, con esta norma técnica de competencias podría identificar lo que le está faltando, desarrollarlo, y poder llegar a ser el o la mejor. Otros casos son las especializaciones profesionales: hay muchas personas de diversas formaciones originales que ahora trabajan por años en gestión educativa, en gestión de proyectos, pero no tienen ninguna certificación. No tienen ganas ni tiempo ni dinero para ingresar a procesos formativos, porque están bien; pero les gustaría tener un reconocimiento oficial de lo que han logrado. En otros casos, personas que trabajan en educación básica especial, básica alternativa o intercultural bilingüe, profesores de básica regular que tienen 15 o 20 años trabajando en estas áreas, en especial en alternativa y en intercultural bilingüe. Una de estas personas decía: "Yo quisiera ser directora de educación básica especial, pero no puedo porque no tengo la especialidad". A pesar de tener 30 años en ello, tenía que hacer una especialidad en la universidad, cuando la certificación de competencias le podría dar la oportunidad de demostrar lo que es. No se está hablando de titular a nadie, se trata de una persona que ya tiene el título de básica regular, pero que se ha especializado en la práctica, ha aprendido mucho con talleres que la escuela le ha dado, por su propia autoformación, con grupos de estudio, etc. Igual sucede en la básica alternativa, hay profesores de básica regular que están trabajando muchos años en básica alternativa, que es educación de adultos, y han tenido que autoformarse o han recibido capacitación del propio Ministerio de Educación, pero no tienen la especialidad. Entonces, la certificación de competencias podría darles la oportunidad de tener un reconocimiento oficial para seguir aprendiendo y que se les reconozca lo mucho que han hecho y aprendido a lo largo de su experiencia. Igualmente sucede con los tutores educativos, con los tutores *online*; la lista sería bastante larga. Pero, en todos los casos, esa certificación de competencias permitiría articular al sistema educativo con la realidad, porque las personas ya saben lo que dicen que saben, solamente falta que se les reconozca y que se les ayude a perfeccionar algunos aspectos.

Quiero compartir con ustedes un caso de educación básica especial. Estoy haciendo una investigación y he quedado sorprendida por lo mucho que

tienen que dar los estudiantes de básica especial, quienes padecen severas discapacidades o multidiscapacidad y son personas que no están muy visibilizadas en nuestra sociedad. Los centros de educación básica especial tienen que lograr la inserción de esas personas en tres niveles: familiar, social y laboral. En este centro de educación básica especial, donde colaboro una vez por semana, me decían: "Nosotros desarrollamos habilidades laborales sumamente puntuales, pero no podemos darles ninguna certificación porque no somos un Cetpro". Entonces, yo les decía que eso se puede certificar por competencias, pues ellos demuestran que tienen esa habilidad y se les certifica para que los padres de familia los puedan ubicar en el mundo del trabajo y puedan demostrar lo que son. Cuando dije esto, llena de entusiasmo, todos me miraron con sus ojos grandes y dijeron: "¿Se puede, se puede?". Y ahora lo traslado a este auditorio tan ilustre: ¿se puede, se puede? Yo espero que sí se pueda, porque en realidad eso es lo que necesitamos. Tenemos mucho por avanzar porque es una herramienta muy poderosa. La certificación de competencias es un medio de articulación con evidente potencial que requiere de muchos actores sociales, todos son bienvenidos porque queda mucho por hacer y esto permitirá reconocer el esfuerzo educativo de todas las personas con calidad y equidad. Nadie puede mentir en una evaluación de desempeño porque no puede inventar que sabe algo, ya que debe dar evidencias de que sabe. Eso va a servir para lograr la realización de la persona humana, como en el caso que les he contado, y permitirá contribuir de manera inteligente y poderosa al desarrollo sostenible del país y la educación a lo largo de la vida.

PANEL

MODERADORA: VERÓNICA CAFFO SUÁREZ[2]

Después de esta brillante exposición de Griselda sobre el tema de la articulación del sistema educativo —y cuando se habla de sistema educativo se hace referencia a la educación formal, la educación informal y la no formal—, se sabe

[2] Asesora de Presidencia del Sineace.

que esta es una acción sumamente importante y todavía implica un conjunto de retos, de desafíos, pero es primordial porque justamente nos permite asegurar esto que ya estipula la Ley General de Educación: el aprendizaje a lo largo de la vida. Tenemos un panel muy nutrido: representantes del Ministerio de Educación, al director de la Dirección de Educación Técnico-Productiva y Educación Superior Tecnológica y Artística, a la directora de Desarrollo Docente y al coordinador de Educación Comunitaria. Quiero agradecer a Griselda, quien ha puesto temas muy importantes sobre la mesa, sobre los cuales vamos a conversar. En principio, ha mencionado que la Ley General de Educación ya habla de un trabajo intersectorial, de lo importante de la trayectoria educativa y del aprendizaje a lo largo de la vida. Ha dicho también que la educación por competencias es muy potente para esta articulación y que en cada uno de

sus procesos, tanto en la normalización como en la evaluación de desempeño y en la certificación propiamente dicha, se encuentran muchos mecanismos de articulación con el sistema educativo. Asimismo, nos ha hecho reflexionar acerca de lo importante que es relevar los espacios de autoformación que

todos tenemos y en espacios más formales, ofrecidos por el sistema educativo, pero ha puesto un reto justamente para quienes trabajan en el Estado: la responsabilidad de generar mecanismos para que estas competencias sean reconocidas por el sistema educativo.

ÓSCAR BADILLO ESPINOZA[3]

Hay un tema central y que a veces pasa desapercibido, que es la educación comunitaria. La Ley General de Educación dice que el sistema educativo nacional lo forman todos los distintos niveles y la educación comunitaria, pero en muchas ocasiones, cuando eso es aterrizado a una DREL, a una UGEL, el tema se queda solamente en la educación formal, inicial primaria y secundaria, y la educación comunitaria se pierde. Lo mismo pasa con el Proyecto Educativo Nacional, que habla de un objetivo estratégico 6, una sociedad educadora, pero cuando se pasa al Proyecto Educativo Regional se queda medio difuso y al llegar al Proyecto Educativo Local ahí ya se pierde la educación comunitaria. Esto implica una llamada de atención acerca de qué está pasando con la educación comunitaria. La Resolución Ministerial N.° 571-2018-MINEDU, recientemente aprobada, busca visibilizar el aporte de la sociedad y de las organizaciones que desarrollan la educación comunitaria en la formación de las personas. Creo que eso es lo central, la reivindicación principal, porque además estos lineamientos brindan una especie de gran cobertura, de gran paraguas para desarrollar procesos de certificación, procesos de reconocimiento de la educación comunitaria. Considero que esto no es el logro de un grupo de técnicos especialistas, y muchas personas que vienen siguiendo el tema sabrán que desde lo que fue la Dieca, la Dirección de Educación Comunitaria y Ambiental, que desapareció en 2015 para dar paso a la Unidad de Educación Comunitaria, ya venían los colectivos de educación comunitaria trabajando para construir una normatividad que desarrolle un poco más lo que se dice en tres artículos de la Ley General de Educación y en cinco artículos del reglamento sobre la educación comunitaria.

[3] Coordinador de Educación Comunitaria de la Dirección General de Educación Básica Alternativa Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el Ámbito Rural, Ministerio de Educación.

Cabe notar lo anecdótico que es el tema de educación comunitaria, visto desde el Ministerio de Educación. Un año antes de que se diera el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, en diciembre de 2014, se celebró en Lima una reunión internacional importante en la que se inauguró el centro de convenciones, que fue la COP20, en la cual el Perú y muchas naciones suscribieron sus compromisos con el medio ambiente y frente al cambio climático. Un mes después, salió el ROF del Ministerio de Educación y desaparecieron la educación ambiental, la educación comunitaria y la artística. La sociedad civil, los colectivos de educación ambiental, los colectivos de educación comunitaria reaccionaron y lograron, un mes después, conformar estas unidades: la Unidad de Educación Comunitaria, la Unidad de Educación Ambiental, la Unidad de Educación Artística y otras más; pero este fue un trabajo de sociedad civil. Bueno, ya se tiene un reglamento, una norma que es recomendable bajar de internet, y que trata de recoger los ejes centrales de la educación comunitaria, que son el desarrollo, el fomento y la gestión de este tipo de educación. Precisamente porque se había encontrado en la ley y el reglamento que, si se decía que las organizaciones desarrollaban educación comunitaria, había un actor que no estaba lo suficientemente visibilizado, que era el educador comunitario. Por eso, con el Sineace, con la Dirección de Evaluación y Certificación, se ha logrado, ya desde hace un año y medio, trabajar con los colectivos. Han participado unas 60 personas, en 3 o 4 talleres a nivel nacional, para lograr esta norma de competencia, aunque todavía se está en el proceso de validación del educador comunitario, que es una persona, no se habla de un profesional ni de un promotor de ONG, que también lo pueden ser, pero se está pensando en aquellas personas que trabajan en la comunidad desarrollando procesos educativos y hacen que las tradiciones culturales continúen, y que logran que la comunidad se organice, reclame sus derechos y pueda desarrollar sus procesos formativos comunitarios. Estas personas pueden ser educadores comunitarios y creo que se ha dado un paso interesante para lograr la certificación de este actor, que es un promotor de educación comunitaria, porque las organizaciones efectivamente desarrollan educación comunitaria, pero tienen actores que hacen que esto camine; esos son los educadores comunitarios.

LIRIAMA VELASCO TAIPE[4]

Como ha señalado el ministro de Educación, uno de los ejes de la política educativa de esta gestión es el desarrollo integral del docente. El ministerio ha iniciado la construcción de una política de desarrollo integral docente que pone en el centro a uno de los actores más importantes de la política educativa, aquel que nos va a permitir garantizar aquellos aprendizajes que los estudiantes necesitan para desarrollarse plenamente en su vida personal y social. En ese marco, se ha levantado toda la información de lo que se ha venido trabajando no solo desde esta gestión, sino también desde las anteriores. Entonces, se tiene como un primer hito, en 2012, la definición del perfil de docente que se necesita en el país y que seguramente todos conocen, porque fue un trabajo con mucha movilización social, fue el Marco del Buen Desempeño Docente. Este marco vendría a ser el perfil que define las competencias que los docentes deben exhibir en su práctica pedagógica. Es importante comentar que, en 2014, se publicó el Marco del Buen Desempeño del Directivo, que es otro de los roles que también tiene la docencia y que, complementariamente a las competencias del Marco del Buen Desempeño Docente, se conjugan con otras cinco que definen el liderazgo en la docencia. Es importante señalar lo que se viene haciendo ahora, definidas ya las competencias desde 2016, se viene trabajando en las progresiones del desarrollo de estas competencias. Y ¿qué hay detrás de ellas? Primero, la idea de que el docente es un sujeto que se desarrolla; no es un sujeto que no aprende, sino que aprende permanentemente a lo largo de su trayectoria, y que también puede cumplir diferentes roles, un rol directivo como formador de formadores. Esta trayectoria no empieza con el ejercicio profesional, sino desde que él descubre que quiere ser docente, eso es a finales de la educación básica, y allí hay ya un potencial talento docente sobre el que se está llevando a cabo una serie de estudios para poder definirlo y así captar a los mejores candidatos para ser docentes. Pero este potencial se va desarrollando también cuando ingresa a la formación inicial; entonces, este desarrollo profesional se inicia allí, a través de una trayectoria que tiene

[4] Directora General de la Dirección de Desarrollo Docente, Ministerio de Educación.

mayor complejidad y mayores niveles de desarrollo de estas competencias profesionales. En ese sentido, hay una trayectoria del docente, y esa es la mirada que se le está dando a la política. Para tener referentes claros sobre esta trayectoria, se vienen construyendo estándares en progresión y estos articulan tanto la formación básica como la formación docente inicial y en servicio, mirando un *continuum* de ese desarrollo. Asimismo, permite articular con los otros dos roles que cumplen los docentes, el de directivos y el de formadores de formadores.

Respecto de lo que se ha venido revisando sobre el tema de los acompañantes, que son actores clave que han venido trabajando en el sistema desde hace diez años, en los últimos seis años, se han tenido unos 5600 acompañantes que han actuado fuera del sistema; la apuesta es crear una línea de carrera del formador de formadores y para eso se trabaja también el perfil de este formador, que articula la formación docente inicial y la formación docente en servicio bajo una sola visión. Esto también se mide en niveles de progreso y lo que probablemente va a generar es que, dentro de un nivel 1, por ejemplo, se pueda tener a los mentores, que deben exhibir ciertas cualidades; y en un nivel 2, a los acompañantes, con ciertas cualidades; y un formador de formadores en un nivel superior que, probablemente, esté en las escuelas de educación superior pedagógica. En estos momentos se viene trabajado muy arduamente en coordinación con diferentes direcciones del Minedu para construir el perfil de formador de formadores bajo la lógica de esta visión de progreso y desarrollo continuo.

MIGUEL CALDERÓN RIVERA[5]

Hay algunas experiencias puntuales de políticas mayores que se están ejecutando dentro de la Dirección General. Cabría empezar con lo que señaló el ministro y lo que fue la exposición de Peregrina Morgan, y es que se viene trabajando efectivamente la identificación de cinco competencias

[5] Director General de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística, Ministerio de Educación.

que son transversales a lo largo de vida: la ciudadanía, la vida saludable, las competencias digitales, las competencias de comunicación y las competencias de resolución de problemas. Desde hace algunos meses, con la Dirección General de Educación Superior Universitaria, se está trabajando justamente en ese contenido para que se pueda visibilizar cómo es la trayectoria desde la niñez hasta la educación superior, y así concretar este concepto en función de competencias para la educación a lo largo de la vida. Ese es un punto muy importante y da pie a otro gran reto que se viene afrontando desde el ministerio y que tiene que ver con la figura que mencionó Mauricio, que es la lógica de la intersectorialidad. A partir de esa figura, a esa lógica de los ciegos y del elefante, los presentes, como representantes de algunos sectores, están ya en un segundo nivel de competencias y pueden identificar el todo por las partes, no quedarse solamente con la trompa, con la panza o con la cola. Este es un gran paso, porque en la década del noventa, o tal vez antes, ya se hablaba del tema de las competencias, pero nadie hacía caso, mientras que en las últimas elecciones presidenciales, todos los candidatos hablaban de educación técnica, todos hablaban de competencias. Entonces, hay un cambio cualitativo, un tema de agenda, una conciencia muy grande y hay que avanzar por ese lado. Los ministros de diferentes gabinetes, si se mira hacia atrás, han ido asumiendo esta concepción. El Minedu trabaja intersectorialmente, sin barreras, con el Ministerio de Trabajo, por eso se tiene una gran oportunidad, porque el ministro de Educación, el viceministro de Empleo, Fernando Cuadros, son personas que conocen mucho de este tema y son muy sensibles al tema de la intersectorialidad, por eso se trata de una oportunidad muy interesante. Y no solo eso. Soy director general, pero al mismo tiempo soy representante del Ministerio de Educación en el Consejo Directivo Ad Hoc del Sineace; por tanto, estoy aquí cumpliendo un doble papel. El Sineace tiene una trayectoria importante en todos los procesos de normalización y certificación, y ahora se está trabajando con Ana Gómez en diferentes mesas para determinar cómo se puede hacer en la nueva ley para que sea posible organizar un trabajo intersectorial mucho más interesante. En relación con el tema del Marco Nacional de Cualificaciones, ahí sí existe un gran avance, pues se está trabajando incluso lo más difícil de conseguir,

a veces, que es el tema del financiamiento. Como el ministro ya lo mencionó, se obtuvo un préstamo, un proyecto, un programa con el BID, ya se está en las actividades preparatorias, que implican revisar qué cosas son las que vienen de antes y pueden servir como insumos para poder desarrollar el Marco Nacional de Cualificaciones. Y no solo eso, sino el reto de los comités intersectoriales, que incluyan la participación del sector privado y darle sostenibilidad a todas las ideas que se tiene sobre competencias, sobre estándares a lo largo de la vida. Hubo una experiencia interesante desde el Banco Interamericano de Desarrollo con el sector agroexportador y el sector minero, curiosamente dos de los sectores que ha mencionado Griselda en su exposición, y que son los que requieren mucho más de la formación permanente de recursos humanos en todos los ámbitos y todos los niveles, y además son los que tienen tejidos empresariales mucho más sólidos a nivel nacional. Esa experiencia lo que ha permitido es cambiar un poco la lógica de gobernanza de los comités técnicos; no se han convocado desde el sector público porque, a veces, en el sector público, existe una excesiva reglamentación y se tiene algún tipo de anticuerpos frente al sector privado, sino que se ha permitido que el sector privado sea el que lidere estos comités sectoriales. Esto no significa descubrir la pólvora, esto ha ocurrido en las mejores experiencias internacionales, el BID la trajo y se está caminando muy bien en eso. Con este programa BID se quiere añadir un sector más, que es el sector turismo, que también es fundamental para el desarrollo. ¿Y qué se ha logrado respecto del marco de cualificaciones? Primero, se ha avanzado en su conceptualización. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo tiene un catálogo de perfiles ocupacionales, el Ministerio de Educación tiene un catálogo de carreras y no están divorciados en absoluto. Lo que se ha hecho, desde hace más de dos años, fue decir que la organización del catálogo del Minedu debe seguir la misma organización del catálogo del Ministerio de Trabajo, de tal manera que un perfil que se crea en este último automáticamente se convierte en una potencial oferta que pueden tener los institutos, los Cetpro o cualquier otra institución que brinde una educación sea formal, informal o no formal. Entonces, existe ya un vaso comunicante que otorga mucha experiencia y fortaleza al Marco Nacional de Cualificaciones. Y se va caminando por ese lado, hay un encuentro intersectorial interesante, hay

experiencia. Como dijo el ministro en algún momento —y que fue como un llamado de atención para todos—, se tiene bastante tiempo planificando y sumando experiencias, y es momento de concretarlo.

ÓSCAR BADILLO ESPINOZA

Cabe mencionar algunas experiencias que se vienen realizando en el país. En el distrito de Andahuaylillas, que está más o menos a una hora del Cusco, se reunieron los pobladores, convocados por el alcalde, para evaluar cuáles eran las necesidades más urgentes a tratar en su localidad y concluyeron que se relacionaban con la familia, la seguridad, la salud y el sector agropecuario. Elaboraron su cuadro de necesidades y convocaron a las autoridades de esos sectores, cruzaron esa información y se dieron cuenta de que una parte del sector estatal estaba interviniendo, pero también gran parte no, y fue por eso que decidieron llamarla malla curricular comunitaria. Es decir, cuáles son las necesidades, qué sectores las están atendiendo y qué es lo que falta atender. A partir de esa información, se formaron, en cuatro zonas, núcleos de desarrollo y se trabajó una experiencia intersectorial, en el territorio, de coordinación para atender las necesidades de la población. La UGEL de Quispicanchi dijo que podía colaborar con alfabetización y el Cetpro dijo que podía calificar, porque allí se desarrollaban cinco proyectos productivos asistidos por algunas ONG o por la municipalidad. El servicio de asistencia técnica para la mejora de la productividad, desarrollado por el municipio, tiene que ver con el acompañamiento hasta el mercado del productor, y es este quien tiene que decir si recibió un servicio de calidad o no. Esto tiene ya casi dos años de experiencia y, en el presupuesto participativo que han terminado este año, la escuela comunitaria ha ocupado el primer lugar y ha sido apoyada por toda la comunidad. Además, ha sido el compromiso que la comunidad les ha pedido a los candidatos a alcalde para que se siga desarrollando, porque en este espacio se están alfabetizando, se están desarrollando estas competencias laborales y, desde el sector Salud y otros, se están atiendo las habilidades sociales, que era lo que la población demandaba. Este ejemplo de escuela comunitaria ha sido inmediatamente captado por la zona de Grau, donde ya se está desarrollando

una experiencia similar, así como en Sorochuco y Jesús, en Cajamarca. Estas experiencias nos ayudan a pensar en normas técnicas para la educación comunitaria. La experiencia mencionada ya ha sido reconocida por la UGEL y por la municipalidad como una organización que hace escuela comunitaria, y ahora están implementando, a partir de ese instrumento, la ruta para empezar a trabajar la certificación.

LIRIAMA VELASCO TAIPE

Todos los esfuerzos que lleva a cabo el Ministerio de Educación tienen que contribuir al desarrollo profesional de los docentes en el Perú. Para eso, se necesita tener un marco de competencias en progresión, porque la visión al respecto señala que hay una trayectoria que se va desarrollando a lo largo de su carrera profesional y que tiene diferentes roles, y que es preciso hablar un lenguaje común entre lo que el Estado exige y aquello que los docentes deben autoexigirse en su desarrollo profesional. Se debe hablar un lenguaje común, tener los perfiles claros y los estándares. Otro elemento clave es que los docentes deben entrar en procesos de autoevaluación, para lo cual se van a generar varios sistemas desde los cuales los docentes puedan autoevaluarse en sus competencias según los roles que tengan; eso también nos lleva a tener que diversificar la oferta formal o formativa, no solo pensar en el docente, sino también en el formador y en el directivo. Asimismo, esto implica para el ministerio tener que articular todos los servicios que brinda a los docentes bajo un marco común. Entonces, se va a tener una oferta formativa diferenciada, en el caso de la formación docente; una articulación entre la formación inicial docente y la formación en servicio; la evaluación, que está vinculada a la formación y, por ende, tienen que hacer un tránsito y una articulación entre ambas; el tema del reconocimiento docente y el tema de bienestar docente, que apunte al desarrollo en el marco de esas competencias profesionales y en los roles que cumple cada uno de los docentes. En resumen, se aspira a tener un sistema articulado que ponga en el centro el desarrollo profesional de la docencia, en sus diferentes roles, con una mirada progresiva y que atiende las

necesidades de los docentes en todo el país, porque no todos son homogéneos, no todos tienen los mismos ritmos y cada uno debe recibir lo que merece y lo que necesita para dar lo mejor de sí en el trabajo con los estudiantes.

MIGUEL CALDERÓN RIVERA

Hay un tema que conecta bien con lo que nos ha expuesto Griselda, lo que señala la ley sobre institutos y escuelas, y también un decreto legislativo en materia de educación técnico-productiva, que permite tener un marco normativo completo justamente para garantizar todo el tema de la transitabilidad y, con ello, también las posibilidades que tienen las instituciones y personas para desarrollarse a lo largo de la vida. La Ley de Institutos y su reglamento señalan que lo que ya pueden hacer hoy los institutos públicos y privados del país es reconocer el certificado de competencias laborales que se desarrollan tanto en el Sineace como en el Ministerio de Trabajo, como un elemento de validación para saber si son las

mismas competencias. Se convalida todo el módulo de manera que, a través de esos procedimientos formales, se puede hacer un reconocimiento de la experiencia sin necesidad de duplicar el trabajo tanto de formación como de certificación de competencias en las instituciones educativas. Es muy difícil mirar al futuro cuando se tiene que alcanzar primero el presente. Hace rato que la realidad ha pasado por encima de las instituciones educativas, algunas de las cuales siguen en la época de las cavernas cuando gran parte del mundo está automatizado; es necesario ubicarse en la órbita del desarrollo, tener un Marco Nacional de Cualificaciones, como ya lo dijo el ministro.

Para terminar, tenemos un tema por el cual el Ministerio está luchando y que es necesario para lograr la acreditación de las instituciones. Las instituciones deben ser autónomas para ser totalmente permeables, debe estar totalmente adecuadas a la demanda; mientras no existan niveles de autonomía mayores a los que tenemos el día de hoy, nunca van a alcanzar el futuro. Hacia eso es que estas instituciones tiene que apuntar, entre otras medidas, pero eso es lo fundamental en el trabajo del día de hoy.

GRISELDA GONZÁLEZ GARRIDO

Me voy contenta de este evento, pues creo que se ha avanzado bastante. La articulación se mencionaba en dos puntos de la Ley General de Educación; en el caso del artículo 11, referido a la intersectorial, se ha avanzado bastante, es increíble ver la cantidad de sectores que se van sumando a este esfuerzo; pero en la 25 y 26, que se refiere a las personas, todavía queda mucho por avanzar, porque la certificación de competencias todavía no está ubicada socialmente. Por ejemplo, al mencionar este tema en otras esferas, todavía no saben qué es; el grueso de la población no tiene idea de lo que es la certificación de competencias, se confunde. Entonces, hay mucho que hacer, porque las normas legales pintan maravillas pero no llegan a la realidad, no son varitas mágicas que transforman la realidad. Es necesario lograr que estas personas tomen conciencia sobre la utilidad de la certificación de competencias para su desarrollo personal, para el desarrollo de sus saberes y habilidades. Algo

se ha avanzado, no hay que desalentarse, pero falta contribuir, porque, ya que realmente la certificación les toca a todas las personas, todos la pueden aprovechar para seguir avanzando a lo largo de la vida. Se debe avanzar para lograr un efecto multiplicador. Y en el caso de la educación comunitaria, solamente pedir que no se le quite la libertad que debe tener; la regulación es, algunas veces, un arma de doble filo, porque al regular lo perfecto se amarran las cosas, y la creatividad del ser humano debe fluir. Entonces, la educación comunitaria es libre, porque así irá a la vanguardia, y la educación formal puede complementar los procesos hacia algo más pensado y reflexivo. Así es como se logrará cubrir los dos aspectos que la sociedad está demandando.

MESAS REDONDAS

LA CERTIFICACIÓN COMO RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA

MODERADORA: LUISA RAMOS YLLESCAS[1]

En las ponencias previas se ha hablado acerca de las competencias, la certificación, la transferencia de esta para formar el aprendizaje a lo largo de la vida, la articulación que debería haber entre lo que tiene y necesita el mercado, y lo que se brinda como formación. Quienes participan en esta mesa van a compartir las experiencias que han tenido en sus instituciones respecto de la certificación como reconocimiento para las personas que han logrado demostrar su saber hacer. Es sabido ya que las competencias se logran desde diferentes caminos; por ello, en este conversatorio, vamos a pedirles que compartan con nosotros sus experiencias, qué ha significado este proceso para sus instituciones y qué es lo que pueden rescatar.

JANET QUEVEDO SOLDEVILLA[2]

Para la Autoridad Nacional del Agua, la alianza con el Sineace ha sido muy fructífera, pues se está reconociendo al promotor de la cultura del agua a través de cuatro competencias clave que demuestran que la formación de este promotor y su certificación lo enriquecen como agente motivador e innovador en la tarea de crear una nueva cultura del agua, con hábitos y prácticas surgidas de la conciencia sobre el cuidado del agua y sus fuentes naturales.

Esta experiencia nació en enero de 2017 cuando, en una reunión con la presidenta de Sineace, se le presentaron las razones por las cuales se consideraba que el promotor debe tener su estándar y sus competencias. Esta idea fue aceptada y, entre esa fecha y octubre de 2018, se lograron definir las cuatro competencias del promotor y tener a los evaluadores de

[1] Coordinadora de Evaluación y Certificación de Educación Superior.
[2] Coordinadora de la Unidad de la Cultura del Agua, Autoridad Nacional del Agua.

estas competencias. Asimismo, se ha logrado que la ANA sea la entidad certificadora de las competencias y ya se han llevado a cabo dos prácticas en las ciudades de Arequipa y Piura, con una acogida espectacular que rebasó nuestra capacidad operativa. Aun así, se pudo certificar a un buen grupo humano, que está totalmente comprometido, y obtener una retroalimentación de las evaluaciones y certificaciones. En suma, se ha podido resaltar que el rol promotor de la cultura del agua es ejercido realmente por muchas comunidades a nivel nacional y que ahora van a ser reconocidas.

ERNESTO MORALES ERROCH[3]

En el caso del Instituto Nacional de Defensa Civil, la certificación es muy reciente, pero, más que hablar de ella, es importante resaltar el proceso realizado. En 2015, el Sineace desarrolló un estudio para observar qué estaba ocurriendo en cuanto a la formación y la demanda de recursos humanos para la gestión de riesgos de desastres y de los efectos del cambio climático. En 2016, esto dio como fruto un texto en el cual se señalan varios puntos muy interesantes, de los cuales se mencionarán solo tres. El primero es la percepción de quienes estaban estudiando tanto en centros de formación técnicos como universitarios —percepción que, según creo, siguen teniendo porque ha pasado solo un año y medio— de que la gestión de riesgos de desastres carece en nuestro país de demanda tanto en el sector público como en el privado y que, por ende, es absolutamente irrelevante para la sociedad civil.

El segundo corresponde a los institutos y las universidades, que tenían grandes problemas para identificar qué podían ofrecer en cuanto a la formación en gestión de riesgos. Para muchos, bastaba simplemente con tener algún contenido relativo a, por ejemplo, alguna ingeniería básicamente agrónoma, y en el caso de algunas instituciones que podrían ser las demandantes lo que básicamente aducían era la ausencia de formación y capacitación. Eso fue hace muy poco. Recién en 2017, el Sineace le dio la capacidad al Indeci de certificar

[3] Subdirector de la Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades Humanas, Indeci.

competencias, por lo que apenas tenemos un año en el camino. Por lo tanto, me adelanto a una pregunta y es que nosotros no podemos todavía pensar en lecciones aprendidas, estamos en proceso.

OLINDA OROZCO ZEVALLOS[4]

Tengo el honor de presidir una institución cuyo nombre corto es Red Social, Redes de Desarrollo Social. Esta ONG viene trabajando desde 2004 en el sector de minería artesanal y de pequeña escala, mayormente conocido por sus aspectos más negativos: la informalidad y la contaminación. Esto es cierto, pero Red Social, que trabaja de cerca con este sector, sobre todo en el sur medio, que abarca las regiones de Arequipa y Ayacucho, también conoce lo que significa la minería artesanal en la vida de los hombres y mujeres que se dedican a esta actividad. Se trata de una actividad de emprendimiento, de todas las sangres, porque en los pueblos mineros que existen en las cumbres, donde nadie se imagina que hay vida, pues la hay, y la minería constituye una oportunidad de trabajo.

Por ello, se viene trabajando en este proceso de formalización, en busca de que la actividad se realice de forma responsable con el medio ambiente y con la propia vida de las personas. La minería, como se sabe, es una actividad muy riesgosa y por eso, cuando se comenzó a coordinar con el Sineace y se notaron las grandes ventajas que proporcionaba el reconocimiento de la experiencia acumulada de los trabajadores mineros, hubo mucho entusiasmo. Esta ha sido una experiencia muy enriquecedora, porque había que trabajar desde el diseño de los perfiles y, finalmente, se diseñó el del capataz. Los mineros artesanales y las empresas mineras artesanales peruanas que ahora están exportando oro a través del comercio justo han desarrollado un proceso de asociatividad y han transitado de la informalidad a la conformación de empresas formales. Si bien aún son una minoría, los sigue otro grupo interesante y, justamente, se trabaja con ese

[4] Presidenta del Instituto Redes de Desarrollo Social.

bolsón de la informalidad, que no ha recibido una educación técnica sobre cómo hacer minería.

El perfil ocupacional del capataz señala que, para alcanzar este rango, primero se ha tenido que ser perforista (tarea de perforar las vetas), así como haber aprendido en la práctica el enmaderamiento, manejar carritos mineros, manejar los rieles y conocer bien todo el sistema de electricidad de mangas de aire. Por ello, en este proceso se cuenta con 10 evaluadores profesionales, entre ingenieros y geólogos, con conocimientos acerca de las capacidades y el perfil requeridos. Se ha podido tener una experiencia muy enriquecedora que ha sido muy satisfactoria porque los propios mineros no podían creer estar dentro del proceso, porque es todo un proceso que el Sineace sigue al pie de la letra y en coordinación con la persona de Red Social que dirige el programa; cada uno de los pasos es muy monitoreado por el Sineace, desde la sensibilización de todo el proceso de inscripción con los propios profesionales que evalúan toda la lista de preguntas, una prueba escrita y otra que se hace en el mismo sitio de la propia mina, con sus propios instrumentos, en la que ellos evalúan y ven si los mineros están haciendo bien o no su labor.

Hubo una primera experiencia en un pueblo minero de Ayacucho, en una empresa minera llamada Fidami, ubicada en Sancos. Como todas las demás empresas mineras de este tipo, es básicamente de origen comunitario; son unos 80 accionistas que han invertido (porque la minería requiere mucha inversión) y tienen cerca de 40 trabajadores coordinando con su directorio. Tanto el directorio como el gerente y el jefe de operaciones, que es un ingeniero, se entusiasmaron mucho por el hecho de que los trabajadores fueran reconocidos por su experiencia y se coordinó con ellos para establecer que, en la semana —porque ellos tienen un régimen de 20-10; es decir, trabajan 20 días en la mina y luego se van 10 días a sus pueblos— se destinara un día en el que estuviera la mayor parte de los trabajadores para pasar las pruebas con las máquinas perforadoras. Gracias a esto se pudieron establecer tres funciones: el maestro perforista, el maestro enmaderador y, luego, los que

manejaban todo el equipo de mangas de aire, de servicios generales. La mayor parte quiso evaluarse en dos funciones, pues señalaban que sabían perforar y eran maestros en servicios generales. Se inscribieron cerca de 35 personas y pasaron la prueba 29, lo que se celebró con una ceremonia.

Red Social, como ONG, trabaja con la cooperación internacional y por eso constantemente se requiere viajar para hacer coordinaciones, lo que demanda todo un presupuesto de viáticos. La cooperación suiza viene operando en el Perú a través del proyecto Vertergol Iniciate, que comparte los objetivos tanto de Red Social como del Sineace. También se realizan coordinaciones con el Ministerio de Energía y Minas, a través de la Dirección General de Formalización Minera. Las autoridades del ministerio están enteradas de este programa y muy interesadas en que siga siendo financiada mediante el fondo minero; todo esto produce una gran alegría.

LUISA RAMOS YLLESCAS

El tiempo, a veces, es enemigo al compartir unas experiencias tan ricas como estas, que tienen que ver con el fenómeno intersectorial con el cual estamos trabajando. Como se ha podido notar, cada uno de los representantes también pertenece a sectores del Estado que están comprometidos con esta tarea. Para cada uno de ustedes van las siguientes preguntas: ¿la certificación le añade valor al servicio que las personas realizan? ¿Qué mejoras esperan en las personas, a partir de estas competencias?

JANET QUEVEDO SOLDEVILLA

A partir de la experiencia ANA-Sineace puedo decir que el promotor de la cultura del agua es el agente de la innovación y de cambio para la toma de conciencia sobre el cuidado de los recursos hídricos, en principio. El proceso de evaluación desarrollado en Arequipa y Piura ha permitido reforzar que esta actividad, que era solo un quehacer para muchos, hoy tiene un

reconocimiento. El otro aspecto destacable es que ahora, al certificar, es posible tener un lenguaje común con estos promotores y con la comunidad; se está creando un lazo. Asimismo, se están normalizando los programas, que ya no van a ir de un lado a otro, pues ahora se cuenta con un estándar y este genera una mejora continua.

ERNESTO MORALES ERROCH

En el Instituto Nacional de Defensa Civil siempre se piensa en el hecho de que lo poco que se puede hacer incide en salvar vidas. Certificar en gestión de riesgo de desastres es fundamental porque tenemos un país cuya distribución geográfica, climática y la forma en la que se ha ido asentando la población provoca que cualquier fenómeno natural afecte a la sociedad en su conjunto, y no se cuenta con muchos profesionales o técnicos capacitados y reconocidos en sus competencias para actuar en prevención de desastres, en tener una respuesta adecuada frente a estos fenómenos y rehabilitar una comunidad. Es fundamental certificar a las personas y es algo que desde la Dirección de Formación de Capacidades se está haciendo constantemente para ofrecerles a todos los niveles de gobierno personas con competencias que puedan ocupar los cargos requeridos y también, por qué no, a la empresa privada. Finalmente, quiero señalar que, al iniciar este trabajo, noté que muchas personas eran parte del sector Salud, en el cual hay una escuela en gestión de riesgo, lo que constituye un paso muy innovador. En Indeci no se tiene eso y se está pensando en desarrollarlo más adelante, y para eso se ha recogido un estudio que efectuó el Sineace entre 2015 y 2016.

OLINDA OROZCO ZEVALLOS

En el caso de la experiencia del capataz en minería, minería convencional, está dirigido a todos los sectores de la minería, pero especialmente a la pequeña o la artesanal, en la que se deben incentivar las prácticas responsables. Este programa permite, por ejemplo, apoyar al Estado sobre todo con el cumplimiento de las normas 023 y 024 dadas por el Ministerio de Energía y

Minas, mediante las cuales se fiscaliza la seguridad ocupacional. Por eso están tan interesados e incentivan este tipo de prácticas, porque profesionalizan la actividad de los trabajadores del sector. A las empresas, lógicamente, les permite elevar su productividad y saber si realmente sus trabajadores están capacitados para el desempeño de la actividad. Así podrán saber qué competencias tienen fortalecidas, incluidos todos los temas de seguridad ocupacional. Lógicamente, lo más agradable es que el trabajador se sienta reconocido, que sepa que hace bien su trabajo eleva su autoestima y su espíritu, además que añade valor a su currículum y le permite ganar más o postular a otra mina.

También ha habido participación en experiencias de comercio justo con certificaciones internacionales del RJC, que es muy conocido en pequeña minería, pero esas certificaciones internacionales se otorgan a la empresa; en cambio, en esta certificación —y por eso entusiasma tanto— es en

el trabajador en quien recae todo el esfuerzo del trabajo minero de la exportación del oro, que hace del Perú el primero en América Latina y quinto en el mundo. Este programa permite precisamente que tenga ese reconocimiento a su experiencia.

LUISA RAMOS YLLESCAS

La certificación de competencias les ha permitido identificar brechas de formación en el trabajo que se realiza. ¿Qué acciones piensan realizar al respecto?

JANET QUEVEDO SOLDEVILLA

En el proceso de la elaboración de las normas de competencia se realizaron tres talleres, en Tacna, Arequipa y Huaral. En ellos, resaltó una que es la competencia innovadora, orientada al desarrollo de actividades basadas en la cultura del agua. La primera competencia del promotor es saber identificar los aspectos técnicos y socioculturales del espacio donde va a intervenir; la segunda es cómo planificar la gestión del conocimiento, de capacidades, de estructuras, de conocimientos y de actitudes; la tercera son los planes de sensibilización, cuáles son los mecanismos necesarios para llegar a los diferentes públicos en los cuales tiene que intervenir, y la cuarta es cómo construir con todas esas experiencias un perfil que brinde continuidad en la intervención. Esas cuatro competencias fueron el resultado y la cuarta fue la más innovadora en este proceso.

ERNESTO MORALES ERROCH

Se han hallado constantemente brechas en las capacidades por competencias. Hay allí un problema enorme de falta de recursos humanos. En la sociedad existe preparación, cuando la hay, para responder ante una desgracia, pero difícilmente existe prevención antes de que la desgracia ocurra. El Indeci

también ha tenido muchos años una gestión reactiva y muy poca preparación antes de que ocurran los hechos; por lo tanto, hoy en día, cuando se prepara a las personas se puede notar que, habitualmente, se orientan a pensar en qué van a hacer una vez que pasó el sismo, cómo pasó el terremoto o la inundación, etc., cuando lo más inteligente, lo más solidario y más impactante sería prevenir para que esto no ocurra.

Una de las medidas que se están analizando tomar es la creación de la Escuela Nacional en Gestión de Riesgo de Desastres o de Protección Civil, ideas que salen de los mismos documentos elaborados por diferentes entidades, incluido el Sineace. El Indeci es una institución estatal pequeña, con poco personal, solo 494 personas en todo el país, quienes realizan labores de planificación, gestión, seguimiento, evaluación, asistencia y capacitación; eso es absolutamente increíble porque implica articular, incidir y multiplicar esfuerzos. Existen casos interesantes aquí en América Latina, en países como República Dominicana, Colombia y Ecuador. La tarea en este momento es identificar el problema para así planificar las acciones necesarias e incidir adecuadamente.

OLINDA OROZCO ZEVALLOS

El protocolo establecido por el propio Sineace permite los mismos reportes del proceso de evaluación. Al establecer los procedimientos de competencia en cada una de las funciones que realizan los trabajadores, en caso estos no pasen la evaluación, se identifica una brecha que es redactada por el ingeniero y que se le entrega a la empresa. Así pueden saber cuántos trabajadores sí desempeñan bien sus funciones y cuántos no, y en función de esa información establecer cómo solucionar el problema. Por eso es muy interesante este proceso de evaluación que se ha denominado "profesionalización del sector minero", porque para ser mineros, los trabajadores no van a un instituto, sino que aprenden desde la práctica, por sus padres, es una práctica generacional. Los conocimientos van pasando a través de la familia minera, pero es un conocimiento empírico. Con este

programa se les da el reconocimiento a esos años que han ido mejorando a partir de ensayo y error, y ahora las empresas pueden decir que tienen trabajadores certificados y evaluados en sus competencias y experiencias, eso es lo importante.

LUISA RAMOS YLLESCAS

¿Cuánto tiempo le tomó a cada una de sus instituciones optar por la certificación y cuanto tiempo, establecer esos estándares de certificación?

OLINDA OROZCO ZEVALLOS

Fue un proceso largo, compuesto por tres fases. Para Red Social o cualquier otra certificadora duró como un año o año y medio, más o menos, porque implica elaborar los perfiles, realizar la propia validación de si efectivamente esto va acorde con la propia realidad, lo que se lleva a cabo con los trabajadores y las empresas mineras que evalúan si la propuesta de certificación corresponde a las competencias y funciones. Y esto no solamente con una, sino con dos o tres empresas de distintas regiones. Pasado esto, viene el tema de la habilitación de la propia institución, que debe cumplir una serie de requisitos que lleva tiempo obtener, porque son procesos sobre los cuales no se tiene control. Luego de las tres fases, hay que llevar a cabo la experiencia y esto implica conversar, ir a los ministerios, reunirse con la cooperación —que también tiene sus propios tiempos— y elaborar un plan de coordinación con el Sineace; es en ese proceso en el que estamos. Pasar la primera experiencia permitió fortalecer y corregir el proceso. Así se ha hecho y se está a puertas de pasar una segunda experiencia y, lo que es mejor, de tener trato directo con la gran minería. Actualmente, se está en tratos con la pequeña minería, que es la que más necesita de este tipo de programas. La gran minería tiene sus propios estándares, pero mantiene una relación con la pequeña minería con la cual se va a trabajar.

ERNESTO MORALES ERROCH

Respecto de la primera parte de la pregunta, tomó un promedio de dos años cumplir las tres etapas. En cuanto a la segunda parte, elaborar los perfiles tomó 16 meses, por eso señalaba que todavía se está muy lejos de pensar en lecciones aprendidas; recién el año pasado unos cuantos fueron certificados, este año hay un grupo pequeño, aún se está en proceso.

JANET QUEVEDO SOLDEVILLA

Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, más o menos ha sido un año y medio. Seguramente, el Indeci, por responder a una gestión pública, también tiene sus propios tiempos, pero si entre los presentes existe en el interés, pues háganlo, porque estos resultados y la prospectiva que va a tener el promotor de la cultura del agua a nivel nacional realmente es muy motivadora, así como las expectativas de ejecutarlo.

LUISA RAMOS YLLESCAS

Una segunda pregunta, que seguramente ya ha sido respondida durante sus intervenciones previas, es si tuvieron un perfil para certificarse en las competencias que sus instituciones han decidido certificar.

JANET QUEVEDO SOLDEVILLA

En los perfiles que se han determinado, básicamente, son las personas que han tenido un acercamiento al tema de los recursos hídricos, ya sea sobre hacer estudios de la cultura del agua, antropología, sociología; esto en cuanto a la primera competencia. En el caso de la segunda, se han llevado a la praxis las capacitaciones por el tema de recursos hídricos, mientras que en la tercera se ha realizado la sensibilización mediante charlas sobre los temas. La cuarta

competencia sí es innovadora, por lo que todavía vamos a tener que incurrir en la formación para poder llegar al otro proceso.

ERNESTO MORALES ERROCH

Desde la experiencia, se pueden comentar unos cuantos puntos. Primero, que las entidades públicas tienen sus propios tiempos y, habitualmente, lo que falta en las entidades públicas, sin hablar de las privadas, es planificar a largo y mediano plazo. La idea de llegar al mes de diciembre con el informe de logros de la gestión condena fácticamente a no hacer esto trascendente. Justo hoy en la mañana se estaba redactando el informe de logros de gestión y surgió la discusión acerca de qué quedaba y qué no. Una de las cosas que ayudó a clarificar este aspecto fue algo muy sencillo: qué deja mejores personas, qué mejores procesos se dejan, porque los gestores son aves migratorias y el personal lo sabe, se entiende que estarán 3 semanas o 30 años, pero que es un tiempo corto. Entonces, la clave es pensar qué procesos mejores se pueden dejar, qué personas mejores se pueden dejar; por ello, es necesario tener la valentía para afrontar un proceso siquiera a mediano plazo, que trascienda el trimestre, pensar en qué se dará en julio próximo, más allá de lo que en diciembre se vaya a poner en blanco y negro. El Indeci, por ejemplo, viene trabajando en la formación de un Comité Técnico que reúne a los profesionales más capacitados con que cuenta la institución, lo que redunda en reducir los plazos. Es lo que, alguna vez, una dama muy simpática dijo: la *carta de novios*, es decir, un área genera el informe y antes de elevarlo lo pasa para consulta a otra oficina, esa oficina, a otra oficina, para que llegue de regreso al inicio y lo pueda elevar, pero muchas veces de otra oficina lo devuelven con preguntas y en ese plan se cartean una y otra vez y no llegan a nada. Por tanto, ese comité técnico es una mejora sustantiva para lograr mejores procesos y mejores personas.

OLINDA OROZCO ZEVALLOS

Cuando se pregunta por los perfiles, imagino, como socióloga, cuáles son las características comunes de las personas que se dedican a la minería. Son

básicamente provincianos y trabajan en alturas que ustedes ni se imaginan, en condiciones muy duras; son hombres y jóvenes que vienen de una tradición de familia y amigos, y que en el propio proceso se van haciendo mineros. ¿Por qué existe la pequeña minería? Porque el Perú es un país minero, atravesado por la cordillera de los Andes, lo que implica que posea gran cantidad de minerales. En el caso de la gran minería, se explota el oro que está en las entrañas de la tierra, por eso se necesita una mayor inversión; pero también hay oro que está casi en la superficie y es el que los pequeños mineros han aprendido a buscar y han convertido su explotación en un trabajo en el cual se forman mientras lo desempeñan. Por eso se busca que se profesionalice con la responsabilidad que se requiere y este programa lo permite.

LUISA RAMOS YLLESCAS

Es importante enfatizar algunas ideas. La primera es que la certificación atiende a la persona, y aquí ustedes lo han reiterado como un valor especial, porque se les da ese reconocimiento y así se refuerza su autoestima. La segunda es que realmente se trata de un trabajo articulado y cuantos más brazos se sumen, mejores cosas se van a lograr. Sí hay un problema del Estado que, de repente, necesita políticas y compromisos políticos para lograr que la certificación pueda extenderse mucho más allá y los procesos se agilicen.

PERTINENCIA EDUCATIVA Y CALIDAD EN EL EJERCICIO PROFESIONAL

MODERADOR: VÍCTOR CARRASCO CORTEZ[1]

En esta mesa se abordará un tema vinculado con la pertinencia de la formación y la calidad del desempeño. Como ustedes deben conocer, en la experiencia internacional de la certificación hay diferentes políticas que se han venido implementando con diversos énfasis. Entre las principales se tienen las políticas de certificación, que justamente atienden la pertinencia de la formación, en cuyo caso se organizan lo que se llama sistemas de certificación de tercera parte, es decir, certificaciones que son realizadas por instituciones que son independientes de las formadoras o por instituciones directamente dependientes del Estado. Un segundo grupo de políticas tiene que ver con la calidad del desempeño, en este caso, el énfasis de la certificación está en su periodicidad, es decir, no es una certificación indefinida, sino periódica, cuyos tiempos se determinan en función del tipo de profesión, ya sea técnica, universitaria o algún ámbito operativo. Y la tercera gran política tiene que ver con todo lo relacionado con la movilidad educativa y laboral, y en este caso el eje o la prioridad está centrado en las normas de competencias. Estos temas ya han sido abordados y ahora básicamente el centro estará en los temas vinculados con la pertinencia educativa y la calidad del desempeño, porque, como bien se ha dicho aquí también, la certificación profesional y la certificación de competencias no es un fin en sí misma, sino un medio que, a través de las competencias, trata de garantizarle a la sociedad que los programas formativos son adecuados y de calidad y, a su vez, trata de garantizar lo que se ha denominado un ejercicio competente de las profesiones u ocupaciones. Cuando uno se refiere a competentes, se refiere a un ejercicio eficaz que resuelva los problemas, un ejercicio oportuno que los resuelva a tiempo, un ejercicio seguro sin efectos adversos y un ejercicio de calidad que cumpla los estándares de satisfacción del usuario. En ese marco,

[1] Director de Evaluación y Certificación de Educación Superior.

se encuentran presentes los representantes de tres entidades certificadoras que han tenido experiencias muy gratificantes en la certificación para que compartan su experiencia y, además, que digan qué aspectos vinculados a la pertinencia formativa y a la calidad del desempeño profesional han venido explorando o trabajando como lineamientos de trabajo actuales y como perspectivas futuras.

LILIANA CAVANI RAVELLO[2]

El Centro de Certificación del Colegio Médico va a cumplir 20 años el próximo año, de manera que tiene cierta experiencia sobre todo en certificación de colegas que vienen de universidades que aún no están licenciadas o acreditadas, que es lo que se ha venido haciendo mientras que las universidades comienzan no solo a licenciarse, sino también a acreditarse. Todavía se está tomando un examen previo a aquellos que vienen de universidades no licenciadas, conforme se van licenciando, el Colegio deja de tomar este examen. Se realiza el mismo examen a los médicos que vienen de fuera del país, no importa de qué nacionalidad, pero que se han graduado fuera del país. Las autoridades competentes —el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación— no tienen un examen para las personas que vienen de fuera del país, como sí lo hay en otros países; de manera que el Colegio Médico, con el fin de garantizar a quienes vienen de fuera o provienen de las universidades no licenciadas, toma un examen cada 3 o 4 meses, según la cantidad de personas que lo requieren. En los últimos tiempos, se ha tenido una cantidad importante de médicos cirujanos que vienen de Bolivia y Venezuela, y por ello ha crecido el número de personas que han rendido este examen. Ahora se tiene un centro de entrenamiento, equipado debidamente, y los exámenes que se tomaban a los que venían para certificarse como médicos cirujanos, que hasta ahora habían sido escritos, se están ampliando a exámenes en estaciones de trabajo, por ejemplo, Ginecología o Pediatría, para que quienes vengan puedan demostrar sus conocimientos en la práctica y no solamente en el examen. Ya se ha iniciado

[2] Decana Nacional del Colegio Médico del Perú.

esta práctica, y se realiza en conjunto generalmente con universidades que tienen este tipo de estaciones para que se puedan demostrar las competencias. Lo otro que se realiza es una recertificación cada cinco años, de manera que los colegas presentan por portafolio, por ahora, los cursos que han llevado, dónde son profesores, qué están haciendo. Esta recertificación es obligatoria por ley para todas las carreras que tienen que ver con salud; sin embargo, no todos los colegas se someten a ella. Se tiene un promedio de 2000 recertificaciones por año y se dan básicamente por portafolio; se están empezando a construir las pruebas para las cuatro grandes especialidades; pero aún se está un poco en vías de ir creciendo en esto, porque se está a la espera de que los médicos especialistas quieran pasar los cursos y quieran ser oficialmente recertificadores. Cada cierto tiempo se llevan a cabo reuniones con los especialistas, quienes se inscriben para comenzar un nuevo curso, pero por temas de tiempo pocas veces los concluyen. Aunque se empieza con un buen grupo, poco a poco se van quedando en el camino y eso es lo que pone a la espera para poder tener certificadores por competencias en las especialidades; por lo menos se busca comenzar con las grandes y luego ir a las demás especialidades. Y, si bien legalmente haya que hacerlo, tendrían que ser las personas que contratan a los médicos, las entidades que contratan a estos profesionales, las que exijan que estén recertificados. Últimamente, los servicios privados están exigiendo la recertificación de sus médicos y que se acrediten no solo en habilidad, sino en recertificación, se los están pidiendo anualmente. La recertificación del Colegio abarca cinco años, o sea, que cada cinco años deberían recertificarse, pero en entidades públicas no se solicita muchas veces esto; si el Estado, el Minsa, EsSalud exigieran más esta recertificación, probablemente, el número de colegas que se sometieran a ellas sería mayor; sin embargo, cada vez más, los médicos están entendiendo la importancia de estar recertificados, no solo porque normalmente se capacitan, van a cursos, a congresos, es parte de su quehacer diario, y mientras continúe la evaluación por portafolio no va a demandar mucho tiempo. Una de las cosas que se ha hecho hasta el año pasado —el secretario del interior, Jaime Morán, era quien tenía a cargo el tema de las recertificaciones en el Colegio— es descentralizar, porque todos los documentos tenían que llegar a Lima y aquí demoraban hasta 5 o 6 meses

para poder recertificar y llevar el diploma de regreso. Ahora se hace en una semana, o sea, que el proceso es bastante rápido, y lo que se ha hecho es digitalizarlo; se tienen ya alrededor de 15 regiones que tienen los sistemas para referir debidamente sustentados los documentos, las fotocopias de los títulos y todos los demás archivos electrónicos, de manera que los procedimientos para quienes viven en las regiones sean más rápidos y estén a su alcance. En el Colegio Médico, las recertificaciones son gratuitas, de manera que el tema económico no es una barrera, solamente hay que presentar los documentos solicitados, se valoran y, al retorno, se recibe un diploma que dice que el colega está recertificado.

AGUSTÍN PANIZO JANSANA[3]

La razón por la que el Ministerio de Cultura ha decidido convertirse en entidad certificadora para certificar en una norma que también decidió desarrollar —para lo cual acudimos al Sineace— es que las personas hablantes de lenguas originarias en el Perú reciban atención en servicios públicos en sus lenguas. ¿Por qué esta intención? Primero, porque es un derecho constitucional. La Constitución Política del Perú dice que son oficiales el castellano, el quechua, el aimara y las demás lenguas originarias, ahí donde predominan. Por tanto, el Perú es un país de lenguas condicionadas a la oficialidad en la predominancia; este concepto de predominancia que existe en la Constitución de 1993 no fue interpretado sino hasta 2011, cuando apareció la Ley de Lenguas Originarias, que se llama Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú, una ley promovida por Hilaria Supa y María Sumire. Seguramente recuerdan a estas congresistas cusqueñas, quechuahablantes en un Congreso que les fue sumamente hostil. Pues bien, esa norma establece cuáles son los criterios para determinar la predominancia de una lengua y su consecuente oficialidad, y esa información aparece en un mapa, que es el mapa etnolingüístico del Perú, y que está ahora mismo en Palacio de Gobierno esperando la firma del presidente. Cuando

[3] Director de la Dirección de Lenguas Indígenas, Ministerio de Cultura.

se apruebe el mapa etnolingüístico, lo que va a ocurrir es que en el Perú se va a declarar cuáles son las lenguas oficiales y en qué distritos y regiones están. ¿Qué significa que una lengua sea oficial? Según la ley, el que una lengua sea oficial significa que la administración pública la hace suya en toda su comunicación, y le da la misma importancia que al castellano, el mismo valor jurídico, y las personas pueden presentar documentos en estas lenguas oficiales; eso es un reto inmenso porque el Perú es un país de muchas lenguas. Suiza lo tiene complicado con 4 lenguas oficiales, pues el Perú lo tendrá más complicado, pero más que pensar en las dificultades para implementar esto, hay que pensar en el derecho de la persona que no puede usar su lengua en su propio país sin sentirse discriminada. Ese es un factor importante del abandono, por parte de los pueblos originarios, de sus rasgos identitarios y de sus lenguas; ese es el motor discriminador que se quiere desactivar en todos nuestros cerebros, porque todos han sido educados para discriminar o ser discriminados, hay que ser honestos. Entonces, el propósito es que esa disposición constitucional se cumpla —de hecho, esto no ocurre—, y es lo que ha dicho el Tribunal Constitucional el 24 de mayo pasado, mediante una sentencia en la que declaró que en el Perú se vive, en materia de derechos lingüísticos, un estado de cosas inconstitucional y manda al Estado aprobar este mapa etnolingüístico y establece que todo el país deberá oficializarlo en un plazo máximo de cinco años a partir de su aprobación. Pero hay que olvidarse un poco de las obligaciones y pensar en las necesidades de las personas que tienen una ciudadanía recortada en su propio país, porque no pueden ejercerla solo por el hecho de ser hablantes de una lengua originaria. Cualquiera que haya estado en provincias y haya tenido que acceder a servicios se habrá dado cuenta de cómo, a su lado, las personas que hablan lenguas originarias no son atendidas. Entonces, el Ministerio de Cultura buscó al Sineace para desarrollar la norma de competencias aprobada en 2016 y ese año, luego de ser aprobado como entidad certificadora, se inició con un proceso en una primera región, Apurímac, donde la mayor parte de personas, el 70%, habla una lengua originaria, que es el quechua. Porque si una región del país va a enseñar cómo se hace esto y si va a funcionar es Apurímac. Se comenzó la certificación de competencias con todos los pasos habituales: sensibilización, inscripción,

luego una evaluación escrita y la prueba de desempeño en una atención simulada, no se mide el conocimiento de la lengua, sino que la persona pueda brindar una atención en una lengua; por supuesto, para brindar atención en una lengua, su conocimiento de la lengua debe ser óptimo. Entonces no se coloca en escalas el conocimiento de la lengua, sino que simplemente se define si es competente o no lo es. Esto se hizo también en el marco de un convenio con el gobierno regional de Apurímac, se realizó una sensibilización a unas 850 personas en 3 provincias de Apurímac y de ese total se certificaron 323, de distintos sectores que brindan servicios públicos prioritarios; la mayoría era de Educación, Salud, también había policías, jueces, personas que atienden en el Banco de la Nación y de distintos sectores, como el Midis. Porque lo que certifica el Ministerio de Cultura es la unidad de competencia servidor bilingüe, si bien la norma nos permite certificar en cinco unidades de competencia, pero se está priorizando esta unidad; las otras son intérprete, traductor, editor de textos en lengua originaria y mediador intercultural, una persona que puede mediar en una conversación, por ejemplo, entre médico y paciente, en la cual la comprensión de la lengua es necesaria. Luego de esta campaña de certificación exitosa en Apurímac —entre los certificados estuvo el propio gobernador regional, alcaldes, jueces, fiscales, presidentes de Corte, es decir, se alcanzó un alto nivel de funcionarios, no solo servidores públicos—, se pasó a Cusco, donde se llevó a cabo una sensibilización con 411 personas y se inscribieron 680, es decir, se hizo una sensibilización informativa sobre qué es la certificación, qué son los derechos lingüísticos, por qué se tiene que brindar atención en lenguas originarias, pero los inscritos fueron más que los que recibieron esa información, fueron 680. En este momento, se acaba de concluir la evaluación, hasta ayer se estuvo evaluando, y se calcula que se tendrán unos 450 aprobados competentes. ¿Qué significa esto? Pues que la meta propuesta para el año en certificación ha sido superada en un 50%. Recordarán que el presidente de la República, en su mensaje del 28 de julio, habló de los 323 servidores públicos certificados con competencias bilingües, es decir, el proceso de certificación se ha planteado como una meta del Ministerio de Cultura, tanto que logró llegar al mensaje presidencial y también se mencionó que la meta era llegar a 500 servidores públicos este año. Pero se va a llegar a

773, lo que significa que se ha superado en más del 50% la meta anual porque el proceso está generando una expectativa inmensa. ¿Qué se propone? Con esto termino, que es la relevancia que tiene para el Ministerio de Cultura el proceso de certificación de competencias. Si se tiene cuatro millones y medio de hablantes de lenguas originarias en el Perú, se tiene esta sentencia del Tribunal Constitucional y esta voluntad de hacer real la Constitución —es decir, que las personas sean atendidas en su lengua—, y se tiene el mapa etnolingüístico que se va a aprobar y marcará la zona de oficialidad donde los servicios necesariamente se tendrán que brindar en lenguas originarias, lo que se está planteando es que, para el Bicentenario, la mitad de los hablantes de estas lenguas en el Perú deberán acceder a servicios públicos de calidad en ellas. Si son cuatro millones y medio de hablantes de lenguas originarias, se tiene que dos millones doscientos cincuenta mil podrán acceder a servicios en su lengua, y cuando se habla de servicios nos referimos a todos los servicios públicos accesitarios, todos los servicios públicos. ¿Cuántos servidores se necesitan para atender a dos millones doscientos cincuenta mil? Hay que hacer las matemáticas: ¿a cuántos puede atender un servidor?, ¿cuántos de esos se necesitan, entonces? Multipliquen esos por la cantidad de sectores que brindan estos servicios y se tendrá un ejército de servidores públicos bilingües certificados. Bueno, esa es la meta.

JOSÉ GRADOS APOLINARIO[4]

Tengo a mi cargo la certificación del Colegio de Enfermeros. Voy a empezar por la experiencia que tiene el Colegio de Enfermeros desde aproximadamente el año 2000, durante la gestión de la Dra. Nélida Chávez de Lock, que en paz descanse, quien fue la promotora de la certificación. Fue un sueño que duró seis años en su gestión. Su mirada era que la calidad tenía que ver mucho con la formación. Entonces, se realizó un gran despliegue en esos años, para entrenar, capacitar, llevar cursos gerenciales con el fin de potenciar, a nivel nacional, directivos que tengan que ver con la educación continua y, probablemente, ya

[4] Vocal 2 del Consejo Directivo del Colegio de Enfermeros del Perú.

en la búsqueda de llegar a la certificación, porque dos años después se trabajó ya el perfil del enfermero como colegio profesional. Lo que sucedió de ahí en adelante fue que, en 2010, Coneau le dio la primera autorización al Colegio de Enfermeros para poder certificar profesionales de Enfermería. Pero ¿qué se certificaba? Se certificaba al enfermero en general, porque son la mayoría a nivel nacional, en todos los escenarios, tanto los que trabajan dentro de los hospitales como en la comunidad. Eso permitió que el Colegio se involucrara más con una parte de la sociedad de responsabilidad social y al respecto les voy a trasladar mi experiencia. Yo tengo la especialidad de Cuidados Intensivos y la última que ejerzo es sobre Emergencias y Desastres, y la verdad es que nunca me interesé en certificarme, pero mi necesidad me decía que cuando trabajo en la unidad de *shock* trauma hospitalario, a mi paciente tengo que brindarle lo mejor. Entonces, ¿en qué me certificaba? En cursos internacionales. Pero cuando me hablaban de la certificación profesional por el Colegio, en verdad, me preguntaba qué beneficio iba a tener, y probablemente esa sea la pregunta de muchos peruanos. Cuando ya estuve en el Colegio, vi de otra forma lo que es la certificación, y es que, en realidad, cuando se asume una responsabilidad, aun siendo egresados de la universidad, aun teniendo un cargo, se asume un compromiso con la sociedad, con esa sociedad civil que en el interior del país está padeciendo la brecha de salud. Hace un momento, los expositores hablaban del educador comunitario y Alma Ata empezó hace 40 años, la misma edad del Colegio, que cumplió 40 años en octubre, en esa época se hablaba del promotor de la salud y ahora se llama el agente comunitario. Entonces, ¿cómo está nuestra sociedad cuando se analiza su bienestar? ¿Qué hace el enfermero? ¿Cuál es la finalidad, el cuidado de los distintos niveles, dentro del hospital, fuera del hospital, y en la comunidad, incluso en la docencia? A lo que hace el profesional se le tiene que dar un valor agregado y es allí donde recuerdo mi experiencia, cuando decía a los estudiantes de la universidad que no es necesario que alguien me diga lo que debo agregarle a lo que yo sé, lo hago por una necesidad. Porque quien es un especialista en Emergencias y Desastres no solamente se queda con lo que le dio la universidad, sino que le otorga un valor agregado porque quiere brindar un servicio de calidad. Eso es lo que yo pensaba antes, pero ahora

entiendo que debe haber un sistema que permita a quien brinda un servicio o un producto hacerlo con calidad. Entonces se hablaba de competencias y esta etapa, que empezó en 2010, 2011, en el Colegio de Enfermeros junto con el Sineace, fue posible a través de las alianzas estratégicas entre las distintas sociedades científicas que hay en enfermería, que son alrededor de 24. En ese momento solo certificaban enfermeros generales y, de pronto, se reparó en las especialidades, que existen ya desde hace un buen tiempo. Ahora, se está certificando Neonatología, Emergencias y Desastres, y cada especialidad se ha podido desarrollar en un período. Se ha analizado por qué en tres años se logró certificar una especialidad y era porque la búsqueda estricta, rigurosa, para lograr que se apruebe un mapa de competitividad de competencias era así. Y eso era en un caso, era el tiempo, porque al final un representante de la sociedad iba y se quedaba horas y horas, y la otra semana de repente iba y se alargaba el período, y ese era el resultado. Entonces, la ley del Sineace nos dice que la certificación tiene dos etapas y que la primera la da la entidad formadora, por cinco años, y a partir de ese plazo la tiene que dar el colegio profesional y tendrá una duración de cinco años, para que luego vengan las recertificaciones. Esto lleva a asumir la responsabilidad, al igual que lo hizo la decana del Colegio de Médicos; esa responsabilidad en la que, como dice el Sineace, están involucradas todas las profesiones. Hay seis personas a cargo de certificación; la directora, Rosa Contreras, fue muy motivadora, y se supo que la ley tendrá con una modificación a su reglamento en 2019, y esto fue una especie de alarma porque, de pronto, llegaron muchas solicitudes del Ministerio de Trabajo en las cuales le decían al profesional CAS que para renovar su contrato debía estar certificado, o para pagar el bono de la especialidad. Entonces, se tenían solo dos especialidades y esto generó un reto. Se decidió reunir a las sociedades que tenían sus mapas y se empezó a trabajar con nueve especialidades simultáneamente. Ha sido muy valioso todo el soporte técnico brindado por el Sineace y se espera que esas nueve especialidades puedan ya certificarse con su aprobación, probablemente en el primer trimestre de 2019. En realidad, el Colegio está muy comprometido porque quiere que el producto que recibe el usuario sea de calidad, porque cuando se habla de políticas públicas tiene que ver con el bienestar de la sociedad, y eso lleva a

que se cuente con 28 consejos regionales en todo el país, y este 28 y 29 de noviembre se reunirán esos responsables de certificación que tienen que involucrarse con metas, metas medibles trimestralmente para monitorear. Allí viene la otra parte de la responsabilidad, no es que simplemente se declaren mapas para certificar especialidades, ahora viene el trabajo de las regiones, se busca comprometer a las regiones de acuerdo con su realidad. Desde el año 2000 a la fecha se tienen casi 3090 enfermeros certificados, y se espera triplicar esa suma mediante un plan de trabajo al 2019. Se contaba con unos 300 evaluadores, pero ahora se cuenta solamente con 100. Con ellos y con el apoyo del Sineace y se recuperará nuevamente esa cantidad, para poder realizar la certificación a nivel nacional, como parte del plan que se trabajará a partir del año 2019-2021.

LILIANA CAVANI RAVELLO

Sobre el tema con la pertinencia o no de la calidad educativa en Medicina, se ha multiplicado el número de facultades de Medicina y esto es un tema importante para el Colegio. Cuando yo me formé hace 25 o 30 años, había 3 facultades, ahora en Lima se tienen 19 y 44 funcionando a nivel nacional. Y como ustedes saben, los programas de las universidades son autónomos, si bien es cierto que guardan relación con lo que es la Medicina, pero cada universidad tiene su propia malla y su propio estilo. Entonces, una de las cosas que más le preocupa al Colegio Médico es el perfil del médico que se está buscando que las facultades de Medicina pongan al servicio de la salud y del país. El Colegio se encuentra revisando los exámenes del ENAM que se toman a los jóvenes que terminan la carrera de Medicina y se observa que hay universidades que siempre ocupan los primeros cuatro lugares y otras que casi siempre están en los últimos lugares. ¿Qué otra cosa se puede ver? Hay que formar gente para que los chicos puedan ejercer en el país, qué perfil se necesita y, desde que asumimos la gestión, se preguntó a las autoridades cuál era perfil para que los médicos puedan cumplirlo, qué perfil se necesita para que los médicos puedan trabajar en el país, y se cayó en la cuenta de que muchas universidades tienen un perfil para que el estudiante pueda irse a

trabajar a España o Estados Unidos. Entonces, ¿qué tipo de médico se quiere para que pueda trabajar en el país?, ¿qué características debe tener el médico cirujano que sale como médico general para poder ejercer en cualquier parte del país?

En este país de tanta diversidad geográfica, los médicos son muy jovencitos porque ahora están ingresando a los 16 años, antes ingresaban más grandes porque había que prepararse hasta cuatro años, porque no era sencillo ingresar a San Marcos. Todavía San Marcos y algunas universidades nacionales presentan esa característica, pero en muchas universidades privadas los están captando en quinto de secundaria y luego los preparan en verano para comenzar una carrera de Medicina. ¿A qué edad se está colegiando a estos jóvenes? A los 23 o 24 años. Entonces, a veces se colegia a jovencitos que no han salido ni de su casa, y estos chicos terminan yendo a las partes más alejadas del país, en *peque-peque*, cruzando el río, y llegan a puestos donde tienen que caminar trocha. Es más, estos jóvenes se van a zonas donde solo se habla quechua, y deben enfrentar a esa población, y digo enfrentar porque una cosa es examinar a gente que habla el propio idioma y el propio entender, y otra es atender a una población que solamente habla quechua, aimara o lenguas de la selva, y con la que hay que enfrentar no solo el reto de su idioma, sino de su cultura, el famoso término de la interculturalidad. Y en los perfiles de los médicos todos tienen excelente inglés, muy buen francés, dos lenguas para graduarse, pero de lenguas peruanas, nada. Entonces, cuando se tuvo el decanato en Lima, a los chicos se les puso un curso de quechua, se hizo un curso de inmersión de diez días para que pudieran tener un mínimo de conversación; esa es la mejor manera de entrar en la cultura de la gente y poder tratar de entenderlos, si no se sabe el idioma va a ser muy complicado. Por eso, como Colegio Médico, se ha asumido un reto, el reto de la formación, no solo de los especialistas —porque también se está tratando de entrar en la unificación de términos para especialistas—, sino el de unificar un mínimo de competencias y conocimientos para ejercer en todo el país. Los temas de interculturalidad, de hablar una lengua originaria no se incluyen en la formación, pero además se encuentra que muchos médicos jóvenes, cuando

salen, quieren especializarse en la microestructura del último huesito de una parte del cuerpo, cuando se tiene una población en este país que necesita médicos que realmente entiendan lo que sufre el paciente. Es lo que se está tratando de analizar con Aspefam, revisando el perfil del médico, pero además con la mirada en la otra cara de la moneda, que es la medicina preventiva. En la universidad se están preparando médicos para curar enfermos, pero no para prevenir enfermedades, y en países como el Perú, que todavía no alcanzan el nivel que se quisiera, se debe invertir más en prevención en salud, y esto se aplica a todas las carreras que tienen que ver con la salud. Y aquí entra el tema de pertinencia, en países como el Perú se tendría que apuntar a ver qué hacer en temas de prevención y preguntarle al Ministerio de Salud qué les pide a los jóvenes médicos que están realizando su Serums: saber cuántos pacientes llegaron a su área, cuántos fueron pacientes nuevos y a cuántos atendieron. A veces hay que atreverse a preguntar cuántos pacientes no llegaron a tu consultorio porque les enseñaste a prevenir, a cuántos les enseñaste a lavarse las manos, a cuidar su salud. Jorge hablaba de Alma Ata y todo este año se ha estado hablando de eso, y cuando se conversó con el Dr. Tejada de Rivero, que fue quien preparó la convención de Alma Ata, se decía *la salud para todos, con todos*, y eso lleva a decir que es necesario repensar un poco el papel de los profesionales de la salud, porque se debe entender que la salud no solo es tu derecho, sino que sea tu deber, y esto implicaría que la formación de profesionales de la salud, en mi caso, como decana del Colegio Médico, los haga capaces de enseñarle a la gente a no enfermarse o, por lo menos, a cuidarse, porque de lo contrario siempre se va a estar tratando enfermos. Conviene muchísimo más decirles a todos que coman bien, descansen, cuiden su higiene... Frente a esto, el Colegio Médico ha asumido un reto, la calidad, que es en este caso el perfil se debe tener para nuestros estudiantes y para los médicos que se desea tener. Pero este reto también es para quienes los forman y, luego, para quienes los contratan. Por tanto, es imperativo que se pongan de acuerdo todos en cuál es el perfil que se necesita para el país, trabajar en la visión del Ministerio de Salud y los grandes contratadores, que son este ministerio y EsSalud, pues tienen el mayor número de médicos. Asimismo, están las facultades de Medicina y por eso se ha sacado un comunicado y el Colegio se ha sentado con Aspefam para

conversar sobre el perfil del médico y que sea un médico con calidad, para atender a la población con calidad también. Luego, se necesitará del Sineace, de convenios internacionales para terminar de afinar las calidades que deben tener los médicos, pero, además, y esto ha sido una gran cruzada del Colegio Médico, que quienes vengan a atender a nuestro país estén mejor o igualmente formados que los médicos locales, porque hemos estado aceptando médicos que venían del extranjero simplemente con el título y el sello, Sunedu los aceptaba y el Colegio los inscribía. Pero las mallas curriculares, los tiempos, las cualidades, los tiempos de experticia de los que vienen de fuera no han sido corroborados ni han tenido que llevar cursos ni han sido homologados. Hay muchísimo por hacer por la formación, por la calidad y por la homologación de la calidad del médico que está saliendo de la universidad. Esta gestión se va el próximo año, así que queda poco tiempo para trabajar, pero hay que sentar bases, porque esta ha sido una tarea pendiente y que se debe retomar en bien de la salud de la población. Esta tendría que ser una cruzada entre todas las carreras que trabajan en el campo de la salud para que quienes salgan de las universidades y quienes vengan de afuera tengan la experticia, la calidad y la formación para atender al peruano. No es lo mismo atender en Alemania que atender en el Perú o en la China, son poblaciones diferentes, patologías diferentes y formas de afrontar la salud diferentes. Eso es lo que se debe tomar en cuenta y es parte de los colegios profesionales.

AGUSTÍN PANIZO JANSANA

No existe nada como un colegio de hablantes de una lengua en particular. Hay mucha diferencias entre esta competencia lingüística que se está intentando certificar y las competencias más vinculadas con competencia de profesiones, como se ha venido escuchando. Decía previamente que la competencia lingüística es una competencia que no se aprende, se adquiere casi por contagio, pero en el buen término; uno nace donde se habla la lengua *afrikáans*, de Sudáfrica, y uno la absorbe, y uno la lleva, la adquiere —es el término correcto—, es decir, la aprende sin esfuerzo. Entonces, lo que certifica el Ministerio de Cultura, gracias a la norma técnica

que se desarrolló con el Sineace, es esta competencia de empleabilidad. O sea, ¿se puede ser contratado para ejercer una función y para eso tiene valor la lengua? ¿Tiene valor para poder recibir un servicio, un puesto en el que se brinda un servicio público, en el que esa lengua es necesaria? Hay que pensar un momento en eso. ¿Por qué los padres y madres de nuestro país han tomado muchas veces la dolorosa decisión voluntaria de dejar de transmitir su propia lengua, en la que fueron criados por sus madres, en las que se enamoraron, en las que jugaron, de dejar de transmitírsela a sus hijos? Porque quisieron ahorrarles a sus hijos el sufrimiento que ellos habían vivido cuando chicos por haber sido discriminados al hablar su lengua o porque quisieron ahorrarles a sus hijos el hecho de enfrentarse a un mundo que no les da oportunidades, una sociedad peruana que no les brinda oportunidades y que les transmite permanentemente el mensaje de que su lengua no vale, cuando el mensaje era transmitido *a chicote* en el patio del colegio, en el recreo, cuando se le pedía al niño que no hable su lengua. Entonces, en este país en el que la lengua originaria se ha proscrito, la competencia lingüística, a diferencia de las otras competencias de las que se ha hablado hoy, es una competencia que se oculta. ¿Qué competencia es aquella que no se exhibe, sino que se oculta?

El reto inmenso de una certificación de competencias es crear un modelo, a partir de una norma, que no solo saque a relucir conocimiento oculto de la lengua, sino que pueda transformar el sentir de estas personas que tienen un orgullo renovado, que pueda transformar el valor que se le da a la lengua originaria en el país. La lengua tiene que empezar a ser un activo cultural de la persona, algo que le permite acceder a puestos de trabajo, que le permite realizar aquello que el Estado quiere hacer. Frente a una epidemia de rabia en un pueblo awajún, se conforma una brigada de vacunación, se invierte en todo lo que va a llevar la brigada, en los materiales informativos, en las vacunas, y se va a la zona a vacunar. La gente es captada por ahí y vacunada; por supuesto, no se lleva un intérprete ni una persona que entienda la cultura, y ¿quién asegura que esas personas vacunadas contra la rabia en esa primer dosis regresarán para sus seis dosis más? Ninguno regresa. Un Estado que atiende en castellano

a población que habla otra lengua es un Estado que despilfarra recursos, que no logra resultados, y que en realidad genera perjuicio. En esta reforma, en la que el Estado respeta la identidad cultural del otro y su lengua, y que por lo tanto se propone brindar servicios con pertinencia cultural y lingüística, el servidor público bilingüe es muy necesario, no solo porque sabe desarrollar un servicio, sino porque lo hace en su lengua; su lengua ya no es un lastre, es todo lo contrario. Entonces, lo que se está midiendo son las competencias para la empleabilidad, la capacidad de dar un servicio en una lengua. El asunto está en cómo medir la calidad, porque uno puede atender en su lengua de una manera o de otra manera. ¿En qué consiste esa diferencia de la calidad? Puede estar en haber aprendido un tecnolecto en la propia lengua, es decir, la capacidad de manejar los conceptos propios del servicio en la propia lengua. La norma con la que se cuenta y la forma en la que se está trabajando, requerirá hacer mejoras para avanzar hacia la calidad; no se trata de certificar a cualquier persona que habla una lengua, se tiene que ir mucho más allá, porque si no se termina haciendo lo otro, se certifica a cualquier persona que habla quechua, y se le dice que es servidor público bilingüe, y eso es algo que no se debe hacer. La calidad está en las ganas de querer sacar adelante ese proceso, y ese es el reto siguiente.

JOSÉ GRADOS APOLINARIO

Con relación a la pertinencia educativa y la calidad en el ejercicio profesional, tomo la referencia de Unesco de 1997, que dice que ser pertinente es estar en contacto con las políticas del mundo cotidiano, la cultura, los estudiantes, los docentes, con todos. Esa es la esencia de ser pertinente, pero eso va orientado a la sociedad. ¿Y qué espera esta de las instituciones? Hay que partir de ahí para hablar de la Enfermería con relación a la pertinencia y algo que probablemente se ha visto desde hace muchos años, y se sigue viendo ahora, es que se están estableciendo muchas estrategias para elaborar el perfil, la formación y la malla curricular. Las universidades no tienen la misma malla curricular, porque si alguien quiere pasar de una universidad a otra no puede por el tema de la malla, o al final, cuando egresa el estudiante de la universidad

tal, y se va a hacer el Serums, antes de eso le toman el examen para que pueda encontrar un puesto en el ENAE y el resultado es el que dijo la doctora: siempre las mismas universidades ocupan el primer lugar y las mismas ocupan el último lugar. Los docentes que enseñan el posgrado se encuentran con una barrera al saber que lo que van a enseñar no es lo mismo, no tiene el mismo nivel, y eso preocupa porque el tema de la comercialización universitaria ha llevado a esto. Sin embargo, señalaba hace un rato que la ley del Sineace tiene dos etapas para hablar de certificación y la primera es la que da la universidad.

La parte preocupante está en que son cinco años que la universidad, tanto por ser especialista o ser enfermero general, otorga con validez de certificación. Entonces, a esto se suma lo que se ve también en función de la migración extranjera hacia el Perú. Y al final, como el Colegio es una entidad autónoma, ha decidido que solo son dos universidades, coordinando con Sunedu, las que puedan hacer la reválida, para que luego estos profesionales puedan colegiarse. Porque, al inicio, cuando se inició la gestión, la Sunedu sellaba el título, y eso por ley ya daba derecho a colegiarse. En la autonomía, incluso había universidades peruanas que estuvieron haciendo parte de la formación a distancia y entregaban el título. Lo que aplica el Colegio de Enfermeros, como colegio profesional para garantizar la calidad de aquel que va a recibir la colegiatura o va a ser presentado para que desempeñe su profesión, es que rinda un examen de competencia del enfermero general. En conclusión, se le pide que se certifique, y se ha estado haciendo con los extranjeros. Primero San Marcos o Cayetano Heredia le dan la reválida, reciben el sello de la Sunedu y luego entran a un examen de enfermero general. Eso permite al Colegio, cuando se habla de la pertinencia profesional, que el producto que se hace llegar a la sociedad tenga calidad. Pero lo que nos preocupa es aquel que aún no pasa por el Colegio, y son cinco años que la universidad automáticamente le entrega. En realidad, este es un tema de responsabilidad entre autoridades, porque aquí se tiene a Conaren, a Aspefem; se ha convocado a reuniones, se tienen mesas de trabajo para ir solucionando el tema de la malla curricular, así como el del docente, y se habla de la certificación también del docente, porque lo que se quiere al final es un producto de calidad. Los espacios con los que se

cuenta están en función del bienestar de la sociedad; entonces si se habla de formación se tiene que ver que estos espacios van dentro de lo intrahospitalario y dentro y fuera a nivel prehospitalario, en la comunidad. Y, lógico, siempre que se toca este tema se pregunta ¿cómo estamos? El primer censor de la salud de la sociedad está en las emergencias de los hospitales, incluso hay camillas en los pasillos; y, si se hace un pequeño análisis, la mayor cantidad de pacientes que están ahí son enfermos crónicos descompensados que pudieron haber sido tratados en el primer nivel, por gente con una orientación, con un manejo de tipo consulta ambulatoria. Entonces, cuando se habla de la formación, estos son espacios que permiten hablar de la capacitación, pero ¿quién lleva o da parte del diagnóstico? Es la certificación. Porque hay una etapa de la certificación, cuando termina el examen de conocimientos, que es uno de los aspectos que se evalúan, donde se indica al candidato en qué falló, pero se le señala que en el Colegio hay un curso o se está preparando un curso o una capacitación que puede reforzar aquello que no ha completado. Porque se habla de competencias. Entonces, esas competencias se están llevando a otro espacio, que es la educación continua. En esta planificación también se está integrando esa formación del trabajo en el primer nivel de atención pues, en realidad, las enfermedades crónicas degenerativas, que son un primer mal en la sociedad, y aquellas enfermedades no transmisibles producto de un mal hábito de salud, que produce que personas lleguen al hospital con hemiplejia o infarto agudo de miocardio, son muy prevenibles en ese primer nivel.

Quiero agradecer este espacio para hacer llegar estas experiencias y compartirlas, porque es un compromiso que tiene el Colegio con la responsabilidad. Porque, cuando se hable de calidad, no se trata solamente del tema de medirla, sino que hablar de la calidad como producto también implica que todos los espacios se comprometan, porque hay otros factores que contribuyen a no dar una buena calidad. Y un tema que viven los enfermeros en el Perú es la brecha: hay grandes cantidades de pacientes en los servicios con pocos enfermeros. Los materiales con los que se trabaja no son los que deberían ser, pero se habla simplemente de calidad, pero esta va más allá. Por

eso invito a las autoridades que se encuentran aquí del Ministerio de Salud, de EsSalud, a que podamos reunirnos en mesas para poder hablar de una calidad de forma integral.

LILIANA CAVANI RAVELLO

La idea es formar bien a los alumnos de las carreras. En el caso del médico, comienza cuando el joven entra a la universidad. La malla curricular debe estar bien enfocada y ser pensada específicamente para el país a fin de que pueda cumplirse. Además, quienes trabajan en ciencias de la salud, necesitan espacios donde estudiar; eso significa que se necesitan áreas en hospitales, en postas, en diferentes lugares, que deben estar bien normadas y establecidas, y eso comienza por las autoridades, los formadores, los que van a contratar y los que están regulando, los Colegios. La calidad significa una buena atención al paciente, pertinente, cálida; pero, además, quienes trabajan en ciencias de la salud, no pueden dejar de formar a los jóvenes en ser humanos y practicar una medicina más humanizada, para poder tratar con la gente, y eso a veces no se aprende en los libros ni se puede aprender a distancia. Tiene que haber un profesor que esté bien formado para que pueda dar una enseñanza de la medicina humana y con calidad.

AGUSTÍN PANIZO JANSANA

Una persona pregunta por una lengua peruana en todo el sentido de la palabra, que es la lengua de señas —que la única diferencia que tiene con la oral es que, en lugar de usar estímulos sonoros para trasmitirse, emplea señales visuales—, y si también se tiene que proveer servicios en esa lengua. Yo trabajo en la Dirección de Lenguas Indígenas, que son las lenguas de los pueblos indígenas, que pertenece a la Dirección de los Derechos de Pueblos Indígenas, que no tiene competencias en las lenguas de señas peruanas. Estas las tienen el MIMP, el Conadis y el Ministerio de Educación. Hay una ley que regula la materia, la Ley N.° 29535, hay un reglamento aprobado sobre el tema

y ahí están claramente identificadas las competencias de las entidades que deben trabajar con la lengua de señas, la pregunta es por qué no lo hacen. A la persona que hizo la pregunta le recomendaría reclamarle a las autoridades competentes, pero sí se trata de un caso de discriminación tremendo. También preguntan dónde están las lenguas originarias: están en todo el país, por ejemplo, el quechua se habla en todas las regiones del país, es decir, en todas vive gente que habla quechua. También preguntan si el ministerio tiene evaluadores en todo el país, y la respuesta es no; por el momento se cuenta con evaluadores en quechua en todas sus variedades, porque el quechua tiene muchas variedades, en aimara y me parece que awajún y shipibo también. El próximo año habrá presencia en 12 regiones. Y otra pregunta es cuántos servidores se necesitan para este reto. Un servidor promedio puede atender a mil personas. Es un número alto, y por tanto para la población que se tiene harían falta 2500 servidores. Si se multiplica eso por la cantidad de servicios prioritarios, concentrándose en solo los 15 principales, se necesitarían 37.500 servidores para 2019; y esa es la meta a lograr.

JOSÉ GRADOS APOLINARIO

Esta mañana empezó con una frase que deberíamos inscribir tal vez debajo del nombre del Sineace: *aprendizaje a lo largo de la vida*. Quiero terminar mencionando que es muy importante hablar de pertinencia, de responsabilidad, y tener al Sineace como soporte. Ello ayudará a que el Colegio de Enfermeros del Perú certifique el próximo año a todas las especialidades de Enfermería, de manera que se garantice que la sociedad disfrute del bienestar que espera cuando se le entrega el producto.

LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMO MECANISMO DE INCLUSIÓN SOCIAL

MODERADORA: GABRIELA ARRIETA CLAVIJO[1]

El propósito de este espacio es reflexionar lo que ha sido, desde la experiencia de cada uno de ustedes, el tema de la inclusión social. La inclusión social es un problema muy serio en el país; el Perú es un país de enormes desigualdades: educativas, económicas, en las oportunidades; en prácticamente todos los aspectos de la vida hay brechas inmensas y, evidentemente, esto reta al conjunto del Estado y de la sociedad a establecer herramientas, medidas y procedimientos que puedan aportar a la reducción de estas brechas de inequidades que existen en el Perú. Uno de los problemas más graves es la discriminación, y es un tema de inclusión social, que no todos son reconocidos como iguales. Recuerdo que en 1992 cuando se celebraba el quinto centenario del descubrimiento de América, un historiador muy famoso por sus comentarios, Efraín Trelles, escribió un ensayo del que recuerdo con nitidez una frase que siempre repito: *el Perú va a ser distinto el día en que un peruano mire a los ojos a otro peruano y se reconozca como igual*, ni más ni menos, con el mismo derecho, con las mismas oportunidades; y que tenga, evidentemente, el mismo futuro. Cuando menos tratemos de brindar la oportunidad de que tengan todos el mismo futuro; el Sineace lo ha hecho de alguna manera, se ha preocupado en incorporar en sus enfoques el tema de la inclusión social, y aquí me gustaría hacerles una primera pregunta y pedirles que, de una manera muy breve, nos expliquen en qué consiste la experiencia de ustedes en este aspecto.

FEDORA MARTÍNEZ GRIMALDO[2]

Comentaré desde la experiencia de la Dirección General de Artesanía del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. De acuerdo con la Encuesta

[1] Directora de Evaluación y Certificación en Educación Básica y Técnico Productiva.
[2] Directora de la Dirección de Desarrollo Artesanal, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

Nacional de Hogares 2017, se ha proyectado la existencia de 507.000 artesanos en todo el país, artesanos que se ubican en cada uno de los departamentos con diferentes líneas artesanales. De todo este universo, se han identificado tres sectores de acuerdo con sus niveles de competitividad, y se ha formado un triángulo con una ancha base en un tercer nivel, donde se encuentran los mayores problemas de cierre de brechas —no solamente en lo referente a la actividad de artesanía como una actividad económica, sino que es una brecha que se identifica con sectores urbanomarginales y sectores rurales—; un segundo nivel con menor cantidad de artesanos, en donde la competitividad está en proceso —pues en la base se entiende que la competitividad es formativa—; y un primer nivel con artesanos competitivos, los cuales son muy pocos, hablando de artesanos productores, y no de empresas artesanales o asociaciones. En ese escenario, desde 2016, Mincetur empezó a certificar artesanos; empezó certificando en Piura a joyeros artesanales. Se ubicó y focalizó, y se trabajó con 90 personas que calificaron como joyeros artesanales. En el país, el Ministerio de Trabajo señala que en la actividad económica de artesanía hay cinco perfiles ocupacionales: Joyería artesanal, Cerámica monococción y cerámica decorativa, Productos artesanales en fibra vegetal, Trabajos en madera, y Tejido a mano en fibra de camélido sudamericano. Por Sineace, se tienen dos competencias ocupacionales: Maestro en tejido a telar de cuatro estacas y Experto/a en diseño textil; y en 2013 el Ministerio de Trabajo lanzó, junto con la empresa Ayni Design Lab S. A. C. este perfil ocupacional; de manera que hasta el 2018 hay en total en el país siete perfiles ocupacionales relacionados con artesanía. Entonces, la Dirección General de Artesanía del Mincetur, desde el año 2016, ha trabajado con tres perfiles ocupacionales, dos del Ministerio de Trabajo y uno del Sineace. En total, suman 422 artesanos y artesanas certificados en estos tres perfiles ocupacionales.

CARLOS GUARNIZO OLIVERA[3]

Prosinergy está impulsando una estrategia de inclusión para pequeños agricultores en zonas de extrema pobreza, a través de la implementación de

[3] Presidente ejecutivo de la asociación civil Prosinergy.

centros de desarrollo tecnológico en esas zonas de pobreza, denominados *yachayhuasis* ecotecnológicos. Estos son centros de desarrollo en los cuales la familia agricultora puede encontrar más de 54 tecnologías rurales apropiadas, funcionando y operando, en una forma tal que puedan ver qué cosas de esas tecnologías pueden implementar en sus predios para mejorar su productividad y generar valor agregado a lo que tienen o lo que hacen y salir de la pobreza extrema. Entonces, estos *yachayhuasis* tienen desde tecnologías de riego, aspersión, nebulización, goteo, trampas solares, energía eólica, fotovoltaica, etc.; todo lo que se puede usar a nivel del campo para promover el desarrollo. Pero la estrategia de estos *yachayhuasis* radica en que estas tecnologías sean transferidas a los pequeños agricultores a través de los *yachachiq*, que son también campesinos que han sido formados, la mayoría, por Foncodes a través del programa Haku Wiñay, y también por ONG a nivel nacional. Se estima que en el país existen alrededor de 5000 *yachachiq*, que están justamente ubicados en estas zonas de extrema pobreza. Entonces, se trata de un mecanismo de inclusión social, que es un objetivo de los *yachayhuasis*. Ya hay tres funcionando: uno en Huáncano, en Ica; otro en Quirpichaca, Huancavelica; se acaba de inaugurar uno en Coyurqui, Cotabambas; el próximo año probablemente se estará inaugurando el de Cerro de Pasco y otro en Andahuaylas. La meta es implementar 20 *yachayhuasis* en las zonas más pobres del país, de modo que sean un nodo que atraiga y que coordine, potencie, capacite y certifique a *yachachiq* que, como mecanismo de inclusión, son los que están conviviendo con sus comunidades, con sus propios vecinos campesinos; y ahí se resuelve mucho el tema de interculturalidad que se discutió en el panel anterior, porque cada campesino conoce su cultura, habla la lengua, el idioma que le corresponde en ese contexto y, por otro lado, el nivel cultural es horizontal a través de la transferencia tecnológica de campesino a campesino; por lo tanto, la experiencia de Prosinergy radicó en cómo garantizar la calidad, de que el *yachachiq* que va a trabajar en la comunidad realmente esté transfiriendo tecnologías de una manera adecuada y que no haga fracasar —en su producción, por ejemplo— a la familia que va a asesorar. Fue entonces que, con el apoyo del Banco Mundial, IFC, Soluciones Prácticas y Sineace se dio la idea de que Prosinergy y los *yachayhuasis* se convirtieran

en entidades certificadoras. Para ello, se realizó todo un proceso de adecuar las normas internas; se trabajaron con Sineace, IFC y Soluciones Prácticas las normas de competencia de *yachachiq* productivo para certificarlos en cinco competencias que hasta el momento se tienen elaboradas, y el objetivo actual es elaborar más normas de competencia que sean aprobadas por el Sineace, de manera que se pueda tener a futuro *yachayhuasis* certificando competencias en *yachachiq*; y el tema es que no solo certificándolos, sino también trabajando con esos *yachachiq* dándoles apoyo logístico, financiero y de mercados para que su función como entes promotores del desarrollo rural inclusivo sea exitoso y se pueda contribuir a erradicar la pobreza en la medida de lo posible.

GABRIELA ARRIETA CLAVIJO

Roberth, como representante de World Vision, ustedes han tenido dos intervenciones muy exitosas en agentes comunitarios en salud y también en gestores de riesgos. Nos gustaría que puedas contar de qué manera se ha realizado la experiencia, en qué zonas y a quién ha ido dirigida.

ROBERTH CHUQUIMBALQUI MASLUCÁN[4]

La experiencia de ser una entidad certificadora es bien interesante y, al mismo tiempo, desafiante. Interesante, porque se ingresa a la cadena de contribuir al país como una estrategia nueva de intervención, y ahí se resalta el trabajo del Sineace, que conecta todo este proceso que hoy se está discutiendo. El desafío es que, para ser una entidad certificadora, obviamente hay que pasar un filtro, que da el Sineace también, en el que hay una serie de requisitos complementarios que hay que seguir. Ya en el terreno, World Vision postuló para la norma técnica de Agente comunitario de salud, porque el agente comunitario juega un rol trascendental en todo el circuito de la atención del primer nivel de atención de salud. Quienes están en el tema de la salud,

[4] Coordinador Nacional de Asesoría Técnica, entidad certificadora World Vision Perú.

sobre todo de la salud pública, saben que el agente comunitario es el nexo entre la comunidad y el sistema de salud. Entonces, la gran pregunta que se hizo a los colegas y profesionales del establecimiento de salud fue si sería factible certificar a un agente comunitario, toda vez que esta persona iba a estar directamente en contacto con las otras personas e iba a ser un vínculo estratégico para mejorar el sistema de salud, y la respuesta fue positiva. Esa fue la instancia por la cual World Vision se atrevió a ser entidad certificadora. Un segundo componente de la experiencia, fue hacer una conexión con el sector Salud en tanto ente rector. Cuando se revisó la plantilla de registro de agentes comunitarios la sorpresa fue que, en el país, hay entre 20 a 25 mil agentes comunitarios registrados en el Ministerio de Salud, y se sabe que en campo hay muchos más. Entonces, el desafío como parte de este proceso de inclusión era certificar, pero con todo el protocolo y la validación que el Sineace exige; es todo un procedimiento que incluye desde la sensibilización, capacitación, registro, incluso un tiempo para evaluar el expediente de cada postulante, porque algo que seguramente ha sucedido con los demás colegas, es que ingresan al proceso personas que no tienen el perfil.

GABRIELA ARRIETA CLAVIJO

Quisiera preguntarles si han tenido que establecer alianzas con otras instituciones, si han tenido necesidad de contactar con otras instituciones para potenciar su accionar; ya sea por razones de tipo financiero, lo que es común en el tema de la certificación, debido a que los procesos en algunos casos son muy costosos; o también por razones del ámbito de intervención, puede ser que ustedes tengan experiencia en alguna región pero no en otra, y sería interesante para así aprender desde su experiencia cómo potenciar nuestro accionar con alianzas estratégicas.

FEDORA MARTÍNEZ GRIMALDO

Me enfocaré en la experiencia con la certificación de Experto/a en diseño textil. Es un perfil ocupacional muy potente, porque el artesano

generalmente, si es que se trabaja con ellos el tema educativo, se ve que en en su mayoría solo han logrado la educación primaria. No significa que en la actividad artesanal no haya personas con mayor nivel educativo, que los hay; aunque son pocos. Sin embargo, la gran base no tiene estudios escolares completos, pocos tienen estudios secundarios, estudios primarios, los más. Y hay algunos que no han llegado al colegio y otros que, siendo expertos en técnicas en levantamiento de sus productos, no pueden relacionarse con un papel, no pueden escribir. Entonces, se tiene gente altamente capacitada, con una gran experiencia en su actividad económica, pero sin capacidad para poder insertarse de otras maneras al mercado. No insertarse con otra profesión o actividad económica sino, a través de su potente actividad económica, poder llegar a otros mercados. Entonces, su papel termina siendo el de un productor para intermediarios. No es una crítica a la intermediación porque en toda sociedad existe, pero esa deficiencia le impide a esa persona crecer más. Entonces, es potente el tema de la certificación, porque esa es una brecha que se cierra, primero, al reconocer a esta persona como experto o experta en diseño textil. Al principio, en el sector se recibieron algunos comentarios de personas que, académicamente, habían estudiado la carrera de diseñadores en universidades o en institutos, y preguntaban si podían también acceder a esa certificación. En algún momento seguramente habrá posibilidades para ello, pero no está pensado para ese perfil de personas, está pensado para un cierre de brechas de gente con altísima capacidad. No voy a hablar de los pasos de la certificación, porque los diferentes ponentes los han mencionado ya; pero quiero señalar que, cuando se certifica, en ese momento en que uno va al campo y evalúa, se mide la capacidad, porque cada perfil ocupacional tiene unidades de competencia; y, para el caso del Sineace, el perfil del experto en diseño textil tiene cuatro unidades de competencia. Entonces, la evaluación empieza por la primera competencia, se evalúa, se pasa a la segunda competencia, se evalúa, y donde se quede la persona se le da un plan de empleabilidad. Ello es un mecanismo para la propia persona evaluada, así como para esos agentes que han posibilitado que se llegue a la certificación. A la persona que recibe el plan, le permite saber cuál es su estado respecto de dónde están sus potencialidades, sus

fortalezas y sus debilidades; y, para aquel que promociona la certificación y recibe esos documentos, le son útiles por un tema de gestión. Finalizo con algo que se ha conversado con el equipo del Sineace, que es la posibilidad de buscar opciones como la educación básica alternativa para que, en función de la labor que ocupan estas personas, se busquen mecanismos para que también puedan a la vez cubrir esa deficiencia educativa.

CARLOS GUARNIZO OLIVERA

Las alianzas necesarias para emprender estos procesos yo las veo en tres aspectos: el primero, para preparar las normas de competencia, obviamente lo mejor es aliarse con instituciones y expertos que realmente dominen el tema, que tengan experiencia de campo, sobre todo para poder elaborar las normas técnicas y hacer el proceso de certificación de los *yachachiq*. El segundo punto es el tema de bajar costos; obviamente, las entidades certificadoras tienen que, de alguna manera, cubrir los costos que significa todo el proceso de evaluación y certificación, y en poblaciones excluidas la pregunta es quién va a pagarlo. ¿El *yachachiq* va a poder pagar su costo de certificación, que por competencia

está estimado en 100 soles? Si son cinco competencias, serían 500 soles, y la respuesta es no. El tercer aspecto son los incentivos, por qué una persona se acerca a Prosinergy o a Foncodes, que es también entidad certificadora, para certificarse. Cuál es el incentivo, y esto tiene que ver con la necesidad de certificar por calidad, que es el objetivo del Sineace de llegar a brindar calidad de servicio y educación a la población, y el segundo nivel es el incentivo de por qué la persona que se certifica —*yachachiq*, en este caso— lo va a hacer. Y aquí hay dos puntos: hay quienes dicen que el incentivo puede ser que la persona va a obtener trabajo, pero a nivel rural quien podría ofrecer trabajo es la municipalidad o una empresa minera; pero ese es un empleo formal para un proyecto, cuando lo que se requiere es una estrategia de inclusión en la que el *yachachiq* sirva a su comunidad, y por lo tanto aquí viene el tema de que el *yachachiq* se convierta en un promotor de desarrollo y que sus "clientes" (aunque tal vez suene un poco fuerte esa palabra), su comunidad, al igual que hay un gasfitero o carpintero o personas que brindan servicios, a nivel rural también se pueda contar con estos *yachachiq* cuyo trabajo, además de sembrar en su chacra y producir, sea brindar asistencia técnica y participe de las ganancias y mejoras que haya brindado a sus agricultores vecinos en este proceso; y el *yachayhuasi* brinda todo el soporte logístico, de mercados, financiamiento, para que este proceso se convierta de una estrategia asistencialista, que es como muchas veces se promueve desarrollo rural, hacia una estrategia de emprendimiento a través de *yachachiq* emprendedores.

ROBERTH CHUQUIMBALQUI MASLUCÁN

En la experiencia de asociarse creo que hay tres escenarios. El primero: en julio, el gobierno acaba de promulgar la Ley N.° 30825, donde se está incluyendo de manera más directa garantizar ciertos niveles de capacitación a los agentes comunitarios de salud, lo que ya es una oportunidad. Eso, por parte del Estado, pero aún está en marcha el tema de la reglamentación para ver el tema presupuestal, porque una limitante en este proceso es la parte económica, es muy parecido a lo que sucede con los *yachachiq* porque, de 10 agentes comunitarios de salud, 2 tienen un nivel de formación básica, muchos

no han terminado la primaria, y tienen una capacidad enorme lograda en sus competencias; entonces, allí hay un tema que todavía está pendiente de responderse. Un socio estratégico también son las agencias de cooperación; por ejemplo, en esta experiencia se ha asumido el costo de todo el proceso y es un desafío, hay que pagar evaluadores, cubrir costos de transporte, alimentación, etc. que tranquilamente el gobierno local o regional podría asumir con un tema de planificación anticipada, tal vez a partir de esta ley que se ha dado. En el tercer bloque está la empresa privada, que a través de responsabilidad social podría incluir este espacio formativo evaluativo de la certificación a los agentes comunitarios de salud. Esto debe verse como una oportunidad y como contribución al país. En conclusión, la certificación, todo el proceso, tiene un costo y obviamente demanda cierto tiempo y una inversión.

GABRIELA ARRIETA CLAVIJO

Desde la mirada de cada uno de ustedes, de la experiencia que han tenido, ¿cómo creen que aportaría la certificación a políticas de inclusión social en el Perú?

FEDORA MARTÍNEZ GRIMALDO

Es fundamental, totalmente. Y se está en el Mincetur, en la Dirección General de Artesanía, tan conscientes de esto en función de la experiencia entre 2016 y este año, que desde mayo se está en conversaciones con el sectorista del Ministerio de Economía y Finanzas para hacer algunos rediseños en el programa presupuestal. Continuamos con la causa directa: limitada competitividad de la artesanía; porque, como comentaban previamente, es fundamental el tema del presupuesto, y es fundamental el hecho de que otros actores también estén dispuestos a desarrollar, y eso está relacionado con una política pública, así que viene desde el Estado el hecho de financiar. No es que sea mucho o poco dinero, sino de qué manera se van a usar los recursos, sean estos muy escasos o muchísimos, y que se abarque a toda la población focalizada o priorizada. Las lecciones aprendidas obtenidas durante este

tiempo han permitido desarrollar el tema de la priorización cualquiera sea el presupuesto disponible. Sin embargo, para que no pase solo como un plan operativo institucional, se considera que debe formar parte del programa presupuestal. Como causas directas hay tres, una de ellas es la limitada productividad de la oferta artesanal. Se tienen cuatro causas indirectas que alimentan en información a esta causa directa; en ella se ha incorporado como una de las causas la escasa tecnificación y profesionalización del artesano. Se cuenta con el visto bueno, pero son documentos que todavía están en gestión, se aspira a que en enero de 2019 se aprueben para así, en 2020 o 2021 se señale oficialmente el hecho de que las certificaciones en artesanía forman parte de la competitividad del artesano.

CARLOS GUARNIZO OLIVERA

Lo que considero que podría aportar es que la certificación sí garantiza calidad en los procesos de inclusión, pero no garantiza la inclusión en sí misma, esta tiene que ver con las otras variables que se han mencionado. Por ejemplo, si se quiere lograr inclusión a través de un artesano certificado, que garantiza calidad, qué mecanismos se generan desde los sectores, el Estado, gobiernos, proyectos para que esta persona pueda desempeñarse como tal y generar sus servicios de manera inclusiva. Igual sucede con un promotor o un agente comunitario o un *yachachiq*, qué mecanismos e incentivos se promueven; ese el punto que está faltando para que toda este gran activo que se tiene, más de 25.000 agentes comunitarios, 5000 *yachachiq*, cientos o miles de artesanos se conviertan en reales agentes de desarrollo de sus zonas. Ahora más se está en un proceso de "utilizarlos" (aunque suena muy utilitarista), en vez de que sean reales emprendedores y promotores de desarrollo. ¿Qué les falta, si ya están certificados? Concretamente: financiamiento.

ROBERTH CHUQUIMBALQUI MASLUCÁN

Creo que la demanda está en generar más entidades certificadoras; en la medida en que haya más entidades certificadoras, especialmente en agentes

comunitarios de salud, estoy seguro de que la calidad de la cual se hablaba en el anterior grupo de debate, va a ser realidad, porque se tiene que seguir mirando la atención primaria de la salud desde el aspecto preventivo; entonces, ahí no hay discusión, y más bien hay que intervenir rápidamente en ese bloque, en ese espacio. Entonces, un primer punto es que el Sineace está haciendo una buena labor, pero hay que promover más para que existan más entidades certificadoras en todo nivel; ese es el punto clave. Segundo, se habló previamente de interculturalidad y de lenguas, en los agentes comunitarios de salud también debe pasar el mismo fenómeno; se tiene mayor demanda de agentes comunitarios en la selva, para el manejo de enfermedades metaxénicas, también está el tema de la anemia, de la desnutrición. Son grandes tareas y agendas del país para los que se necesita tener perfiles para evaluar y certificar en ese nivel. La tarea es muy grande y la demanda también lo es; entonces, este espacio de debate está brindando una gran lección.

CONCLUSIONES

- La educación a lo largo de la vida, concepto planteado en 1996 en el Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors, y titulado *La educación encierra un tesoro*, constituye la expresión misma del derecho a la educación que tienen todas las personas desde la primera infancia hasta la formación de jóvenes y adultos, y supone el derecho de desarrollar competencias para la vida. La educación así concebida se caracteriza por ser transformadora, abierta, inclusiva y de calidad, y se puede desarrollar a través de múltiples vías de aprendizaje flexibles. Lo importante es garantizar aprendizajes de calidad y brindar oportunidades para reconocerlos, validarlos y certificarlos.

- El aprendizaje basado en competencias plantea un cambio de paradigmas, aún no alcanzado. Requiere comprender que las competencias se van complejizando a lo largo de la educación, se van uniendo, nutriendo, combinando, transformando, y que desde el mundo educativo hay que replantearse tanto la formación como la evaluación, para cerciorarnos de que las personas van adquiriéndolas, desarrollándolas y utilizándolas en su vida.

- Junto con el conocimiento, los desafíos de los nuevos tiempos exigen un conjunto de competencias transdisciplinares para afrontar la realidad, tales como las competencias socioemocionales o blandas, y las que pueden ser transferibles de una profesión a otra, como las competencias digitales.

- La certificación de competencias evalúa aquellas adquiridas en el sistema formal y no formal de la educación, valorando su uso en la práctica. Los estándares o normas de competencia utilizados son referentes para la formación, para la gestión de personal, para evaluar el impacto de programas sociales de desarrollo de capacidades, entre otros.

- Es importante generar consenso entre el sector empresarial, laboral y el Gobierno para elaborar un marco nacional de cualificaciones que unifique criterios comunes y establezca niveles de cualificación, ayude a identificar

las brechas de competitividad de las personas, establezca normas de competencia para sectores priorizados y se convierta en el referente nacional para la formación, evaluación y certificación.

- La certificación de competencias puede abordarse desde dos miradas: a partir de las posibilidades de mayor empleabilidad o de la necesidad de lograr una mayor productividad, ya sea considerada por las propias personas evaluadas o por las empresas u organizaciones.

- El proceso de certificación de competencias no comprende solamente la normalización, evaluación y certificación, también incorpora la evaluación de impactos (para saber qué cambios o logros va teniendo la persona certificada) y el proceso de mejora continua. Es importante evaluar los impactos a distintos niveles: para las personas, para las organizaciones (empresas, instituciones) y para el entorno social.

- Existe una tensión entre la especificidad (estándares para un puesto de trabajo) y la generalidad del estándar (estándares de clase mundial): cuanto más transferible el estándar de competencia, mayores las posibilidades de economía de escala en la capacitación y menor su costo, pero también, menor el desempeño específico esperado. Cada sector debe identificar las necesidades de cualificación de las personas a lo largo de la cadena de valor y deberá resolver esta tensión cuando se tenga un Marco Nacional de Cualificaciones.

- La intersectorialidad supone una alianza entre dos o más ámbitos, instituciones, o sectores para trabajar de manera colectiva, con el fin de lograr objetivos de políticas públicas. Por ejemplo, se ha presentado en el seminario, el objetivo de mejorar la salud pública de las poblaciones más vulnerables, mediante el fortalecimiento de las cualificaciones y la certificación del personal de salud de atención primaria. Asimismo, se ha hablado del caso de brindar un servicio público eficiente y pertinente a las poblaciones que hablan lenguas originarias en el país, mediante la

certificación de competencias comunicativas bilingües e interculturales. En estos casos, se vinculan los sectores respectivos como Salud o Cultura, con Educación y Trabajo. Así como estos, se presentaron otros casos a nivel internacional. Se señaló la necesidad de buscar un lenguaje común en torno a la definición de las competencias y lineamientos metodológicos claros para su levantamiento, formación, evaluación y certificación.

- La articulación es una característica del sistema educativo peruano; así lo establece la Ley General de Educación cuando señala que "el Sistema Educativo articula sus componentes para que toda persona tenga oportunidad de alcanzar un mayor nivel de aprendizaje. Mantiene relaciones funcionales con entidades del Estado, de la sociedad, de la empresa y de los medios de comunicación, a fin de asegurar que el aprendizaje sea pertinente e integral y para potenciar el servicio educativo". En los procesos de certificación de competencias, los estándares o normas técnicas de competencia levantadas con los sectores productivos contribuyen a la pertinencia y calidad de la oferta formativa.

- La certificación de competencias promueve una trayectoria educativa con calidad y equidad, al permitir que las personas cuenten con información para continuar sus estudios de manera autónoma o en instituciones educativas. Existe un conjunto de oficios o profesiones que, al no contar con una oferta educativa formal, se están desarrollando en la práctica. Una adecuada identificación de las competencias que estos suponen permitiría brindar información para que las instituciones educativas desarrollen programas formativos adecuados.

- La certificación de competencias contribuye al reconocimiento social de las personas al evidenciar públicamente, a través de un certificado, el nivel de cualificación alcanzado por una persona. El certificado se convierte así en un pasaporte que facilita accesos a nuevas oportunidades laborales o educativas.

- La certificación de competencias constituye, además, un potente mecanismo de inclusión social para aquellas personas que no han concluido su educación básica, pero han desarrollado competencias en la práctica, ya que les entrega un documento que acredita —frente a su familia, comunidad y autoridades— las competencias logradas, las cuales le abren puertas para reingresar al sistema educativo, concluir sus estudios y proseguir en su formación.

- Finalmente, la experiencia de certificación de competencias de profesionales universitarios ha permitido movilizar a colegios profesionales, asociaciones de facultades de educación y sectores empleadores para pensar juntos en mecanismos que permitan mejorar la formación profesional mediante la incorporación del enfoque por competencias, evaluar el logro de los perfiles profesionales y establecer mecanismos de certificación y recertificación profesional, con el fin de garantizar la calidad en la prestación de los servicios profesionales.

Se terminó de imprimir en los talleres gráficos de
Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156 - Breña
Correo e.: tareagrafica@tareagrafica.com
Página web: www.tareagrafica.com
Teléf. 332-3229 / 424-8104 / 424-3411
Octubre 2019 Lima - Perú

Seminario Nacional “Aprendizajes a lo Largo de la Vida y Certificación de Competencias”

El Seminario Nacional de Certificación de Competencias y 1° Encuentro del Nodo Perú de la Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles “Aprendizajes a lo Largo de la Vida y Certificación de Competencias”, contribuyó con el diálogo y reflexión sobre los desafíos de la certificación de competencias para el país.

Se evidenció la importancia de generar condiciones, espacios y oportunidades para desarrollar aprendizajes de calidad a lo largo de la vida, pues esto constituye la expresión misma del derecho a la educación que tienen todas las personas; así como contar con mecanismos que permitan reconocer, valorar y convalidar dichos aprendizajes más allá de la fuente en que hayan sido adquiridos, siendo la certificación de competencias un mecanismo potente para ello.

El Sineace pone esta publicación a disposición de todos los actores interesados en la certificación de competencias, esperando que sirva de insumo para encontrar mecanismos que fortalezcan su implementación en el país y con ello se contribuya a seguir promoviendo la mejora de la calidad de la educación.

SERIE
EVENTOS

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

PERÚ | Ministerio de Educación

ISBN: 978-612-4322-43-3