

CAPITAL HUMANO Y COMPETITIVIDAD

IV SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE
NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES

LIMA - PERU
20 AL 22 DE ABRIL DEL 2010

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE
Dr. José María Víaña Pérez, Presidente del Consejo Superior

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

Directorio

Jorge Castro León
Liliana Miranda Molina
Magdalena Morales Valentín
Peregrina Morgan Lora, Presidenta
Grover Pango Vildoso
Carlos Rainusso Yáñez

Comisión organizadora:

Coordinación: IPEBA
SINEACE: IPEBA - CONEACES - CONEAU
Ministerio de Educación
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
CAPLAB

Cofinanciadora:

Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación - COSUDE

Responsables de edición: IPEBA

Dina Kalinowski E., Consejo Consultivo
Dirección de Evaluación y Certificación:
Gabriela Arrieta Clavijo, Directora
Javier Rodríguez Cuba, Especialista

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 2010-10743

ISBN N° 978-XXXX-XXX-X

Primera Edición, Noviembre 2010.

Tiraje: 500 ejemplares

© Programa Educación Básica para Todos

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

Calle Ricardo Angulo 266, San Isidro

Lima 27, Perú

Teléfonos: 224-7123 / 223-2895

dec@ipeba.gob.pe

www.ipeba.gob.pe

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

Diagramación e impresión:

AGL Gráfica Color S.R.L.

Calle Monte Eucalipto 140

Lima 33, Perú

Capital Humano y Competitividad

***IV Seminario Internacional sobre
Normalización y Certificación de
Competencias Laborales y Profesionales***

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
I. INTRODUCCION	9
RESPONDIENDO A LOS DESAFÍOS	10
II. UN NUEVO ESPACIO DE INTERAPRENDIZAJE: IV SEMINARIO INTERNACIONAL “CAPITAL HUMANO Y COMPETITIVIDAD”	13
BIENVENIDA	14
José María Viaña Pérez Presidente del Consejo Superior del SINEACE	14
Vesna Dimcovski Representante de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación	16
Idel Vexler Talledo Vice Ministro de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación	17
INAUGURACIÓN	19
Manuela García Cochagne Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo	19
MARCO DEL SEMINARIO “Capital Humano y Competitividad” Alejandro Indacochea Cáceda	21
SENTIDO DEL SEMINARIO “Los grandes derroteros del Seminario” Alexis Dueñas - Secretario Técnico SINEACE	32
III. TEMAS DE REFLEXIÓN Y PROPUESTAS	35
“Un esfuerzo colectivo regional en América Latina y el Caribe”	36
Wolfgang Schlegel – INBAS (Alemania)	36
Gonzalo Barreno - Reto Rural (Ecuador)	40
Eliana Arauco - PROCAP (Bolivia)	41
Oswaldo Jara - INATEC (Nicaragua)	43
NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN AMÉRICA LATINA: EXPERIENCIAS QUE ENSEÑAN	45
Sara Silveira - CINTERFOR	45
“Avances en la Normalización y Certificación de Competencias en América Latina”	54
Comentarios: José Martínez y Elizabeth Cornejo	56
“La experiencia colombiana: La certificación de competencias laborales y profesionales y la gestión del capital humano”	63
Mariam Zgaib	63
Comentarios: Susana Araujo y Jorge Castro	74
“Beneficios de la certificación de competencias laborales y profesionales para el país, empresarios y trabajadores”	80

HACIA UN SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL PERÚ	88
“El desafío de formar para la diversidad: el caso de la gastronomía peruana”	88
Mariano Valderrama - APEGA	88
“La Formación Profesional en el Perú”	98
Armando Quispe – MED	98
“Procesos de Normalización y Certificación de competencias laborales en el Perú”	104
Tomás Flores - MTPE	104
Comentarios	114
Yolanda Reynaga y Dante Córdova	114
Propuesta de un Sistema Nacional de Formación Profesional y Certificación de Competencias Laborales y Profesionales: identificación de actores y responsabilidades	120
IV. CONCLUSIONES	127
V. CLAUSURA	141
Javier Barreda Viceministro de Promoción del Empleo - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	142
Víctor Raúl Díaz Chávez Viceministro de Gestión Institucional - Ministerio de Educación	143
ANEXOS	145
Programa del seminario	148
Relación de participantes	151

PRESENTACIÓN

El intangible que rige las nuevas reglas del siglo XXI es y será el conocimiento. El valor es ahora creado por la productividad y la innovación, ambos generados como consecuencia de la aplicación del conocimiento al trabajo¹.

Con esta cita de Peter Drucker, se da inicio al IV Seminario Internacional Capital Humano y Competitividad, cuya Memoria recoge las propuestas, reflexiones y debates en torno a temas cruciales, en una coyuntura de crisis mundial, en la que se juega con la estabilidad económica, el desarrollo humano sostenible.

Ello explica que el Seminario sea la convergencia de un común esfuerzo de países de América Latina, el auspicio de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación y la participación de múltiples actores. Su celebración en el Perú responde a la concertación de los sectores de Educación y Trabajo, la sociedad civil y la cooperación internacional.

El SINEACE por misión propia, en garantía de la calidad educativa, propicia el engarce entre conocimiento y trabajo, entregando esta Memoria, cuyo aporte sustancial está en la riqueza de las visiones de diversos actores: técnicos, académicos, trabajadores, empresarios, productores, políticos y autoridades nacionales y regionales.

Es de esperar que el contenido del documento genere, en distintos espacios, el análisis y discusión que estimulen la formación y fortalecimiento de capacidades de lo más valioso de un país, su capital humano; y que mueva voluntades para el cambio, innovación, inserción laboral, productividad y competitividad. Y así avanzar en el desafío de atender con enfoques de equidad y diversidad las aspiraciones de una mejor calidad de vida de nuestras sociedades.

Consejo Superior
SINEACE

¹ Indacochea A. Capital Humano y Competitividad. Conferencia IV Seminario Internacional. Lima, abril 2010.

I. Introducción

RESPONDIENDO A LOS DESAFÍOS

Desde hace varias décadas el mundo del trabajo ha entrado en una interminable sucesión de cambios, en mutación permanente. Y algo similar ha ocurrido también en el mundo de la educación, que ha visto cuestionados sus paradigmas y prácticas tradicionales para intentar responder a una sociedad signada por la tecnología y la información, por una globalización que crece sin que cedan la pobreza y las inequidades en grandes regiones del planeta.

Hoy, a fines de la primera década del nuevo milenio, la evolución económica y social continúa marcada por la naturaleza cambiante de la producción y el trabajo; pero añade, de modo coyuntural, las presiones de una crisis financiera internacional; y, de modo estructural, los límites y oportunidades que plantean el cambio climático y otros condicionantes ambientales.

En este contexto cobra nuevo impulso la necesidad de renovación de los sistemas de formación profesional. La necesidad de aumentar la competitividad pese al envejecimiento de la población, la integración de bloques económicos, las cambiantes demandas del mercado laboral y la escasez de mano de obra cualificada que responda a la veloz innovación tecnológica, son elementos que nos obligan a ubicar la formación para el trabajo como un eje central de este nuevo mundo.

La formación profesional ha pasado del estrecho horizonte de ofrecer formación destinada a la industria e impartir competencias profesionales específicas, hacia los fines más ambiciosos de desarrollar al trabajador y su formación a lo largo de la vida para el desarrollo sostenible y la ciudadanía².

El Foro Mundial de Educación Profesional y Tecnológica, reunido en Brasil en el 2009³, proclamaba, entre otros puntos, la necesidad de:

- Reconocer que, como la sociedad del conocimiento es compleja, es necesario que la educación para el trabajo se fortalezca en cuanto educación para la vida y por toda la vida.
- Extender el alcance de la Educación Profesional y Tecnológica, para abrazar a los (las) excluidos (as).
- Validar y reconocer los saberes tácitos construidos en el trabajo y en las relaciones de la vida.

La certificación de competencias va en esta última dirección. Es el reconocimiento público a las personas que demuestren en el desempeño, un conjunto de competencias para realizar bien su trabajo.

Algunos países en América Latina han hecho avances en materia de normalización y certificación de competencias en el entendido de que la certificación, no solo reconoce un derecho de las personas y mejora su empleabilidad, sino que mejora también la calidad de la producción y de los sistemas educativos, todo lo cual contribuye a garantizar la calidad del capital humano y torna más competitivos a los países.

Con esta perspectiva, se realizó en Lima el IV Seminario Internacional "Capital Humano y Competitividad"⁴. Este seminario fue precedido por eventos similares sobre normalización y certificación de competencias realizados en el 2009 en otros tres países de la región: en Quito, Ecuador, en La Paz, Bolivia y en Granada, Nicaragua⁵. Todos ellos impulsados por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación.

² Educación y formación para un mundo del trabajo en mutación: Reunión internacional de expertos organizada por el Centro UNESCO-UNEVOC y la Comisión Nacional China para la UNESCO, apoyados por el Instituto Tecnológico Zhejiang de Economía. Hangzhou, China, 7-9 diciembre de 2009.

³ Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica. Brasília, noviembre de 2009.

⁴ Del 20 al 22 de abril del 2010.

⁵ Representantes del SINEACE, Ministerio de Trabajo y CAPLAB participaron en el seminario en Granada y recibieron el encargo de organizar el IV seminario en Lima.

De este modo, el IV Seminario Internacional es un esfuerzo colectivo que convocó a diversas organizaciones del Perú y América Latina que, desde la esfera pública o privada, han asumido los retos que nos plantea el mundo moderno en materia de formación profesional y certificación de competencias, en una perspectiva de descentralización

Desde la esfera pública peruana, el Ministerio de Educación, tiene directa intervención en la formación profesional a través de la Dirección General de Educación Superior y Técnico-Profesional, responsable de formular, proponer y orientar la política pedagógica para la educación superior, tanto en la formación inicial y continua, en los ámbitos técnico-productivo, pedagógico, tecnológico y artístico. El programa APROLAB II es una muestra palpable de su actuación en la campo de la formación profesional.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional ha realizado esfuerzos en formación profesional y certificación de competencias. En el marco del programa Revalora Perú y en su Ley de Organización y Funciones, precisa sus atribuciones en formación profesional y de normalización y certificación de competencias laborales.

Por otra parte, en mayo del 2006 se crea en el Perú el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), que tiene la finalidad de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas, públicas y privadas, ofrezcan un servicio de calidad.

El sistema está conformado por tres órganos operadores que garantizan la independencia, imparcialidad e idoneidad de los procesos de evaluación, acreditación y certificación: el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica-IPEBA, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria-CONEACES, y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación Superior de la Calidad de la Educación Superior Universitaria-CONEAU.

El IPEBA, como responsable de garantizar los niveles óptimos de calidad en las instituciones educativas de la Educación Básica y Técnico-Productiva, públicas y privadas, no sólo acredita la calidad de los servicios que ofrecen estas instituciones, sino que también certifica las competencias profesionales de las personas en su desempeño, promoviendo la continuación de su trayectoria educativa a lo largo de la vida.

En ese sentido, el IPEBA está especialmente comprometido con la construcción de un sistema nacional de certificación de competencias que se articule con una formación profesional eficiente, de calidad y que responda a las demandas de desarrollo nacional.

Desde la esfera privada, una de las experiencias destacadas es la del Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo (CAPLAB), asociación civil sin fines de lucro que desde hace más de trece años trabaja de manera integral temas estratégicos del desarrollo económico y social del país, poniendo énfasis en la capacitación para el empleo y autoempleo, y en la formación de capacidades sostenibles en las personas, especialmente en los jóvenes. Una de las preocupaciones de CAPLAB es la identificación, normalización y desarrollo de las competencias profesionales que permitan a las empresas y organizaciones afrontar retos en entornos altamente competitivos.

Todas estas instituciones están preocupadas por impulsar un Sistema Nacional de Formación Profesional y Certificación de competencias en el país, que contribuya a reconocer los derechos de las personas, a impulsar el desarrollo sostenible y a incrementar la competitividad.

De este modo, el IV Seminario Internacional “Capital Humano y Competitividad” no es sólo un momento de encuentro e intercambio de experiencias, sino fundamentalmente la reafirmación de un compromiso de todas las instituciones involucradas con la educación y formación profesional de las personas. Es también un punto de partida en este desafío de hacer justicia a los derechos de la población y contribuir con el desarrollo social equitativo del país.

*II. Un nuevo espacio
de aprendizaje*

*IV Seminario Internacional
Capital Humano y Competividad*

BIENVENIDA

Dr. José María Viaña Pérez

Presidente del Consejo Superior del Sistema
Nacional de Evaluación, Acreditación
Certificación de la Calidad Educativa-SINEACE

Este IV Seminario es la continuación de esfuerzos previos por debatir y proponer alternativas para la normalización y certificación de competencias. Su objetivo: analizar y compartir los avances alcanzados en América Latina respecto a la formación, evaluación y certificación del capital humano para asegurar competitividad.

La interpretación más generalizada de competitividad está relacionada con la habilidad y calificación de las empresas para mantenerse en el mercado en competencia con otras. En una versión más amplia, se refiere a la fortaleza de una persona, empresa, comunidad u organización, para crear y mantener ciertas ventajas con relación a los otros de su misma calidad.

Paul Krugman, economista y profesor de la Universidad de Princeton, señalaba que el único concepto significativo de la competitividad parece ser la productividad con la que se aprovechan los recursos de una nación; es decir, el capital y el trabajo.

De allí la importancia que el capital humano tiene para la competitividad.

Theodore Schultz, economista norteamericano y Premio Nobel de Economía en 1979, creador del concepto de capital humano, criticaba la poca disposición que tenían los economistas -entre 1950 y 1970- para reconocer que la inversión en capital humano, concretamente en educación, constituía un motor fundamental del crecimiento económico. Criticaba también el habitual tratamiento de los recursos humanos en los modelos económicos, que incorporaban el factor trabajo como "insumo" de las funciones de producción, considerándolo un factor homogéneo, es decir, sin tener en cuenta las diferencias en los conocimientos, habilidades y experiencias de unos individuos con otros.

El capital humano -consideraba Schultz- es fruto, en gran medida, de inversiones intencionadas, no únicamente del azar de la naturaleza o de la trayectoria individual de cada persona. Las inversiones en educación, en servicios sanitarios, en formación en el trabajo, contribuyen a que el capital humano crezca. Las probabilidades de que los conocimientos de un individuo sean más productivos aumentan cuando éste se desenvuelve en un entorno en el que hay un alto nivel general de capital humano.

Consideramos adicionalmente, que el capital humano y la competitividad no solo son asuntos relacionados al crecimiento económico sino, más ampliamente, al desarrollo humano.

La competitividad para el desarrollo humano constituye un objetivo superior al que debe dirigirse, en última instancia, la competitividad económica. Por ello es que la competitividad se afianza en la interacción con otros factores, como la cultura de la confianza, el ejercicio de valores y responsabilidades, las expectativas y aspiraciones de bienestar, el respeto recíproco con las instituciones y la protección del medio ambiente.

Igualmente, la formulación de competitividad parte del reconocimiento de que un mayor nivel de productividad requiere de un empleo decente. Esta combinación trae resultados benéficos en el empleo y la productividad.

Como se evidenció en el Seminario, el tema del capital humano y la competitividad es muy importante para el país.

La certificación de competencias es una estrategia para apoyar la formación continua a lo largo de la vida y para ampliar las oportunidades de acceso de las personas en el mundo laboral.

Precisamente, el SINEACE, con sus tres órganos operadores, se encuentra abocado en generar capacidades, que como país requerimos, para la certificación de las competencias laborales y profesionales.

El objetivo de la certificación de competencias es contribuir a garantizarle a la sociedad el ejercicio competente de las personas en todos los campos de actividad económica y social.

Las estrategias del proceso de certificación son básicamente dos, a saber: contribuir a la generación o fortalecimiento de capacidades de las entidades certificadoras; y favorecer la coordinación entre instituciones formadoras, empleadores, sociedad civil y entidades reguladoras, para la formación y evaluación basada en competencias.

Los avances que hemos realizado en el proceso de certificación profesional serán presentados en el transcurso del presente seminario. Solo queremos puntualizar que disponemos de instrumentos técnico-normativos que facilitarán la implementación de la certificación, que vienen trabajando las comisiones técnicas para armonizar conceptos y métodos sobre certificación de competencias en el país, así como, precisar las atribuciones de diferentes instituciones públicas en este campo. Igualmente, todos los actores sociales relevantes se han incorporado al proceso y vienen trabajando conjuntamente con el SINEACE.

Estamos seguros, que este IV Seminario, por la calidad y experiencia de los participantes nacionales y extranjeros, aportará significativamente a la mejora de los procesos de formación, normalización, evaluación y certificación por competencias en nuestro país.

El ente rector SINEACE desarrollará el máximo de sus esfuerzos para que las conclusiones y recomendaciones a las que arribe este IV Seminario Internacional se implementen y se logren los objetivos que hoy nos convocan. Les auguro éxitos en el desarrollo en este trabajo en conjunto.

Muchas gracias.

Tengo el agrado de transmitirles el saludo de la Oficina Central de la Cooperación Suiza (COSUDE) en Berna, particularmente de parte de las señoras Isabel Perich, jefa de la división América Latina y Alexandra Sagarra, oficial de Programa, quienes lamentablemente no pueden estar aquí por causa del cierre del espacio aéreo en Europa.

También permítanme transmitirles los saludos de la Oficina de Cooperación Suiza en el Perú y particularmente de parte del señor Philippe Zahner, director residente.

Los sistemas nacionales de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, tienen un rol clave en un sistema de formación profesional basado en el enfoque por competencias, porque permiten una certificación reconocida de calificaciones laborales, no solo adquiridas a través de la educación formal, sino también de la informal.

Así, este sistema puede convertirse en un elemento estratégico de desarrollo, incrementando oportunidades para los trabajadores de formarse, elevar sus niveles de ingreso y mejorar el bienestar de sus familias.

La COSUDE ha financiado un proceso regional de interaprendizaje de dos años, cuyo objetivo ha sido contribuir al establecimiento de sistemas de normalización y certificación de competencias laborales en Bolivia, Ecuador, Nicaragua y Perú, a través de la incidencia política lograda por los programas apoyados por la Cooperación Suiza en estos cuatro países.

Los representantes de los ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo, de Educación, y del sector privado peruano, han sido invitados a participar en este proceso de intercambio de experiencias a nivel América Latina, con sus pares de otros países.

En este sentido, se ha pretendido, en primer lugar, capitalizar las experiencias y presentar resultados y recomendaciones que ayuden a los proyectos en sus esfuerzos de impulsar el establecimiento de sistemas de normalización y certificación de competencias laborales en sus países. Y en segundo lugar, difundir las lecciones aprendidas y buenas prácticas disponibles en América Latina.

Esta modalidad de trabajo ha sido un experimento innovador, con resultados satisfactorios. Los seminarios desarrollados en Quito, La Paz y Granada, han sido muy exitosos. En el caso del Perú, la pertinencia del tema se refleja hoy en la presencia e intensa participación de los más altos representantes de los sectores Educación y Trabajo.

La COSUDE es cofinanciadora de un proceso basado en una demanda regional y de propiedad nacional. Desde el primer momento, las autoridades peruanas se comprometieron a la organización y la realización de un encuentro productivo. La COSUDE saluda esta apropiación y el dinamismo.

Antes de terminar, quisiera agradecer a los equipos del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica-IPEBA, y al Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo-CAPLAB, por haber logrado movilizar a tantos actores claves para la organización de un evento de calidad.

Asimismo, quisiera felicitar a CAPLAB por su labor operativa y su compromiso durante estos últimos años.

En nombre de la Cooperación Suiza (COSUDE), les deseo una reflexión productiva sobre el desarrollo sostenible de los países de la región.

Muchas gracias.

Creo que este IV Seminario Internacional tiene un título muy sugerente y nos debe permitir reflexionar y analizar, desde un punto de vista crítico, cómo generar una formación profesional competitiva. Naturalmente que la competitividad puede verse desde diferentes ángulos. El doctor Indacochea la ha planteado en una perspectiva de desarrollo económico. Sin embargo, considero que esta visión debe ser completada desde una mirada educacional que promueva una formación profesional y técnica de calidad, en la perspectiva del desarrollo humano.

Me permito plantear a este importante auditorio que fomentemos el desempeño eficiente y ético del profesional cuando se desarrolle una ocupación o una carrera técnico-profesional. Y es que la formación competitiva tiene sustento si la eficiencia va acompañada de conductas basadas en valores y actitudes que impacten positivamente en el bien común.

Los conocimientos tienen que ser útiles y significativos en cualquier área del desarrollo profesional. Hay que dejar de lado el enciclopedismo, porque eso recrea la mente, pero no necesariamente genera un desempeño de calidad. Nuestro propósito es crear mejores oportunidades para la inserción laboral, mediante el empleo y autoempleo, para todos los conglomerados humanos.

El conocimiento y el procesamiento de la información científica, convertida en procesos tecnológicos, son la base para que logremos ser competitivos. Una competencia profesional requiere de un manejo funcional de los saberes. Y esto tiene que quedar claro. Por ello, es que no tiene sentido hablar del conocimiento en abstracto sino hablar de su significación y utilidad para satisfacer las necesidades vitales y subyacentes de los seres humanos, en sus respectivos espacios socio-culturales y económico-productivos.

La competitividad se basa en el desarrollo de las capacidades personales para poder procesar el conocimiento y desarrollar procesos tecnológicos, para transformar los insumos, las materias primas, en la producción de bienes y servicios de calidad.

El desarrollo de las habilidades mentales va asociado con el desarrollo motriz que permite la manipulación fina. Estas capacidades no son operaciones simples, son operaciones cognitivas complejas que hay que activar junto con las funciones sensoriales y las funciones del pensamiento inferencial, analítico, creativo y crítico. También hay que desarrollar la observación, la medición, la clasificación, la experimentación y la innovación, pues nos permiten intervenir de manera eficiente en los procesos de transformación tecnológica y productiva.

Me quiero referir, ahora, al constructo de la emprendeduría, que no es una tarea exclusiva de la formación profesional, sino que es una tarea que compromete a todo el sistema educativo, porque una persona emprendedora debe desarrollar actitudes como la capacidad de decisión, la iniciativa, la perseverancia y la búsqueda permanente. Por eso, el aspecto socio emocional o afectivo es la base de la emprendeduría.

Una persona no será emprendedora si no tiene autoestima e identidad. Si no va a confiar en sí mismo, no va a confiar en el resto, no va a arriesgar, ni va proponerse nuevos retos y asumir riesgos. Si no tiene seguridad en sus capacidades y conocimientos, entonces, no va a tener seguridad en las capacidades y conocimientos de los demás. Y, desde luego, no va a emprender nuevos desafíos en el presente y futuro.

Por otro lado, si seguimos contando, por ejemplo, con una persona que se graduó hace 30 años, sea médico o enfermero o técnico en mecánica automotriz, y no se certifica en función de perfiles profesionales multifuncionales actuales, entonces, no vamos a tener profesionales competitivos para el mercado laboral regional, nacional y en el mundo globalizado.

No me cabe la menor duda que en un certamen de esta naturaleza, donde hay distinguidos ponentes, investigadores y estudiosos de la educación tecnológica, se tratarán estos y otros temas.

Quiero saludar a los organizadores de este evento internacional por la centralidad de los temas para la formación profesional. Por ello saludo, en nombre del señor Ministro de Educación, ingeniero José Antonio Chang, al doctor José María Viaña Presidente del CONEAU y también del SINEACE, al doctor Edwin Uribe Pomalaza, Presidente del CONEACES y a la doctora Peregrina Morgan, Presidenta del Directorio del IPEBA.

Agradezco la presencia de los señores invitados internacionales. Saludo a todos y cada uno de ustedes ratificándoles que una de las prioridades actuales del Ministerio de Educación es el desarrollo de la formación profesional técnica competitiva para una sociedad con bienestar y justicia social.

Muchas gracias.

INAUGURACIÓN

Dra. Manuela García Cochagne
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Sean cordialmente bienvenidos todos. Como Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo es un gran honor participar en esta ceremonia con la que se da inicio al “IV Seminario Internacional sobre Normalización y Certificación de Competencias Laborales y Profesionales”, realizado en esta oportunidad de forma privilegiada en nuestro país.

Sabemos de la transformación acelerada que la globalización y la incorporación de nuevos cambios tecnológicos ha provocado en todos los aspectos no solo del conocimiento sino del funcionamiento del mundo. El mercado laboral es uno de ellos. En la actualidad las exigencias de los empleos cambian de manera rápida debido a la demanda de mayores capacidades y nivel de experiencia en los puestos de trabajo.

Por ello, es imprescindible reparar en la formación profesional como un derecho social, cuya imperativa realización debe informar y guiar toda política pública y como una institución relevante para fomentar tanto la competitividad productiva como la inclusión social.

Y es que la formación profesional debemos concebirla en principio como **un derecho humano** de los denominados “**sociales**”. Si bien el derecho a la formación profesional no está consagrado en forma autónoma en nuestra Constitución, su presencia habrá de advertirse como parte del derecho a la educación reconocido en sus artículos 13º y 14º, o como parte del derecho del trabajo (como instrumento para su satisfacción), establecido en su artículo 23º.

Es evidente que la formación profesional como institución tiene especial relevancia para la **competitividad**, pero también la tiene para alcanzar el imperativo de **inclusión social** que guía las políticas públicas del gobierno del Presidente Alan García, empleando aquellos mecanismos que permiten, por ejemplo, certificar las competencias adquiridas por miles de peruanos, a partir de la experiencia. Es verdad que hay que adaptar nuestra economía a los cambios estructurales del nuevo mercado del trabajo, pero hay que hacerlo generando transformaciones que aseguren la igualdad de oportunidades a toda la población, especialmente a los sectores más vulnerables.

Sin duda, son diversos los problemas a atender respecto a la formación profesional: es necesario mejorar la articulación entre la oferta de formación profesional y las necesidades de las empresas; es necesaria la formación continua que permita mayor adaptación a las exigencias del mercado de trabajo; es necesario que las empresas asuman que tienen un rol fundamental en el desarrollo de sus recursos humanos. Pero en estas jornadas dedicaremos nuestra reflexión y compartiremos nuestra experiencia acerca de la normalización y certificación de competencias laborales y profesionales. Permítanme darles sólo una buena razón para ello.

Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se realizó un análisis en Lima Metropolitana y se encontró que, del total de la población económicamente activa que asciende a más de cuatro millones de personas, uno de cada cinco personas aprendió el oficio mediante la experiencia. Es decir, 800, 000 mil peruanos –sólo en Lima- requieren del reconocimiento de sus competencias, habilidades y destrezas adquiridas en el puesto de trabajo, y constituyen un gran potencial de capital humano para las empresas que requieren la acreditación del desempeño de sus trabajadores.

Este es un tema prioritario en la agenda ciudadana y, por tanto, en la agenda de nuestro Ministerio, que ya ha venido desarrollando varias iniciativas al respecto. Estamos seguros que enriquecernos de las

experiencias internacionales y rescatar las lecciones aprendidas de su implementación, contribuirá con nuestras intenciones de hacer efectivo un derecho humano y hacer más competitivo e inclusivo nuestro mercado de trabajo.

Aprovecho esta ocasión para felicitar muy calurosamente a quienes han hecho un esfuerzo tan notable para realizar este magno evento y, por supuesto, para agradecer la presencia de conferencistas, invitados y participantes muy destacados.

Así, formalmente, doy por inaugurado este IV Seminario Internacional sobre Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Muchas felicidades a todos ustedes y muchas gracias.

MARCO DEL SEMINARIO

CAPITAL HUMANO Y COMPETITIVIDAD

Ing. Alejandro Indacochea Cáceda
Presidente de Indacochea Asociados
Profesor del Centro de Negocios de la Pontificia
Universidad Católica del Perú - CENTRUM

La ponencia que voy a compartir con ustedes, trata sobre el tema central en el que va a focalizarse el seminario: Capital humano y Competitividad.

Tal vez se pueda resumir toda la presentación en esta idea: los recursos básicos ya no son el capital, los recursos naturales o el trabajo. No es que seamos pobres porque no tenemos dinero, porque no tenemos recursos financieros. Eso es una falacia. Ustedes miren, América Latina estuvo siempre llena de recursos naturales: las minas de plata en Potosí, el caucho en Manaos, el guano y el salitre en Perú; las bonanzas efímeras a las cuales se refería Basadre. Tampoco es el trabajo, con horas rutinarias sin valor adicional.

Los recursos básicos son y serán el conocimiento, el intangible que rige las nuevas reglas del siglo XXI. El valor es ahora creado por la productividad y la innovación, ambos generados como consecuencia de la aplicación del conocimiento al trabajo. Esta es una reflexión de Peter Drucker, el mayor pensador de la administración, en el **Journal** de la Universidad de Columbia⁶, quien avizoraba y nos anunciaba en el siglo XXI. Esto constituye el tema de la presentación.

TENDENCIAS MUNDIALES Y TRANSFORMACIONES AL FINAL DEL SIGLO XX

Veamos los cambios más importantes que se han llevado a cabo en el siglo XX. Ocurrió el derrumbe del muro y la revolución europea en los años 90. Las dos Alemanias se reunificaron y se derrumbó la Unión Soviética. Los países, las instituciones, las empresas colapsan cuando encuentran un bache entre el mundo real y lo que pensaban que eran.

A inicios de los 90, la Unión Soviética se dio cuenta que simplemente había perdido el desarrollo de Internet, estaba fuera de escena en la guerra del espacio y contaba con un cementerio industrial. Es ante esta realidad que termina el famoso orden bipolar, el orden que separaba el mundo en los bloques este y oeste.

El fenómeno de la globalización es tal vez el fenómeno más importante del siglo XX. El conflicto de Irak, que continúa hasta hoy en día, y una revolución tecnológica que ha llevado a un cambio vertiginoso.

Algunas reflexiones sobre la rapidez de estos cambios. Cada sesenta minutos se presentan 101 solicitudes de patentes en el mundo y diariamente nacen 2,265 nuevas empresas. Entre 1917 y 1987, sólo sobrevivieron 39 de las 100 compañías de la lista de la revista Forbes que eran catalogadas como las empresas más importantes. De las cuales, hoy en día, continúan con vida sólo dos: Eastman Kodak y General Electric, quienes tuvieron un desempeño superior al del mercado en este período. A pesar de la innovación intensa, las tasas de éxito no mejoran y la investigación demuestra una y otra vez que por cada empresa nueva creada, cuatro fracasan.

Hay un mercado global, con competencia global, que pone a muchas industrias y organizaciones a merced de las frustraciones de las economías globales. Los clientes son volubles y es difícil sostener la fidelidad de la marca. Las empresas deben hacer su gestión en medio de la crisis y los empleados exigen mayores oportunidades de liderazgo propio. La información se ha democratizado y hay una demanda de sistemas participativos, democráticos, en todos los sectores de la sociedad.

⁶ Peter Drucker. The Columbia Journal of World Business. 1

A manera de referencia, en 1995 se lanzaron mil nuevos refrescos en el mercado japonés. Un año después, sólo el uno por ciento de ellos seguía a la venta. Los modelos de vehículos en los años 90 eran el fruto de seis años de desarrollo, los modelos actuales solo requieren dos. La mayor parte de los beneficios de Hewlett Packard proceden de productos que no existían un año atrás. En Tokio, uno puede encargarse un Toyota personalizado el lunes y recogerlo el día viernes.

LOS NUEVOS BLOQUES ECONÓMICOS Y LA GEOECONOMÍA

El mundo se ha constituido en bloques económicos comerciales, el denominado cuarteto de la economía mundial. Por un lado, Estados Unidos, Canadá y México. Por otro, Europa con varias velocidades. Más allá los nuevos fenómenos del siglo XXI: China e India. Y, por otro lado, los países de la cuenca del Pacífico. Eso da un contexto radicalmente diferente del mundo del futuro. Las negociaciones país con país han perdido vigencia. País con bloque son poco relevantes. El mundo de hoy negocia tratados de tercera generación, que son bloque con bloque. Estas son las negociaciones del futuro.

Tomemos como referencia una economía como la peruana. El Perú es escasamente el 0,11% del comercio mundial. Esto tiene ventajas y desventajas. Ventaja es que, ante una crisis, no estamos en el escenario y la crisis es más fácil de manejar. La desventaja es que, evidentemente, si quiero hacer cambios, soy poco relevante en la economía global.

A la par con ello, ha cambiado la geoeconomía. La cuenca del Pacífico es la zona de mayor dinamismo de la economía mundial. En el siglo XX, Londres, París y Nueva York, era el triángulo del Atlántico, impulsaba la dinámica económica mundial. Esto se ha trasladado, en el siglo XXI, a la cuenca del Pacífico, donde está el 30% de la superficie de la tierra y concentra más del 60% del PBI mundial. Es también donde vive más del 40% de la población del mundo.

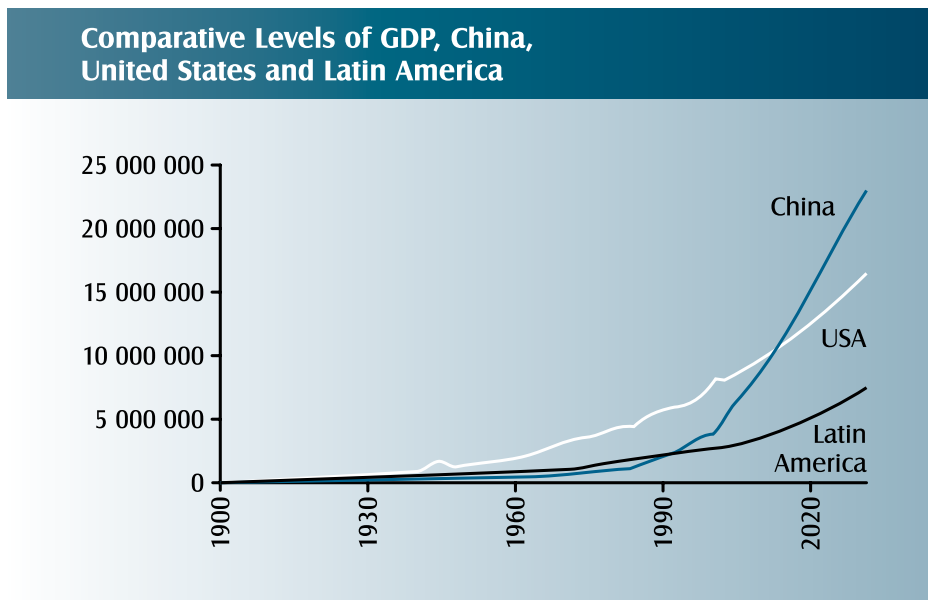
Esto plantea nuevos retos. Brasil, un “país-continente”, tiene que salir al Pacífico. La salida natural se plantea por Perú, por los denominados corredores económicos. Esto supone mecanismos de integración distintos al pasado: corredores en el norte, en el centro y en el sur, en esta nueva geoeconomía.

A la par con estos cambios, vemos una China que emerge después de la crisis. Continúa con un crecimiento del 9% anual. Es un fenómeno nunca antes visto en el mundo, 20 años creciendo a ese ritmo. Algunos analistas temen que este rápido crecimiento podría llevar a este país asiático al colapso. Con 1,400 millones de habitantes, China es la sexta economía más grande del mundo y el quinto exportador de materias primas. A manera de referencia, para que se vea la competencia en el mercado laboral, el salario de un trabajador estadounidense es cuarenta veces mayor que el de un chino.

Para los estudiosos de futuro se plantean interrogantes. Es imposible mantener la China como está; es muy probable que sean varias Chinas, y ocurra un derrumbe casi similar al de la Unión Soviética. A futuro es imposible mantenerla integrada bajo un sistema político como el que existe hoy día. China no es una economía de mercado, es una economía donde se junta la economía estatal con la economía privada. Resulta casi imposible ser empresario si no se tiene la bendición de los jefes del partido. Hay más de 15 mil ejecuciones a muerte por cortes superiores en China, recortes a los derechos humanos y la corrupción se ha institucionalizado. Hay una investigadora de la universidad de Boston que señaló que: el problema de la corrupción es tan fuerte en China que no la van a poder eliminar. Más bien propuso formalizar la corrupción, proponiendo días para la corrupción. Estas son las complejidades de la China a futuro.

¿Qué viene de China? A veces vemos sólo una faceta, el lado económico, el crecimiento, los productos que llegan, y no vemos que sucede más allá. Por ejemplo, para nosotros, un país como Perú, un TLC con China plantea oportunidades y amenazas. Oportunidades pues, con cualquier producto que lleguemos a un mercado que tiene 300 millones de personas que viven al nivel de California, evidentemente tenemos el mercado asegurado. Pero, por otro lado, tenemos confecciones, calzado y textiles, con los cuales no hay una manera de competir con las industrias locales.

Mirando al futuro -este es un trabajo que hizo Golman Sachs años atrás, donde estudiaba los famosos **BRICS** (Brasil, Rusia, India y China)- se señalaba que, en el año 2023, la economía más grande iba a ser China y superar a Estados Unidos. Hoy día se corrigen y dicen que va a ser en el 2019, va a ocurrir antes de lo previsto.



EL RETO DE LA GLOBALIZACIÓN

Los cambios ocurridos en la tecnología, medios de transporte, comunicaciones, crecimiento del comercio y las inversiones, han creado un mundo donde nada puede ser hecho sin tener en cuenta el contexto global. Este fenómeno es el que se denomina la globalización; implica la difusión de los patrones de referencia mundiales, al margen de las distancias geográficas. La globalización tiene muchas aristas como lo vemos en el siguiente cuadro.

Conceptos de la Globalización

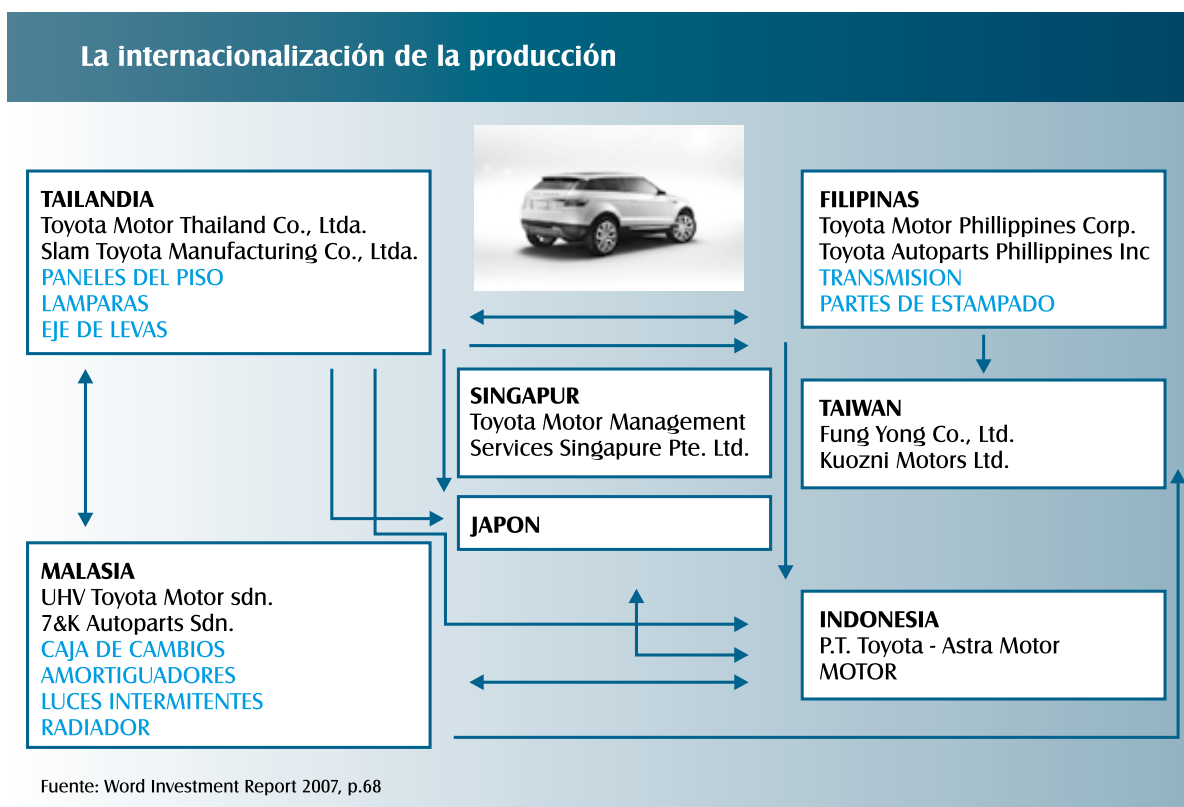
<p>Globalización de las Finanzas</p> <p>La desregulación de los mercados financieros, la movilidad internacional del capital, el auge de fusiones y adquisiciones.</p>	<p>Globalización de Mercados y estrategias</p> <p>Integración de las actividades de los negocios a una escala mundial, operaciones integradas, alianzas estratégicas.</p>
<p>Globalización de Tecnología Vinculada Al Conocimiento</p> <p>La TI y las telecomunicaciones han permitido el establecimiento de redes globales dentro y entre empresas.</p>	<p>Globalización de la Cultura</p> <p>Transferencia de modos de vida predominantes, homogeneización de patrones de consumo, clase media global.</p>
<p>Globalización del Gobierno</p> <p>Rol disminuido de gobiernos, nueva generación de reglas para un gobierno global.</p>	<p>Globalización de las percepciones</p> <p>Proceso socio-cultural centrado en "la tierra", movimiento globalista y ciudadano del planeta.</p>

Fuente: Limits to Competition. The Group of Lisboa. The MIT Press, Cambridge, Massachussetts, 1995. Pag. 20

Hay, por ejemplo, una globalización de las finanzas donde es imposible saber de dónde viene el capital. La separación de capital nacional o capital extranjero hoy en día no tiene sentido.

A manera de referencia, el mayor inversionista en el Perú es Panamá, porque gran parte de la inversión extranjera viene de una cuenta cifrada que perdió relevancia en un paraíso fiscal; y no sabemos quién es el verdadero propietario del capital. La vieja separación entre capital nacional y capital extranjero. No podemos distinguirlos. Tal vez, lo importante es señalar que, independientemente que sea capital nacional o extranjero, sea dinero que venga en adecuadas condiciones a darnos bienestar y desarrollo.

Hay una globalización de la tecnología, de los mercados, de la cultura y de las percepciones. A manera de referencia, comparto este cuadro de la memoria de Toyota que a mí me llamó sobre manera la atención. Toyota en Tailandia hace los paneles del piso, las lámparas y el eje de levas de un auto. En Malasia hace la caja de cambios, los amortiguadores, las luces intermitentes y el radiador. En Indonesia fabrica el motor, en Taiwán las partes de estampados y en Filipinas la transmisión. Lo coordina mediante la oficina de service en Singapur y lo comercializa con Mitsui de Japón ante el mundo.



En este contexto los productos han pasado a ser “made in world”. Esto sucede en una serie de productos que se venden en el mundo. El algodón de Egipto es semi-procesado en Taiwán, diseñado virtualmente desde Italia, exportado a la zona franca de Santo Domingo y colocado en el mercado de consumo final, Estados Unidos.

La reflexión en este punto es: ¿no será que cuando estamos hablando de empresa, nacional o extranjera, nos hemos quedado en el mundo del siglo XIX y no hemos entendido que el mundo del siglo XXI tiene otras reglas de juego, tiene otra dinámica? Si vamos a comprar una computadora, hoy en día es imposible saber de dónde es. Nos adaptan el CPU, nos adaptan el teclado, nos arman el paquete de la computadora. Tenemos que repensar el futuro, el futuro es distinto. El pasado no solamente no nos sirve para predecir el futuro, sino hay algo más grave: nos está confundiendo.

La globalización ha traído una disparidad muy grande en el mundo. Con la globalización la brecha entre los países se ha acentuado. En los años 80, de acuerdo a las Naciones Unidas, la brecha entre el 20% más rico y el 20% más pobre era de 27 a 1. Hoy día es de 54 a 1.

El siguiente cuadro nos refleja algunas asimetrías en diversos campos:

Globalización (Asimetrías – Mapa económico del mundo, 1997 / 1999)	
1997	
Países de renta alta con el 20% más rico de la población mundial.	Países de renta baja con el 20% más pobre de la población mundial.
86% del PBI Mundial	1% del PBI Mundial
Recibía el 68% de la IED mundial	Recibía el 1% de la IED mundial
Recibía el 82% de las exportaciones	Recibía el 1% de las exportaciones
Participación con 74% de las líneas telefónicas en el mundo	Participación con 1.5% de las líneas telefónicas en el mundo
Participación con 93% de todos los usuarios de internet	Participación con 0.2% de todos los usuarios de internet

Si nosotros miramos el cuadro desde una óptica de educadores nos encontramos que el analfabetismo digital es altísimo en los países más pobres. Sólo el 0.2% de todos los usuarios accede a internet.

AVANCES DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA

Es importante destacar que en el mundo de hoy existen cambios muy importantes como la nanotecnología, donde maniobrar con partículas tan pequeñas puede ser de utilidad para construir nano robots que patrullen nuestras venas para limpiarnos el colesterol o para desmontar un pedazo de carbón y convertirlo en diamante.

Las aplicaciones actuales de la nanotecnología se dan en la exploración espacial, en los deportes, en la medicina (contra el cáncer y la insuficiencia renal, en lo relacionado con la neurociencia), en la informática y en la industria.

Se habla también de “repuestos” del organismo. Hoy hay una discusión sobre si es posible o no patentar como propiedad intelectual, las partes del organismo. Este es el mundo del futuro.

No es muy relevante negociar un TLC pensando en qué productos físicos exportamos y no exportamos. Para una economía como la americana, hoy en día el 60% de sus exportaciones son intangibles: patentes, royalties y franquicias. Pareciera que vamos a negociar con esquemas diferentes. Vamos a negociar un sistema de aprendizaje del siglo XX con uno del siglo XXI.

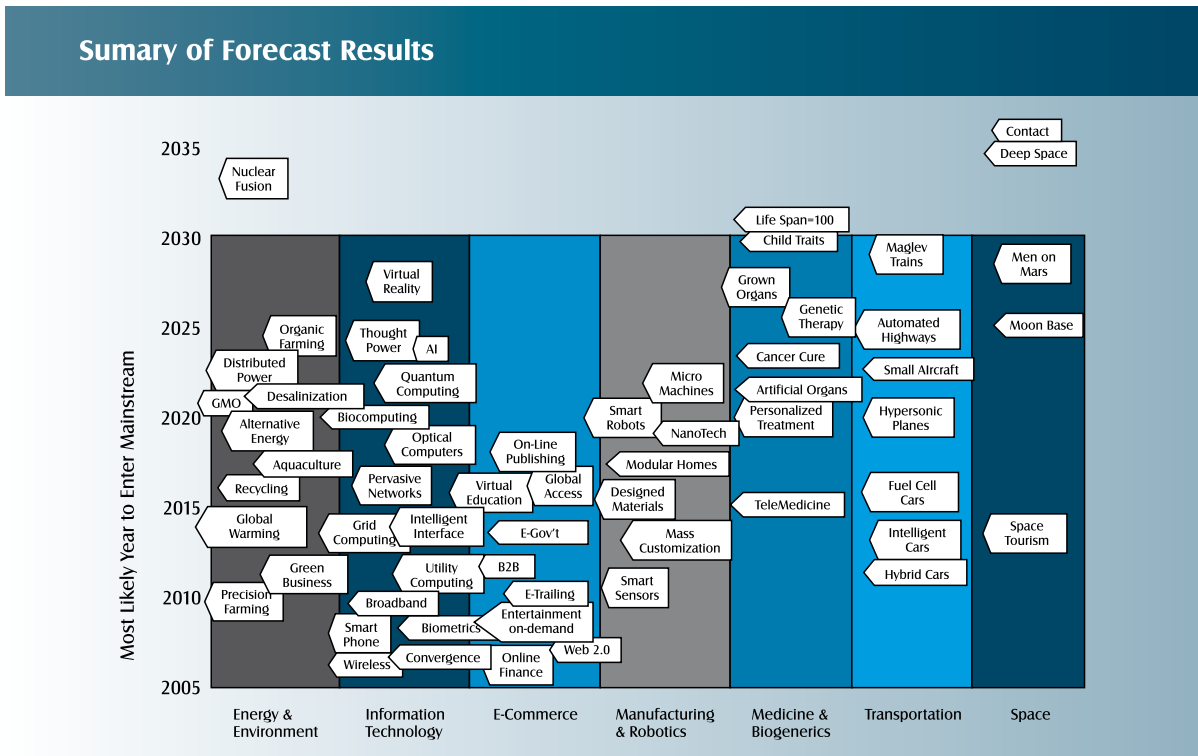
La clonación también es un fenómeno sin precedentes. Hay un experimento del ratón al que se le hizo crecer una oreja humana en un laboratorio de Harvard. El grupo de Yanagimachi y Wakayama, en un

artículo reciente que informa sobre clonación de ratones a partir de núcleos de células madre, propone un posible esquema que permitiría la clonación ilimitada a partir de cualquier célula del organismo (al menos en esta especie).

En este escenario de cambios quiero compartir también con ustedes, colegas educadores, sobre cómo va el mundo hacia el futuro. Esta noticia ficticia fue planteada hace un año: “genes confundidos en examen de admisión”. La noticia decía que, en el año 2015, “los antiguos exámenes universitarios de admisión y notas promedio son reemplazados por perfiles genéticos obtenidos a través de escáneres cerebrales”. Ya no habrá exámenes de admisión. Y la noticia continuaba. “ante el cierre de los exámenes de admisión, en el 2018, la alta demanda superó la capacidad de los laboratorios. Padres de familia, postulantes y autoridades universitarias estarían muy preocupados. Se rumorea que algunos laboratorios habrían provisto perfiles genéticos erróneos.” En lugar de seleccionar a la gente capaz, seleccionaron a la gente con perfil de alcoholismo. En lugar de seleccionar la gente con calma, seleccionaron gente con neurosis. En lugar de seleccionar gente con alta aptitud matemática, seleccionaron gente con baja aptitud para la matemática. ¿Quién sería responsable de esto en el futuro? Claro, esto asusta porque plantea prácticamente una **genetocracia** de antemano.

Una colega psiquiatra me decía que esto es lo que sucede hoy en día. Una persona sigue educación y después de un largo camino o cuando ha terminado su carrera, incluyendo su maestría y doctorado, recién se da cuenta de cómo es y qué es lo que quiere. En cambio, con ello, ya vamos a saber de antemano cómo somos. Según ella, se va a hacer un uso más eficiente de los recursos. Estas son las interrogantes del futuro en la educación. Por ello tenemos que mirar la educación del futuro, no la educación del pasado.

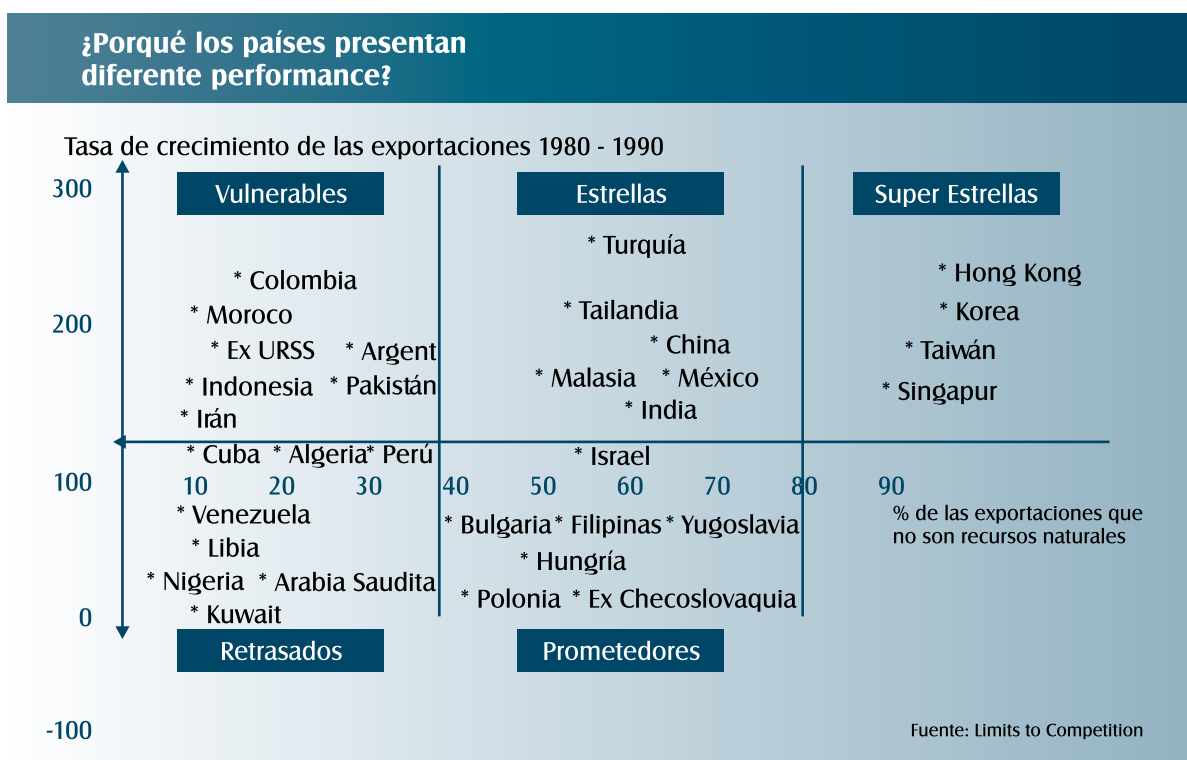
En el mundo de hoy también se han producido cambios tecnológicos sin precedentes. Se viene la convergencia tecnológica, la NBIC: átomos, neuronas, células y bits. Halal, es un futurista en Estados Unidos que cada año hace un trabajo sobre qué cambios vienen en la tecnología del futuro para cada uno de los sectores: energía, información tecnológica, comercio electrónico.



LA COMPETITIVIDAD

La competitividad es la capacidad que tenemos como país de colocar nuestros servicios y productos en el mercado internacional y lograr un mejor nivel de vida para la población. Esta es una de las tantas definiciones que existen.

La competitividad ya no depende de los recursos naturales. Comparto con ustedes este cuadro del grupo de Lisboa, un grupo de pensadores que se reúnen cada determinado número de años con políticos, educadores y académicos para ver qué viene en el mundo del futuro. Ellos hicieron una separación -la cual no comparto-, y catalogaron a los países del mundo como “superestrellas”, “estrellas”, “vulnerables”, “prometedores” y “retrasados” según el porcentaje de sus exportaciones que no son recursos naturales. En el eje vertical señalaron la tasa de crecimiento de sus exportaciones entre 1980 y 1990.



La sorpresa es que las economías superestrella son aquellas que han tenido la suerte de no tener recursos naturales. Suiza no tiene una sola planta de cacao, importa el cacao de todo el mundo y produce el chocolate que ustedes conocen. Singapur es una isla del tamaño de San Isidro e importa todo, pero es la isla pensante, es una isla inteligente, y uno llega a Singapur y tiene esa percepción de la isla. Japón tampoco tiene recursos naturales.

En el otro extremo encontramos a los países vulnerables y también a los más retrasados, como Nigeria o Kuwait, países que basan su economía en sus recursos naturales y que, según algunos analistas, tienen lo que se llama “la maldición de los recursos naturales”.

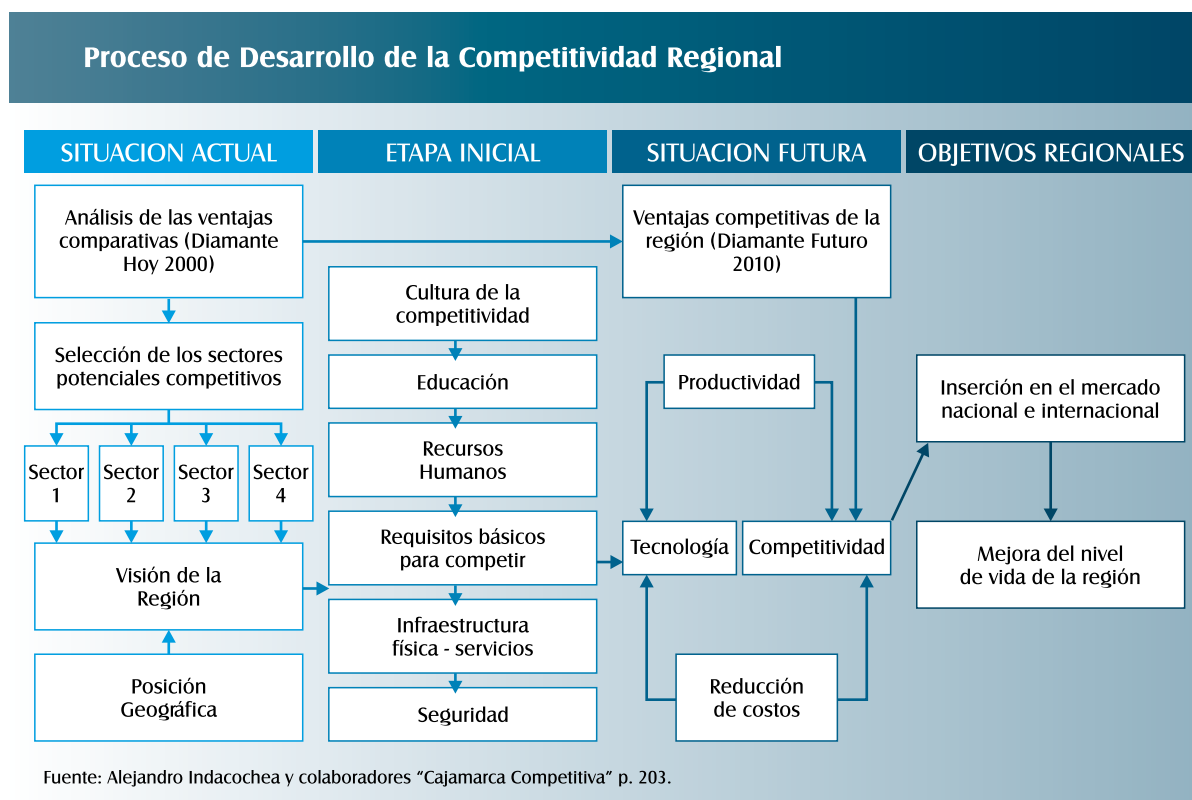
Si nuestros empresarios quieren competir en el siglo XXI con una estrategia que privilegie los recursos naturales o salarios de miseria, tenemos perdida la competencia. Un informe de la OIT hace una comparación de salarios a nivel internacional y muestra que un trabajador en Suiza gana 19.20 dólares, en Japón gana 18.10 dólares, en Estados Unidos 11.20, en España 7.40, en América Latina y en el Perú estamos alrededor de los 3.80. En el extremo están Nigeria y Zimbabwe, por debajo de un dólar.

Si la competitividad dependiera del costo por hora de mano de obra, América Latina y África seríamos los más competitivos. Nuestros empresarios y la clase dirigente tienen que entender que en el siglo XXI ya no podemos competir con salarios de miseria o depredando recursos naturales. Es como si llegáramos a una guerra de misiles con arcos, con flechas, con elementos precarios. Eso era en el pasado, las bonanzas efímeras que mencionaba Basadre como fue la época del guano y del salitre.

La competitividad regional

Hablamos también de una competitividad regional. Hoy en día no son sólo los países los que tienen que competir sino las regiones e inclusive las ciudades. Es por ello importante replantear el desarrollo a partir de las regiones. La competitividad no se logra gratuitamente y hay que saber conducirla y llevarla con un objetivo definido. Creo que iremos en esta dirección cuando hagamos mención a currículos regionales. No podemos legislar como si se tratara de un país homogéneo. También hay que legislar para que la educación pueda adecuarse a las regiones.

En el siguiente cuadro podemos apreciar cuál debe ser el proceso de desarrollo de la competitividad:



NUEVO PANORAMA

El auge de internet y el desarrollo de las comunicaciones

Internet ha eliminado las distancias físicas. Hoy día se vive la "muerte de la distancia". Se estima que en el 2015, en cinco años más, las computadoras aumenten su capacidad mil veces de la que hoy tienen. Las computadoras ya no sólo podrán captar la huella digital sino nuestro estado de ánimo. En el 2020 las computadoras aumentarán su capacidad en un millón de veces la actual. ¿Cómo quedamos en la educación, si seguimos formando a la gente con los parámetros del pasado para un mundo que viene de esta forma?

Implantes cerebrales

Hoy día en Japón se habla del Instituto del Cerebro. Se habla de un microchip mediante el cual se va a poder entender cualquier idioma. Ya no habrá necesidad de seguir los cursos y el aprendizaje. Me pongo mi chip y voy a poder procesar lo que escucho en cualquier lengua. Esto ya lo pueden bajar ustedes de la página web: www.thoughtware.tv.

El conocimiento en la humanidad y los cambios en la educación

Me ha sorprendido siempre, en América Latina, los concursos de memoria para estudiantes. Yo lo he visto en Perú, en Ecuador, en Colombia. Llegan a la televisión y les dicen: “¿cuándo se encontraron San Martín con Bolívar? Se encontraron en Guayaquil, en tal fecha, tal día, tal hora. Perfectamente bien contestado campeón!”. ¿Qué reconocemos allí? Una educación repetitiva.

Esto es lo que hace Corea: un campeonato con computadora. Ya no es el premio a la memoria o a la repetición. El premio es para el que tiene el criterio y la capacidad para desarrollar y elevar las competencias, para razonar apoyado por la computadora.

No olvidemos que el conocimiento de la humanidad se ha duplicado en los últimos 18 años ¿qué quiere decir esto? Que nosotros tenemos en el 2010 el doble de información y de conocimiento de lo que teníamos en 1992. Se espera que las personas cambiemos de carrera dos o tres veces a lo largo de nuestra vida útil. Los títulos universitarios tienen que tener fecha de vencimiento. Algunas universidades en Europa ya lo están haciendo. No podemos dar títulos de por vida, no tiene sentido. Lo más justo es poner un sello de agua en el cual se señale que 7 años después un título ya no es válido y perdió vigencia.

A propósito de carreras quiero compartir con ustedes algunas inquietudes. A manera de referencia, si nosotros miramos la sociedad del futuro, tenemos a los “cibertarios” que serán los nuevos bibliotecarios del internet, ya no los que usan el Google y bajan datos; eso ya no, eso es pasado, es del siglo XX.

Los gerentes de innovación se encargarán de aplicar y generar ideas creativas en los negocios. Una carrera en la cual llegue una persona que se ponga a pensar: ¿qué innovo?, ¿qué creo? Los especialistas en telemedicina, atenderán a los pacientes en áreas remotas. Los geomicrobiólogos, una mezcla de geólogo con biólogo, estudiando los microorganismos de la tierra para crear nuevas medicinas. Los bioinformalistas, que trabajarán con la información genética para desarrollar nuevas medicinas y terapias genéticas. Los gerentes de la diversidad para tratar con distintas culturas, y los coordinadores de trabajo global, en las empresas, van a tener una importancia singular.

En un informe de la Asamblea de Rectores del año 2004 –ya que no hay una información actualizada y la situación que no debe haber cambiado mucho-, se mencionaba que existían en aquel entonces 79 universidades, 33 públicas y 46 privadas. Las universidades en el Perú han continuado aumentando. De 460 mil estudiantes, 44 mil estudian derecho o sea uno de cada 10. El 53% de estudiantes se concentra en sólo 8 de las 130 carreras ofrecidas. En otras palabras, las carreras que tienen mayor demanda son derecho, contabilidad, educación, administración, ingeniería de sistemas, economía, enfermería, ingeniería civil e ingeniería industrial. No tenemos carreras de futuro en nuevas especialidades.

Urge que hagamos una reconversión educativa. Miremos, a manera de referencia, a Chile que encargó a la consultora Booz Allen sobre ¿qué viene en el mundo al 2030 ó al 2040?, ¿cuáles son las actividades económicas que van a tener mayor demanda en el mundo? Y Booz Allen seleccionó 133 actividades. Ellos han seleccionado 31 de ellas acorde con el potencial del vecino país. Esto no es más que seleccionar en su mapa del futuro. De no hacerlo vamos a preparar a profesionales desempleados.

Lo mismo está haciendo Uruguay. Por tradición ha formado escritores y poetas. Con el respeto que requieren las artes y las letras, han visto la necesidad de reconvertir profesiones de cara al futuro. Lo que han hecho es tener planificados los próximos 20 años, trasladar las carreras y establecer diversos tipos

de pensiones e incentivos. A manera de referencia si estudian derecho, la pensión es de 2,000 pesos. Si es economía, la pensión es de 1,800; para los de contabilidad 1,600; forestal es solo de 200. Sin embargo, si quieren estudiar biogenética hay becas integrales con posgrado afuera. Esperamos que la educación tome un sentido, ya no de oferta sino de demanda.

Tendríamos bastante que hablar sobre esta educación del futuro. Yo creo que tenemos que cambiar de una educación tradicional, donde el enfoque era básicamente de oferta, orientado al marketing de carreras, a un enfoque de demanda, de lo que verdaderamente requiere el mercado.

Ese trabajo lo iniciamos en las regiones. La región de La Libertad tiene como visión de futuro el desarrollo del centro agroindustrial del espárrago, caña de azúcar y el turismo arqueológico-histórico. Estamos hablando también de metalmecánica y calzado. Viendo las carrera del futuro y lo que necesitaba la agroindustria, fuimos a los colegios y no les hicimos la promoción de las carreras que eran atractivas. Les dijimos "miren, si ustedes quieren estudiar para astronautas, acá no hay trabajo. Si ustedes quieren quedarse en la región, esto es lo que requiere la región a futuro".

Más aún, les hablo del medio empresarial. Tenemos que importar la mano de obra. En los próximos años se viene una importación muy fuerte de capital humano para seguir creciendo al ritmo que lo estamos haciendo en un 5%. Pareciera que lo político se desliga de lo económico. Si seguimos a este ritmo, vamos a tener que importar mano de obra especializada que no la tenemos en el país. Y esto lo estamos viendo en agroindustria donde necesitan, por ejemplo especialistas en normas fitosanitarias, en la parte ambiental. Las mineras piden gerentes en biodiversidad y nosotros seguimos ofreciendo una educación, no para el siglo XX sino, en muchos casos, una educación del siglo XIX.

De currículos rígidos y estructurados, para el siglo XXI debemos hablar de currículos flexibles y modulares. Nuestra competencia no va a ser local, la competencia va a ser internacional. Donde yo diga: quiero hacer un MBA especializado en bioinformática, yo armo mi currícula y simplemente voy para la acreditación afuera. Las instituciones educativas que no se adapten a esto, con la acreditación, van a quedar en el pasado. En mi país existía un parque industrial en la zona de la Av. Colonial, y yo decía: si las entidades educativas no se reconvierten, no miran al futuro, se van a quedar vacías como este antiguo parque industrial.

En la educación tradicional hay una falta de información y prima la publicidad. En la educación del siglo XXI habrá información y monitoreo del mercado, acreditaciones y colocación de los graduados. Por eso, felicitaciones y mi reconocimiento a este evento internacional de dos días que se ocupará del tema de la certificación de competencias de las personas.

Otro rasgo de la educación tradicional es una capacitación terminal. Pero la capacitación tiene que ser permanente y a lo largo de toda la vida, los títulos tienen que tener un periodo de vigencia.

En la educación tradicional el profesor principalmente entrega información y presentaciones. En el siglo XXI el maestro es un facilitador que desarrolla competencias para aprender a aprender.

Claro, hay un bache generacional muy fuerte. Yo comentaba esto con mis colegas, porque los académicos somos bastantes reacios al cambio y decía nosotros somos la generación Y, ellos son la generación X. Nosotros somos la generación que somos semi analfabetos digitales. Para esa nueva generación de los 90, eso es normal. Nosotros estamos con un esquema curricular del pasado para un mundo que es totalmente diferente, al cual nos hemos referido al inicio.

La información es lo que más hay. Yo denomino a esto, en muchos casos, "la mediocridad ilustrada". La "mediocridad ilustrada" en las citas de autores, la recitación memorística sin mayor análisis y sin mayor pensamiento crítico. Y se sigue con un currículo rígido sin señalar lo básico o instrumental que luego puede ser trasladado a la enseñanza virtual.

Tenemos que trabajar con nuevas herramientas como la prospectiva. La educación se tiene que enseñar mirando a futuro, anticipándonos a un contexto más amplio. Dejando atrás ese planeamiento estratégico convencional, cuál es mi misión, mi visión, mi objetivo, y es más de lo mismo. La vieja planificación de la Unión Soviética, el esquema de la General Motors, los cursos de planeamiento estratégico de los 80 y 90. Hoy en día tenemos que trabajar con una prospectiva donde el futuro lo vemos de una forma distinta, son futuros posibles y desde el futuro deseable yo construyo el futuro hoy en día.

En nuestro país, existe un vacío de futuro. Ni los políticos ni los empresarios ni los académicos queremos pensar en el futuro, miramos hacia atrás. Si uno mira construir el futuro, tenemos que mirar hacia delante. El pasado no nos sirve, es un pasado que, en muchos de los casos, nos confunde.

En el pasado hacíamos un planeamiento estratégico mirando que todo es igual. Hoy día todo es global y nada es igual. El mundo ya no es cuantitativo, no funciona ese sesgo que teníamos los ingenieros y que, en aquel entonces, veíamos en los números. Hoy las variables más importantes son cualitativas. Hoy el futuro es razón de ser del presente. Hoy día tenemos que actuar para ver ese futuro. Hoy día el futuro es múltiple por lo que tenemos que ser mucho más proactivos.

Brevemente, quiero compartir una inquietud. Si nosotros revisamos el índice del Foro Económico Mundial, el Perú se encuentra en el puesto 78 de 133 países. Hay algo que me preocupa. En el ranking del Foro, el año pasado, haciendo referencia al punto específico de la calidad de educación (vista como educación matemática y ciencias), estamos en el puesto 130 de 133 países. Requerimos realmente una reforma educativa. No podemos seguir permaneciendo en los últimos lugares en el ranking mundial. De nada sirve el crecimiento económico, y lo dice alguien que está en el campo económico, si no creamos el capital humano para el desarrollo futuro. Sin una sólida base educativa estamos condicionados al fracaso.

La competitividad de una nación radica básicamente en la capacidad que se tiene para poder formar a esta gente. Urge una revolución educativa. No es que estemos haciendo las cosas mal como lo dicen un grupo de pensadores de Harvard, liderados por Michael Porter. En la actualidad muchos países en desarrollo atraviesan por crisis económicas, pero no precisamente porque estén haciendo mal las cosas, más bien están haciendo las cosas correctas para tiempos ya pasados. Y eso nos sucede en muchas dimensiones, en la política, en la economía y también en las empresas.

Amigos, hay una agenda larga por hacer, no es la economía. Bienvenidos nuevamente a este seminario internacional, y finalmente les recuerdo a César Vallejo: "hay hermanos muchísimo que hacer".

Muchas gracias por su paciencia.

SENTIDO DEL SEMINARIO

LOS GRANDES DERROTEROS DEL SEMINARIO

Alexis Dueñas

Secretario Técnico del SINEACE-PERU

Muy buenos días a todos. En primer lugar quiero darles la bienvenida a este importante evento, que nos convoca desde una doble perspectiva. Porque es oportuno e importante.

Esta mañana todos ustedes habrán escuchado las declaraciones sumamente importantes de Felipe Jaramillo, funcionario del Banco Mundial, quien indicaba que, si bien es cierto el país es exitoso porque muestra una economía que va creciendo en un mundo que cambia; sin embargo, como país, deberíamos tener cuidado con esa imagen estática que nos conduce al “síndrome de autocomplacencia”, que nos impide pensar en la agenda pendiente para el país: la agenda por la competitividad. Donde la educación tiene un lugar central. Y decía que este evento se desarrolla en un contexto también importante, precisamente porque en un mundo que cambia, es necesario e imprescindible dar fuerza a los aspectos educativos, porque de ellos depende, en buena cuenta, la competitividad global.

Los cambios globales plantean dos hechos. Primero, estamos ante una economía no solamente exitosa sino en expansión, que constituye un primer reto. Segundo, que el crecimiento del país ocurre a la par de sectores antes impensables. Por ejemplo, más tarde va a venir Mariano Valderrama a explicarnos el posicionamiento estratégico de nuestra gastronomía, en este contexto de crecimiento y expansión. Donde, por ejemplo, las exportaciones agroindustriales de bienes orgánicos, entre otras, representan pesos económicos específicos en el portafolio de exportaciones.

Si esto es así, entonces estamos ante una oportunidad en la cual, como afirma Jaramillo, existe un conjunto de reformas pendientes, en las que el acento -y de ahí lo importante del telón de fondo de este seminario- es el tema de educación que tiene que ver con la formación del capital humano. Y en ese contexto esta agenda pendiente nos plantea y nos dice cómo debiera ser la educación.

Si pasamos revista a las experiencias exitosas del mundo, aquellas que presentan patrones de crecimiento sostenible, encontraremos que en todas ellas, el aporte y el rol de la educación destaca, porque transforma y estructura, sistémica y eficiente las dinámicas internas de los países. Por tanto, se tratan de experiencias donde la educación tiene calidad, que es en buena cuenta uno de los elementos fundamentales que permiten o explican estos crecimientos. Entonces, la pregunta que deberíamos hacernos es, para sostener este crecimiento económico, ¿qué tipo de educación necesitamos? Sin duda, necesitamos una educación que respete la diversidad que tiene el país, que no solo es biológica, sino también social y cultural.

Segundo necesitamos una educación que aprenda a incluir a las personas y no a excluirlas, que respete por tanto las diferencias y que en ese sentido sea una educación que permita darle elementos competitivos al país. Además, necesitamos una educación de calidad como nos lo señalan los tiempos modernos; es decir, acreditable y auditable en sus términos de calidad. Como lo señalan muchos especialistas, la Ley 28740 que crea el SINEACE es una norma de vanguardia, que recoge la experiencia internacional. En ella se reconoce que la acreditación de instituciones y programas por sí misma es insuficiente. Hay que certificar también a personas y el enfoque de competitividad para certificar a esas personas debe ser un elemento fundamental. Además, si pretendemos construir un país distinto y diferente, la certificación de personas no puede ocurrir al margen de los procesos educativos y formativos; todos ellos deben estar unidos, fuertemente vinculados.

En ese contexto, se tiene que reconocer que el capital humano es lo fundamental desde una perspectiva permanente de cambio tecnológico, de exigencias, de nuevas competencias. En esa perspectiva no hay mejor oportunidad, como lo hemos hecho en el Consejo Superior del SINEACE, para acoger con entusiasmo la propuesta que nos hiciera IPEBA, quien en forma conjunta con el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Educación y CAPLAB coordinó este evento, que sin duda será importante por todo lo señalado anteriormente.

Sin embargo, el desarrollo de la certificación de competencias conlleva un reto para el país y supone plantear un paradigma distinto al clásico que normalmente se suele manejar. Como saben, hay una tendencia en el mundo -que no podemos soslayar- que nos indica que hay que sumar a las credenciales laborales, las credenciales educativas. En el SINEACE aspiramos a un contexto cualitativamente diferente, que recoja esta necesidad, pero que asegure la construcción de un sistema que tenga por lo menos tres requisitos fundamentales: a) ser un sistema de expresión nacional, b) un sistema que facilite tender los puentes de integración entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo; y, lo más importante, c) un sistema eficiente, que no traslade sobrecostos a los administrados, que son la razón de ser de todos estos sistemas de certificación de personas en el mundo.

Desde esta perspectiva se ha planteado este Seminario que tiene como objetivo intercambiar experiencias sobre formación profesional, normalización y certificación de competencias, en el Perú y en otros países latinoamericanos y del Caribe, que contribuyan a afianzar el desarrollo de un Sistema de Formación Profesional, Normalización y Certificación de Competencias en el país.

Concluiré señalando que hay tres grandes derroteros en este evento. El primero de ellos es pasar revista a lo que se ha hecho como grupo regional. El segundo es discutir cómo estas certificaciones de competencias, tanto laborales como profesionales, han ido desarrollándose en un contexto del capital humano y de la importancia de lo realizado en América Latina hasta ahora. Finalmente, el tercer derrotero es mirar lo que venimos haciendo en el país y en esa perspectiva, qué mejores aliados que dos importantes sectores: Educación y Trabajo, que trabajan juntos para construir una estrategia nacional, que como Estado aspiramos sea eficiente.

Muchísimas gracias.

*III. Temas de Reflexión
y Propuestas*

UN ESFUERZO COLECTIVO REGIONAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Dr. Wolfgang Schlegel⁷
INBAS

El grupo de Normalización y Certificación (grupo NyC), es un grupo regional que se constituye desde el impulso de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) e involucra a representantes de los cuatro proyectos de formación profesional que COSUDE alienta en América Latina, en Bolivia, Ecuador, Nicaragua y Perú. Adicionalmente, en el grupo NyC se comprometió la participación de representantes del Estado y del sector productivo de estos países. Regularmente los representantes del Estado son de los Ministerios de Educación y de Trabajo.

Asimismo, se invitó a participar a representantes del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - CINTERFOR y también de UNESCO. Con ellos se han vivido encuentros regionales previos a este gran evento de Lima. En general, los encuentros fueron financiados por COSUDE, incluso este seminario, donde son cofinanciadores. Se estableció un plazo de duración de dos años para los procesos del grupo NyC.

Los objetivos que han alentado estos encuentros son los siguientes:

El primer objetivo ha sido facilitar la transferencia de las experiencias y los conocimientos, así como el interaprendizaje. No solamente se ha trabajado entre estos cuatro programas, sino también con sus contrapartes nacionales, a partir de la “visión entre pares” o peer review. Es decir, del análisis entre personas y equipos de trabajo vinculados a los mismos temas y que alientan propuestas similares en los países de la región.

Un segundo objetivo ha sido difundir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas, tanto en los programas COSUDE, como a nivel de América Latina. Se ha contado con experiencias enriquecedoras en los eventos previos. En el encuentro en Ecuador se pudo conocer la experiencia de México; en el encuentro de Bolivia se analizó la experiencia de Chile; en el encuentro de Nicaragua se han podido analizar las experiencias de una red de colaboración sobre el tema en Centro América y del País Vasco. En Lima contamos con la participación y el aporte importantísimos del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de Colombia.

Otro objetivo importante ha sido presentar resultados y recomendaciones sobre Normalización y Certificación de Competencias Laborales a las autoridades responsables. Es por ello que los representantes de los ministerios encargados de la formación profesional han sido siempre invitados a participar y parte importante de la definición de conclusiones, analizando desde su punto de vista particular y su contexto nacional, la posibilidad de incorporar y adaptar procesos de normalización y certificación de competencias.

Un último objetivo atañe principalmente a COSUDE, pues el grupo NyC de América Latina es para COSUDE una experiencia innovadora de gestión de conocimiento. En ese marco también es analizada, en el seno de la cooperación internacional, como una alternativa para la gestión de los programas que conduce.

La metodología del trabajo ha sido, principalmente, la organización de seminarios o encuentros presenciales en los cuatro países. En cada caso se ha aplicado la metodología de revisión entre pares. Así,

⁷ Presentado por Gladys Farje, Directora Ejecutiva de CAPLAB. Debido a que Wolfgang Scheiegel no participó en el Seminario por la suspensión de vuelos en Europa, por la erupción del volcán en Islandia.

se ha contado con el aporte de los países para el análisis de los avances de cada país anfitrión, del nivel en que se encontrara y de las circunstancias de avances reales de la experiencia. Esto con el afán de incorporar las lecciones aprendidas y las reflexiones provenientes de equipos que se encuentran en el mismo esfuerzo en sus países.

Adicionalmente se ha tenido un intercambio virtual realmente un poco limitado, que ha posibilitado principalmente el intercambio de documentos de referencia para el análisis de los actores involucrados en los países y, obviamente, la difusión más amplia a otros actores que no podían estar en los encuentros presenciales.

Los seminarios realizados han sido, en todos los países, eventos importantes cuya relevancia va a ser explicada por cada uno de sus representantes.

CAPLAB ha participado en los tres eventos previos. Podemos dar cuenta del nivel de preparación, del alto nivel técnico que se ha tenido, así como del involucramiento de los actores nacionales para su realización y para acoger las lecciones y los resultados de los mismos. Esperamos que en el caso del Perú sea exactamente igual. En cada evento han sido también involucrados el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo de los países. En el caso del Perú, el Ministerio de Trabajo ha participado en los tres previos. El Ministerio de Educación, representado por IPEBA, ha participado del seminario realizado en Granada, Nicaragua, en noviembre del año pasado. En dicho seminario se recibió el encargo de organizar en Lima el encuentro que ahora nos reúne.

La documentación completa de todos los seminarios está colgada en la página web del grupo NyC, en <http://www.es.inbas.com/nyc/>. También se han establecido links virtuales con los programas y proyectos de cooperación suiza de los cuatro países.

Quisiera resaltar algunos temas clave, fruto del análisis y la reflexión general sobre estos cuatro encuentros. Un primer tema tiene que ver con los objetivos para implementar el Sistema de Normalización y Certificación. Los objetivos que orientan los sistemas son diversos y se han analizado a lo largo de estos eventos.

Un primer objetivo es la normalización y certificación de competencias laborales como elemento crucial para el aumento de la competitividad. Este enfoque fue presentado en el evento de Quito por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales-CONOCER de México. Está vinculado directamente a un supuesto de contribución con la demanda del mercado para incrementar la productividad de la mano de obra y mejorar la competitividad de los países. En general es un enfoque que se entiende asociado a un discurso neoliberal. Esto, obviamente, ha tenido desarrollos posteriores, pero es en este contexto que nace el objetivo de normalizar y certificar las competencias laborales, vinculado al aumento de la competitividad.

Otro objetivo que hemos encontrado en esta reflexión conjunta es el de aprendizaje a lo largo de la vida como sustento de los sistemas de normalización y certificación de competencias laborales. Esta óptica ha sido presentada tanto en la experiencia de Chile como en la experiencia del País Vasco, en las cuales se ha incorporado este principio como el elemento esencial de la construcción de sus sistemas. La certificación entonces está vinculada al reconocimiento de las competencias adquiridas de modo formal, pero también no formal; y a estimular la reincorporación a cursos de formación, de capacitación, en todos los niveles. En este contexto se involucra tanto a los niveles más básicos de la formación profesional como a los niveles de avanzada o de desarrollo tecnológico de punta.

Un objetivo crucial que ha impulsado el debate sobre sistemas de normalización y certificación de competencias laborales ha sido la inclusión social. Esta experiencia y este discurso base lo hemos encontrado en Bolivia, Ecuador y Nicaragua, en donde el debate sobre los sistemas de normalización y certificación de competencias laborales tiene bases importantes en la inclusión social. El supuesto principal es que la certificación aporta en la reinserción laboral o en la recalificación de grupos sociales

de atención prioritaria (que así se denominan, por ejemplo, en el caso de Ecuador). Definitivamente este es un enfoque que tiene que ver con el contexto de lucha contra la pobreza y búsqueda de mayor equidad en las sociedades.

Se encuentran elementos importantes vinculados a la propuesta de inclusión social. La dignidad es uno de ellos, pues la certificación de competencias puede permitir el valorar o revalorar los conocimientos y competencias de trabajadores empíricos. En países como los nuestros es de una vigencia y de una relevancia muy alta.

Igualmente está asociada a la empleabilidad. La normalización y certificación aumentan las posibilidades de empleabilidad de aquellos que egresan de la formación y que están certificados. El Dr. Indacochea señalaba también en la inauguración que, en contextos de alta globalización, la posibilidad de certificación para lograr empleabilidad de las personas, es un eje que permite inclusión social.

La certificación y normalización son instrumentos para la equidad de oportunidades, si se vinculan a la reinserción en el sistema educativo de las personas expulsadas prematuramente, enrumbándolas en una trayectoria de formación a lo largo de la vida.

Se ha recogido elementos específicos del caso boliviano, donde el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias enfatiza algunos aspectos puntuales que también pueden ser vigentes y válidos en los otros países. Uno primero es la recuperación de saberes ancestrales. Cómo establecer un sistema de normalización y certificación de competencias que aporte a la recuperación de saberes ancestrales sobre tecnologías que se van perdiendo en el tiempo y que son valiosas, ahora más que nunca, porque tienen un mejor entendimiento de la biodiversidad y de los ecosistemas de nuestros países.

Un elemento valioso en la propuesta de Bolivia es la recuperación de la dignidad de las personas incluidas en el sistema educativo formal. Han adoptado algunos instrumentos válidos, desde su interés de “superación de la mentalidad y actitudes colonialistas” que marca en Bolivia la importancia política del desarrollo de los sistemas de normalización y certificación de competencias laborales.

Analicemos las conclusiones a las cuales se ha podido llegar.

Si bien estos objetivos, previamente señalados, se plantean diferenciados, no son contradictorios. Existe un reto importante en la búsqueda del equilibrio adecuado, apropiado para cada realidad, entre los objetivos vinculados al desarrollo económico y la competitividad, con el aprendizaje a lo largo de la vida y con el proceso de inclusión social. Cada país tiene que encontrar su enfoque tomando en cuenta en qué grado y en qué medida suscribe los objetivos que se plantean para la normalización y certificación de competencias. Esto resulta altamente relevante para el Perú.

Una segunda conclusión es que la colaboración con el sector productivo es indispensable para echar a andar sistemas de normalización y certificación de competencias laborales que realmente impacten en los objetivos antes precisados. Desde el desarrollo de perfiles, pasando por el desarrollo de instrumentos de evaluación y la evaluación misma, se requiere la participación del sector productivo en todos los niveles del mismo. Es decir, desde las grandes empresas hasta las microempresas, incluyendo a los sectores informales.

Importa comprometer en estos foros una participación activa, incluso financiera, del sector productivo para darle sostenibilidad a un futuro Sistema de Normalización y Certificación de Competencias. Este, en sí mismo, plantea un reto de diálogo social importante donde los actores deben verse involucrados continuamente en procesos regulares y sucesivos.

Otra conclusión está vinculada con la colaboración regional que puede facilitar la implementación del Sistema de Normalización y Certificación. Al respecto, se ha analizado la experiencia de la red de América Central para la homologación de normas técnicas y procesos de certificación. Este esfuerzo regional

de América Central es una experiencia muy valiosa y ha llevado a una serie de preguntas. ¿Cómo se podría vincular el trabajo de esta red de centros de formación profesional centroamericanos con el trabajo del grupo NyC? ¿Cómo se podría establecer una red de cooperación similar en los países andinos? Actualmente, cada país de la región está haciendo sus esfuerzos de modo propio, ¿cómo lograr sinergias y establecer esquemas que aporten a un mercado de trabajo cada vez más global y unitario en nuestros países?

Una de las conclusiones más importantes que se rescata de la experiencia de Chile, es que la fe pública es un factor decisivo para el éxito de los sistemas de Normalización. Es decir, se requiere credibilidad en el sistema tanto por el mercado del trabajo como por el mundo educativo. Si los certificados no son reconocidos por las empresas o no facilitan reingresos al sistema educativo, realmente no tienen mucho valor y se constituyen en un desperdicio de recursos humanos y financieros. Se requiere que los certificados de los sistemas nacionales sean reconocidos y valederos para todos los involucrados.

Un desafío es el reto de la articulación de la universidad de la vida con la universidad académica. ¿Cómo reinsertar a las personas que se certifican en un sistema educativo formal y cómo hacer que progresen en este sistema educativo? ¿Cómo establecer pasarelas y caminos alternativos para la formación a lo largo de la vida de las personas? Se ha analizado el caso de Nicaragua, donde Instituto Nacional Tecnológico-INATEC juega un rol protagónico pues articula realmente los certificados que emite su sistema de normalización (que está todavía en construcción) con los esfuerzos del sector educativo.

En esta lógica hemos encontrado que los marcos nacionales de cualificaciones son un instrumento importante. Al respecto hemos tenido el aporte de Sara Silveira de CINTERFOR.

No obstante estos marcos nacionales son complejos, difíciles de implementar y requieren de recursos. Parte del reto de nuestros países está en cómo abordar un sistema integral que posibilite estas pasarelas y estos marcos nacionales donde todos se sientan reflejados.

A continuación, los representantes de Bolivia, Ecuador y también de Nicaragua nos darán una visión sobre la realización de estos eventos del grupo NyC y sus repercusiones en la dinámica de la normalización y certificación de sus países.

EXPERIENCIAS DE LOS PAÍSES INTEGRANTES DEL GRUPO NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS - GRUPO NyC

ECUADOR

Gonzalo Barreno

Representante de la Corporación Reto Rural

Saludo a todas y a todos y celebro la organización de este evento que nuevamente nos da la oportunidad de intercambiar nuestras experiencias, nuestras ideas, nuestras propuestas y también nuestros afectos y nuestras emociones; porque sin afecto, sin solidaridad y sin emocionalidad, no sería posible una construcción como la que estamos compartiendo a lo largo de estos eventos. Si no hay la creencia firme de que provenimos de espacios comunes y vamos también hacia metas comunes, no serían posibles estos diálogos.

La introducción que se ha hecho sobre el recorrido del grupo NyC nos ha revelado los sentidos que han estado presentes en el proceso que hemos iniciado para la construcción de sistemas de normalización y certificación de competencias. Pero, ¿qué ha pasado en el Ecuador en este último tiempo? sobre todo a partir del Seminario realizado en nuestro país. ¿Qué se está planteando? ¿Qué cosas están apareciendo como resultados inmediatos? ¿Cómo se presenta el panorama actual y qué se prevé en el futuro? Son cuestiones que quisiera comentarles de modo breve, porque precisamente una de las cosas que uno aspira al asistir a estos eventos, es que las reflexiones, los diálogos, las propuestas que se presenten, tengan un correlato con la realidad, tengan un sentido práctico, concreto, para que los intercambios sean enriquecedores.

En el caso ecuatoriano quisiera referirme a tres puntos en especial. El primero se refiere a la percepción que tenemos sobre el avance respecto de la valoración de las normas de competencia laboral, como un marco de referencia para las acciones de formación profesional, para la definición de las facultades y las competencias de los trabajadores, así como de los funcionarios y de las personas que trabajan en el sector formal y en el sector informal.

Avanzamos en una valoración social de la importancia que tienen las normas y en particular las normas de competencia laboral. Si bien esta preocupación no está extendida ni lo suficientemente instalada en todo el panorama nacional, existen algunos avances que vale la pena destacar. Por ejemplo, la existencia de un catálogo de normas en el sector turismo, sobre todo para un campo muy complejo, pero al mismo tiempo muy importante para el desarrollo del país como es el turismo rural.

En esta tarea se han comprometido los gobiernos locales, en la preocupación de construir normas que alienten la formación y capacitación. Hemos avanzado a lo largo del 2009 en la elaboración de un catálogo de quince perfiles, de quince normas de competencia laboral, por acción del Ministerio de Coordinación y Desarrollo Social. Estos perfiles están ya formalizados ante el Consejo Nacional de Formación y Capacitación.

La demanda de normalización a cargo del sector público es múltiple. Por ejemplo, para atender a una población muy importante de personas que reciben el llamado Bono de Desarrollo Humano. El propósito para estas personas no es solamente que reciban mensualmente una subvención en moneda, sino que parte de esa transferencia pueda ser invertida en programas de formación, en micro emprendimientos y en acciones de inserción y reinserción en los mercados laborales.

Hemos avanzado igualmente en el campo de la identificación de normas para la formación de grupos de atención prioritaria que es una las políticas de inclusión económica que en el Ecuador está muy activa.

El segundo punto tiene que ver con la cobertura de atención de los diversos trabajadores con programas y servicios relacionados con el tema motivo de este seminario. En el Ecuador no demandábamos perfiles profesionales (es decir normas) para las actuaciones de formación y capacitación que estaban financiadas de modo particular por el Consejo Nacional de Capacitación y Formación. En este campo ha habido un cambio muy importante que celebramos. Pues, a partir del 2009, se ha integrado la posibilidad de ejecutar programas de formación con financiamiento público, con sujeción a normas de competencia laboral.

Lo importante de esta iniciativa es que la integración de los referentes de competencia laboral a la formación y certificación ha nacido de una experiencia realizada conjuntamente entre el sector público (Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social), la cooperación internacional (COSUDE) y la sociedad organizada (FOES-Proyecto Reto Rural). En lo esencial, el empleo de normas de competencia laboral se ha integrado a las iniciativas de formación de poblaciones de atención prioritaria o grupos vulnerables, es decir, los trabajadores informales y aquellos que no tienen empleo.

Este es un panorama que convoca a la construcción de nuevas normas, nuevos perfiles y a articular estos procesos con la certificación.

Finalmente, el tercer punto tiene que ver con la necesidad de que todos estos esfuerzos se traduzcan en políticas públicas. Al finalizar el 2009 y en los primeros meses del 2010 se ha empezado un proceso de construcción de una política pública de capacitación y formación profesional. En este evento nos acompaña precisamente Alexandra Grijalva, representante del Ministerio de Coordinación de la Producción, quien está liderando este proceso en el que convergen el sector privado, los medios de producción, los sectores productivos, gremios, gobiernos locales, instituciones que tienen que ver con formación, universidades, actores de la política central, de la política local, etc.

El objetivo en todo este trabajo es poner en común ideas, demandas, iniciativas, propuestas que luego se expresen en políticas públicas que articulen y den sentido y proyección a los diferentes esfuerzos del Estado, de la sociedad civil y de la cooperación internacional. Existen algunas herramientas al respecto como el Plan Nacional de Buen Vivir donde se destaca muy claramente la necesidad de la formación bajo normas de competencia laboral y la necesidad de construir el Sistema Nacional de Capacitación y Formación, que si bien fue creado a fines del 2008, está en camino a constituirse en un ente regulador, rector de la capacitación, formación, normalización y certificación en el Ecuador.

Muchas gracias.

BOLIVIA
Eliana Arauco
Representante de PROCAP

Muchas gracias en nombre de la delegación de Bolivia a los colegas del Perú, al Ministerio de Educación y al Ministerio de Trabajo, al SINEACE, al IPEBA, y a CAPLAB por el excelente recibimiento que nos han dado y por esta nueva oportunidad de compartir las diversas experiencias que se están dando en nuestros países.

Los aprendizajes logrados en estos tres eventos han sido múltiples y nos han permitido enriquecer el trabajo que estamos realizando en nuestros países. Pero me gustaría resaltar brevemente cinco de ellos que creo que han sido fundamentales en este proceso.

El primero tiene que ver con el interés de nuestros países por conformar una comunidad de aprendizaje, como una nueva forma de aprender, de compartir conocimiento, compartir saberes. Vemos que cada

país tiene su propia forma de plantear sus propuestas. En algunos casos los sistemas han sido conformados desde la iniciativa del Estado, como es el caso de Bolivia, en otros desde iniciativas de sectores productivos. Pese a ello, afrontamos dificultades y avances que podemos compartir los cuatro países y generar nuevos conocimientos.

En el caso de Bolivia, el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias es un sistema muy joven que se ha creado por decreto en diciembre del 2008. Es un sistema nuevo y está aprendiendo mucho del recorrido de países hermanos, de sus experiencias y desafíos.

Un tema importante sobre el que hemos ido aprendiendo en este proceso de intercambio, y que tiene que ver mucho con la certificación de competencias laborales, es el referido a la doble pertinencia. Tanto en Bolivia como en otras experiencias, la pertinencia de la formación técnica y de la certificación no debe darse solo en función de lo económico, del mercado sino debe darse también en función de las necesidades del entorno social y fundamentalmente de las personas.

Desde Bolivia estamos proponiendo una educación, una formación y una certificación que tengan antenas para estar sintonizadas con el mundo globalizado, con el mundo de la competitividad, con el mundo de los mercados internacionales. Pero también deben aprender a reconocer las capacidades que tienen culturalmente nuestros países y como puede aportar cada cultura a un proceso de crecimiento y de desarrollo. Entonces rescatamos esta doble pertinencia: con el mercado pero también con las necesidades sociales y culturales que tienen las personas y las sociedades para avanzar en modelos inclusivos, equitativos y no solo competitivos.

Un tercer tema que es reiterativo en diversos países y es asumido muy particularmente en Bolivia, es el concebir la certificación de competencias como una estrategia de inclusión social y sobre todo de dignificación del empleo, de recuperación de saberes ancestrales. En el caso de Bolivia -y otros países de la Región- optamos por certificar a grupos como trabajadores del hogar que no tenían absolutamente ningún reconocimiento en las esferas del mercado laboral. El hecho de otorgarles un reconocimiento por sus saberes, por sus prácticas, por sus habilidades, etc. tiene un componente de dignificación que en las políticas actuales de la mayoría de los países son fundamentales.

Un cuarto punto que me interesa resaltar tiene que ver con que la certificación sólo tiene sentido en la medida en que esté ligada a procesos de formación a lo largo de la vida, pero también a políticas de empleo. Es decir, las personas no resuelven sus problemas de subsistencia por el sólo hecho de tener una certificación laboral si esto no es acompañado por procesos que les permitan seguir una trayectoria educativa a lo largo de la vida, insertarse en un proceso de formación técnica y obtener un trabajo digno. Por lo tanto, la certificación de competencias es un hecho educativo, pero también productivo y laboral. Es por lo tanto, un proceso que genera un cambio radical en la forma cómo estábamos haciendo las cosas. Un cambio en las políticas públicas.

Un último aprendizaje de este proceso que quisiera destacar es uno que me parece clave y es el tema de la corresponsabilidad. Si bien en muchos casos, los procesos de transformación de la educación técnica han sido una iniciativa del Estado, los sectores privados también han tenido un rol preponderante. Son muchos actores que están involucrados: desde los Ministerios de Educación y Trabajo, hasta los niveles descentralizados. En el caso de Bolivia, por ejemplo, se está poniendo mucho énfasis en el rol que tienen los municipios, los gremios empresariales, también las asociaciones de productores, las PYMES, organizaciones sociales, los actores del desarrollo local, etc. Por lo tanto, es un desafío poder articular a todos estos actores tan diversos, en redes, en un entramado de creaciones, donde cada uno tenga un rol y asuma sus responsabilidades en sinergia con los otros.

Finalmente, quisiera destacar tres desafíos centrales para avanzar en este proceso de construcción de un sistema de formación y certificación de competencias. Primero, creo que hay una deuda pendiente aún con relación a la mayor articulación de políticas sectoriales. La mayoría de nuestros países todavía tienen una visión sectorializada. Educación por un lado, Trabajo por otro. Nos toca a los programas y proyectos, a las instituciones, promover una mayor articulación intersectorial.

Un segundo desafío es trabajar en la construcción de una red regional, principalmente porque los trabajadores y las trabajadoras se mueven entre nuestros países por procesos de migración constante. También hay un proceso de movimiento de los capitales, de la producción.

El tercer desafío tiene que ver con el tema de aprender a evaluar mejor nuestros impactos. Medir cómo la formación y certificación están mejorando las condiciones de vida de las personas. Tener la capacidad de poder medir cómo una certificación mejora las oportunidades de acceso de una persona a mejores condiciones de vida, de empleo decente, de ingresos dignos.

Para terminar me parece importantísimo mencionar el aporte que hemos tenido de CINTERFOR, una institución de una larguísima trayectoria en todo lo que es la sistematización de experiencias. Creo que su aporte también ha sido definitivo para lograr llegar hasta dónde estamos y tenemos.

Muchísimas gracias.

NICARAGUA
Oswaldo Jara
Representante de INATEC

Un saludo fraterno para todos ustedes de parte de nuestro país y particularmente de la institución que represento, el Instituto Nacional Tecnológico-INATEC. Mi presentación va a centrarse en los aprendizajes ganados y en los desafíos que va a enfrentar Nicaragua en un mundo signado por el libre mercado y la libre circulación de las personas en Latinoamérica.

Para Nicaragua, estos Encuentros Regionales sobre Normalización y Certificación han sido aleccionadores y nos han permitido lo siguiente:

- Conocer el contexto situacional de cada uno de nuestros países en materia de formación profesional y específicamente de normalización y certificación.
- Compartir e interactuar en cada uno de los grupos de trabajo donde se analizaron situaciones que como país nos atañe a todos.
- Conocer la experiencia de cada uno de los países participantes e invitados como: México, Chile, País Vasco, Ecuador, Bolivia, Nicaragua.
- Aprender de las experiencias: cómo llegar a las empresas, promover el trabajo de red, articularse con diferentes actores; qué criterios se han definido para proponer un Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en países con recursos limitados.
- Encontrarnos con nuestros pares, compartir avances, dificultades y motivarnos para provocar más espacios de interaprendizaje.

Cada uno de los encuentros nos permitió resaltar algunos temas centrales en la construcción de un Sistema de Normalización y Certificación que nosotros recién iniciábamos.

En el encuentro en Ecuador ratificamos la necesidad de fortalecer las relaciones entre nuestra institución y el sector productivo, ya que las empresas juegan un papel importante en todo el proceso de normalización y certificación: para el desarrollo de perfiles, elaboración de instrumentos de evaluación, validación de normas técnicas. Este reconocimiento nos permitirá dar respuesta más acertada a las exigencias y demandas de las empresas que soliciten este tipo de servicios. Fueron los trabajos en grupo los que facilitaron esta reflexión.

En el encuentro en Bolivia, identificamos mejor la misión que, como país, tenemos frente a la formación profesional y a la normalización y certificación y la necesidad de identificar los principales actores que

deben involucrarse: las empresas –como factor clave-, los docentes, evaluadores, asesores, verificadores etc. Aprendimos de Bolivia la importancia de reconocer las competencias ancestrales de jóvenes y adultos y la necesidad de incorporar en la formación profesional, ejes transversales como la formación de ciudadana. Asimismo, fue un espacio para ratificar el impacto de estos sistemas para promover la formación continua, contar con mayores elementos para la empleabilidad, estabilidad y promoción laboral y aumentar la calidad de los procesos y productos, lo que facilitará a las empresas y al país, competir en mercados exigentes.

La exposición de CINTERFOR nos introdujo en el tema de los Marcos Nacionales de Cualificaciones, ligada a la formación a lo largo de la vida. Marco que permitirá articular la educación básica, la educación superior y la formación para el trabajo.

Como resultado de este encuentro, organizamos en nuestro país un foro nacional con la participación de las empresas, donde se conformó una Comisión Nacional de Normalización que será quien regule y valide las NTCL. Nos hemos fijado como próxima tarea la elaboración de un documento que determine como será el funcionamiento de la referida comisión.

El encuentro en Nicaragua se configuró como un espacio de recreación de la experiencia nicaragüense, enriquecida con la experiencia del País Vasco que tiene la particularidad de ligar el reconocimiento no sólo con la inserción del trabajador al mundo laboral sino con la formación continua.

Un mensaje importante de este evento ha sido sin duda el destacar la necesidad de asegurar la calidad y ética de los procesos de normalización y certificación, sobre la base de una mayor participación de diversos agentes sociales para darle legitimidad y un acercamiento a los requerimientos de las personas y del contexto para garantizar su pertinencia.

Los resultados de estos tres eventos no deben cerrarse al grupo NyC sino buscar puntos de encuentro con la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centro América y con otros colectivos, de modo de facilitar el trabajo en cada una de las instituciones homólogas. Es importante reconocer el valioso aporte del pueblo y gobierno Suizo en brindarnos estos espacios para que nuestros países avancemos en la normalización y certificación de competencias laborales.

Muchas gracias.

NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN AMÉRICA LATINA: EXPERIENCIAS QUE ENSEÑAN

Sara Silveira

Especialista de OIT/CINTERFOR

Quiero agradecer a todos los anfitriones, al SINEACE, IPEBA, CAPLAB, Ministerio Trabajo, Ministerio de Educación del Perú, por esta calidísima recepción y la posibilidad que nos brinda para compartir, dialogar, discutir acerca de a dónde vamos, cuáles son las preocupaciones, las tendencias, los desafíos que enfrentamos en un momento tan particular de transformaciones que se dan en la formación profesional y en el mundo del trabajo. Estos espacios son para nosotros fundamentales en la construcción del conocimiento colectivo en América Latina.

Para quienes aún no tienen muy presente que es OIT/Cinterfor: es la mayor red de instituciones de formación profesional de América Latina y el Caribe, integrada por más de 50 instituciones de todos los países de la Región. Su metodología, su razón de ser es el trabajo en red, la generación de sinergias y retroalimentación entre los aprendizajes, avances, logros de todas las instituciones de la Región.

El objetivo central de OIT/Cinterfor es mapear y relacionar de forma estructurada el conocimiento colectivo del sistema de formación de la región para que se constituya en ventaja comparativa y estrategia de innovación y mejora continua de la calidad y la equidad de la política formativa. Los que avanzan, los que aprenden, los que nos enseñan, son ustedes. Nuestra tarea es aprender, recoger, sistematizar, compartir. Nos anima siempre el deseo de aprender colectivamente y avanzar, no empezando jamás de cero.

Un ejemplo muy claro de esta aspiración es que varios de los temas que voy a plantear en mi ponencia son el resultado de un reciente proyecto que se realizó en forma conjunta con múltiples entidades de la red y en el que se trata de relevar la situación actual en términos de avances hacia Marcos de Cualificaciones Hacia dónde está yendo la Región, cuáles son los temas y los nudos que está enfrentando hoy la formación profesional. En más o menos quince días van a ser publicados los resultados en la web de OIT/Cinterfor, sitio donde colocamos absolutamente todos los materiales que producimos y los que generosamente ponen a nuestra disposición y de todo el colectivo, las instituciones de la Región, en este afán de concretar el aprendizaje colectivo. El documento a publicarse se llama **Herramientas Básicas para el Diseño e Implementación de Marcos de Cualificación**⁸ y mediante él podrán profundizar sobre esta presentación y acceder a una información bien actualizada con ejemplos concretos.

Los últimos 20 años en el mundo de la educación y la formación en América Latina

Los cambios en la educación suelen ser muy lentos y normalmente bastante resistidos. Sin embargo, los últimos 20 años -en la formación profesional y en la educación de la región- han sido de una riqueza, de una transformación radical que no necesariamente se ha dado con el mismo nivel de desarrollo en las diversas instituciones educativas y países.

Si nos focalizamos en las tendencias de esta evolución nos encontramos con que se ha pasado de la competencia laboral definida exclusivamente con el sector productivo para responder a sus requerimientos, y como respuesta a una oferta de formación funcional que carecía de actualización y se realizaba desde la fortaleza de cada institución de formación profesional, a la instalación masiva en la región, de la formación por competencias.

⁸ <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mc/index.htm>

Hoy, la formación por competencias es la metodología de aprendizaje vigente en la mayoría de las instituciones. Los estándares, el referente productivo son traducidos en el currículo y la competencia laboral se ha transformado en una cuestión central para el diálogo entre los actores –empleadores y trabajadores-, las entidades de formación y educación y otros grupos de interés. Y en este primer gran cambio, desde OIT/Cinterfor pasamos del fortalecimiento a las instituciones de formación en la definición de competencias a que ellas mantengan el liderazgo en este proceso de certificación y normalización.

Se ha pasado también de la enseñanza en el aula, organizada en base a tiempos preestablecidos, a cargas horarias, con procesos centrados en contenidos disciplinares y en oficios preestablecidos, al aprendizaje permanente y para la empleabilidad, centrado en la persona, en su propio ritmo y en su actuación como trabajadora y como agente social.

De la evaluación de conocimientos al reconocimiento y certificación de la capacidad de resolver problemas en contextos diversos. Esta es hoy la esencia de la certificación en la región: reconocer la capacidad que tenemos las personas de aplicar nuestros conocimientos, nuestros saberes, nuestras actitudes, nuestros valores en la resolución de problemas en contextos diversos; es la competencia puesta en acción y adquirida de manera formal o no formal.

Otra de las grandes líneas de transformación significa haber pasado del enfoque de competencia como una moda resistida por las instituciones de formación profesional y fundamentalmente por la educación, a su amplísima integración en la capacitación, formación y educación técnica, a una creciente aceptación del enfoque en la educación media y se registran avances en el nivel universitario, donde comienza a ser uno de los grandes temas de debate.

Por último, estamos dando un salto más, al no considerar la normalización y la certificación de competencias laborales como un objetivo en sí sino, como objetivo para la actualización del diseño curricular y para dar respuesta a los requerimientos del entorno productivo. Si hoy el eje del proceso de enseñanza aprendizaje es el sujeto que aprende, sus requerimientos, potencialidades y debilidades, sus expectativas, son preocupación central a la cual hay que responder con políticas y con metodología que fortalezcan estas capacidades y la necesidad de aprendizaje permanente. Entonces se comienza a analizar y explorar la integración de la normalización y certificación de competencias en Marcos de Cualificación y en Sistemas Nacionales de Formación.

Estas transformaciones obviamente se dan porque la emergencia de la sociedad del conocimiento nos plantea el desafío de pasar de una educación universalista y estandarizada a poner el foco en el sujeto como protagonista del proceso de aprendizaje.

Los últimos veinte años en el mundo del trabajo

Las transformaciones arriba señaladas también se dan en un escenario laboral signado por el pasaje de un empleo previsible, estable, permanente y de masas a la necesidad de generar nuevos yacimientos de empleo, a la importancia del desarrollo local en la generación del empleo, a la irrupción de la economía informal, de los proyectos de corto plazo, a la creación del empleo uno a uno mediante el protagonismo de las pequeñas y medianas empresas. Se acabó la generación de mil puestos de trabajo al instalar una fábrica. El desafío es la creación del propio empleo. Esto es fundamental para entender por qué el foco está en el sujeto de aprendizaje. Más que permanecer toda la vida en una sola actividad, el reto hoy es permanecer en el mercado y ser dueño de sus propias competencias.

Con solo algunos datos podemos ubicar la cuestión de la contracción y la cantidad y la calidad del empleo al cual tenemos que responder desde América Latina, a lo que no respondía necesariamente la normalización y certificación de competencia en sus inicios: dos millones de personas ingresaron al desempleo el año 2009; 57% de las mujeres y el 51% de hombres solo se ocupan en la economía informal a lo largo de la región; el desempleo juvenil duplica la tasa de desempleo general y triplica la tasa

de desempleo de adultos (13.4% contra el 4.5%). Siete millones de jóvenes entre 15 y 24 años buscan trabajo y no lo obtienen y de 104 millones de jóvenes, el 20% no estudia ni trabaja. Y cuando esos jóvenes que no estudian ni trabajan pertenecen al quintil inferior de ingresos, este porcentaje asciende al 34%.

Estos datos son básicos y nos sirven para ubicar el problema: lo que la OIT ha llamado el déficit de trabajo decente. Requerimos una ocupación adecuadamente remunerada en condiciones de: **dignidad**, es decir de respeto a los derechos fundamentales de trabajo; de **equidad**, más y mejores empleos en igualdad de oportunidades; de **seguridad**, donde se cumplan las normas básicas de protección social y de atención a la salud del individuo; y, de **libertad**, donde se tiene voz y representación y donde es posible el diálogo social.

Este fue hace 10 años el paradigma que levantaba la OIT y que hoy es aceptado como consenso mundial: para lograr las metas del desarrollo del milenio y reducir la pobreza, el gran desafío es la generación de trabajo decente para todos, incluidos especialmente las mujeres y los jóvenes, los cuales -acabamos de ver- están en las peores condiciones en la región.

Enfrentar el déficit de trabajo decente requiere de nuevas estrategias de crecimiento como generación de más y mejores empleos para todos. Para esto se necesita integrar las políticas sociales y económicas, incrementar las competencias individuales y colectivas para la innovación, la competitividad y la productividad. Y ante todo se necesita establecer sinergias, el diálogo, la complementación de actores, la complementación de lo público y lo privado; lo nacional y lo territorial; lo estandarizado/universal, pero también el abordaje de lo singular y focalizado.

Por ello pasa el desafío de la calidad de la educación. Pero por otro lado, estamos hablando de trabajo decente para todos y este es el desafío de la equidad. Asegurar la no discriminación en el acceso y en el mantenimiento del empleo, así como la igualdad de oportunidades y trato. Este escenario ha generado un cambio clarísimo en las relaciones entre la calidad del trabajo, el crecimiento del empleo, educación y formación: el desarrollo de las competencias y las cualificaciones y la instrumentación del aprendizaje permanente.

Este es el escenario en el que estamos y es el que hoy preocupa a la región. La OIT ha definido en uno de sus últimos documentos dos desafíos que tenemos que tener claramente presentes porque ponen en evidencia la significación de la formación profesional y de la educación para un desarrollo económico y social sostenible e incluyente. El primero es preservar el círculo virtuoso formado por la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo, el desarrollo de las cualificaciones y el trabajo decente. El segundo es fortalecer la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente como los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo sostenible, en el marco del Programa de Trabajo Decente y para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y a mejorar la cohesión social.

Conceptos claves en la relación trabajo-formación

Cuatro son los conceptos claves para esta construcción de códigos comunes, de lenguajes compartidos, que es lo que queremos hacer, lo que buscamos desde OIT/Cinterfor y desde la formación profesional. Hay singularidades, multiplicidad de estrategias, heterogeneidad en la evolución; pero hay puntos en común, tendencias y conceptos que hoy son masivamente instalados en la formación profesional. Estos conceptos son:

- El aprendizaje permanente, visto como un conjunto de actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar competencias y cualificaciones.
- La competencia, como los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer, que se aplican en un contexto específico.
- La cualificación que instala el tema de la certificación y que se define como la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial.

- La empleabilidad, concepto clave que hoy es central en las políticas de educación y formación profesional y que se define como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación con miras a encontrar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

Estos conceptos claves son pilares de la formación profesional y plantean el desafío de centrar todo en el sujeto y su aprendizaje, de desarrollar en ellos competencias clave para disminuir el riesgo de obsolescencia y permanecer activos a lo largo de su vida. Formar personas capaces de identificar obstáculos internos y externos y, sobre todo, valorar sus habilidades y saberes.

Surge entonces una pregunta: ¿para qué queremos la normalización de competencias? Es lógico que para tener personas de mayor calidad, para tener mejores recursos humanos pertinentes a los requerimientos de la constante innovación en el mundo del trabajo y en el de la educación. Recursos humanos, capital humano pero capaz de autogestionar su empleo.

Implica también fortalecer a las personas para que sean capaces de elegir y gestionar su propio itinerario de vida y de formación profesional. Ya no tenemos ocupaciones preestablecidas, estamos en un escenario de constante cambio, en el cual las personas no sólo cambian de empleo sino generan su propio empleo.

Es importante también que la formación para la empleabilidad y la formación para la ciudadanía sean complementarias. Son dimensiones fundamentales para el desarrollo personal y la integración social. En ambos casos los sujetos mantienen relaciones con el contexto, consigo mismo y con los demás. Son sujetos situados y condicionados por su situación de género, raza, etc., pero también capaces de cambiar, mediante estrategias individuales y colectivas.

Todos estos desafíos deben traducirse en propuestas metodológicas y estratégicas, en políticas de formación profesional. Pero el gran desafío debe ser formar para aprender a aprender (desaprender), aprender a ser, aprender a hacer y aprender a emprender, todas ellas competencias transversales y transferibles.

Finalmente, para determinar qué necesita aprender cada persona a lo largo de su vida es esencial: la identificación de requerimientos para el desempeño; el reconocimiento social de aprendizajes adquiridos formal, no formal o informalmente; la existencia de oportunidades de formación y desarrollo que puedan articularse unas con otras; y la posibilidad de forjar itinerarios de aprendizaje propios.

Por ello, cuando hablamos de certificar competencias significa antes que nada, lograr que las personas reconozcan habilidades y saberes. Y esto es especialmente difícil en poblaciones vulnerables, para aquellas que no tienen conciencia de que su desempeño es en realidad un desempeño profesional.

Todo esto nos reclama de un mecanismo que realmente facilite el aprendizaje permanente, que ayude a las empresas y a las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de formación y trayectoria profesional, y faculte el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas. Uno de estos mecanismos es el Marco Nacional de Cualificaciones.

El marco de cualificaciones asociado al aprendizaje permanente

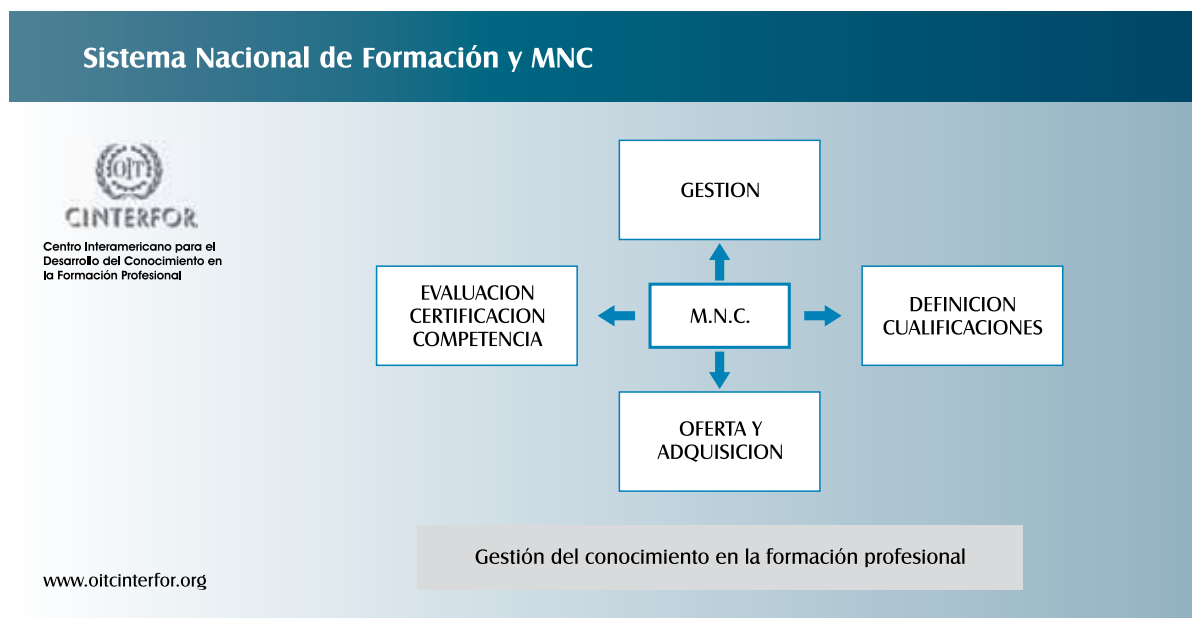
El desarrollo de competencias y el aprendizaje a lo largo de la vida, requieren contar con marcos de referencia para estructurar, clasificar y articular las cualificaciones. Surge así el concepto de Marco de Cualificaciones como el instrumento consensuado y único que reúne y articula un conjunto de cualificaciones, de forma ordenada, por niveles asociados a criterios definidos.

Un Marco de Cualificaciones indica la comparabilidad e interconexiones entre las cualificaciones y cómo se puede progresar entre niveles y sectores, es decir, movilizarse horizontal y verticalmente en el mundo del trabajo y en el de la educación. Las equivalencias y los estándares, son los conceptos claves. Responde a una lógica centrada en los logros de las personas y no en los productos de las instituciones educativas. Proporciona también una base para mejorar la calidad, la facilidad de acceso, los vínculos y el reconocimiento público de las cualificaciones, por lo que incluye mecanismos de gestión y de aseguramiento de la calidad.

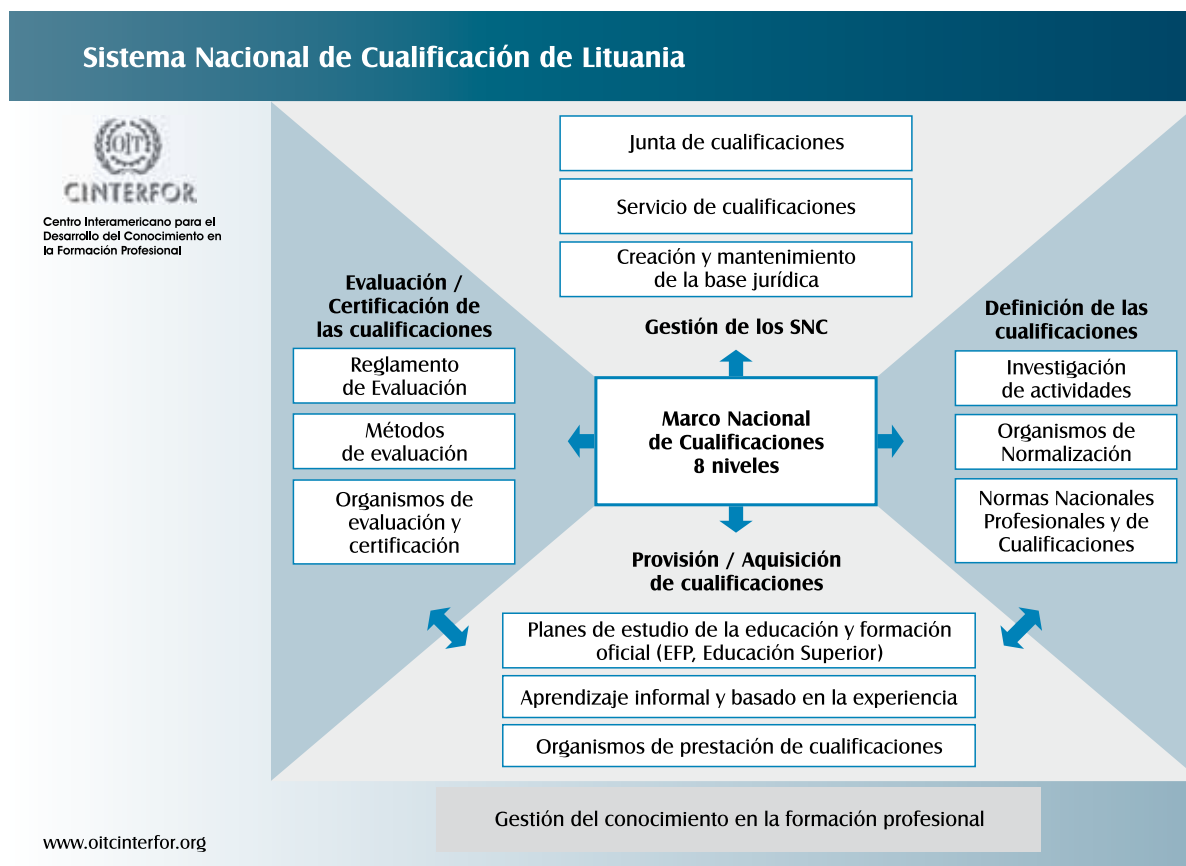
Los marcos no son sistemas, son elementos de un sistema de cualificaciones y éstos incluyen todos los aspectos del reconocimiento de los aprendizajes en el país: los medios para elaborar y operativizar las políticas nacionales o regionales; la organización institucional y los procesos de aseguramiento de la calidad; los procesos de evaluación y certificación de competencias o aprendizajes en diversos ámbitos; la asignación de recursos y el reconocimiento de capacidades y otros mecanismos que vinculan la educación y formación con el mercado laboral y la sociedad civil.

El Marco de Cualificaciones es uno de los elementos del Sistema Nacional de Cualificaciones. Puede existir o no, pero cuando está presente, actúa como eje estructurador. El Marco implica y articula una serie de procesos:

- La definición de las cualificaciones e identificación de competencias o resultados de aprendizaje a partir de la doble pertinencia y adjudicación del nivel.
- El diseño de las propuestas formativas flexibles, basadas en competencias que permiten el logro de las cualificaciones y facilitación de los procesos de aprendizaje en el ámbito formal. El referente productivo tiene correlato con una cualificación, base del currículo, generalmente modularizado.
- La evaluación y certificación de las competencias y las cualificaciones. En la Región hay dos tendencias: certifica la institución que da la formación (INFOTEP, INA, INSAFORP, INATEC, Sistema Plurinacional de Competencias de Bolivia) o la evaluación se terceriza (México, Chile). Se justifica esta última porque la evaluación suele ser más objetiva, no discriminatoria y vinculada a la norma.



Un ejemplo lo tenemos en el Sistema Nacional de Cualificación de Lituania



En este afán estructurador, el Marco de Cualificaciones busca resolver problemas que tienen que ver con la pertinencia de las cualificaciones, la accesibilidad y progresión en los aprendizajes, la calidad y coherencia entre las diversas ofertas e instituciones y sobre todo asegura el reconocimiento de las cualificaciones, independientemente de cómo se hayan logrado.

¿A qué objetivos políticos puede responder un Marco de Cualificaciones? Avances en la Región

Reafirmamos la idea de que el Marco de Cualificaciones no puede considerarse aisladamente sino como parte de una estrategia política más amplia. Son precisamente los objetivos políticos los que determinan sus características y diseño, y no a la inversa. Por ello es interesante analizar a qué objetivos políticos puede responder un Marco de Cualificación y la preocupación que tienen los diversos países en torno a este tema.

Si bien en la Región no tenemos aún Marcos Nacionales salvo el caso de Jamaica en el Caribe, existen avances y compromisos, distintas estrategias que apuntan a una mejor estructuración de las competencias laborales, a la definición de itinerarios formativos y ocupacionales que permiten la movilidad a partir de estándares y equivalencias, etc.

Un primer objetivo político al que puede responder un Marco de Cualificación es sin duda, **“promover el aprendizaje permanente y mejorar la empleabilidad de las personas”**. En este esfuerzo de crear

rutas de evolución que articulen las cualificaciones, estableciendo secuencialidad, tenemos a Colombia, que facilita a los bachilleres la adquisición de competencias del SENA. A Costa Rica con la Universidad del Trabajo que brinda estudios superiores para los egresados de formación técnica. Brasil y el reconocimiento de competencias para proseguir estudios formales. Finalmente Chile y las pasarelas en sectores ocupacionales específicos.

Un segundo objetivo es **“promover la doble pertinencia de las cualificaciones”** y a él confluyen los esfuerzos de involucrar en las tareas a los actores sociales, a grupos de interés, a usuarios y a las propias instituciones de formación profesional, a fin de que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por todos. Destacan en ello el SENA con las mesas sectoriales, INA con los Comités Consultivos de Enlace, SENAI con los Comités Técnicos Sectoriales y Chile con los organismos sectoriales.

Uno de los objetivos de mayor impacto es **“garantizar la calidad y el reconocimiento de las cualificaciones”**. Para ello es necesario asegurar que los estándares de educación y capacitación se definan en términos de resultados de aprendizaje acordados y que se apliquen en forma consecuente. Asimismo combatir la diversidad bajo una misma denominación, asegurar que los proveedores de formación cumplan con estándares de calidad y obtener el reconocimiento regional e internacional para las cualificaciones nacionales. Los avances se han dado sobre todo en Argentina (Norma IRAM 30000), en Chile (NCH 2728), en Colombia (Guía Técnica 200) y Perú-INDECOPI que adoptó la guía ISO para el sector educativo.

En una región con muy serios problemas de inequidad, el objetivo **“contribuir a la inclusión social y a una mayor equidad en materia de educación, capacitación y oportunidades de empleo”**, es nodal. La tendencia es a facilitar la inserción y reinserción de jóvenes desertores de la educación básica, procurar resultados estandarizados más allá de cómo o dónde se aprende, para atender sobre todo las necesidades y posibilidades de los sectores más desfavorecidos y de baja escolarización. Asimismo contribuir a transformar las actividades de la economía informal en trabajo decente, reconociendo aprendizajes en el campo de la profesionalización y promoción social; y, brindar información y orientación a buscadores de trabajo sobre contenidos, requisitos, formas de acceso a cada nivel. En este campo hay avances en Chile que ha logrado programas flexibles para adultos a fin de que terminen su educación básica. igualmente que se evalúe a través del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación. En Argentina existen también servicios de capacitación para trabajadores/as domésticas para finalizar estudios. Y en México el Instituto Nacional de Educación de Adultos orienta sus esfuerzos al tema de inclusión educativa de los sectores desfavorecidos.

Características Comunes de un Marco de Cualificaciones

No intentamos identificar un único modelo. Lo que se constata en la Región son estrategias diversas de acuerdo al contexto, pero que responden a similar problemática y objetivos.

Una primera característica común es que cuenta con niveles fundamentados o definidos en base a criterios. El nivel de la cualificación responde a dos tipos de variables: el tipo de competencia y las características de la actividad laboral en el sector ocupacional: autonomía, complejidad, variabilidad y grado de supervisión. En el primer caso tenemos a CONOCER, SENA INTECAP, que han establecido tres tipos de competencias: básicas, genéricas y específicas. El SENAI: básicas, específicas y de gestión. SENCE con competencias básicas, conductuales y funcionales. En el segundo caso están Colombia, Canadá, Bolivia, El Salvador y SENAI Caribe inglés. En estos últimos hay similitud entre los Clasificadores Nacionales de Ocupación con Enfoque por Competencias (5/8 niveles).

Niveles de Cualificaciones en el SENAI Brasil

- 1** Ejecución de trabajos simples, sobre todo manuales. Las competencias profesionales presentan poco grado de complejidad y pueden ser adquiridas con facilidad y rapidez. Capacidad de tomar decisiones, autonomía, responsabilidad e iniciativa limitadas, suponiendo un alto grado de dependencia.
Nivel equivalente de Educación Profesional: Básico
- 2** Corresponde a una ocupación completa, que cubre algunas actividades profesionales bien delimitadas y que requieren, sobre todo, un trabajo de ejecución. Exigen capacidad para utilizar instrumentos y técnicas que les son propios y envuelven un grado medio de dificultad. El trabajador ejecuta las actividades con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad pero con supervisión directa.
Nivel equivalente de Educación Profesional: Básico
- 3** El campo de trabajo requiere, generalmente, la aplicación de técnicas que exigen un grado medio-alto de especialización y cuyo contenido exige actividad intelectual compatible. El trabajador realiza funciones y tareas con considerable grado de autonomía e iniciativa, que pueden incluir responsabilidades de control de calidad de su trabajo o de otros trabajadores y/o coordinación de equipos de trabajo. Requiere capacidades profesionales tanto específicas como transversales.
Nivel equivalente de educación profesional: Técnico
- 4** Corresponde a actividades profesionales de alta complejidad técnica e intelectual. Funciones de integración y coordinación de los trabajos realizados por el trabajador y por sus colaboradores, así como la organización de esos trabajos. Realiza actividades profesionales con alto grado de autonomía e iniciativa y desarrolla competencias que incluyen responsabilidades de supervisión y control de calidad, solución de problemas técnicos y su aplicación.
Nivel equivalente de Educación Profesional: Técnico y Tecnológico
- 5** Corresponde a actividades profesionales complejas, y Heterogéneas, que suponen alto grado de dominio técnico y de los fundamentos científicos de la profesión. El trabajador posee un alto grado de autonomía y responsabilidad en el planeamiento, organización y toma de decisiones, tanto en el desarrollo de las actividades profesionales como en la gestión de los recursos humanos.
Nivel equivalente de educación profesional: Tecnológico

Otras de las características generales de un Marco de Cualificaciones son:

- se utiliza un criterio común para definir y describir las cualificaciones.
- la descripción de las cualificaciones se da en términos de resultados o logros de aprendizaje, con independencia de dónde y cómo se adquirieron
incluye criterios o indicadores para evaluar con base en resultados.
- las cualificaciones se construyen a partir de sus componentes, que pueden responder a diferentes enfoques: unidades de competencia, unidades de aprendizaje, módulos y, a veces, hasta carga horaria.

Alcances de los Marcos de Cualificaciones

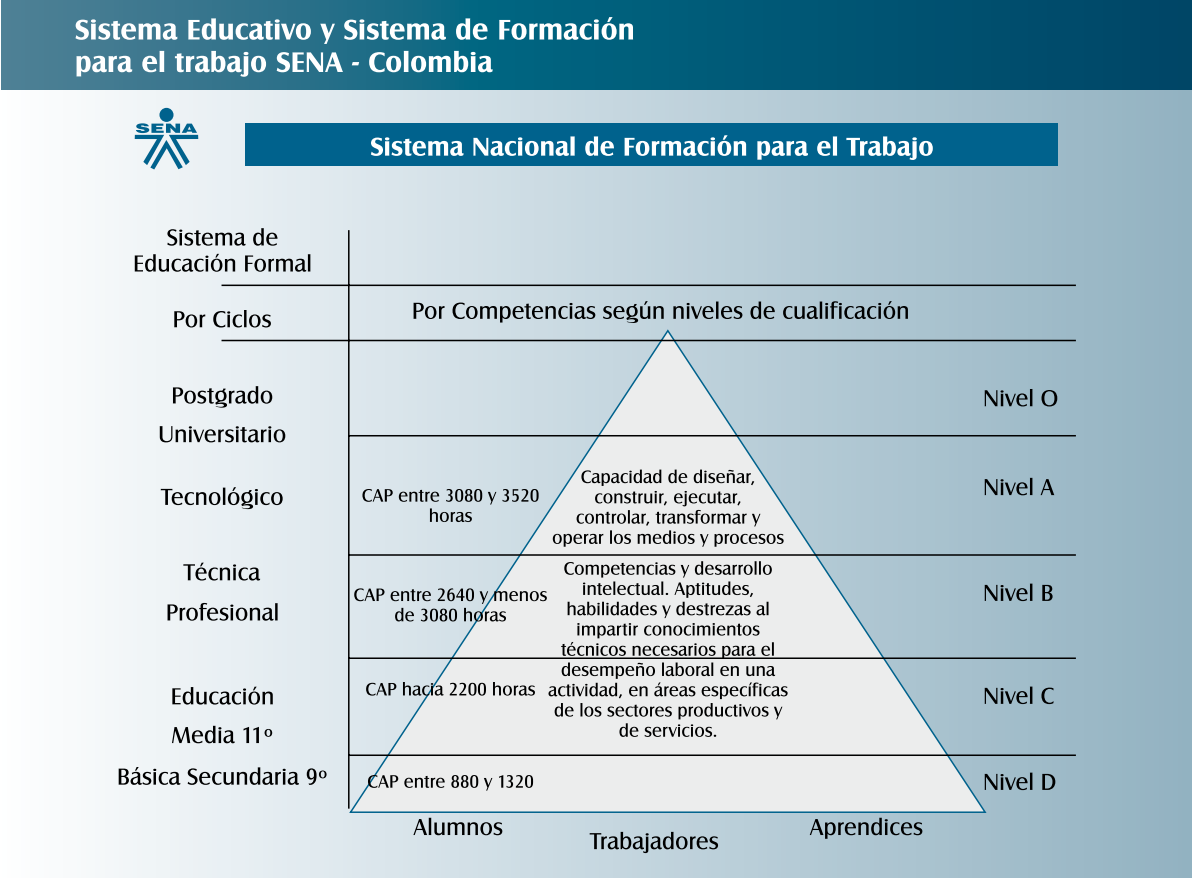
Los marcos pueden ser sectoriales, es decir, cualificaciones dentro de un sector productivo, dentro de una familia ocupacional. La tendencia en la región es a tener marcos sectoriales, por iniciativa de los propios sectores o de las instituciones de formación profesional. En este caso tenemos: los acuerdos sectoriales de capacitación de Argentina, las 28 áreas de la industria del SENAI, los itinerarios formativos de turismo del SENAC, las mesas sectoriales de normalización del SENA, la experiencia de CHILE CALIFICA, CONOCER y el Plan Rector de la Modernización Integral de la Industria Azucarera en su aspecto laboral, de México. Igualmente INSAFORP de El Salvador, INTECAP de Guatemala.

En el caso de los Marcos Nacionales, éstos establecen equivalencias entre todas las modalidades educativas. Sólo tenemos el caso de Jamaica donde se articula educación post secundaria, técnica, profesional y capacitación. En el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del que forma el SENA, se ha avanzado en la articulación de la educación secundaria y la formación profesional.

En relación a los Marcos Regionales que van a favorecer la movilidad de los trabajadores, tenemos avances como el iniciado en Jamaica y luego homologado en Trinidad y Tobago, Barbados y Belice. Existen también 15 normas de competencias sectoriales de la RED de Instituciones de Formación de América Central, República Dominicana y Haití que comenzó en sectores críticos, optimizando los avances de los Institutos de Formación Profesional miembros. Igualmente, en Argentina, la UOCRA lideró un plan para la homologación de estándares de competencias para la construcción; ahora involucran a Instituciones de Formación Profesional de Brasil, Perú y Uruguay.

Entonces en la práctica se constata un importante grado de concientización sobre la necesidad de contar con un marco unificador y de hacer realidad la educación a lo largo de la vida. Los grados de desarrollo son diferentes. En Chile, Colombia, México y en cierta medida en Brasil, existen avances en términos de políticas que pueden conducir a conformar estructuras nacionales de cualificación. Varios países disponen de marcos sectoriales que se utilizan para la formación y certificación, con un importante reconocimiento en el mercado laboral, pero aún con poco eco en la nomenclatura educativa.

En general, la tendencia es a crear marcos dentro de la propia formación profesional y de allí arribar a los Sistemas Nacionales de Formación para el Trabajo como el establecido en Colombia.



Tipos de Marcos de Cualificaciones

Los Marcos de Cualificaciones podemos clasificarlos según sus funciones o estructura interna. Según sus funciones tenemos **marcos regulatorios**, prescriptivos en la definición de sus cualificaciones y procedimientos de garantía de calidad. Asimismo, buscan la articulación de educación y trabajo. Es el caso de CONOCER de México, SENA de Colombia. Entre los **marcos flexibles** se ubican las Clasificaciones de Ocupaciones por iniciativa de las instituciones de formación profesional.

Según la estructura interna tenemos dos tipos de marco: **unificado**, que incluye todas las cualificaciones en un continuum, como los marcos nacionales y regional del Caribe Inglés; y **vinculado** donde los subsistemas o tramos educativos están diferenciados con puntos en común y equivalencias. Es el caso de Brasil, donde, sobre la base del Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, se organizó la oferta de Educación Profesional de nivel medio en 12 áreas y para cada denominación: perfil, diseño, infraestructura y carga horaria.

Si consideramos la cobertura, tenemos marcos **inclusivos**, que cubren todos los sectores ocupacionales, tanto desde la educación como desde la formación profesional. Y los **parciales** que abordan sólo algunos sectores o algunos niveles formativos. En este rubro está la mayoría de los casos de la Región.

De acuerdo a su contenido, pueden ser **abarcativos**, porque incluye niveles, áreas, itinerarios formativos, módulos, contenidos, carga horaria para el logro de las cualificaciones. Tenemos el caso de SENATI. Y puede ser **restringido**, con competencias, cualificaciones y certificados sin formación asociada.

AVANCES EN LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN LA REGIÓN

Una de las precisiones de la Recomendación 195 sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, establece que el marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas.

En este camino transitan muchos países. Así, en Argentina se ha creado el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales que promueve la certificación de las capacitaciones que brinda y de los aprendizajes previos. Así mismo, han instalado Consejos Sectoriales de Certificación de Competencias y Formación Continua y los Comités de Normalización encargados del diseño de las normas de competencia. En la actualidad cuentan con 244 normas y 43,000 personas certificadas en 20 sectores.

En Brasil, el sistema SENAI de certificación de personas desarrolla procesos de reconocimiento formal de las competencias con independencia de la forma de adquisición. Se estructura en base a la Norma ISO 17024 sobre organismos certificadores. También se han organizado comités técnicos sectoriales conformados por representantes del SENAI, de las empresas, sindicatos de trabajadores y del sector público. En ese proceso de construcción del sistema, se han desarrollado experiencias piloto en diferentes Estados y escuelas de formación, trabajando sobre los procesos de identificación de competencias y elaboración de herramientas metodológicas.

Brasil también cuenta con una Comisión Interministerial sobre certificación de competencias y un Instituto de Normalización y Metrología del Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior que acredita organismos certificadores y también desarrolla programas de certificación profesional.

En el caso de Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA es el organismo encargado de liderar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Desde 1997 organiza mesas sectoriales para la elaboración de normas de competencias. En estas mesas participan organizaciones patronales, de trabajadores, representantes del sector público, centros de investigación y oferentes educativos. Hoy se cuenta con catálogos de titulaciones y normas de competencia vigentes por mesa sectorial. Es necesario destacar que a partir del 2003, con la promulgación del decreto 933, el SENA tiene la potestad de regular, diseñar, normalizar y certificar las competencias laborales. Esta certificación es otorgada por el SENA o por entidades certificadoras.

Finalmente, Chile, por Ley 20267, ha creado el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Este sistema reconoce formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma cómo haya sido adquirida, si tienen título o grado académico o no. Este sistema favorece el aprendizaje continuo y su reconocimiento y valorización.

En Chile, las normas son elaboradas por Organismos Sectoriales Tripartitos. La certificación es voluntaria y su valor radica en el reconocimiento del sector que la otorga. Para ello se crean Centros de Evaluación y Certificación imparciales los que se financian a través de recursos de los propios trabajadores, recursos de las empresas mediante la Franquicia Tributaria y de un Fondo Nacional de Capacitación del SENCE para trabajadores cesantes o vulnerables.

Aprendizajes en America Latina

Los diversos procesos de construcción de propuestas referidas al Marco de Cualificaciones nos permiten arribar a algunas conclusiones que pueden ser aprovechadas por los países de la Región:

- Un Marco de Cualificación tiene sentido cuando responde a los reales problemas de cualificación de un país. No es un fin en sí mismo ni la solución a todos los problemas. Debe utilizarse en el marco de una institucionalidad y de objetivos y estrategias claramente delineadas, que tengan como norte el aprendizaje permanente, la inclusión y la cohesión social.
- El Marco debe ser concebido como una construcción progresiva que tendencialmente se inicia con los marcos sectoriales, y en la medida en que los procesos de integración y movilidad lo requieran, se plantea la armonización en marcos nacionales que luego avanzan a lo regional.
- El Marco hay que visualizarlo como mecanismo de diálogo social, comunicación y participación de actores sociales y de los grupos e instancias involucrados en la educación y la formación.
- Partir de la demanda de competencias y no de la oferta. Así mismo, no todas las cualificaciones ni todos los sectores.

En América Latina quedan aún muchos temas por debatir, discusiones que nos permitirán seguir construyendo nuestro saber colectivo: la transferibilidad de las competencias, la rigidez de la norma de competencia para el abordaje del autoempleo y el empleo informal, la identificación de indicadores de mejora de la empleabilidad (¿certificación de unidades aisladas de competencia?) y la tensión entre una multiplicidad de enfoques y de actores.

De cara al futuro

En América Latina enfrentamos diversos desafíos que nos permitirán avanzar en la construcción de Marcos de Cualificación y Sistemas Nacionales de Cualificación. Citaremos entre los principales:

- Los diseños de nuestras propuestas deben nutrirse de los principios orientadores que animan estos procesos:

Pertinencia presente y futura a partir del entorno productivo y social y el de las personas. El foco debe estar en las cualificaciones transferibles que mejoran la empleabilidad y la ciudadanía.

Equidad, promoviendo la igualdad, contemplando diferentes puntos de partida. Equidad de género y multiculturalidad. Además es muy importante utilizar los mismos referentes (Norma de Competencia) para la certificación y formación e incluir alternativas de nivelación para el avance formativo.

Inclusión/Accesibilidad, teniendo como norte la progresión educativa. La certificación de los aprendizajes adquiridos de diferente forma tiene que habilitar una amplia gama de itinerarios y puntos de entrada alternativos. Hay necesidad también de eliminar las barreras de acceso.

Coherencia, al estructurarse los marcos, atendiendo a la conexión y correspondencia lógica en sentido horizontal (dentro del mismo nivel), vertical y diagonal (entre niveles y sectores)

Confiabilidad, que debe asegurarse con la inclusión de dispositivos sistemáticos para garantizar la calidad; identificación de las competencias y definición de las cualificaciones; la acreditación o auditoría de programas y proveedores de la formación; y, procedimientos de evaluación y certificación.

Transparencia y simplicidad, a través de mecanismos de difusión que brinden información clara y precisa tanto de la estructura como de la gestión, para apoyar elecciones informadas y expectativas realistas de todos los agentes sociales.

- Hay necesidad de instalar el diálogo social y la responsabilidad compartida entre los actores, en torno a la educación y la formación permanente.
- Reconocer y recuperar, tanto capacidades como buenas prácticas, en función de la retroalimentación y de la identificación de los criterios en común y no negociables.
- Difundir en toda la población (ciudadanos, educadores, sector productivo, entidades de formación) el cambio de una lógica de la capacitación a una lógica de la cualificación. Posicionar los certificados de competencia.
- Desarrollar procesos de sensibilización y capacitación sistemáticos a empleadores, trabajadores, docentes y técnicos.
- Avanzar en la política pública desde un enfoque de gobernanza centrado en el fortalecimiento de los puntos de encuentro entre educación y trabajo y en la generación de una cultura de las equivalencias, las complementaciones y la coordinación.
- Institucionalizar las propuestas más allá de los gobiernos y una orientación estratégica que supere las discrepancias y tensiones al interior del sector público, particularmente de los Ministerios de Educación y Trabajo.

En este escenario futuro, el trabajo en red facilitará saberes colectivos que influirán en la construcción de los Marcos de Cualificación y de los Sistemas de Formación y Certificación de Competencias inclusivos y de calidad.

APORTES DE LOS COMENTARISTAS

Elizabeth Cornejo Maldonado

Directora de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo -PERU

Muy buenos días señores miembros de la mesa, señores representantes de los países de Bolivia, Colombia, Ecuador, Nicaragua, Colombia y de CINTERFOR.

Quiero felicitar a la señora Sara Silveira por la presentación y después de haberla escuchado sobre los "Avances y Tendencias en América Latina sobre la Normalización y Certificación de Competencias", estoy segura que no podemos evitar pensar sobre la relevancia que estos temas podrán tener en el desarrollo de nuestros países.

Sara Silveira nos ha comentado que en los últimos tiempos el mundo de la formación y la educación en América Latina ha evolucionado significativamente. Desde aquella concepción de competencia laboral definida por el sector empresarial, llevada a la formación por competencias, pasando por procesos de normalización y certificación dentro de los diferentes Sistemas de Formación, hasta llegar a un proceso de resignificación de la relación entre calidad del trabajo, crecimiento del empleo, educación y formación, buscando el desarrollo de las competencias y las cualificaciones y el aprendizaje permanente.

Es importante resaltar que dichos avances han tenido su base en diversos enfoques como la equidad de la política de formación profesional, sobre todo buscando la inclusión de poblaciones o grupos vulnerables. Asimismo la calidad que busca mejorar este proceso para que se convierta en una ventaja comparativa para todos los involucrados, como las personas, empresas de formación, productivas, entidades de regulación y el Estado.

En la actualidad, el mundo de la educación y la formación en América Latina tiene centrada la mirada en la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo, el desarrollo de las calificaciones y el trabajo decente, buscando el fortalecimiento de la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente como los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de los trabajadores y el desarrollo sostenible en el marco del Programa de Trabajo Decente.

Centrándonos propiamente en las experiencias de normalización y certificación de competencias laborales, evidenciamos que la gran mayoría de países en América Latina presentan avances en el tema, estimulados por diferentes motivaciones o intereses, siendo en la gran mayoría iniciativa del sector público.

Algunos países avanzaron sobre la base de los procesos de reforma de los sistemas de educación y formación, de reforma y modernización de instituciones de formación profesional; que tienen como objetivos actualizar formaciones que se encuentran obsoletas; ponderar los aprendizajes profesionales frente a los académicos; articular la formación general con la profesional o la formación inicial con la formación continua; crear nuevos puentes entre estos segmentos del sistema; y ampliar progresivamente las oportunidades de acceso a determinadas trayectorias de aprendizaje.

Así también, se ha evaluado la calidad y pertinencia de la formación que está financiando el sector público, sobre todo en las políticas y programas destinados a ampliar la oferta de formación a grupos sociales vulnerables, para que puedan integrarse al mercado de trabajo, grupos que suelen ser excluidos de las oportunidades formativas.

En ambos casos se ha utilizado la normalización y certificación de competencias como un instrumento para vincular la oferta de formación con las demandas de los actores del mercado de trabajo. El fin es reducir la brecha que existe entre lo que se enseña y lo que se realiza en el mundo laboral. En este contexto, se puede citar a Argentina, Colombia, los países de Centro América que elevaron el nivel de calificación de los recursos humanos, basándose en una oferta de calidad en un determinado sector y que los demás países de América Latina estamos desarrollando actualmente.

Entendemos que en todas las experiencias de normalización y certificación de competencias laborales que se han realizado en nuestros países, el papel del sector productivo es uno de los pilares para la implementación de todo este proceso tanto de la formación y certificación de competencias laborales como en la gestión de recursos humanos de las empresas.

Teniendo en consideración ello, la normalización de competencias laborales es un proceso clave ya que debe ser el referente de los procesos de certificación y los de formación. La definición de los referentes o estándares debe responder a las demandas del sector productivo en un trabajo integrado entre los empresarios, profesionales y técnicos de diversos tipos y tamaños de empresa, en el marco de una cultura de calidad y acorde a las demandas de crecimiento y desarrollo.

Estos referentes evidencian los desempeños de los trabajadores en términos de las funciones y tareas productivas que una persona debe ser capaz de hacer y los niveles de calidad que debe demostrar en condiciones adecuadas.

Ello representa un gran reto para el Estado, quien en su rol promotor de los procesos de normalización, debe buscar la articulación y participación activa del sector empresarial, los trabajadores y las instituciones público privadas vinculadas al proceso de normalización a implementar.

Ahora, en el marco de un aprendizaje a lo largo de toda la vida, conocer los referentes productivos nos permite utilizarlos hacia dos planos bien definidos. El primero relacionado con los procesos formativos de los centros de formación, ya que es el insumo importante para que dicha formación pueda estar en sintonía (articulada) con las reales demandas del mercado de trabajo. Por otro lado, representan una utilidad para las tareas de evaluación de trabajadores, teniendo como objetivo central la certificación de

sus competencias laborales, atendiendo así las necesidades de reconocimiento de los conocimientos y habilidades logradas a través de la experiencia.

Respecto al Marco del Cualificaciones, Sara Silveira nos explicó cuáles son sus características, qué problemas podría resolver, a qué objetivos políticos responde, qué avances y condiciones tenemos en la región y qué pronto estará disponible en la web de CINTERFOR.

Por otro lado, la Certificación de Competencias Laborales busca otorgar el reconocimiento real y formal del capital humano, de tal forma que el trabajador pueda contar con una evidencia plenamente identificada. Es decir, para identificar si un trabajador es competente o no, es necesario comparar su desempeño con un referente de calidad determinado demandado por el empresariado y el mercado laboral.

En ese sentido, debemos acotar que un trabajador con una certificación se distingue en el mercado demostrando ante la abierta competencia que es trabajador calificado, que realiza un trabajo de calidad. Asimismo, este proceso nos permite identificar las necesidades de capacitación de las personas que han culminado el proceso de evaluación, lo que permitirá apoyar a las personas en la mejora de sus niveles de calificación a través de procesos de formación o capacitación.

Pero debemos dejar en claro que la certificación de competencia de la que hablamos, no sustituye a la capacitación ni a la educación formal, ni a las certificaciones entregadas por esta última. La certificación de competencias representa una herramienta que hace visibles en el mercado de laboral, los aprendizajes obtenidos en el mundo del trabajo, mejorando con ello la empleabilidad y las condiciones de vida de las personas.

Ahora, como lo habíamos indicado, los procesos de normalización y certificación de competencias laborales se enmarcan dentro de una gestión que busca el desarrollo del capital humano. Y como se ha evidenciado, en América Latina se han registrado importantes avances en la temática, ello porque en muchos países como el nuestro existen contextos internos y externos que estimulan el desarrollo de estos temas.

A nivel mundial en las últimas décadas, la globalización viene marcando profundamente los futuros económicos de los países. En ese sentido, muchos entendidos en la temática han coincidido que los países más desarrollados tendrán una mejor adaptación al nuevo contexto, y aquellos que estén en un nivel inferior de desarrollo, deberán realizar esfuerzos mayores para no quedarse desligados de ella (globalización). Asimismo, concluyen, que uno de los recursos imprescindibles para el desarrollo de la competitividad de una Nación dentro de dicho contexto, es el Capital Humano y el conocimiento que este pueda mantener, adquirir o desarrollar.

En el marco de ello, nuestro país ha firmado importantes acuerdos internacionales favoreciendo de esta manera los intercambios. Producto de ello, se evidencia un crecimiento de la economía nacional, principalmente por el incremento del volumen y valor de las exportaciones; y por otro, exige mayores niveles de competitividad en ellas (empresas nacionales) con el objeto de mantener una prevalencia en dichos mercados, los cuales son cada vez más competitivos y exigentes.

En ese sentido, para dar cumplimiento a estas exigencias, hoy en día las empresas buscan contar con Capital Humano que evidencie su competencia y calificación, a fin de que éste resulte ser el medio para el incremento de la competitividad empresarial; es decir, que les permita mantener posiciones de vanguardia en el dinámico mercado. Dicha situación, como es comprensible, se convertirá gradualmente en el soporte para un crecimiento económico sostenido del país.

En conclusión, podemos decir que los procesos de normalización y certificación de competencias representan para el sector productivo el alcance de beneficios importantes, como:

- Disponer en el mercado de recursos humanos adecuadamente calificados.
- Disponer de información objetiva sobre las habilidades necesarias que debe reunir un trabajador competente.
- Mejorar sus procesos productivos mediante la calificación y la certificación de sus recursos humanos.
- Mejorar la competitividad de sus recursos humanos.
- Reducir los costos que se asocian con la selección de personal y la reconversión laboral.
- Afrontar los cambios en el entorno tecnológico y adoptarlos sin complicaciones.

Quisiera comentar cómo la normalización y certificación de competencias laborales se desarrolla en nuestro país. Durante los últimos años, en el Perú, diversas instituciones como SENCICO, CENFOTUR, SENATI, CAPLAB, PROTRANSPORTE, INCAGRO, MED, MTPE, entre otros, han elaborado referentes del sector productivo para los fines que cada institución priorizó, siendo ello un legado importante para el país en relación a los procesos de normalización y certificación que estamos implementando.

De acuerdo a las mediciones realizadas en nuestro país durante el 2008, el Perú cuenta con una Población Económicamente Activa (PEA) de 15 millones 504 mil 614 personas, de las cuales aproximadamente el 95.8 % cuenta con un empleo; pero un gran segmento de estas personas ocupadas se encuentran en calidad de subempleadas, es decir se encuentran desarrollando actividades para las cuales no fueron capacitadas o preparadas (7'154,448 aproximadamente que representan el 46.1%), lo cual refleja una inadecuada inserción de muchos peruanos en el mercado de trabajo nacional.

Esta situación es preocupante, más aun si observamos que poco más del 74% de las personas que cuentan con un empleo no han superado la educación básica. Refleja ello una baja calificación de la fuerza laborar del país.

Centrando nuestro análisis en Lima Metropolitana, la cual representa el 30% de la PEA nacional, observamos que más de 90 mil personas han aprendido el oficio a través de la experiencia, siendo lo más relevantes los oficios de: albañiles, costureros, conductores de automóviles, cocineros, tejedores de telares, mecánicos y ajustadores de vehículos de motor, carpinteros, panaderos, pasteleros, soldadores, pintores, electricistas, entre otros

En ese sentido, podemos observar la existencia de un gran segmento de personas ubicadas en la ciudad de Lima Metropolitana, que no cuentan con un reconocimiento formal de las habilidades desarrolladas a través de su propia experiencia, que les permita evidenciar mediante de dicho reconocimiento su calidad como trabajador y abrirles la posibilidad de acceso a nuevas oportunidades laborales, a fin de mejorar sus condiciones de vida.

Complementariamente, podemos mencionar que de acuerdo al indicador de "adecuación ocupacional" a nivel de Lima Metropolitana, nos encontramos con una marcada sub utilización en las personas que han culminado la educación superior no universitaria o mantienen una educación universitaria incompleta (55.4%), en tanto que las personas que han culminado la educación universitaria, el 33.3% se encuentran bajo la misma situación anterior (sub utilización).

Dicho indicador evidencia un segmento importante de la población de la cual se hace un mal uso de sus capacidades, habilidades y destrezas (Sub Utilizado); es decir, se encuentran desempeñando actividades menores a su real potencial; y gradualmente al transcurrir el tiempo, desarrollarán nuevas competencias dentro de su contexto laboral actual y tampoco contarán con una certificación que les acredite su competencia en las mismas.

Dichas situaciones no sólo se evidencian en la capital, sino también en las demás regiones de nuestro país; en ese sentido es necesario generar un soporte para estas personas, a fin de mejorar su condición de vida. Es por ello, que la "Normalización y Certificación de Competencias" se muestra como un mecanismo importante para que estas personas consigan un reconocimiento real y formal, a fin de que puedan demostrar su competencia.

En conclusión, podemos decir que los procesos de normalización y certificación de competencias para los trabajadores representa el alcance de beneficios importantes, como:

- Disponer de información objetiva sobre las habilidades necesarias que debe reunir un trabajador competente.
- Aumentar su valor agregado en términos de mejorar su competitividad.
- Lograr que se valoren y reconozcan las competencias adquiridas a lo largo de la experiencia laboral.
- Lograr un diagnóstico de su desempeño laboral en relación al mercado de trabajo.
- Identificar sus competencias aún no logradas para mejorar su empleabilidad (acceso a empleo, promociones, condiciones de negociación).
- Identificar sus opciones y contenidos de capacitación y formación.
- Transferir sus competencias hacia otras áreas de la actividad laboral.

Finalmente debo señalar la importancia para nuestro país de contar con una política pública de normalización y certificación de competencias laborales.

Muchas gracias.

José Martínez

Ministerio Coordinador de Desarrollo Social
Ecuador

Muy buenos días con todos. En primer lugar quiero agradecer al Grupo de Normalización y Certificación por esta serie de reuniones que hemos tenido por más de un año. Han representado un esfuerzo bastante importante y, en el caso de los integrantes de los países que estamos participando, han contribuido particularmente para que podamos ofrecer planteamientos sobre política pública y conseguir los objetivos planteados. Quiero agradecer especialmente a los anfitriones que nos hayan hecho sentir muy bien en Lima. Espero que podamos seguir con este intercambio de experiencias.

Quisiera empezar recogiendo el planteamiento que hizo Sara Silveira de poner a la persona como el eje de los sistemas de normalización y certificación de competencias laborales. Esto es muy importante, sobre todo para podernos plantear nuevos retos desde diversas institucionalidades, aunque cada una de ellas plantee formas diversas de proceder en los temas de certificación.

En el caso del Ecuador, ustedes se preguntarán ¿por qué estamos aquí ministerios coordinadores? ¿Por qué no están aquí el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación como todos pensamos que sería lo pertinente?. A partir del 2007 en el Ecuador se crean estos ministerios coordinadores como un esfuerzo de planificar políticas transversales. Tenemos así el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social y el Ministerio Coordinador de la Producción. Cada ministerio coordinador tiene a su cargo otros ministerios ejecutores. En nuestro caso, nosotros tenemos a los Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación bajo la coordinación del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social.

Para comprender mejor el rol de estos ministerios, permítanme ponerles un ejemplo: el tema de niñez, ¿a quién le corresponde?, ¿le corresponde a Salud, le corresponde a Bienestar Social, le corresponde a Educación? No, más bien es una política integral. Lo mismo ocurre con el tema de la capacitación y la formación profesional.

Dentro del campo de la formación y certificación, nosotros quizás seamos el sistema más joven, más reciente. Empezamos con un énfasis en la empleabilidad y creo que esta es una tendencia también en otros países. Creemos que debe existir un énfasis –e incluso deberían ser parte de un objetivo-, temas como la competitividad, la productividad y temas de cómo hacer que el país crezca, que las condiciones de vida de sus ciudadanos se incrementen y se mejoren los niveles de vida.

En países como los nuestros, con porcentajes de pobreza tan altos, creemos que debemos enfatizar de manera especial el tema de la empleabilidad. En este sentido, buscamos políticas que sean un poco más integrales. Políticas que generen procesos de inclusión económica y social, que se propongan que las personas se inserten en los sistemas de capacitación y en los sistemas de normalización y certificación de competencias laborales, pero con un objetivo mayor, con un objetivo de inclusión económica y social. No queremos sólo un sistema para interactuar con los mercados sino también para influir en el desarrollo de una sociedad más justa.

Creo que los países hemos hecho un avance importante en este sentido. Tal vez al comienzo con diferentes énfasis, pero siempre aspirando que el tema de la inclusión sea parte de las políticas sociales. Lo que no debemos dejar a un lado es que el fin último de las políticas debe ser el ser humano, llenar sus expectativas. Porque no sacamos nada diseñando una institucionalidad interesante, diseñando políticas y procesos de certificación, buscando un número interesante de personas que hayan sido reconocidas en sus habilidades, sus destrezas y sus conocimientos, y que se sientan competentes, sino respondemos también a sus expectativas. No sacamos nada llenándolos de certificaciones si al final no hemos cumplido con que las personas se desarrollen, que los empresarios y el sector productivo crean que se está haciendo un esfuerzo importante.

Hemos hablado mucho respecto a temas de monitoreo y evaluación de todos estos procesos. Sabemos y tenemos en cuenta -ayer lo discutimos mucho-, cuáles son las ventajas para el país de tener un sistema de normalización y certificación de competencia, cuáles son las ventajas para el sector productivo, para el sector trabajadores. Pero no tenemos evaluaciones que nos permitan decir "hemos tenido este impacto importante", y me parece que es un reto bastante interesante diseñar estos mecanismos. No deben ser los métodos tradicionales de evaluación donde sacrificamos a un grupo con iguales características, para incidir sólo en uno en el cual sí intervenimos. Tal vez ese no es el tipo de evaluaciones que requerimos. Pero sí creo que nos hemos quedado un poco cortos en el tema de la evaluación y el monitoreo.

Otro tema que me parece importante porque representa un esfuerzo de inclusión, es la preocupación que debemos tener en lo que respecta a lo que nosotros llamamos los grupos de atención prioritaria. ¿Quién se preocupa de estos sectores? ¿Quién debe financiar el levantamiento de los perfiles de estos grupos?

En el Ecuador, y en la mayoría de nuestros países, el sector informal es importante. ¿Y cuáles son los mecanismos que debemos utilizar para certificar a estos grupos? El cuestionamiento que me hago siempre es ¿cómo debería funcionar el Sistema de Normalización y Certificación?, ¿quién debería pagar esto? El Estado, el país tiene la obligación de desarrollar los perfiles en estos sectores. Para el sector empresarial estamos absolutamente claros que es una necesidad tener trabajadores competentes; pero para la sociedad también es una necesidad tener a su población de manera adecuada.

Por otro lado creo que hemos hecho un énfasis marcado, tal vez sin querer, en los empleadores. Son necesarios, son importantes para impulsar estos sistemas, pero no son exclusivos. En este sentido, he escuchado mucho a Susana Araujo y a Gonzalo Barreno respecto a la triple pertinencia. En este seminario hemos hablado de la doble pertinencia: pertinencia hacia el sector de los empleadores y pertinencia hacia los trabajadores. Pero también debemos hablar de la pertinencia del Estado. Del juego de los tres participantes se desarrolla un sistema.

Requerimos que estos tres actores confluyan de manera adecuada como para poder tener impactos mayores. Y, dentro de los empleadores, también hemos excluido un poco a los autogeneradores de empleo, a quienes son trabajadores y empleadores a la vez. Estoy hablando de los pequeños empresarios, de las personas que desarrollan sus oficios en las calles de manera informal. Creo que necesitamos hacer esfuerzos importantes en este sentido, esquemas alternativos de financiamiento para capacitación, formación y certificación de estos grupos y para el levantamiento de perfiles.

Tampoco hemos hablado de las competencias requeridas cuando hablamos del sector público como empleador. Los diseñadores de políticas públicas también requieren tener competencias para justamente conseguir este desarrollo integral del país. He sentido ausencia en este sentido.

Sara Silveira nos ha mencionado algunos retos que tenemos como Región que me parecen muy importantes y vale la pena recalcarlos.

Uno tiene que ver con algo que siempre me he preguntado y es si es pertinente una normalización regional, si es que debemos avanzar en ese sentido. Partimos de una realidad donde, si bien cada país tiene sus características particulares, tenemos elementos comunes en muchos aspectos. Nosotros tenemos desarrollados realmente pocos perfiles. Hemos elaborado 40 normas del sector turismo y no hemos avanzado más allá. Algo que nos permitiría avanzar más rápido es el poder adaptar normas de otros países, perfiles.

Finalmente, uno de los retos que considero interesante, en el cual aún tenemos mucho que aprender es la articulación entre la educación profesional y la educación formal en sus niveles básico, medio y universitario. Todos nosotros y algunos países integrantes del grupo NyC, tenemos todavía mucho que recorrer en ese sentido.

Muchas gracias a todos.

En los 33 departamentos y 1.100 municipios, es el SENA la única entidad que tiene presencia en cada uno de ellos; con sus 115 Centros de Formación, ubicados desde la Guajira al Amazonas, y del Chocó al Guainía. En cualquier punto de estos departamentos existe un Centro de Formación del SENA, atendiendo a toda la población interesada en capacitarse, y con programas especiales para la población vulnerable.

El contenido de mi presentación está en el marco de los siguientes puntos:

- Contexto
- Surgimiento del SNFT en Colombia
- Marco jurídico del SNFT en Colombia
- Normalización de competencias
- Certificación de competencias laborales
- Formación con base en competencias laborales
- Gestión del RRHH por competencias laborales

Contexto en el que se desarrolla la experiencia

La recomendación 195 de 2004, de la OIT, sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, nos señala por dónde orientar nuestro camino. Destacaré las principales recomendaciones que deben ser el marco de nuestro accionar:

- Todas las personas, todos los trabajadores tienen derecho a la educación y a la formación, y a que se les garantice el acceso al aprendizaje permanente.
- Asegurar la pertinencia y el mantenimiento de la calidad de los programas de educación y de formación.
- Compromiso con el aprendizaje permanente que engloba todas las actividades de aprendizaje que se desarrollan a lo largo de la vida, en el trabajo cotidiano, donde nos estamos desempeñando. El fin es desarrollar competencias y cualificaciones.
- Desarrollo y aplicación de mecanismos transparentes de evaluación, certificación y reconocimiento de títulos y calificaciones, incluidas la acreditación y la validación del aprendizaje y de experiencias previas. El reto es cómo enlazar los títulos o certificados expedidos por la educación regular, formal, con las certificaciones basadas en competencias estandarizadas.
- Creación de un marco nacional de cualificaciones que deberá incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por sectores, industrias, empresas e instituciones educativas. Un marco de cualificaciones que se instale en el país, que se construya con el aporte de toda la comunidad, y los sectores sociales, apoyados por las instituciones, el gobierno representado básicamente por los ministerios de Educación y Trabajo, y el sector productivo
- Un sistema normalizado y de certificación, que oriente a las entidades de formación y de educación, y a las mismas empresas, en la pertinencia de su oferta y en la calidad de sus programas. Lo que tenemos que hacer nosotros es diferenciar el concepto de educación y de formación profesional, con el beneficio propio de cada uno; en el sistema educativo formal, las personas permanecen un determinado tiempo en una institución educativa desarrollando unas competencias potenciales y como resultado obtienen un título, que les debe permitir vincularse y desarrollarse laboralmente. La formación profesional integral hace referencia a aprendizajes encaminados a que las personas puedan actualizarse permanentemente a lo largo de su vida, respondiendo con competitividad y de forma efectiva actual a los requerimientos del empleador. En la formación profesional integral se busca la integralidad y aplicación de los tres saberes.
- Implementación de métodos de evaluación objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas. Los estándares de competencias reconocidos a nivel nacional, básicamente construidos por el sector productivo, permiten esta práctica no discriminatoria, proceso que facilita que una persona demuestre ser competente para un determinado desempeño. Evaluarme no es competir con otro compañero del grupo o del trabajo, evaluarme en este contexto, es revisarme frente a lo que el sector productivo espera de mí.
- Elaboración de normas de calidad aplicables a los instructores. En Colombia elaboramos normas de competencia laboral aplicables al docente tanto de la educación formal como a los instructores de la

formación profesional. En esas normas, en esos estándares, se contemplan las competencias pedagógicas que le permiten al docente orientar el acto formativo, pero otros estándares contemplan las competencias técnicas que necesariamente deben tener los docentes.

Desarrollamos en el SENA, en los dos años anteriores, una experiencia en donde los requisitos que debían cumplir los instructores de la entidad era el cumplimiento del estándares técnicos, propios de cada quien, así como el del estándar pedagógico.

Ambos certificados suman para el perfil del instructor o del docente. Hemos avanzado en un 70% y esperamos culminar este año la experiencia para que todos los instructores del SENA a nivel nacional, cuenten con una certificación basada en normas de competencia tanto técnica como pedagógica.

- Establecer, mantener y mejorar un sistema educativo y de formación coordinado, dentro del concepto de aprendizaje permanente. Las personas en este mundo globalizado, en la era del conocimiento, no podemos permanecer estáticas, debemos seguir aprendiendo día a día. El mundo actual nos exige renovarnos, esto es también lo que esperan las empresas de nosotros trabajadores, ellas permanecen en el mercado con éxito, solo en la medida que puedan contar con trabajadores de calidad, entre otros aspectos.
- Promover la identificación de las tendencias en materia de competencias, que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto.
- Reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal y la experiencia laboral. Este reconocimiento lo estamos haciendo basándonos en normas de competencia (estándares nacionales). No requerimos sacar a los trabajadores de su lugar de trabajo, de su ambiente natural, es allí donde llega el evaluador para identificar las competencias que tiene un trabajador en su área productiva, en el conocimiento que aplica al proceso que realiza, y esto se hace frente a un estándar.
- Promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo.
- Adoptar buenas prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos.

Finalmente, la OIT, en la Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos nos plantea:

“Los miembros deberían desarrollar un marco nacional de cualificaciones que: facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y a las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias, oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas.” (Art. 5)

Las cualificaciones deben surgir del sistema productivo y del mercado de trabajo. CINTERFOR lo define como un “conjunto de competencias, referente para el desempeño productivo y diseño de programas de formación, y se conforman a partir de la agrupación de unidades de competencia que a su vez se asocian en grupos ocupacionales.”

El mecanismo para desarrollar y clasificar cualificaciones es básicamente la participación de todos. En la construcción de una unidad de competencia participan el sector productivo, el sector educativo y el sector gubernamental. Este documento recoge los requisitos que un determinado sector productivo espera que se cumplan y es uno de los referentes para el diseño curricular, para la gestión humana y, por supuesto, para la certificación laboral.

Al respecto, y como todo proceso en construcción, en el SENA tuvimos una crisis hace aproximadamente unos doce años: el sector productivo cuestionó seriamente la pertinencia de nuestros programas. Se habló incluso de privatizar la entidad, fórmula que no compartimos nunca. Nuestra decisión fue entonces convocar al sector productivo para hacer las cosas juntos, así fue como iniciamos la construcción del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en donde los diseños de los programas obedecían a la demanda, a los requerimientos del sector productivo, plasmados éstos en las normas de competencia laboral que ellos mismos elaboraban.

Y frente al marco nacional de cualificaciones, instrumento para desarrollar y clasificar las cualificaciones y estructurado por niveles de competencia, establece éste las condiciones de movilidad y de ascenso de

los trabajadores, abarcando las equivalencias entre educación y formación para el trabajo, y el reconocimiento de las competencias adquiridas a lo largo de la vida. Es uno de los principales referentes para el sistema educativo formal, el sistema de formación para el trabajo y la gestión humana, de un país.

Surgimiento en Colombia del sistema de normalización y certificación de competencias laborales.

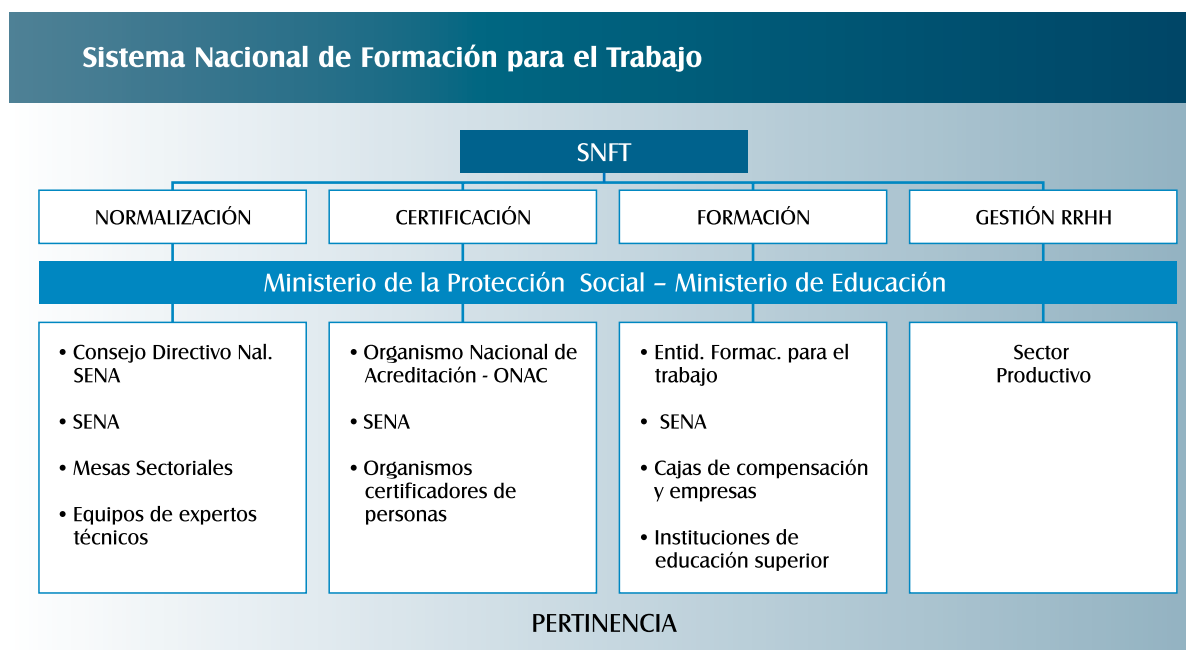
En Colombia surge el sistema de certificación de competencias laborales como una respuesta a la necesidad de concordar el perfil académico con el perfil laboral demandado.

Las entidades de formación profesional deben diseñar sus currículos para responder al sector productivo, de tal manera que sus actividades formativas desarrollen en sus aprendices, habilidades, conocimientos y valores: competencias pertinentes! Y a su vez el sector productivo, quiere contar con un perfil laboral cuyas competencias específicas y generales, se actualicen día a día, para obtener mejores productos y para ser exitosos, con el manejo de tecnologías específicas. Ambos perfiles deben concordar.

¿Cómo nos organizamos administrativamente?

En el panorama de Ministerios existentes en mi país, el Sistema se asienta en dos Ministerios: el de Protección Social y el de Educación Nacional. El SENA depende del primero, y por supuesto, el sistema educativo formal depende del segundo así como las Entidades de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

El Sistema tiene cuatro grandes componentes, en donde actúan, los dos Ministerios en forma interrelacionada.



Para efectos de la Normalización, el órgano rector es el Consejo Directivo Nacional, integrado por los Ministerios de Educación, Trabajo, Industria, la Iglesia, los trabajadores y el sector productivo.

Las mesas sectoriales son presididas por un empresario de un sector y en ellas se analiza cómo está el sector y hacia dónde debe ir. Los empresarios que integran las mesas aportan los expertos técnicos, para que conformen los equipos de expertos técnicos, quienes son los que elaboran los productos.

El SENA aporta la metodología y el acompañamiento necesario para elaborar las normas de competencia laboral, las mesas sectoriales avalan los productos elaborados por sus equipos técnicos y así las normas son llevadas al Consejo Directivo Nacional del SENA, para su proceso de aprobación.

Para fines de certificación, al igual que ustedes que tienen a INDECOPI, en Colombia tenemos un Organismo Nacional de Acreditación –ONAC-. Es éste el que acredita a las organizaciones que desean ser certificadoras de personas, procesos o productos. El SENA es organismo certificador por el Decreto 933 de 2003, es decir que no hizo tránsito en el ONAC, dado que el gobierno y el sector productivo, lo que hicieron fue reconocer la experiencia y el trabajo iniciado desde 1997 y en continuo desarrollo hasta el momento presente.

Hoy, en los 115 Centros de Formación SENA, se cuenta con equipos de expertos evaluadores, formadores de evaluadores, auditores de competencias laborales, y en las empresas con evaluadores reconocidos por el SENA porque éste los ha formado y certificado para esa labor.

Marco jurídico del sistema nacional de formación para el trabajo (snft) en Colombia

El Decreto 1120 de 1996 de reestructura del SENA, propuso políticas y formuló directrices a nivel nacional, sobre la formación profesional para el trabajo para garantizar la calidad, pertinencia, eficacia y cobertura requeridas, y así asegurar la educación permanente a través de la cadena de formación.

En 1997 surge el CONPES 2945, documento de política económica y social, señalando la necesidad de que el SENA se adecúe para la competitividad y que se conforme el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo liderado por el SENA, con las entidades que ofrecen educación técnica, tecnológica y formación profesional en el país.

Es el Decreto 933 de 2003, en su artículo 19, donde se autoriza al SENA a regular, diseñar, normalizar y certificar las competencias laborales.

Y con el Decreto 249 del 2004, que reestructura nuevamente el SENA, se fortalece el sistema y precisa las funciones del Consejo Directivo Nacional dándole facultades para aprobar las Normas de Competencia Laboral Colombianas y las Titulaciones de Competencia Laboral. Lo faculta también para que reglamente la organización y operativización del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

En esta misma norma se deja claro las funciones del área llamada Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, a la que se le autoriza dirigir la implementación del Sistema y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de Normalización, Evaluación y Certificación y el reconocimiento y articulación de los programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente.

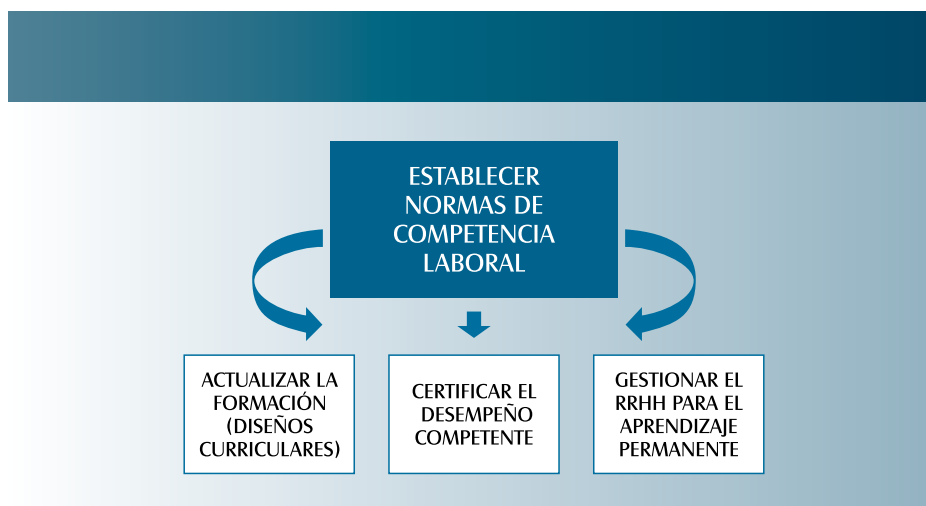
Es importante destacar también el CONPES 81 del 2004, que consolida el Sistema y donde se define la estructura conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades gubernamentales y entidades de formación para el trabajo, entre las que está el SENA, Entidades de Educación No Formal, Cajas de Compensación Familiar y Empresas, Instituciones de Educación Superior que tengan formación para el trabajo, formación continua o recalcificación de trabajadores.

La finalidad de dicha estructura adoptada es articular la oferta de formación para el trabajo en Colombia, tomando como referente las Normas de Competencia Laboral; como también definir e implementar políticas estrategias para el desarrollo de los recursos humanos en el país.

Normalización de las competencias laborales

La misión del componente de Certificación en el Sistema es “establecer normas de competencia laboral en concertación con empresarios, trabajadores, entidades educativas y gobierno, que faciliten procesos de formación, certificación o gestión del recurso humano, para su mejoramiento permanente.”

Por el gobierno, participan en las mesas sectoriales, el Ministerio(s) directamente relacionado con el sector.



La modernización o actualización de la formación es del interés, no sólo de entidades de formación para el trabajo, sino de todo el sistema educativo formal. Los diseños curriculares están basados en estándares nacionales como ya vimos. Hoy trabajan con nosotros, en forma coordinada y con más confianza, las instituciones de educación superior, y elaboran sus diseños o bien los adecúan con base en los requisitos de las normas de competencia laboral establecidas desde las mesas sectoriales.

Las normas de competencia laboral nos sirven para certificar el desempeño y para gestionar los recursos humanos. Y entendemos “Competencia Laboral” como la capacidad que se tiene para desempeñar funciones productivas en contextos variables con base en las normas establecidas por el sector productivo. Los tipos de competencias en las que el sector productivo en este contexto interviene fundamentalmente, son las específicas:

Tipos de Competencias	
Básicas	Asociadas a conocimientos de carácter formativo
Genéricas	Comunes a diversas ocupaciones y ramas de una actividad productiva
Específicas	Vinculadas a una función productiva, competencias de índole técnico

Desempeño Laboral Demostrable

La norma de competencia laboral es el estándar reconocido por trabajadores y empresarios, que describe los resultados y requisitos de calidad en el desempeño de una función productiva, los conocimientos y las evidencias que debe presentar una persona para demostrar que es competente.

En el siguiente gráfico podremos apreciar la estructura de una norma de competencia laboral:

Norma de competencia laboral: Asociada a una ocupación

Elemento: Función Productiva Realizada por una Persona

Criterios de desempeño:

Forma en que se debe hacer el trabajo.
Establecen los parámetros de evaluación.

Rango de aplicación:

Establece el conjunto de situaciones o circunstancias laborales posibles en los que la persona debe demostrar dominio.

Conocimientos esenciales:

Comprender y dominar para lograr un desempeño y consistente en el tiempo.

Evidencias del desempeño:

Pruebas suficientes y necesarias para demostrar la competencia (desempeño-conocimiento-producto).

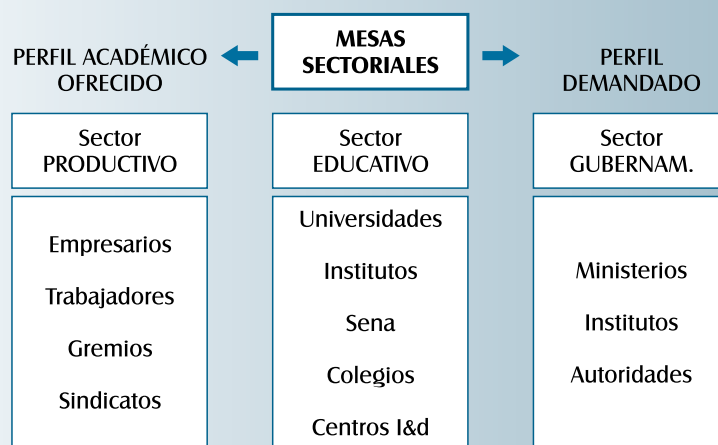
No olvidemos que las normas de competencia laboral reflejan:

- La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene
- La habilidad para transferir la competencia de una situación de trabajo a otra y para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo
- La aptitud para resolver problemas asociados a la función productiva y para la gestión de contingencias
- La capacidad para desempeñarse en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros

Para la elaboración de las normas de competencia laboral se han establecido las mesas sectoriales. Hoy tenemos 70 mesas sectoriales presididas por un empresario y equipos técnicos en cada una de ellas, que son los que construyen las normas de competencia laboral.

Mesas Sectoriales

Se crean como respuesta a la búsqueda de concertación entre la demanda laboral y la oferta del RRHH formado en instituciones educativas



Aportan expertos técnicos para elaborar productos

Gracias a los esfuerzos de quienes integran el Sistema y al mismo SENA, hoy contamos con:

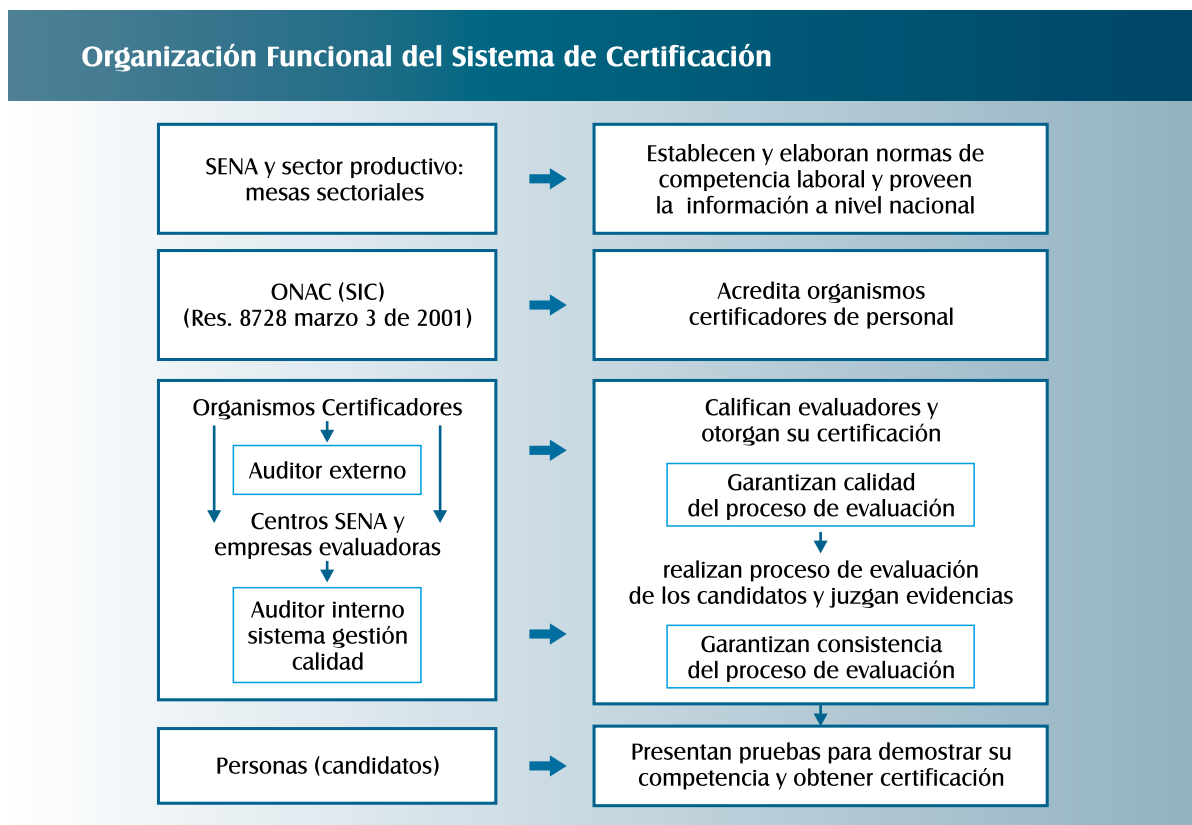
- Una Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)
- Una Guía Metodológica para elaborar normas de competencia
- 70 mesas sectoriales operando
- 83 caracterizaciones
- 85 mapas funcionales
- 2,515 normas de competencia laboral
- 85 asesores de la metodología de normalización activos
- 1.533 equipos de expertos técnicos en normalización, de los cuales 644 están dedicados a la elaboración de las normas de competencia laboral y 880 en la verificación de la calidad de los productos, para un total de 17.313 expertos aportantes.

Certificación de competencias laborales

La certificación de competencias laborales se da tanto para personas empíricas como a aquellas que han obtenido un título en procesos formativos. Un buen porcentaje del total de certificaciones expedidas al momento son de personas con títulos universitarios, quienes ven la necesidad de contar con el estándar del sector productivo, lo que les permite orientar su propio camino e identificar en qué deben mejorar.

El Sistema de Certificación, se ha fijado como misión: **“Reconocer las competencias laborales que poseen las personas, desempleadas o vinculadas laboralmente, sin interesar cómo han aprendido a lo largo de la vida...”**. Igualmente ha definido la certificación como **“el acto por el cual un organismo acreditado, reconoce a través de un documento escrito, que una persona es competente para el desempeño, porque cumple con los requisitos establecidos por el sector productivo, en una norma de competencia laboral”**.

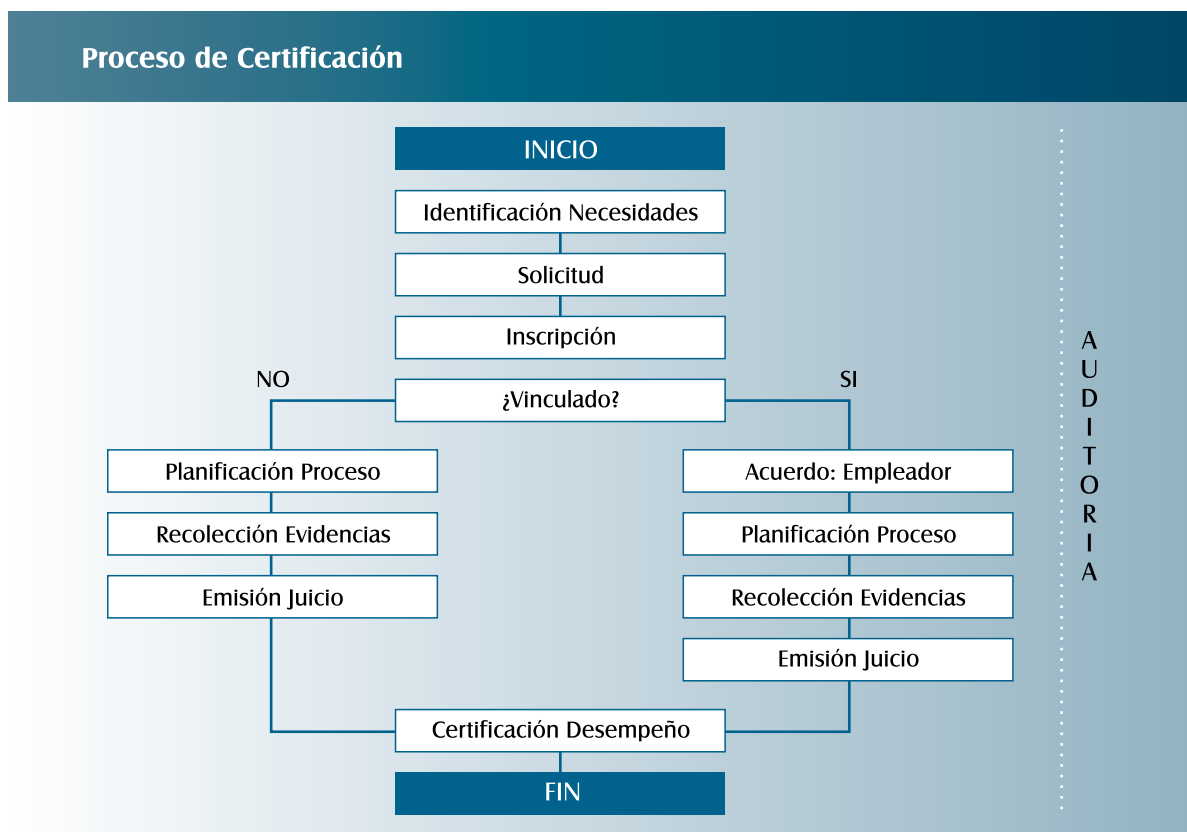
La organización funcional del Sistema de Certificación la podemos apreciar en el siguiente cuadro:



Para el proceso de certificación se han establecido tres fases:

- Elaboración de la Norma de Competencia

- Evaluación de la competencia laboral (se cuenta con evaluadores del SENA y de la empresa, reconocido éste último por el SENA). Este proceso está orientado a identificar las brechas y posibilitar acciones que las cierren, como: planes de desarrollo, actualización en aula, entrenamiento en campo y autoaprendizaje.
- Certificación de la competencia laboral. El acto administrativo para efectuar la certificación puede verse más claramente en el siguiente cuadro:



Cabe señalar que el proceso de certificación es voluntario. Se definió por parte del gobierno, una certificación obligatoria para los sectores de: Salud, Transporte (instructores de los Centros de enseñanza automovilística), Trabajo en Alturas, Seguridad en Piscinas, Gas y Agua Potable y Saneamiento Básico.

A marzo del 2010, el Sistema de Certificación ha obtenido como resultados:

- Una metodología para evaluar-certificar competencias laborales
- Una metodología para auditar competencias laborales
- 408,469 certificados de competencias laborales expedidos para 239,359 personas. Sólo en el año 2010 (a Marzo) se han expedido 8,708 certificados a 5.764 personas.
- 2,376 empresas participantes
- 239 auditores del proceso de evaluación
- 4.459 instrumentos para evaluar competencias
- 144 formadores de evaluadores
- 12.609 evaluadores formados
- 4 organismos certificadores (SENA, ICONTEC, SGS, CENPAPEL)

Formación con base en competencias laborales

Consideramos la formación basada en competencias laborales como un “proceso educativo teórico práctico orientado a la apropiación reflexiva y crítica de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas y al fortalecimiento de actitudes y valores integrados en competencias que son normalizadas por el sector productivo.”

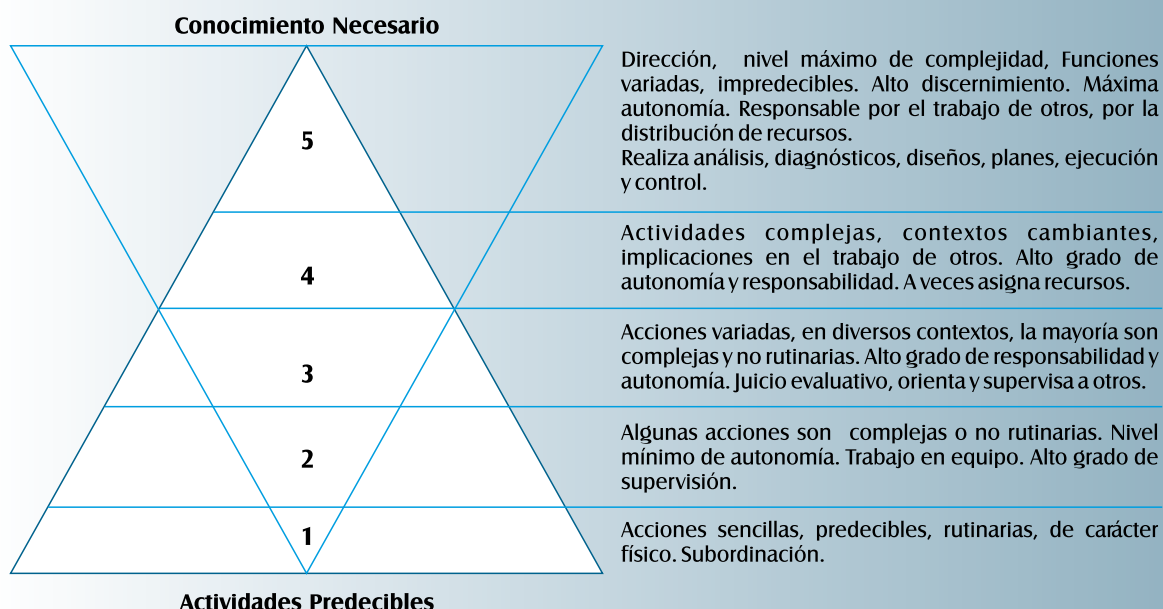
Flexibiliza el Proceso



Quisiera resaltar la unión que existe entre el proceso de evaluación de competencias laborales y el proceso de formación o capacitación. La evaluación me permite detectar qué me hace falta mejorar, y esa identificación de brechas permite diseñar a la medida de las necesidades personales, una ruta propia de formación o de capacitación o de entrenamiento.

Esto es sin duda la importancia de establecer niveles de cualificaciones, porque, justamente si el trabajador conoce el nivel de cualificación en que está, puede establecer de forma más asertiva su itinerario formativo. Apreciemos, por ejemplo, los niveles de cualificación que se han construido con base en el enfoque:

Niveles de Cualificación



En nuestra experiencia colombiana, hemos identificado que son los niveles 1 y 2, donde los empleadores ponen sus recursos y esfuerzos para certificar a sus trabajadores. Las organizaciones deben identificar en el marco de la gestión humana, el estado de sus trabajadores versus lo que la organización quiere y qué tipo de capacitación requieren en función de este diagnóstico.

Es un hecho que una formación basada en competencias laborales no sólo aumenta la efectividad de la formación, sino que reduce la deserción, optimizando la inversión. Además de flexibilizar el proceso y ofrecer respuestas pertinentes a las necesidades del mercado laboral, asegura también una formación para toda la vida, aspiración de todos nuestros sistemas de educación y formación.

Gestión de recursos humanos con base en competencias laborales

Toda organización debe prestar primordial atención a la gestión de su recurso humano. Este resulta vital para su funcionamiento. Si está en disposición de demostrar las competencias que posee y que adquiere en su trabajo, la organización avanzará; en caso contrario, se detendrá.

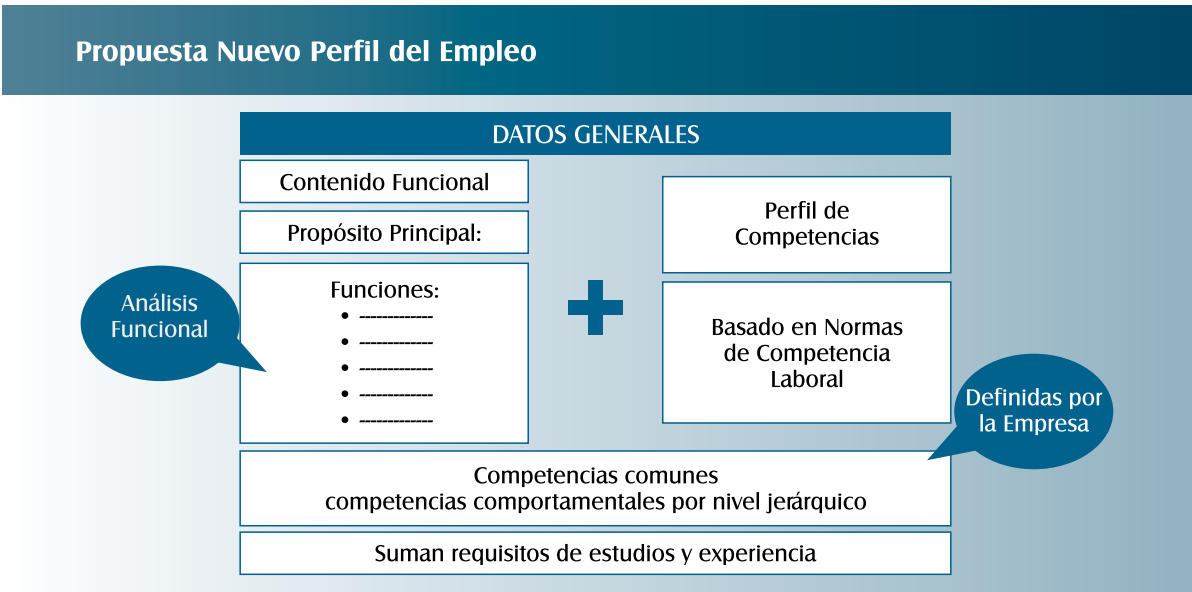
Por ello las empresas deben proveer las condiciones y oportunidades para el desarrollo de su recurso humano. El desarrollo de competencias debe ser un proceso prioritario y estar directamente relacionado con la gestión de la calidad. En este camino, las organizaciones deben tener muy claras las competencias que deben reunir sus trabajadores para el ejercicio de un cargo. Con base a esta identificación, diagnostica qué posee el trabajador y qué necesita para poder planificar la capacitación o acciones para cubrir dicha necesidad.

Es muy importante que en este proceso, el trabajador sea consciente de la importancia que él tiene en el desarrollo de la empresa y de cómo su actividad contribuye al logro de la calidad de los productos y al cumplimiento de la misión. Una herramienta que facilita este trabajo es el registro de la educación, experiencia, habilidades y capacitación de cada trabajador, y muy prioritariamente las certificaciones de la competencia laboral que posee.

Para una efectiva gestión del recurso humano la organización debe adecuar objetivamente los planes de carrera (en función de competencias) de sus trabajadores. Se propone que las fases de selección, contratación, remuneración, capacitación, la evaluación y la promoción, sean concebidas en el marco de las competencias laborales.

En Colombia hemos iniciado una experiencia con base en este enfoque de competencias laborales, con algunas empresas de diferentes sectores, públicas y privadas, para gestionar el recurso humano.

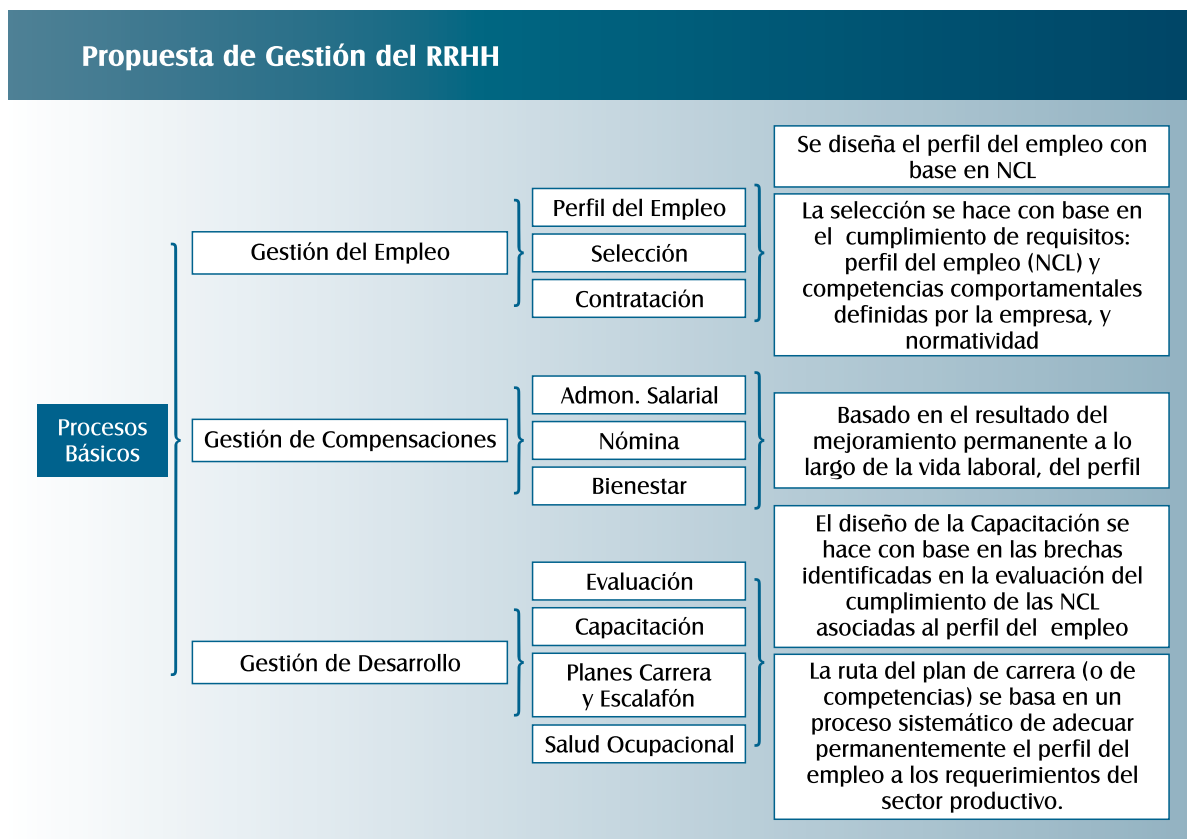
Nuestra propuesta es que en la definición del nuevo perfil del empleo, este se haga con base en competencias laborales, sumando los requisitos de estudio, capacitación y experiencia, tradicionalmente requeridos. El perfil del empleo debe adecuarse a las necesidades del sector productivo. Consideremos además que si bien las competencias específicas son fundamentales, ellas deben conjugarse con las competencias comunes o comportamentales que la empresa defina, sumándoles los otros requisitos que en el modelo tradicional son los únicos: estudios, capacitación y experiencia.



¿Cuál es nuestra propuesta global de gestión de recursos humanos?

Hay necesidad de plantearnos un modelo integral que involucre a todos los niveles de la organización y afecte todos los procesos de la gestión de recursos humanos. Una propuesta que articule y permita un lenguaje común entre las tradicionales áreas de recursos humanos y las operativas.

El siguiente cuadro nos describe esta propuesta para una efectiva gestión del recurso humano:



Estas experiencias están por buen camino y estamos seguros que van a lograr que la gestión de los recursos humanos se oriente a la adecuación permanente de la oferta a la demanda, que mejoren el clima institucional y sobre todo que los trabajadores se comprometan con su aprendizaje continuo.

Muchas gracias

APORTE DE LOS COMENTARISTAS

Susana Araujo
Presidenta Reto Rural- Ecuador

Muchas gracias. Un saludo especial a los organizadores del evento y un agradecimiento muy cálido tal como ha sido la calidez con la que nos han recibido. Para mí es un honor y una gran satisfacción hacer un comentario a esta excelente exposición, que presenta lo que para nosotros es un modelo a seguir en el Ecuador.

El SENA es un verdadero sistema nacional, tal como lo hemos visto, y es la institución rectora de un sistema que tiene todos sus componentes: normalización, certificación, formación profesional y gestión de recursos humanos. No es solamente un sistema de normalización o solo formación profesional. Tiene gran prestigio como institución, reconocimiento y credibilidad social, no solamente público sino también privado. Es rectora en una alianza de lo público con lo privado. Por estas características, este sistema tiene sostenibilidad normativa, institucional, técnica, económica y financiera.

Quiero hacer algunos comentarios y algunas preguntas para que el público conozca más a fondo algunos temas que no quedaron lo suficientemente explicados. ¿Cuál es la prioridad, el desarrollo humano integral o el desarrollo de los recursos humanos como elemento básico de la productividad y del crecimiento económico del sector privado? ¿Es concebida la formación profesional como un derecho humano básico a la educación y al desarrollo óptimo de todos los talentos, capacidades y competencias de los seres humanos?, ¿es una herramienta de inclusión económica y social, o un mecanismo y herramienta básica únicamente para el mejoramiento de la productividad de las empresas?

La normalización, certificación, formación profesional y gestión de los recursos humanos está prioritariamente concebida en Colombia para personas empleadas con relación de dependencia. ¿Cómo atiende el SENA a la población desempleada, subempleada?, ¿se atiende a las personas que no tienen trabajo, cómo los atiende y en qué porcentaje se realizan esas certificaciones?, ¿en qué porcentaje la formación?, ¿en qué porcentaje está el nivel uno para desempleados e informales y en qué porcentaje los otros niveles? ¿En qué porcentaje accede al sistema la gente que tiene bajos niveles educativos?

¿Puede ser, en este sentido, este sistema que contiene normalización, certificación, formación profesional y gestión de los recursos humanos, una herramienta también para el desarrollo humano integral de la población que se quedó fuera de la educación formal?

El SENA, como institución nacional, tiene como una de sus ventajas y razones de su prestigio el que está presente en todos los departamentos de Colombia y que tiene, por lo tanto, un funcionamiento completamente descentralizado el mismo que sorprende por su eficiencia. ¿Cómo funciona esa descentralización en los temas de normalización y certificación? Porque, obviamente, el SENA comenzó con la formación profesional y, en ese sentido, está bien claro su funcionamiento. Una pregunta que se me ocurrió al final: ¿qué hizo el SENA alguna vez, que no deberíamos hacer y cómo el SENA, que ha tenido esa capacidad de transformación, de ajustes, de autocorrección, de autocrítica, cómo está adaptándose a las necesidades del mundo globalizado. Por lo tanto, cómo ha pensado también su inserción a redes internacionales.

Quiero hacer una brevísima síntesis de lo que yo considero fueron aportes significativos de esta presentación. Se señaló la base jurídica, nacional e internacional; los fundamentos filosóficos del sistema, los propósitos generales del marco nacional de cualificaciones según los enfoques de OIT. Yo creo que fueron resumidos magistralmente.

Nos han presentado también las herramientas que ha utilizado el SENA para cumplir con estas recomendaciones y estos enfoques; es decir, cómo ha aterrizado el SENA para diseñar su camino, para cumplir estos enfoques y estos propósitos. Ha descrito el enfoque de competencias como válido para el diseño curricular, para la elección del personal, para la oferta y la demanda. Por lo tanto, ha demostrado que es una experiencia exitosa desde la esfera pública, que responde de manera eficiente a las demandas del sector productivo del país.

Nos ha narrado la historia de estos cambios hasta llegar a estas entidades que ahora se llaman de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Nos ha descrito cómo el SENA cambió su papel con respecto a este enfoque y permite, impulsa y motiva que sea el sector productivo quien diseñe las normas de competencia y tome el liderazgo.

Hemos conocido la historia de los ajustes, las transformaciones y el cambio que el SENA ha implementado para llegar a su nuevo nivel de rectoría sobre las tres áreas, con el paréntesis de que es el Ministerio de Educación la institución que lleva el liderazgo en el tema de la certificación. Ha expuesto los conceptos básicos, claros y completos sobre las normas de competencia, la metodología, los instrumentos y la evaluación.

La presentación deja la idea de que Colombia comenzó por normalización y certificación y, yo sé que comenzó por formación profesional. ¿Por qué esto es importante? Porque nuestros países no han comenzado por armar todos los componentes del sistema. El Ecuador comenzó por formación profesional. Bolivia me da la impresión que está comenzado por formación y certificación. México lo hizo por normalización. ¿Por qué hago referencia a este tema?, porque esta elección depende también de las prioridades de los gobiernos nacionales, de su tendencia ideológica. Por ejemplo, Chile comenzó por certificación de niveles 2 y 3, no de nivel 1. En el caso de Bolivia y Ecuador hemos comenzado por formación profesional de nivel 1, y de poblaciones más bien excluidas, con una política clara de prioridad por la inclusión y la equidad.

Esto es un llamado de atención para detenernos en las dificultades que se presentan al empezar por un componente y no por todos simultáneamente, qué ventajas y desventajas tiene esto. En el Ecuador no tenemos todos los sistemas. Hemos comenzado por formación y estamos, recién, diseñando políticas para normalización y certificación. Nuestra prioridad son los “grupos de atención prioritaria” -así los denomina la Constitución Ecuatoriana-, los desempleados e informales. Esto marca una diferencia. Nos planteamos también ¿qué dificultades vamos a encontrar en el camino, por ejemplo, para atraer la alianza con el sector privado y cómo ha logrado articularlos Colombia en su sistema?

Muchísimas gracias por esta exposición. El ejemplo del SENA es un ejemplo digno de conocerse en términos metodológicos, políticos y prácticos; y digno de seguirse porque tiene un prestigio nacional e internacional.

Muchas gracias.

Jorge Castro
Secretario del Consejo Nacional SENATI

Muchas gracias por la oportunidad de intercambiar experiencias sobre certificación de competencias. Una cordial bienvenida a las personas que nos visitan de otros países, a las autoridades de los Ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo, a los representantes de los empleadores y a todos los asistentes.

Mis comentarios a la exposición de Mariam Zgaib del SENA de Colombia los haré sobre la base de la experiencia del SENATI en el Perú. En el SENATI, una organización creada a iniciativa de las empresas y dirigida por los empresarios industriales, el servicio de certificación de competencias es una respuesta a una necesidad sentida por los trabajadores que buscan mejorar su empleabilidad y por las empresas que buscan asegurar su competitividad, en una economía globalizada. En consecuencia, debía implementarse el servicio de certificación así no existiera una ley, normas nacionales de competencias o un Marco Nacional de Cualificaciones. Por ejemplo, las empresas que se acogen al sistema de garantía de la Norma ISO 9001, tienen que fijar las normas o estándares de sus puestos de trabajo y hacer una gestión de recursos humanos en base a competencias.

La Certificación de Competencia es un tema bastante amplio y complejo. Nos limitaremos a comentar el modelo de Sistema de Certificación de Competencias Laborales de Colombia establecido por el SENA. En Colombia cuentan con sistema instalado por una norma gubernamental, con actores, procesos y procedimientos bien definidos, que muestra un considerable número de normas nacionales de competencia.

Al igual que esta experiencia del SENA, podemos considerar la de CONOCER de México, que estableció un Sistema Nacional de Normalización y Certificación de Competencias. Comenzó con un marco jurídico y una organización bien estructurada, así como con una impresionante disposición de recursos económicos. A partir del año 1995 y hasta el 2004 gastaron cerca de 700 millones de dólares; produjeron miles de normas nacionales de competencia laboral, con las que certificaron también a miles de trabajadores. Sin embargo, estas certificaciones no tienen mayor utilidad para que los trabajadores puedan acceder al empleo, porque las normas no eran compatibles con las características y requerimientos de la realidad del empleo.

El SENATI es una institución de formación profesional técnica que realiza labor formativa en base a competencias desde fines de la década de 1960 y presta servicios de certificación de competencias desde fines de la década de 1970, aunque entonces el servicio era conocido como de Certificación Ocupacional. Los títulos y certificados del SENATI tienen un elevado nivel de reconocimiento y aceptación por los empleadores; son un sello de garantía de empleabilidad para las personas; y para los empleadores, garantía de que los trabajadores calificados por el SENATI tienen los conocimientos y las capacidades requeridas por la realidad del empleo. Sin duda, la clave del éxito es el involucramiento y la participación decisoria de los representantes de los empleadores en la identificación de los perfiles de competencias y los estándares de desempeño.

Quisiera precisar, primeramente, qué necesidades debe satisfacer un servicio de certificación de competencias. Podemos mencionar dos fundamentales. Por un lado, las personas necesitan insertarse en el empleo, a fin de alcanzar su realización humana, económica y social. Por otro lado, los empleadores necesitan contar con trabajadores que tengan todos los atributos necesarios para ser productivos y competitivos. Esas necesidades son las que han motivado que se implementen sistemas de formación profesional y sistemas de certificación. Entonces debemos concentrarnos en ese propósito.

La clave o el instrumento fundamental para satisfacer las necesidades de acceder a un empleo y la de mejorar la productividad de las unidades de producción es desarrollar las capacidades de las personas para el cumplimiento de determinados propósitos laborales. A las capacidades de las personas para cumplir propósitos concretos en cualquier actividad humana, se le denomina en la actualidad COMPETENCIAS. Cuando nos referimos a la actividad laboral hablamos de COMPETENCIAS LABORALES.

La competencia es la capacidad de acción de la persona, en la que ésta expresa en forma global e interactiva: lo que es, lo que siente, lo que sabe, lo que piensa, lo que valora, lo que se propone, así como lo que decide hacer y hace la persona en determinada circunstancia. La característica fundamental de la competencia es que se trata de una intervención de la persona en la realidad con propósitos prácticos; una persona es competente para algo concreto.

Como a mediados del siglo XX las instituciones educativas sólo tenían objetivos educativos en términos de “memorización de contenidos teóricos”, no había interés por la aplicación práctica de estas informaciones para el desarrollo de habilidades de las personas. Frente a esta realidad, los empresarios industriales peruanos decidieron promover la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje en Trabajo Industrial (SENATI), institución educativa que asumió como objetivo educativo el desarrollo de los conocimientos y capacidades necesarias para el desempeño de las tareas o funciones productivas de ocupaciones existentes en la actividad industrial.

El desarrollo de conocimientos y capacidades para el desempeño de tareas laborales (lo que ahora se conoce como competencias laborales) sólo es posible con el aprendizaje práctico -es decir aplicado- de las informaciones científicas, tecnológicas y humanísticas correspondientes a las tareas o funciones productivas. Por ello el SENATI, desde sus inicios, forma de manera globalizada y práctica y en condiciones reales de trabajo; tiene talleres y laboratorios con puestos reales de trabajo, en vez de aulas y carpetas. Y esta formación práctica en sus Centros la complementa con un aprendizaje práctico en empresas. Son más de 8,500 las empresas que reciben a jóvenes estudiantes del SENATI en sus instalaciones productivas.

Este modelo educativo es el que hoy se conoce como formación profesional basada en competencias. Primero se identifica el perfil de competencias y los estándares de desempeño de la actividad laboral y después se diseñan las experiencias de aprendizaje que permitirán el desarrollo de los conocimientos y capacidades concretas (competencias). El proceso final de la actividad formativa es la evaluación y la certificación de las competencias.

Después de cerca de una década de hacer formación profesional de este modo, el SENATI comenzó a dar oportunidad de evaluación y certificación a personas con capacidades desarrolladas sólo en la experiencia práctica, con los perfiles y estándares utilizados para los programas formativos.

En el caso del SENATI fueron los propios empleadores quienes vieron la necesidad de crear una institución para desarrollar en las personas las capacidades que requerían para el mundo del trabajo. Fijar

como objetivo educativo el desarrollo de conocimientos y capacidades para la vida activa generó incomprendiones en el mundo académico de entonces.

Cuando en los años 70 el SENATI tuvo interés de buscar el reconocimiento oficial de sus programas formativos se encontró con dos objeciones: primero, que el aprendizaje práctico y en condiciones reales de producción no tenía valor académico; y, segundo, que el aprendizaje práctico globalizado no era convalidable, porque el diseño curricular era por cursos teóricos independientes y no globalizado en función de propósitos concretos.

Por ello los títulos y los certificados de una formación basada en competencias no tenían valor para el mundo académico, pero sí tenían y tienen valor para el mundo de la producción, para los empleadores. Como los perfiles y los estándares de desempeño son elaborados –desde el diseño– de la mano con los empleadores y los trabajadores más experimentados, este diseño tiene el reconocimiento y el aval de los empleadores.

En la experiencia del SENATI, la principal vía de articulación entre el mundo de la educación y el mundo de la producción son las Comisiones Consultivas de Empleadores. Como la institución había sido creada a iniciativa de los empleadores, en el diseño de la organización se estableció la figura de las Comisiones Consultivas de Empleadores, órganos conformados por los empleadores de determinadas ramas productivas (los de la industria gráfica, los de la industria textil, los del sector automotriz, etc.) que funcionan en apoyo a los Consejos Zonales del SENATI (también formados por representantes de los gremios empresariales) y en apoyo a los Centros de Formación Profesional correspondientes.

Las Comisiones Consultivas de Empleadores tienen funciones semejantes a las Mesas Sectoriales de Normalización de Competencias, aunque en su conformación sólo intervienen los representantes de los empleadores.

Si el propósito, tanto de la formación profesional basada en competencias como de la certificación de competencias, es desarrollar empleabilidad en las personas y, al mismo tiempo, apoyar a la productividad y competitividad de las unidades productivas, el SENATI considera que el empleador es el actor principal en la implementación del servicio de certificación y en la definición de un sistema nacional de normalización y certificación de competencias. Como empleador comprendemos tanto a los empresarios, de grandes y pequeñas unidades de producción, así como a toda persona que emprende un negocio o que realiza actividades productivas informales o de subsistencia, como puede ser una comunidad campesina que produce papas.

Las Comisiones Consultivas de Empleadores del SENATI tienen un rol protagónico en la identificación de los perfiles de competencias y en la definición de los estándares de desempeño. No sólo en la normalización o estandarización inicial de las competencias, sino también en la actualización permanente de los perfiles y estándares.

Las Comisiones Consultivas de Empleadores son conformadas por períodos de dos años. Funcionan en forma continua, en coordinación con las Direcciones Zonales y los Jefes de Centro de Formación Profesional. Tienen el encargo de revisar por lo menos cada 3 años los perfiles de las carreras que estén apoyando, por el ritmo de innovación. Los cambios tecnológicos son tan violentos que si yo me voy a basar en un perfil o en un currículo de estudios elaborado hace 10 años, ya no estoy formando, estoy deformando a ese futuro trabajador.

Frente a la exposición de Mariam Zgaib sobre la experiencia exitosa del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia, quiero presentar algunos comentarios. Primeramente, en materia de formación y certificación de competencias, compartimos los mismos objetivos de desarrollar conocimientos y capacidades para el desempeño de ocupaciones de nivel técnico operativo y técnico medio, aunque tenemos diferencias en el enfoque metodológico.

Mientras el SENA es una entidad gubernamental dependiente del Ministerio de Protección Social de Colombia, el SENATI es una institución de gestión privada, dirigida por representantes de organizaciones de empleadores. Por norma legal, en el 2003 se estableció el Sistema de Certificación de Competencias Laborales de Colombia, que tiene al SENA como cabeza del sistema. Tiene la función de regular, diseñar,

normalizar y certificar competencias laborales; en consecuencia, el SENA establece las normas nacionales de competencia de Colombia, con el trabajo de Mesas Sectoriales.

En el Perú, sin mayor aval que el reconocimiento de los empleadores, el SENATI realiza el servicio de evaluación y certificación en atención a los requerimientos de las empresas, no en función de normas o estándares nacionales de competencias, sino en atención a las tareas y funciones productivas de los puestos de trabajo o cargos existentes en la realidad del empleo, y con normas o estándares reconocidos en el mundo de la producción.

Además de los servicios de certificación realizados a nivel privado, en el Perú existen varias entidades públicas que, en sus leyes orgánicas, tienen funciones rectoras en materia de certificación de competencias o en aspectos fundamentales del servicio de certificación, como son el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Educación. Sin embargo, no se puede hablar de la existencia de un sistema nacional integrado ni de una unidad conceptual ni metodológica.

Son diferentes los conceptos de competencia asumidos. En algunos casos entienden que la competencia sólo es resultado de la adquisición de conocimientos, y dejan de lado otros factores intervinientes en la construcción de las capacidades, como son el interés, la motivación, los valores, la creatividad y las disposiciones innatas. Otra diferencia de conceptualización se nota cuando, para algunos, la competencia profesional se adquiere en el sistema académico y la competencia laboral se adquiere en el sistema productivo.

Por otro lado, para la identificación de competencias, algunos utilizan en forma excluyente el método de Análisis Funcional, aun cuando la Función es una categoría poco comprendida en el mundo productivo, porque las organizaciones productivas utilizan a la Tarea como categoría de definición de empleos o puestos de trabajo.

También hay diferencias en los criterios e instrumentos de evaluación de competencias. Algunos consideran las competencias pueden ser evaluadas con sólo exámenes teóricos y entrevistas personales, cuando la única forma de evaluar la capacidad de acción es en los hechos.

Por estas consideraciones, antes de crear e imponer con dispositivos legales un Sistema Nacional de Certificación de Competencias, es necesario hacer un trabajo de coordinación para la conceptualización y adopción de un vocabulario común que cuente con el reconocimiento de los empleadores y productores.

En el SENATI no aspiramos a cubrir todos los niveles ocupacionales de las actividades productivas; tenemos focalizada la atención en los niveles técnicos operativos, los que antes de la creación del SENATI no tenían un servicio de profesionalización.

Para diseñar e implementar un programa de formación profesional basado en competencias, se necesita más información que la que proporciona el Análisis Funcional. El Análisis Funcional permite identificar la función o el propósito de la actividad humana, pero no nos da directamente información sobre los conocimientos y capacidades requeridas para alcanzar el propósito laboral, ni qué máquinas y herramientas son necesarias, ni cuáles son los estándares de desempeño. Estas informaciones sí pueden ser obtenidas con el método DACUM o el método de Análisis Ocupacional Participativo, que tiene a la Tarea como principal categoría de análisis.

Desde el punto de vista económico también el Análisis Ocupacional Participativo es más ventajoso. Como el abordaje no es a toda la empresa, sino a determinadas ocupaciones, los perfiles y estándares de desempeño pueden ser definidos en talleres de pocas horas de duración con trabajadores expertos, lo que puede significar varios meses de trabajo de las mesas sectoriales y de analistas especializados en Análisis Funcional.

En conclusión, la experiencia del SENATI tiene coincidencias y diferencias con la experiencia del SENA de Colombia en materia de certificación de competencias: ambas entidades comienzan haciendo formación profesional en base a competencias; el SENA responde al sector gubernamental, mientras el SENATI responde al sector empresarial privado. La diferencia se da en la metodología utilizada para la normalización y evaluación de las competencias.

Muchas gracias.

BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES PARA EL PAÍS, EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

Los participantes del seminario, organizados en cinco grupos de trabajo, compartieron experiencias de sus respectivos países y debatieron sobre los aportes de los procesos de normalización y certificación en el marco de políticas de desarrollo e inclusión.

Las conclusiones de los grupos de trabajo fueron las siguientes:

GRUPO 1

Beneficiarios	Beneficios
País	<p>Favorece la articulación de la oferta formativa con la demanda laboral.</p> <p>Influye en el desarrollo de la competitividad. Posibilita competir en mercados internacionales.</p> <p>Disminuye las inequidades: inclusión económica y social de la población prioritaria.</p> <p>Mejora de la capacidad productiva del país.</p> <p>Incide en el mejoramiento del índice del desarrollo humano.</p> <p>Abre nuevas posibilidades de desarrollo.</p> <p>Aporta a la dinamización del desarrollo local, regional y nacional.</p> <p>Posiciona una cultura de la evaluación y de la calidad al contar con estándares de calidad.</p> <p>Contribuye a poner al ser humano como sujeto y objetivo del desarrollo y no como recurso.</p>
Empresarios/as Empleadores/as	<p>Influyen el desarrollo de ventajas comparativas y competitivas.</p> <p>Favorece la transparencia en la gestión.</p> <p>Garantiza un mejor desempeño de las personas y del servicio.</p> <p>Mejora la productividad y los ingresos.</p> <p>Garantiza trabajadores calificados.</p> <p>Facilita la selección de personal.</p> <p>Disminuye costos de selección y contratación.</p>

Trabajadores /as dependientes	<p>Aumenta su autoestima. Incrementa su confianza en sus capacidades.</p> <p>Les brinda mayores oportunidades de acceder a un empleo digno.</p> <p>Favorece la empleabilidad.</p> <p>Mejora la calidad de vida.</p> <p>Influye en el reconocimiento social de sus aptitudes.</p> <p>Promueve que las personas se formulen proyectos de vida.</p> <p>Motiva el desarrollo laboral y profesional.</p> <p>Fortalece derechos.</p>
Trabajadores /as independientes	<p>Fortalece su autonomía.</p> <p>Mejora sus oportunidades de emprendimiento.</p> <p>Favorece la empleabilidad.</p> <p>Aumenta su autoestima.</p> <p>Mejora la calidad de vida.</p> <p>Permite el reconocimiento social de sus aptitudes.</p> <p>Promueve que las personas se formulen proyectos de vida.</p> <p>Motiva el desarrollo laboral y profesional.</p>
Familia	<p>Mejora sus condiciones de vida.</p>
Instituciones educativas	<p>Aumenta la demanda de servicios de formación.</p> <p>Incide en la calidad de la oferta educativa (pertinencia).</p> <p>Permite un mayor acceso a información.</p> <p>Aumenta el prestigio institucional.</p> <p>Promueve una cultura de la calidad.</p>

GRUPO 2

Beneficiarios	Beneficios
País	<p>Posibilita la inclusión económica y social de la población de atención prioritaria.</p> <p>Constituye una herramienta de política y fe pública.</p> <p>Valora, reconoce, desarrolla y califica el capital humano para lograr el desarrollo sostenible.</p> <p>Favorece la concertación de los actores sociales.</p> <p>Mejora la productividad y competitividad del país.</p> <p>Favorece al desarrollo tecnológico.</p> <p>Permite identificar objetivamente el nivel de desarrollo de su capital humano.</p> <p>Articula la educación con los sectores productivos, en concordancia con los planes nacionales y locales de desarrollo.</p> <p>Permite focalizar el desarrollo de competencias en sectores priorizados por los planes de desarrollo.</p> <p>Reduce los índices de informalidad en el trabajo.</p>
Empresarios	<p>Asegura contar con personas competentes y calificadas que cumplen estándares.</p> <p>Favorece la adecuación de sus políticas de recursos humanos.</p> <p>Permite su participación en la determinación de las normas Nacionales.</p> <p>Favorece, mejora los niveles de productividad y rentabilidad.</p> <p>Impulsa la actualización tecnológica, la promoción de valores y actitudes.</p> <p>Permite su influencia en la mejora del sistema educativo formal y de formación para el trabajo.</p> <p>Optimiza su inversión en capacitación.</p> <p>Permite evaluar sus niveles de competitividad con relación a sus pares locales o internacionales.</p> <p>Reduce costos en procesos de gestión humana: selección, evaluación, capacitación.</p> <p>Mejora el clima laboral.</p> <p>Armoniza con procesos de calidad.</p> <p>Reduce costos en procesos de producción.</p>

<p>Trabajadores</p>	<p>Mejora autoestima, autoconfianza y reconocimiento social.</p> <p>Incrementa empleabilidad.</p> <p>Incrementa productividad laboral.</p> <p>Brinda oportunidad de acceder a mejores condiciones de trabajo y calidad de vida.</p> <p>Favorece la movilidad en procesos de migración interna y externa.</p> <p>Facilita la reinserción educativa.</p> <p>Permite el reconocimiento y valoración social de competencias de trabajadores independientes y saberes ancestrales.</p> <p>Promueve la aceptación y reconocimiento de conocimientos, saberes y aprendizajes previos.</p> <p>Favorece los aprendizajes a lo largo de la vida.</p> <p>Permite diseñar las trayectorias de formación de las personas.</p>
<p>Instituciones de Formación y Promoción del empleo</p>	<p>Orienta el diseño y actualización curricular.</p> <p>Fomenta mejores niveles de pertinencia y calidad de la formación profesional.</p> <p>Favorece el mejoramiento y actualización permanente de los docentes y directivos.</p> <p>Permite identificar las trayectorias de formación de las personas.</p> <p>Facilita la retroalimentación entre el mundo laboral y los programas formativos.</p> <p>Permite mejorar los servicios de promoción del empleo:</p> <p>Orientación, intermediación, reconversión,</p>

GRUPO 3

Beneficiarios	Beneficios
País	<p>Mejora el status y reconocimiento de las profesiones.</p> <p>Influye en la calidad de los servicios ofrecidos.</p> <p>Beneficia a las familias mejorando su nivel económico.</p> <p>Contribuye al mejoramiento de la calidad y pertinencia de la educación.</p> <p>Incrementa la competitividad impulsando un país más equitativo e integrado.</p> <p>Favorece la inserción en la economía mundial.</p> <p>Mejora el capital humano y lo hace más competitivo.</p> <p>Impulsa el aprendizaje permanente y la diversidad de itinerarios formativos.</p> <p>Contribuye con la generación de empleo independiente (actividades productivas que generen valor).</p> <p>Articula el conocimiento puesto en práctica con las necesidades de desarrollo del país.</p>
Empresarios	<p>Permite contar con personal calificado.</p> <p>Incrementa la competitividad de la empresa.</p> <p>Le abre las posibilidades de reconocimiento público.</p> <p>Racionaliza su inversión sobre todo en materia de calificación de los trabajadores.</p> <p>Mejora el clima institucional.</p>
Trabajadores	<p>Permite generar mayores oportunidades de empleabilidad.</p> <p>Para el sector no formal supone: dignificación, emancipación, reconocimiento de diversos saberes, inclusión social, mayor seguridad, mayor tranquilidad y rentabilidad.</p> <p>Reconocimiento social de sus competencias, ética, efectividad de desempeños y creatividad.</p> <p>Favorece el aprendizaje continuo.</p> <p>Influye en su autoestima, en la valoración de sus saberes y capacidades.</p>

Consideraciones a tomar en cuenta:

- La certificación debe ser hecha por instituciones que estén debidamente acreditadas (que tengan garantía y credibilidad).
- En un escenario de globalización, la certificación de los trabajadores debe constituirse en un aliado que le facilite la migración en el mundo laboral.
- Poner en el centro del debate: certificar, ¿qué y para qué modelo de país?

GRUPO 4:

Beneficiarios	Beneficios
País	<p>Incrementa de productividad y competitividad.</p> <p>Mejora la calificación de capital humano.</p> <p>Fomenta la equidad y la democratización de oportunidades.</p> <p>Posiciona mejor al país con el objeto de ampliar las oportunidades y facilitar el acceso a mercados exigentes.</p> <p>Permite la inclusión social.</p> <p>Brinda mayores oportunidades de hacer frente a posibles efectos de desempleo por factores como el TLC y otros.</p> <p>Optimiza los recursos público-privados.</p> <p>Facilita y orienta la información para la mejor toma de decisiones (Estado, trabajadores, jóvenes, entidades formativas, empresas).</p> <p>Permite que el sistema educativo responda a las necesidades del mercado laboral a mediano y largo plazo.</p>
Empresarios	<p>Incrementa la competitividad y productividad empresarial.</p> <p>Reduce los costos de reclutamiento y capacitación.</p> <p>Facilita la obtención de estándares de calidad (ISO).</p> <p>Permite implementar Planes de Desarrollo Organizacional (recursos humanos).</p> <p>Facilita el reclutamiento de personal competente.</p> <p>Contribuye a mejorar el clima organizacional debido a que permite contar con grupos de trabajadores con capacidades homogéneas para el desarrollo de la misma actividad.</p>
Trabajadores	<p>Permite mejorar la autoestima de los trabajadores reconociendo sus capacidades adquiridas empíricamente.</p> <p>Posibilita su reconocimiento social y del mercado laboral.</p> <p>Permite mejorar la empleabilidad, facilitando el acceso a mejores y diferentes opciones laborales.</p> <p>Podría contribuir con el incremento de remuneraciones.</p> <p>Promueve el autoreconocimiento de necesidades de capacitación.</p> <p>Favorece su formación continua y su inserción en el sistema educativo formal a través de la convalidación.</p>
Centros de Formación	<p>Permite articular oferta formativa a las exigencias del mercado laboral.</p>

GRUPO 5:

Beneficiarios	Beneficios
<p>Trabajadores</p>	<p>Les permite conocerse y orientar su formación/ capacitación, a partir del diagnóstico de sus capacidades.</p> <p>Se vuelven visibles ante la sociedad.</p> <p>Facilita su inserción laboral y abre su panorama de empleabilidad.</p> <p>Facilita su inserción o reinserción al sistema educativo formal.</p> <p>Les permite construir su proyecto personal de vida a través de la organización de su itinerario formativo y profesional.</p> <p>Incentiva su formación continua.</p> <p>Mejora reconocimiento económico y social.</p> <p>Mejora sus capacidades y su desarrollo personal.</p> <p>Les da mayor seguridad en sí mismos (mayor autoestima, le da identidad).</p> <p>Le hace más competente y conocedor de las tareas que ejecuta.</p> <p>Es un elemento motivador y multiplicador para su entorno familiar y social.</p> <p>NOTA: Es clave la calidad del proceso de evaluación para darle validez a la certificación.</p>
<p>Empresarios</p>	<p>Garantiza contar con trabajadores competentes.</p> <p>Mejora la productividad y competitividad, a partir de estándares de calidad.</p> <p>Reduce la tasa de mortalidad de empresas por mejoras en procesos, productividad, calidad y competitividad (principalmente MYPES).</p> <p>Facilita una mejor la gestión de los recursos humanos.</p> <p>Permite evidenciar las capacidades de los empleados, hacer mejor uso de los mismos y reducir la pérdida de empleados valiosos.</p> <p>Ahorra costos (menos mermas, más productividad) y facilita mayores ingresos.</p> <p>Mejora la relación empleador–trabajador. Mejora la disponibilidad del trabajador (el trabajador siente que le tratan por lo que vale).</p>

<p>País</p>	<p>Contribuye con la atracción de inversiones (principalmente extranjera) por personal calificado.</p> <p>Mejora de la competitividad país.</p> <p>Impulsa el desarrollo de sectores productivos y de servicios.</p> <p>Facilita las negociaciones en tratados comerciales.</p> <p>Permite la inserción social de grupos desprotegidos, prioritarios.</p> <p>Promueve la articulación entre los sistemas formativo y productivo.</p> <p>Mejora de la calidad de vida de la población (inclusión social → incremento de oportunidades → menor pobreza).</p> <p>Incrementa la seguridad ciudadana y paz social (gracias a reinserción laboral y educativa).</p> <p>Mejora de imagen (país competitivo, mejor calidad de vida).</p> <p>Mejora de gobernabilidad.</p> <p>Genera espacios de diálogo entre actores de la sociedad.</p> <p>Permite priorizar políticas sociales y económicas (educativas, laborales, productivas) gracias a la identificación de fortalezas y debilidades.</p> <p>Mejora las condiciones de la movilidad laboral (mejor reconocimiento económico del empleado local en el extranjero).</p>
<p>Bloques Económicos/ Comerciales</p> <p>(CAN, MERCOSUR, ALADI, CARICOM)</p>	<p>Mayor integración.</p> <p>Mejores posibilidades de negociación con otros bloques.</p> <p>Libre movilidad de la mano de obra entre países.</p>

HACIA UN SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL PERÚ

EL DESAFÍO DE FORMAR PARA LA DIVERSIDAD: EL CASO DE LA GASTRONOMÍA PERUANA

Mariano Valderrama León

Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad Peruana de Gastronomía (APEGA)

La revolución gastronómica peruana

En los últimos años el Perú entero vive un increíble boom gastronómico. Como lo han puesto sobre la mesa los críticos, cocineros y analistas más reputados, este fenómeno culinario de sabor nacional tiene un importante potencial para promover el desarrollo económico inclusivo del Perú y para reafirmar nuestra identidad cultural.⁹

Según el estudio “Dimensiones del Aporte Económico y Social de la Gastronomía en el Perú”, elaborado por la consultora Arellano Marketing para la Sociedad Peruana de Gastronomía (APEGA), la cocina genera una cadena de valor que produciría más de 40,000 millones de soles, que sería el 11,2% del PBI proyectado para el 2009. Es decir, casi el doble de la producción minera del 2008.¹⁰

Este año la gastronomía aportará tanto más que la minería convirtiéndose en una nueva locomotora del desarrollo del país, ya que arrastra a otras industrias, “como el transporte de alimentos, turismo, fábricas de ollas y menaje, fábricas de sillas, mesas, manteles, las industrias del acero y la madera”. Si se mide sólo lo que generan los restaurantes, el estudio revela que éstos proyectan producir durante el 2009 un consumo de 12,350 millones de soles, que sería el 4,2% del PBI, casi la producción agrícola de todo el año pasado.

El estudio muestra que la gastronomía involucra directa e indirectamente a cinco millones de personas, el 20% de la Población Económicamente Activa (PEA), en toda la cadena productiva que va desde extracción, industria y comercio hasta servicio.

El turismo gastronómico es una categoría en crecimiento que ya representa el 5% del turismo. Según su estudio, alrededor de 100,000 turistas cruzan de Ecuador y Chile (a Tumbes y Tacna, respectivamente), sólo para probar la sazón nacional. Las divisas obtenidas por este rubro habrían alcanzado los US\$ 120 millones en el 2008, según cifras de la Cámara de Comercio de Lima.

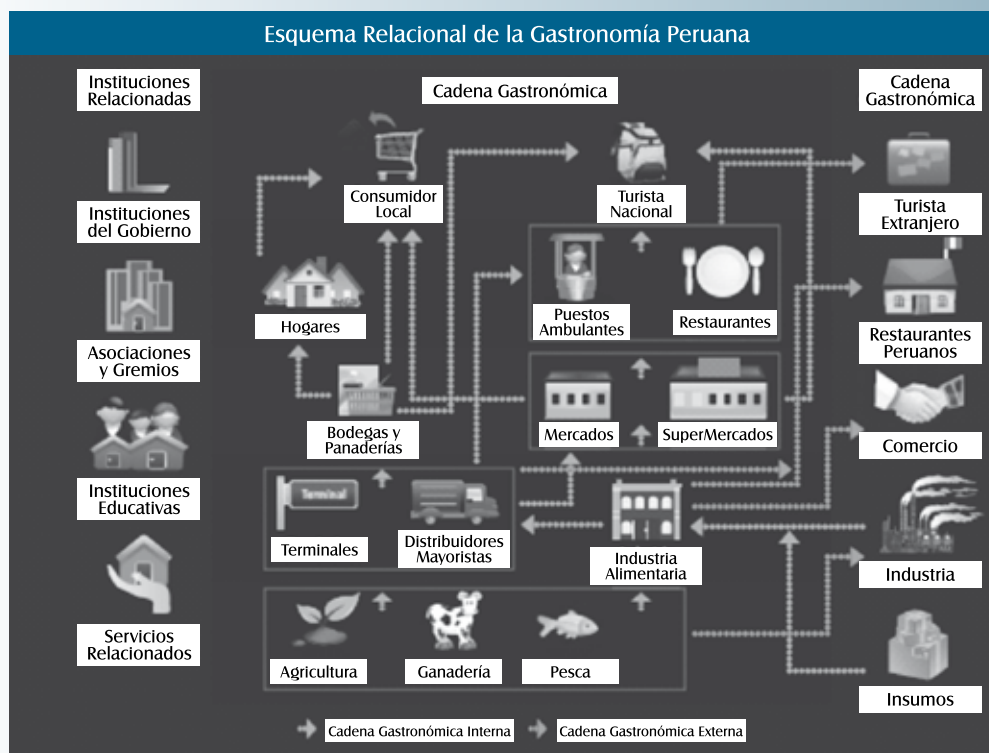
Al respecto, en un reciente ensayo titulado “El sueño de un chef”, Mario Vargas Llosa señala claramente el nuevo imán turístico peruano: “Si alguien me hubiera dicho hace algunos años que en el extranjero se organizaría un viaje turístico gastronómico por el Perú, simplemente no lo hubiera creído. Pero ha ocurrido. Y sospecho que los chupes de camarones, los piqueos, la causa, las pachamancas, los cebiches, el lomito saltado, el ají de gallina, los picarones o el suspiro a la limeña, atraen ahora al país tantos turistas como los palacios coloniales y prehispánicos del Cusco y las piedras de Machu Picchu”.

Lo dicho por el autor de **Los Jefes** es una mera realidad. Esta oferta gastronómica ha provocado que el número de turistas que recalán en nuestro país se incremente exponencialmente. El 42% de ellos, según estadísticas del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, asegura que la gastronomía fue uno de los aspectos que más influyó en la elección del Perú como destino. Encuestas realizadas entre turistas

⁹ En los últimos años se han publicado diversos estudios que abordan el nuevo rol de la gastronomía. Ver el libro de Mirko y Vera Lauer La revolución gastronómica peruana (Lima, Univ. San Martín de Porres, 2007) y el ensayo de Mariano Valderrama “El boom de la gastronomía” (consultar en <http://www.apega.com.pe/detalle-sopa-letras.php?id=23>) y en el libro Perú Hoy (Lima, Desco, 2009). También podemos hacer referencia al discurso de apertura del año académico 2006 en la Univ. del Pacífico a cargo de Gastón Acurio, los ensayos de Fernando Villarán, el estudio de Centrum, la consultoría de TIARA para PROMPERU, y los informes basados en encuestas de agencias como Apoyo, Maximize y Arellano Marketing.

¹⁰ Se puede consultar el estudio en el sitio Web de APEGA <http://www.apega.com.pe/detalle-sopa-letras.php?id=36>

Una cadena bien aceiteada



indican que más del 90% consideró la comida peruana entre buena y muy buena. El beneficio de habernos posicionado como una alta cocina es incalculable, pues se está construyendo la vitrina para promover los ingredientes de origen nacional.

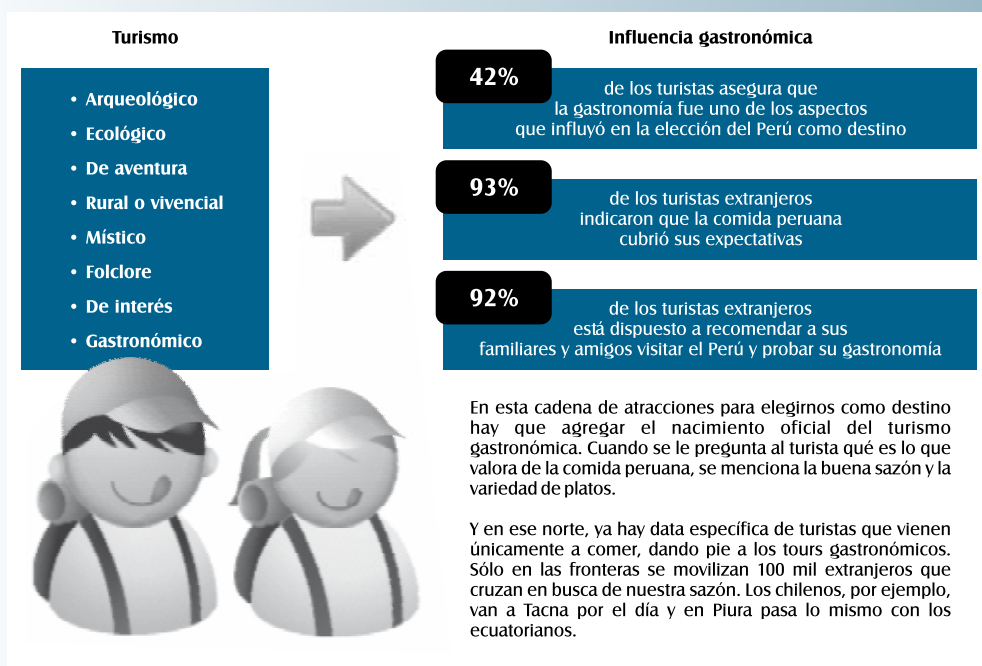
La nueva vedette de América

Hace unos quince años la cocina peruana era una ilustre desconocida en el mundo. Sólo era apreciada por un puñado de cronistas gastronómicos y de turistas sibaritas que visitaban el Perú en busca de la sazón peruana. En grandes ciudades como San Francisco, París, Madrid o Buenos Aires había algunos restaurantes peruanos, pero estaban orientados principalmente a menoscabar la melancolía gastronómica de la colonia peruana. Este panorama ha comenzado a cambiar y en forma radical. La proyección internacional de nuestra culinaria toma cada vez más vuelo y se sirve en aviones y trenes de lujo, es elogiada en los principales periódicos, como **The New York Times**, **Le Monde** o **El País**, se lee en las más respetadas publicaciones de culinaria gourmet y pasea sus aromas por festivales internacionales y programas de la televisión internacional.

Esta carrera gastronómica que hoy rompe récords empezó en Chile. Al respecto, Emilio Peschiera, de "El Otro Sitio", precursor de la presencia de la comida peruana en Chile, estima que en los últimos diez años el número de restaurantes peruanos en Santiago supera ya los cincuenta. El restaurante "Astrid & Gastón" ha sido reiteradamente seleccionado como el mejor de la capital mapochina. Esa sabrosa debilidad que ha saciado apetitos también es posible encontrar en Quito, Caracas, Bogotá, México, Panamá, Madrid, San Francisco o Florida, ciudades donde finos restaurantes encabezados por las cadenas "Astrid & Gastón" y "La Mar" ofrecen la **peruvian food**.¹¹ Pero la expansión no es sólo en número sino sobre todo en calidad pues la comida peruana comienza a apuntar al nicho de los restaurantes exclusivos.

¹¹ En el citado libro *La revolución gastronómica* de Mirko y Vera Lauer se pasa una aguda revista a la comida peruana en el exterior. El Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú tiene en su portal una sección con el directorio de los restaurantes peruanos en el exterior (<http://www.rree.gob.pe/portal/aconsular.nsf/CCAE0076CE53176305256E3F0059C886>) y con un listado de tiendas en las cuales se puede comprar insumos de cocina peruana.

Una pasión que va de boca en boca



Hoy en el Perú crece exponencialmente el número de restaurantes y la comida es tema de todos. La cocina está de moda en los medios de comunicación masivos nacionales. No solo se propalan programas gastronómicos en la televisión y en la radio o se hacen reportajes en revistas y diarios, sino que el tema gastronómico aparece en todas las demás secciones o programas y la cocina está presente en los noticieros, rutas de viajes, cultura y entretenimiento.

Por ello, no es de extrañar que Lima y las principales capitales del interior del país hayan sacudido su oferta académica, y hoy proliferen escuelas de cocina, algunas mejores que otras. Ergo, la carrera de cocina se ha convertido en una profesión de moda, e incluso se ofrecen varios post grados.

Hay un notable boom de las publicaciones gastronómicas. Es de resaltar el importante aporte de la Universidad de San Martín de Porres, que en la reciente década ha publicado más de cincuenta títulos sobre gastronomía peruana, sustentados en investigaciones sistemáticas sobre la comida del Perú y sus regiones.¹²

A nivel masivo destaca la prolífica labor del diario **El Comercio**, con la edición de cincuenta libros y fascículos de calidad con tirajes que oscilan entre los 30 y 70 mil ejemplares, y que no sólo se venden en el Perú. A esta alborada hay que sumarle el éxito parisino del libro de Gastón Acurio **500 Años de Fusión**, editado por **El Comercio**, que ganó "el Oscar" al mejor libro del Mundo. Junto a este texto, otros 5 libros de la Universidad San Martín fueron galardonados como los mejores de su categoría, los que se suman a otros premios similares obtenidos en los últimos años.

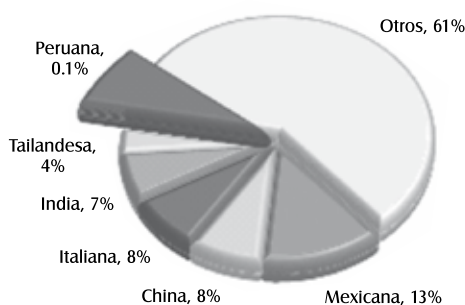
En el interior del Perú encontramos por doquier festivales de comida auspiciados por los gobiernos regionales y locales, o por entidades de desarrollo privadas, un cúmulo de actividades que se organizan cada vez con mayor frecuencia y esfuerzo. Y el panorama se sigue pintando, pues surge en varias regiones del Perú el interés por promover rutas gastronómicas que promuevan el turismo regional.

¹² Ver catálogo en http://www.turismo.usmp.edu.pe/paginas/publicaciones_b.php?display=inline

Restaurantes en el exterior

Un ejemplo grafica perfectamente el boom. En los EEUU, por ejemplo, había 200 restaurantes peruanos el 2006, lo que representaba el 0,1%. Tres años después, la cifra se ha duplicado con 400 locales peruanos de comida, lo cual nos muestra el desarrollo vertiginoso y nos lleva a sostener que hay mil 500 millones de dólares que moviliza la gastronomía peruana internacional.

Y aunque esa cifra parece chica si la comparamos con los 150 mil millones que mueve la cocina japonesa, el panorama es prometedor.



Fuente: Programa BID 1442/OC-PE

200

Restaurantes peruanos existían en USA al 2006

400

Restaurantes peruanos existen aproximadamente en USA al 2008

California, Florida y Nueva Jersey son los lugares con mayor presencia de restaurantes peruanos



La gente percibe hoy que la gastronomía regional y el turismo rural se van convirtiendo en una importante generadora de empleo y de oportunidades. Y es que para iniciar un negocio se necesita poco: cuchillo, tabla, vasijas simples y un poco de pescado, limón, cebolla y ají. Es más, se puede comenzar con una mesita en la puerta de casa como una cebichería al paso.

Mistura: Festival abierto a todos los sectores sociales y productivos

Que el boom de la gastronomía peruana no es sólo un asunto de sibaritas, quedó claro en el reciente Festival Gastronómico Internacional de Lima, Mistura¹³, que convocó entre el 24 y el 27 de setiembre del 2009 a cien mil paladares e implicó una inversión de un millón y medio de dólares. Algunas de las secciones más importantes de la feria fueron el gran mercado de productos agropecuarios y la bioferia. En ellas se expusieron los mejores productos traídos por los héroes anónimos de nuestra cocina: pequeños productores agropecuarios de todo el país, incluyendo las más recónditas regiones de la Sierra y Selva, quienes desempacaron papas nativas, quinuas de diversos colores, ajíes, loches, quesos, café orgánico y mucho más.

También contribuyeron a darle sazón al evento la presencia de restaurantes de comidas regionales y las vivanderas rurales con sus patarashcas (parrillas con peces de río envueltas en hoja de bijao), pachamanca, chanchos y corderos al palo, cebichitos de caballa, etc.

En la feria, APEGA realizó una intensa labor para promover los ajíes peruanos. Varios stands mostraban las diversas variedades regionales, se organizó una mesa redonda sobre ese picante insumo, se presentó un documental con tomas de diversas regiones y un hermoso libro a todo color. Bajo el lema: "no hay cocina peruana sin ají", hemos sacado una hermosa publicación a full color donde se informa

¹³ Para mayor información ver www.mistura.pe

con hermosas ilustraciones, fotos, mapas e iconos, todo lo que hay que saber sobre el ají: historia, variedades, usos en las cocinas regionales, cultura del ají, shamanismo, medicina agricultura y ají, variedades regionales, recetas y la añeja relación del ají con las picanterías, la chicha y los batanes. El libro es un homenaje a los pequeños agricultores peruanos que han sido baluartes de la conservación de las diversas variedades de ají.¹⁴

Como canapé de esta fiesta, se selló la alianza cocinero-campesina, una versión aggiornada de la antigua alianza obrero-campesina. Los gremios agrarios más representativos como la Convención Nacional del Agro Peruano (CONVEAGRO), la Asociación Nacional de Productores Ecológicos del Perú (ANPE) suscribieron convenios de cooperación con APEGA, la entidad organizadora de la feria. También lo hizo la Universidad Nacional Agraria y el Ministerio de Agricultura y se anuncia un acuerdo con otras plataformas ecológicas. También se ha estado trabajando con el Instituto de Innovación Agraria (INIA).

Promoción de cadenas

El boom de la gastronomía provoca un impacto positivo sobre el sector agropecuario, porque en los últimos años se ha elevado la demanda de cereales, tubérculos, carnes, embutidos, frutas, y hierbas en beneficio de los hombres del campo. Esto podría, a su vez, producir precios más competitivos para los insumos y llevarnos a desarrollar mejores cultivos y ganados.

Lo más importante, quizá, es que hay una revalorización de muchos de los productos emblemáticos producidos por las comunidades campesinas alto andinas y de las pequeñas parcelas de la costa y selva, quienes producen las papas nativas, quinua, loche, ajíes criollos, chirimoya y la granadilla que la cocina peruana de hoy demanda.

Como se ha destacado ya, la gastronomía peruana viene adquiriendo creciente reconocimiento en el ámbito internacional. El beneficio de haberse posicionado como una alta cocina es incalculable, pues se está construyendo la vitrina para luego promover los ingredientes de origen nacional. Cabe destacar la creciente importancia empresarial que ha impreso nuestra comida con la generación de franquicias, oportunidades de negocio y trabajo para peruanos en el exterior.

Además, esta aceptación abre las puertas para la exportación de nuestros productos en el extranjero. Así, se sabe que en los últimos dos años el número de empresas peruanas que otorgaron franquicias registró un crecimiento de 30% anual, siendo el rubro gastronómico el de mayor participación con un 90%, según cifras de PromPerú. El Perú cuenta con 12 marcas de restaurantes y 56 locales repartidos en 15 países. Adex y Promperú-Exportaciones también informan de un interesante crecimiento de la exportación de condimentos, salsas y alimentos peruanos. De acuerdo a **Just Drinks**, las ventas del pisco peruano aumentaron en un 44% a US\$1.5 millones en el 2008.

Por su parte, en el ensayo “Visión estratégica de la culinaria peruana”, Fernando Villarán señala cómo el desarrollo de la gastronomía peruana en el extranjero motiva, por ejemplo, a que se procesen nuestros productos agrícolas y se establezcan cadenas mundiales de venta de alimentos y productos elaborados en el Perú. Abre también miles de oportunidades para los jóvenes emprendedores que quieran hacer maricultura, dedicarse a la agricultura ecológica, agroforestería, a procesar hierbas aromáticas y curativas, o bien a especializarse en agencias de viajes, en turismo gastronómico y, cómo no, a inaugurar restaurantes de calidad.

El turismo gastronómico es una categoría en crecimiento que ya representa el 5% del turismo. Según su estudio, alrededor de 100.000 turistas cruzan de Ecuador y Chile (a Tumbes y Tacna, respectivamente) sólo para probar la sazón nacional. Las divisas obtenidas por este rubro habrían alcanzado los US\$120 millones el 2008, según cifras de la Cámara de Comercio de Lima. Las encuestas revelan que buena parte de los turistas consideraron el elemento gastronómico como un factor para visitar al Perú y la

¹⁴ Los ajíes peruanos, sazón para el mundo, Lima, APEGA, 2009

gran mayor parte refiere que la experiencia culinaria fue más que satisfactoria. También crece el turismo interno motivado por la gastronomía.

Dentro del plan de trabajo de APEGA está el tener una mayor presencia en las ferias agropecuarias y gastronómicas más importantes del país, y colaborar en la promoción de productos emblemáticos como las papas nativas, ajíes criollos, maíz, cacao, las frutas exóticas de la selva, la quinua y los cereales andinos. También hay proyectos para consolidar las cadenas de abastecimiento de pescados y mariscos enlazando a los pescadores artesanales con las cebicherías y los restaurantes y hoteles, velando por una pesca sostenible y por el cumplimiento estricto de normas sanitarias en la manipulación de los productos hidrobiológicos.

Cabe también destacar que los cocineros comienzan a influir los patrones de consumos de alimentos en el mercado nacional. La gastronomía copa la atención de los medios de comunicación masivos del Perú. No hay canal de TV que no tenga al menos un programa de gastronomía. Los medios de comunicación escrita no sólo se ocupan del tema en la sección gastronómica, sino que el tema de la comida está presente en todas las secciones: política, economía, cultura. Los cocineros logran mayor reconocimiento de la población que los músicos, deportistas y desde luego mucho más que los políticos y las instituciones tutelares de la patria.

Los cocineros están inclinando la balanza a favor del consumo de los productos tradicionales del Perú. Con ocasión de la campaña por el "Año Internacional de la Papa", cocineros y gastronomos salieron en los medios, fueron a festivales regionales e internacional e hicieron todo lo posible por promover las papas nativas provenientes de las comunidades campesinas alto andinas.

Gastronomía e identidad cultural

Pero quizá el aporte más grande de la gastronomía peruana no se refiere sólo al aspecto económico, sino al cultural. Se ha convertido en un factor de reafirmación de identidad, de revaloración de comidas y sentimientos regionales y de los productos agropecuarios e hidrobiológicos nacionales. Lo novedoso pasa también por la múltiple difusión que en Lima y en los medios de comunicación nacionales alcanza la comida regional.

Más allá de distingos sociales y regionales, crece el orgullo por la comida peruana. Se comenta en la calle y se convierte en tema de creciente interés y debate. Por ello, son cada vez más los restaurantes y cocineros que se jactan de usar productos y de aplicar estilos de cocina peruana. Es el crisol en el que se siguen fundiendo la peruanidad. Luis Ginocchio destacaba que "la gastronomía es hoy uno de los elementos que nos distingue y que atesoramos como bueno y sobre todo, como nuestro". Es una de las pocas expresiones nacionales que no generan discusión ni antagonismos.

En la búsqueda de reforzar la identidad cultural de la gastronomía peruana, APEGA hurga en las raíces milenarias del Perú. En la feria Mistura 2009 redescubrió el primer cocinero peruano. Este fue Ochoccalo, quien según la leyenda de Llampayeq desempeñó la función de cocinero real en la Corte de Naylamp, reino Sicán del siglo IX. En el icono difundido aparece con un gorro moche (¡para que seguir usando el gorro de chef europeo!) y con un peruanísimo ají en la mano. La revalorización de la comida peruana debe ir de la mano con la revalorización de los utensilios tradicionales (mates, cerámicas, cucharones, morteros, batanes) del arte, el diseño y el estilo arquitectónico peruano.¹⁵

Una encuesta de la empresa de opinión Apoyo revela que entre las cuatro cosas de las que los peruanos nos sentimos orgullosos, la comida tiene un lugar preferencial junto con Machu Picchu, las ruinas arqueológicas y nuestra historia. Y preguntados sobre qué es lo que mejor representa a los peruanos, la comida supera abrumadoramente a la artesanía, la música, los bailes folclóricos y al alicaído fútbol nacional. Goleada con sabor picante de ají criollo y aroma a loche norteño.

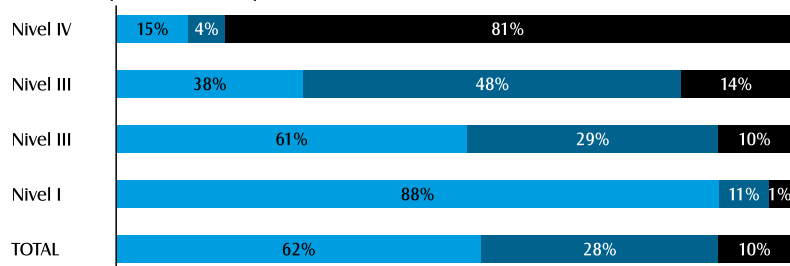
¹⁵ Ver el ensayo de Mariano Valderrama: Arquitectura y gastronomía, publicado en la Revista Exágono del Colegio de Arquitectos del Perú, año 1, número 3 julio-agosto del 2009 (se puede consultar en <http://www.apega.com.pe/detalle-sopa-letras.php?id=31>)

Calidad del capital humano: un reto

Algo que nos llama la atención en el campo de la gastronomía peruana, es el poco nivel de especialización del personal que trabaja en los restaurantes que fueron encuestados. El 62% tiene educación secundaria y no ha tenido oportunidad ni facilidades para asistir a un Instituto Técnico o a Educación Superior. Sólo un 10% posee estudios universitarios.

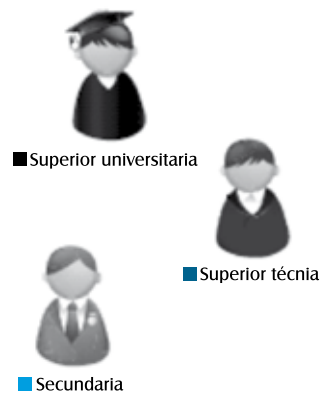
Empleo y Educación

Educación por nivel de empleo



POCA ESPECIALIZACION

El grueso del personal de los restaurantes (un 62%) sólo tiene quinto de secundaria. Un 28% tiene estudios técnicos y sólo el 10% posee estudios universitarios. Eso evidencia la falta de especialización del personal de servicio, por ejemplo. Pues si bien hay una explosión de institutos de cocina, se adolece, de una escuela de mozos y personal de servicio.



Sin embargo, es interesante –entrando al tema– el desarrollo que ha tenido la formación en cocina en estos últimos años. En un registro rápido que hizo APEGA, se ubicó 100 instituciones; pero la cifra aumentó al encontrar que la oferta se extendía a localidades como Huancayo, Arequipa y probablemente a otros lugares más.

Tenemos todo tipo de instituciones que dan la carrera: universidades, institutos superiores tecnológicos, centros de educación técnico productiva. Y lo interesante es ver que su desarrollo se da en todo el país. Antes, las pocas escuelas estaban ubicadas en Lima. Hoy tenemos en Lima (48), Arequipa (6), Cusco (5), Lambayeque (4), Trujillo (3), Junín (3), Piura (3), Apurímac (1), Ayacucho (1), Ica (1), Loreto (1) y Tacna (1). Y probablemente ya estén surgiendo más. La mayor parte de estas instituciones son de reciente creación. El 41% tiene menos de 5 años y el 38.46% entre 5 y 10 años.

Es importante señalar el interés de los sectores populares por estudiar cocina. Antes las escuelas de cocina eran de élite, reservadas para personas que solemos llamar “la pituquería”, limeña o peruana. Pero ahora tenemos escuelas que comienzan a acercarse a los sectores populares. Por ejemplo, hay 22 escuelas (que representan el 28% del total), que ofrecen la carrera por menos de 300 soles. Un 48% la ofrece por menos de 500 soles. De manera que hay un intento de popularizar la formación, siempre con el riesgo del costo para implementar talleres o conseguir insumos y productos.

Instituciones que dan carreras de cocina

Perú por Regiones y Tipos					
Región	Universidad	Instituto Superior	CETPRO	Otros	Total
Lima	4	18	25	2	49
Provincias total	1	18	16		32
Apurímac		1			1
Arequipa	1	4	1		5
Ayacucho		3	2		5
Cusco		3	2		5
Iquitos		1			
Junín		2	1		3
Lambayeque		2	2		4
Piura			3		3
Puno		1			1
Tacna			1		1
Trujillo		1	4		4
TOTAL NACIONAL	5	36	41	2	85

La presencia de escuelas en sectores populares es creciente. En el caso de Lima tenemos escuelas de cocina tanto en el Cono Norte como en el Cono Sur y, en zonas populares del Cercano de Lima. Incluso hay escuelas que empiezan a tener filiales en los barrios populares de la ciudad.

Al respecto de la formación, hay algo que llama la atención en relación a otros países como Colombia o Chile, y es la ausencia de escuelas o centros de formación de cocina técnica, gratuitos, promovidos por el Estado, que permitan que los jóvenes sin oportunidades económicas compitan en buena lid con aquellos que tienen la posibilidad de asistir a escuelas de alto costo.

Son pocas las escuelas públicas que forman cocineros, meseros, técnicos en cocina y barman. Una de las pocas excepciones es el Centro Experimental de Formación Laboral que tienen los jesuitas en Trujillo, en convenio con el Ministerio de Educación. Los esfuerzos del Estado son esporádicos. Por ejemplo, recientemente, con apoyo de la Comunidad Europea, se realizó el programa de becas de APROLAB que conduce CENFOTUR, y que ha permitido a algunos estudiantes jóvenes de sectores populares acceder a cursos cortos de cocina. También PROJOVEN ha realizado cursos cortos en algunos lugares.

Esta oferta es muy limitada y creo que nos coloca muy por detrás de países como Colombia, que sin tener el capital gastronómico nuestro, tienen escuelas del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) que están presentes en 60 regiones del país desplegando una interesante actividad.

Retos para mejorar calidad

Toda esta situación nos plantea diversos retos para mejorar la calidad del capital humano en el campo de la gastronomía. Percibimos que existen algunos problemas críticos en lo que se refiere a la cocina peruana en el país que deben ser resueltos con adecuados programas de formación y capacitación. Uno es el referido a la inocuidad de los alimentos, aquello que se ha llamado las "buenas prácticas" en la manipulación, en la higiene de los alimentos. Este es un tema que tiene que mejorar si el Perú quiere atraer turismo masivo hacia Lima y hacia las diversas regiones, sobre todo extranjeros.

El otro problema es el referido a la calidad del servicio. Debemos subrayar que existe el riesgo de desencanto del turista frente a las expectativas que despierta la creciente fama de nuestra cocina. ¿El motivo?

Pues que aún exhibimos estándares irregulares en la oferta gastronómica, tenemos un serio cuello de botella en la calidad de servicio y mantenemos bajos estándares sanitarios en muchos establecimientos. En esto influye, sin duda, el que estemos a la zaga de otros países como Colombia, Chile y México, que cuentan con sistemas consolidados de formación en oficios técnicos de cocina y servicios.

En el país hay pocas instituciones que están brindando capacitación a camareros, azafatas, personal auxiliar. No más del 6% de los institutos privados brindan atención a esta línea, pero no existen esfuerzos masivos que permitan mejorar la calidad del servicio.

Un tema también importante es el referido al personal que ya trabaja en los restaurantes, un personal empírico que ha ganado destrezas en el ejercicio de su trabajo pero que requiere de cursos de capacitación, de actualización, mecanismos de motivación para elevar sus desempeños. Una interesante respuesta puede ser la idea de certificarlos, unida a la posibilidad de certificar también a los restaurantes. En esta misma línea ha comenzado a surgir en el Perú la idea de desarrollar programas de fortalecimiento de capacidades institucionales, ya no de tipo individual, orientados a un sólo restaurante, sino de carácter regional, considerando la diversidad del capital humano. Estos programas intentan desarrollar cursos de formación continua que permitan perfeccionarse al personal que trabaja en los restaurantes y además orientarlos para que puedan asumir empresas colectivas. Porque para atraer al turismo no basta que existan uno o dos restaurantes, sino se deben tener rutas gastronómicas organizadas y guías que hagan un perfil de las características de la culinaria regional, su historia, sus productos y potajes típicos. Guías que puedan promocionar estos atractivos sobre todo al turista extranjero.

Si queremos avanzar más, siendo más ambiciosos en nuestras expectativas, creemos que el tema de formación y capacitación no debe circunscribirse al tema de la cocina. Nosotros tenemos otros problemas críticos que también deben enfrentarse. Por ejemplo, Lima, la capital gastronómica del Perú y posiblemente de Latinoamérica, tiene mercados sorprendentes en cuanto a calidad y variedad de productos. Sin embargo, las condiciones de higiene de nuestros mercados mayoristas y de abastos dejan mucho que desear. Y es importante hacer mejoras en este campo porque son los lugares donde nos aprovisionamos de insumos la mayor parte de los peruanos, incluyendo los restaurantes. Inclusive cadenas que tienen buenas prácticas de manipulación de alimentos, recurren a los mercados mayoristas para aprovisionarse.

Mirando al futuro

No obstante el inmenso salto de la gastronomía peruana, aún queda mucho por hacer. Exponemos algunos otros retos que estamos enfrentando para promover nuestra gastronomía.

Cocina Peruana: una marca

El reconocido chef peruano, Gastón Acurio, propone la necesidad de construir una marca genérica llamada "Cocina Peruana", que pertenezca a todos los peruanos y que respete los estándares éticos, empresariales y gastronómicos entre otros. Las embajadas peruanas, a través de los consejeros culturales y económicos y el ente promotor del turismo y las exportaciones (PromPerú), deben articular eficientemente una sola política de promoción de la cocina peruana a nivel mundial, para reforzar la marca "Cocina Peruana". Esta debe ir unida a la marca Perú, integrando los atractivos histórico-arqueológicos, naturales y culturales, así como a las oportunidades que ofrece el Perú a futuro.

Avanzar en la expansión

En el frente externo debemos tener en cuenta, por ejemplo, que en cuanto a comidas étnicas, el número de restaurantes peruanos en Estados Unidos y Europa es aún insignificante si lo comparamos con el vendaval de restaurantes mexicanos, chinos, indios, tailandeses o japoneses. Como muestra un botón: en Estados Unidos los restaurantes peruanos pasan apenas los 200, mientras los mexicanos llegan a 20 mil. Debemos ser conscientes del importante avance de otras cocinas emergentes en el mundo como la

indonesia, la sudafricana, la birmana, la mexicana o la tailandesa, con las cuales tenemos, por lo demás, poco contacto, pues seguimos teniendo como referente principal a los europeos.

Más y mejores productos

No es un secreto que enfrentamos dificultades para la exportación de ingredientes peruanos por incumplimiento de las condiciones fitosanitarias, por trabas aduaneras en el ingreso de nuestros productos a otros mercados y por falta de volúmenes de escala para responder a la demanda internacional. Se impone pues, una acción concertada entre el Ejecutivo (léase Mincetur, Cancillería y Ministerio de Agricultura), APEGA, empresarios y los gremios nacionales.

De otro lado, la base productiva está aún muy desconectada, desorganizada y poco tecnificada. Tras el esfuerzo por promover nuestras papas nativas, a raíz de la campaña del Ministerio de Agricultura, por el Año Internacional de la Papa, donde participó APEGA, es necesario (léase vital) darle continuidad y extenderla a otros productos claves de la gastronomía peruana. Esto contribuirá a generar ingresos para la población campesina que podría hacer contribuciones extraordinarias para mejorar la calidad productiva.

Innovación en las publicaciones

También hay que pisar el acelerador en lo que se refiere al desempeño editorial en temas gastronómicos, que aunque ha crecido mucho, lamentablemente, se concentra todavía en el ámbito doméstico. Son escasas las publicaciones en otros idiomas que entran en los canales de distribución comercial mundiales.

Mayor conciencia ecológica

Otra traba que debemos superar es la pobre conciencia ecológica que aún flamea en nuestro país, y que amenaza la conservación de nuestros recursos naturales. Debemos implementar políticas serias y sanciones drásticas para quienes desperdician recursos y contaminan suelo, mares, ríos y lagunas.

La pérdida de semillas y variedades desplazadas por cultivos más comerciales es otra alerta que debemos tener en cuenta. Es hora que se pase del dicho al hecho, y que se detenga la salinización masiva de nuestros suelos por malas prácticas de cultivo (como con el arroz en el norte). Las formas de cultivo (roza y quema, pesticidas) que deterioran el medioambiente deben parar ya. La pesca con explosivos, el posible huayco de transgénicos y la violación de los espacios destinados a la pesca artesanal, por parte de naves de pesca industrial, no pueden seguir permitiéndose. Tampoco, el inadecuado tratamiento de basura y del agua que contaminan nuestros mares, ríos y nuestra tierra.

Aprovechando nuestros recursos

Finalmente, un tema importante al cual debemos dar mucha atención, es el levantado recientemente en un reportaje de la revista **Perú Económico**, que destaca la paradoja: la frustrante contradicción de ser un país con una excelente gastronomía pero donde campea la desnutrición.¹⁶ Precisamente, al animar la producción agropecuaria al interior del país, la gastronomía está ligada con la lucha contra la pobreza en el campo. Hoy desaprovechamos también el potencial nutritivo de nuestros productos tradicionales como la quinua, el tarwi, la oca y las papas nativas. Teniendo el mar más rico del mundo, desperdiciamos esa increíble fuente de proteínas.

Ser conscientes de estos retos pendientes no debe amilanarnos sino, por el contrario, motivarnos al cambio de rumbo. Menos aún desanimarnos, pues son muchas más las oportunidades que se nos presentan. Toca entonces capitalizar todas las potencialidades mostradas por la gastronomía en estos últimos años y fortalecer el movimiento desde las bases, es decir, desde las regiones y con una mirada al futuro, involucrando a las nuevas generaciones.

¹⁶ «Gastronomía vs. Desnutrición: La Paradoja Peruana» Perú Económico, Lima: Grupo Apoyo, 03.04.2009, PP. 4-5. Ver en <http://www.apega.com.pe/noticias.php?id=800>

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

Armando Quispe

Director de Educación Superior Tecnológica
y Técnico Productiva
Ministerio de Educación - Perú

Referencias y contexto

Como marco referencial de la formación profesional del Perú se tiene que hacer mención, en primer lugar, al Proyecto Educativo Nacional (PEN), que señala como 5º objetivo estratégico que la “Educación Superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional”. La propuesta es asegurar una educación superior de calidad que brinde aportes efectivos al desarrollo socioeconómico y cultural del país, a partir de una adecuada fijación de prioridades y teniendo como horizonte la inserción competitiva del Perú en el mundo.

A partir de dicho objetivo, el PEN propone los siguientes resultados:

- Un renovado sistema de Educación Superior articulado al desarrollo.
- Se produce conocimientos relevantes para el desarrollo y la lucha contra la pobreza.
- Los centros universitarios y técnicos forman profesionales éticos, competentes y productivos.

Otra referencia importante es la Ley 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, promulgada en agosto del año pasado. Desde el punto de vista del Ministerio de Educación, esta Ley reivindica a la formación profesional al evitar llamarla “no universitaria” y sostener una posición afirmativa en contraposición con posiciones tradicionales. La promulgación de esta disposición legal demuestra la importancia que ha cobrado la formación profesional en el Perú.

Finalmente, la recomendación 57 de la OIT constituye otro de nuestros principales referentes. Allí se define la formación profesional como “...todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione dicha información en la escuela o en el lugar de trabajo”.

Por otra parte, nosotros pensamos que existen muchas actividades económicas que se están desarrollando aceleradamente en el país. El mundo está atento a lo que está pasando en el Perú por las grandes potencialidades que encierra este crecimiento.

Por ejemplo, como se sabe, desde hace unos años tenemos un creciente desarrollo de la gastronomía, un auténtico **boom**, así como de otras actividades vinculadas al turismo.

Asimismo, hay un crecimiento importante en el sector de la construcción y en la agroexportación, todo ello acompañando de un crecimiento económico que, para el presente año, se ha previsto que será el más alto en América Latina.

En este contexto, al Ministerio Educación se le plantea un reto muy importante: planificar y ejecutar un conjunto de innovaciones para lograr que la formación profesional se constituya en una palanca para el desarrollo de nuestros pueblos.

Administrar la rutina o plantear el cambio

El Ministerio de Educación tiene directa intervención y responsabilidad con la formación profesional a través de la Dirección General de Educación Superior y Técnico-Profesional que es la responsable de formular, proponer y orientar la política pedagógica para la educación superior, tanto en la formación inicial como en servicio, en los ámbitos pedagógicos, tecnológico y artístico, así como también para la educación técnico-productiva.

Teniendo como marco ese objetivo, dicha Dirección General se organiza en tres direcciones: la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva, cuyo ámbito de intervención son los institutos superiores tecnológicos y los centros de educación técnico-productiva; la Dirección de Educación Superior Pedagógica que se ocupa de los institutos superiores pedagógicos y los institutos de formación artística; y, finalmente, la Dirección de Coordinación Universitaria que es sólo una dirección de coordinación. El Ministerio de Educación no tiene una injerencia directa en el sistema universitario peruano.

Para desarrollar esta formación profesional, en el Perú existen 35 universidades públicas, 67 universidades privadas -25 de ellas con autorización provisional pero funcionando-, 142 institutos pedagógicos públicos y 237 privados, 331 institutos tecnológicos públicos y 433 privados, 35 instituciones de formación artística públicas y 8 privadas.

Hoy la cantidad de universidades, institutos tecnológicos e institutos artísticos, públicos o privados, es siempre una preocupación. Es responsabilidad del SINEACE acreditar a las universidades y a los institutos tecnológicos para que ofrezcan carreras pertinentes, en respuesta a una demanda del mercado laboral y a los requerimientos de un mundo globalizado.

Con respecto a los institutos superiores pedagógicos públicos, el número es excesivo. ¿Cómo es posible que para una sola carrera profesional existan tantos institutos superiores, más aún, sabiendo que en el Perú tenemos cerca de 100,000 profesores desocupados? Adicionalmente, sabemos que las universidades, basadas en su autonomía, siguen formando profesores sin atender a la demanda del sector educación. Son entre 3,000 y 4,000 los egresados anualmente. Estas cifras son preocupantes y crean un exceso de oferta para ocupar un menor número de puestos de trabajo.

En la última década, la demanda de trabajadores con educación técnico profesional ha crecido más rápidamente que la de aquellos con nivel universitario. Se afirma desde diferentes tribunas que el desarrollo de los pueblos se apoya en los técnicos. Sin embargo, la comunidad no responde a esta apreciación y sigue enviando y orientando a sus hijos para que accedan a la universidad y logren una carrera de las llamadas liberales.

Frente a ese panorama tenemos que tomar decisiones en el sentido de seguir administrando esa rutina o plantearnos un cambio. Nuestro primer reto tiene que ver con la necesidad de pertinencia de la educación profesional. Hay que definir una oferta educativa superior de formación profesional y técnico productiva, que apunte al desarrollo sostenible de las localidades y regiones, coadyuvando al mejoramiento de la calidad de vida de los peruanos. Creemos que ese debe ser el fin de la formación profesional: mejorar la calidad de vida de los seres humanos a través del correcto aprovechamiento de sus potencialidades y logrando así, la inserción competitiva del Perú en el mundo.

Por ello, nos propusimos como objetivos:

- Fomentar la transformación de la formación profesional, adoptando el enfoque por competencias para los diseños básicos nacionales de la Educación Superior Tecnológica, la Educación Técnico Productiva y la Educación Superior Pedagógica.

- Capacitar y actualizar a los profesores de formación profesional.
- Fortalecer la capacidad de gestión de los directivos.

Todos estos objetivos son necesarios para lograr que la formación profesional sea realmente pertinente a las necesidades presentes y futuras del sector productivo, y del desarrollo regional y nacional.

El doctor Indacochea, en su alocución el día de la inauguración, nos decía que una de las características de la educación tradicional es que las carreras que ofrecen las universidades y los institutos no están en función de la demanda laboral, están en función de la demanda social. Es decir, de lo que la gente quiere estudiar: derecho, contabilidad, educación, administración; y eso es lo que ofrece la universidad.

Pero también es necesario influir en el mejoramiento de la eficiencia de los centros de formación profesional, particularmente para disminuir la tasa de deserción que es muy alta, así como la de desaprobación y repitencia. Tiene que mejorar la relación entre ingresantes, titulados y certificados o titulados.

Como ustedes conocen, este desbalance entre ingresantes con titulados y certificados no sólo se presenta en la formación profesional sino que es un mal de casi todo el sistema educativo, donde las estadísticas demuestran que de 100 niños que ingresan a la primaria, llegan a la superior no más de cuatro.

Frente a estos retos, estamos implementando acciones que a nuestro parecer son importantes y urgentes:

- Actualizar los perfiles profesionales.
- Afianzar los diseños curriculares por competencias y contribuir a una mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Impulsar el plan de mejoramiento continuo de los docentes.
- Modernizar los laboratorios y talleres.
- Avanzar en la certificación profesional.
- Apoyar al SINEACE en su empeño de acreditar a las instituciones y certificar a las personas.
- Influir para que las universidades tomen una decisión sobre la carrera docente, en el sentido de suspender los exámenes de admisión en todas las carreras que tienen que ver con la educación.

La búsqueda de calidad en relación con la formación profesional tiene que ver no sólo con el currículo, la organización y acondicionamiento de las instituciones, el clima institucional, sino con los resultados que se obtienen en función de los logros de aprendizaje de los estudiantes, con el grado de cualificación profesional de sus estudiantes. Todos estos componentes contribuyen con el prestigio de las instituciones y van a permitir una mayor confianza social en los sistemas de educación y formación.

Finalmente, quisiera señalar que es fundamental que la formación profesional centre su atención en la educación en valores, sobre todo en estos tiempos, en que la corrupción campea en todos los sectores. Se debe considerar la formación profesional en el marco de una educación cívica y ética que desarrolle la reflexión crítica y la capacidad de analizar y encontrar soluciones para los problemas concretos en cada comunidad, con base en los recursos existentes y en la participación ampliada en la toma de decisiones.

Los conflictos sociales que comúnmente se presentan en nuestro Perú podrán evitarse o al menos solucionarse si se desarrolla la confianza en forjar soluciones colectivas, las redes entre pares y la cooperación inter-generacional. Por ello, nuestra preocupación por convocar a los jóvenes a participar en el debate de la formación profesional.

Debemos formar profesionales con saberes básicos, sólidos y con competencias que les permitan ir adaptándose a los cambios tecnológicos, profundizando su especialización a lo largo de la vida laboral. Para lograrlo, la ciudad -que es una metáfora de todas las comunidades de vida-, debe constituirse en un espacio de aprendizaje. Ya no es sólo el centro de formación profesional, sino la ciudad entera, permanentemente sustentada por redes de cooperación.

Un trabajo aislado no es productivo. Deben constituirse redes de universidades, de institutos pedagógicos, de institutos tecnológicos, de centros de educación técnico-productiva, capaces de apoyar a todos los ciudadanos sin distinción de edad o género, en la perspectiva que plantea la educación durante toda la vida. Y prepararlos no sólo para el trabajo y el ejercicio profesional sino para una vida digna y una realización humana solidaria. Y sobre todo, planteo luchar por hacer que las políticas educativas sean políticas de Estado y no de gobierno.

El proyecto APROLAB II: un espacio para la innovación

Este es un proyecto que se desarrolla en base a la generosa donación de la Unión Europea de 20 millones de euros. Las regiones de intervención son Ayacucho, Cajamarca, Ica, La Libertad, Lima Metropolitana, Piura y Puno.

Los beneficiarios del proyecto son 50 instituciones educativas de gestión pública: 20 institutos superiores tecnológicos (IST) y 30 centros de educación técnico productiva (CETPRO). Adicionalmente participan 50 unidades de gestión educativa local (UGEL), 7 direcciones regionales de educación (DRE) y la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productivo.

Intervenimos en forma integral en las 50 instituciones y en su entorno a través de lo siguiente:

El Programa Fondo Concursable de Microproyectos de Innovación Pedagógica y Tecnológica

Este programa se ha propuesto como objetivo **“lograr la implementación de microproyectos de innovación pedagógica y tecnológica en las instituciones educativas públicas (institutos superiores tecnológicos y centros de educación técnico productiva) seleccionados en las siete regiones de intervención del Proyecto APROLAB II, que refleje un mejoramiento de la calidad educativa y la pertinencia de la formación profesional técnica a nivel institucional, fortaleciendo el vínculo entre oferta educativa y demanda laboral.”**

La inversión es de cerca de 2'500,000 de euros para aproximadamente 200 proyectos que deben presentar los institutos y los centros. Esperamos que con esto, mejore la calidad de la educación profesional en estas 50 instituciones y en su entorno.

Dotación de equipamiento informático y de comunicaciones

Hemos dotado de equipamiento de información, comunicación, conectividad y de oficina a los 50 centros, a algunas UGELs, a las 7 direcciones regionales y a la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva del Ministerio de Educación.

El objetivo central es que utilicen este equipamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje, ampliando los horizontes de trabajo en equipo, la generación de conocimiento y las redes tecnológicas. La inversión es de 1'734,601 euros.

Fortalecimiento de la gestión

Un primer reto tiene que ver con el fortalecimiento de capacidades de inserción laboral cuyo objetivo es fortalecer la gestión de los directores de IST y CETPRO, así como a los especialistas de las Direcciones Regionales de Educación y UGEL, en mecanismos de inserción laboral que permita una adecuada articulación entre la oferta formativa y la demanda laboral. Esta capacitación la realizará una prestigiosa universidad y la inversión es de 44,000 euros.

Este programa se complementa con otro dirigido al mismo público que tiene como objetivo mejorar sus competencias de gestión. Este programa tiene una inversión de 475,000 euros.

Hemos creído conveniente también, organizar, formular e implementar un plan estratégico nacional y siete planes estratégicos regionales para la formación profesional que incluirán indicadores de resultado y los presupuestos para su implementación. El monto presupuestado es de 105,000 euros.

Con este mismo afán se está diseñando un sistema de monitoreo y evaluación de la gestión educativa descentralizada de la educación profesional en todos sus niveles administrativos, que incluye el diseño e implementación del software y la metodología correspondientes. La inversión es de 53,000 euros.

En esta misma línea se encuentra el diseño e implementación de un Sistema de Información Descentralizado de Educación para el Trabajo (SIET) que sistematice información existente en diversos ministerios y programas, que contribuya a crear condiciones para la calidad, pertinencia y equidad en la formación profesional. Este sistema ha tomado como antecedente lo realizado por APROLAB I. La inversión es de 50,000 euros.

Mejoramiento de la calidad de los servicios

Estamos desarrollando un programa de actualización pedagógica de docentes con un diplomado a nivel de post grado para casi 1,000 docentes de los 50 centros de intervención. El objetivo es mejorar y desarrollar competencias pedagógicas en los docentes de IST y CETPRO que les permita utilizar métodos e innovaciones técnicas y pedagógicas al aplicar el nuevo diseño curricular basado en competencias. La inversión es de 829,939 euros.

En el campo curricular se están formulando guías para referentes productivos, módulos formativos y la programación y evaluación curricular, para la formación tecnológica y técnico productiva de las siete regiones donde el proyecto interviene, con una inversión de 135,000 euros.

Este trabajo se complementa con el programa de mantenimiento, rehabilitación y construcción de infraestructura, y el de equipamiento de talleres, orientados a mejorar los espacios de enseñanza y los equipos donde se dan las diversas opciones de formación laboral y profesional. Para el equipamiento se cuenta con 3'146,340 euros, y para el tema de infraestructura con una donación de 2'294,090 euros e inversión nacional de 17'475,350 nuevos soles.

Realización de estudios

Se están realizando estudios diversos que permitirán conocer y actuar sobre la educación técnico profesional. Uno tiene que ver con un estudio de demanda laboral a nivel nacional, con desagregación regional, de técnicos en administración, contabilidad, enfermería, secretariado, computación e informática; y siete estudios de demanda laboral a nivel regional con desagregación provincial de operarios, auxiliares técnicos y técnicos. Contamos para ello con 169,982 euros.

El segundo estudio permitirá conocer la percepción de los jóvenes –entre 14 y 29 años- sobre la educación profesional técnica a fin de tomar las medidas correctivas desde el Ministerio de Educación. Se cuenta con una inversión de 34,877 euros.

También está previsto el desarrollo del estudio prospectivo de las 21 familias profesionales de la educación profesional técnica del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones con un aporte de 99,868 euros. Este catálogo se complementará con 20 nuevos perfiles profesionales para operario, auxiliar técnico o técnico en las siguientes familias profesionales: actividades agrarias, industrias alimentarias, textiles y confecciones, mecánica y metales, gas e hidrocarburos, hostelería y turismo. La donación europea para este rubro es de 185,000 euros.

Trabajo en redes

Con el objeto de mejorar el trabajo en las instituciones educativas, el proyecto se ha fijado diseñar y dinamizar el funcionamiento de redes pedagógicas y tecnológicas en las regiones de intervención. En estas redes van a interactuar docentes y especialistas de las instituciones educativas con las instancias de gestión educativa descentralizada y los especialistas pedagógicos del proyecto. Los temas centrales tienen que ver con lo pedagógico (desempeño docente, estrategias de aprendizaje y evaluación por competencias), así como lo relacionado con las especialidades y opciones ocupacionales de las familias profesionales priorizadas en cada región. La inversión es de 99,450 euros.

Este trabajo en redes se va a ver fortalecido con la dinamización de las redes de gestión del Proyecto APROLAB II que facilite y ejecute durante doce meses los encuentros de redes regionales y la formación de una red nacional en base a las redes regionales. El presupuesto es de 99,868 euros.

Programa de Becas

Se ha implementado un programa de 5,000 becas para jóvenes que no estudian ni trabajan. Se realiza en coordinación con CENFOTUR, SENATI Y SENCICO, con una inversión de 2'500,000 euros.

En resumen, APROLAB II es un proyecto que desarrolla el Ministerio de Educación y que pretende mejorar la calidad de la Educación Técnico-Profesional, con la intención de que los beneficios que puedan lograr las 50 instituciones se reviertan en otras instituciones y regiones, siempre en la búsqueda de hacer más competitivo a nuestro país.

PROCESOS DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERÚ

Tomás Flores


Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú

El contenido de la presentación lo he dividido en cinco secciones. En la primera quiero analizar las experiencias en normalización y certificación de competencias habidas en el país. Cuáles han sido las lecciones aprendidas desde los distintos sectores y actores que estuvieron y están involucrados en este proceso.

En una segunda sección haré referencia al marco normativo que, como se observará más adelante, es bastante complejo, difuso y, sobre todo, con una falta de articulación que no ha permitido viabilizar un mayor avance en los últimos años. La tercera sección aborda, básicamente, los esfuerzos que hemos realizado en ese sentido, desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, más propiamente, desde la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional. La cuarta sección son los retos que tenemos como país a nivel interno; y, finalmente, queremos poner en consideración algunos retos que tenemos como país en un contexto latinoamericano y, obviamente, también como bloque económico.

Experiencias de normalización y certificación. lecciones y crítica

El siguiente cuadro nos presenta las experiencias de normalización y certificación de competencias que han desarrollado diversos sectores en el país en los últimos años:

Otros sectores		 PERÚ	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
TURISMO (Proyecto BID – CENFOTUR)	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias <ul style="list-style-type: none"> * Participativa: empresarios y trabajadores del sector. * Basada en la demanda. * 30 normas de competencia laboral, 5 instrumentos de evaluación, 7 evaluadores capacitados, 92 personas evaluadas (2003). • Lecciones aprendidas <ul style="list-style-type: none"> * Identificación de brecha de capacitación es muy importante para empresarios y trabajadores. * Es necesario incentivar la demanda de evaluación y certificación. 		
INDUSTRIA (SENATI)	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia: <ul style="list-style-type: none"> * Basada en el uso de estándares y normas validadas por los empleadores. * Certificación en unidades ocupacionales. • Lecciones aprendidas: <ul style="list-style-type: none"> * Participación de los empleadores debe ser determinante en la definición y validación de perfiles ocupacionales y de estándares de desempeño. 		
CONSTRUCCION (SENCICO)	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias <ul style="list-style-type: none"> * Participativa: Estado, gremio empresarial y organizaciones sindicales. * Subsidiada: SENCICO asume el costo de pruebas. El postulante asume el costo de S/. 20. * 7 perfiles ocupacionales, 765 personas evaluadas (2004 – 2006). • Lecciones aprendidas <ul style="list-style-type: none"> * Los instrumentos técnicos necesarios para desarrollar el proceso de certificación deben estar actualizados y flexibles. 		

Primero, y muy importante como primera experiencia, fue la ejecutada por CENFOTUR, dirigida al sector turismo y que contó con el financiamiento del BID. Esta experiencia logró involucrar la participación del

sector empresarial y también de los trabajadores, y estuvo basada en la demanda. Se logró desarrollar 30 normas de competencia laboral, 5 instrumentos de evaluación, 7 evaluadores capacitados y más de 90 personas evaluadas en el año 2003.

¿Cuáles han sido las lecciones aprendidas de esta puntual experiencia desarrollada por CENFOTUR? Se identificó la brecha de capacitación, lo que es muy importante para los empresarios y para los trabajadores. Otro aprendizaje fue la necesidad de incentivar la demanda la evaluación y certificación de competencias.

La experiencia de SENATI está más desarrollada porque data de más años. Su estrategia está basada en el uso de estándares y normas validadas por los empleadores y una certificación de unidades ocupacionales. Una lección aprendida de esta experiencia es la importancia de la participación de los empleadores, que es determinante para la definición y validación de los perfiles ocupacionales y estándares de desempeño.

Una reciente experiencia es la desarrollada por otra entidad de formación como SENCICO. También fue participativa, comprometiéndolo al Estado, al gremio empresarial y a las asociaciones sindicales. En esta experiencia se reconoció que los instrumentos técnicos son necesarios para desarrollar el proceso de certificación, instrumentos que deben ser flexibles y estar en permanente actualización.

En todas ellas se reconoció que, en un contexto globalizado, con cambios continuos, también el proceso de normalización y certificación de competencias tiene que estar preparado para responder con celeridad a la demanda del sector productivo del país.

Experiencias desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Las experiencias sectoriales que hemos desarrollado en el campo normalización y certificación de competencias han sido diversas. El siguiente cuadro nos ejemplifica las principales:

Sectoriales (MTPE)	
Confecciones	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias <ul style="list-style-type: none"> * Participativa: Estado, gremios empresariales y organizaciones sindicales. * Basada en la demanda: Comité definió procesos y ocupaciones. * 36 normas de competencia laboral, 15 instrumentos de evaluación, 37 personas evaluadas. • Lecciones aprendidas <ul style="list-style-type: none"> * La implementación debe ser progresiva. * La participación del sector productivo es fundamental. * La certificación es voluntaria y tiene periodo de vigencia. * El certificado debe ser reconocido por el mercado de trabajo.
Trabajadores del Hogar	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia: <ul style="list-style-type: none"> * Subsidiada: MTPE asume el costo del proceso. El postulante (S/. 20.00) * 1 perfil ocupacional, 1 instrumento de evaluación, 146 personas evaluadas (2009). * 122 trabajadoras del hogar certificadas (2009). • Lecciones aprendidas: <ul style="list-style-type: none"> * Los procesos de certificación de competencias también responden a demandas sociales.
Agroindustrias (APROLAB I)	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias <ul style="list-style-type: none"> * Basada en la demanda: definición de ocupaciones y niveles. * 5 normas de competencia laboral. • Lecciones aprendidas <ul style="list-style-type: none"> * La participación del sector productivo es fundamental.
DNPEFP / REVALORA	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias <ul style="list-style-type: none"> * Financiamiento: 1.5 millones de soles para subsidiar el proceso. * 9 principales sectores económicos y en 9 ciudades, 2850 personas evaluadas. * Elaboración de 34 perfiles ocupacionales basados en competencias laborales.

Una primera experiencia se desarrolló con el sector confecciones. Creo que fue una experiencia muy interesante, donde logramos la participación del Estado, representado no sólo por el Ministerio de Trabajo, sino también por el Ministerio de Educación y por el Ministerio de la Producción. Los gremios empresariales estaban representados por ADEX y también por la Sociedad Nacional de Industrias. Las organizaciones sindicales, por la CGTP y por la Central de Trabajadores Textiles.

Esta experiencia también se basó en la demanda. El comité estuvo integrado por todos los actores. Se definieron los procesos y ocupaciones, lográndose desarrollar 36 normas de competencia laboral y 15 instrumentos de evaluación. Lamentablemente, el proceso fue frustrado porque se presentaron algunas dudas, sobre todo en el sector empleador, que impidieron darle continuidad a esta rica experiencia.

Creo que estos son temas que debemos superar. El diálogo social es fundamental para que en el país podamos contar, no solamente con un Sistema Nacional de Formación Profesional, sino también con un Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Sin la participación de los empresarios y de los trabajadores creo que cualquier experiencia que se pueda desarrollar, desde el Estado, es totalmente limitada.

Es un hecho que sobre la normalización de competencias -hay que decirlo claramente-, se establecieron algunos mitos. En el caso de los trabajadores, la certificación podría utilizarse como un sistema de evaluación para removerlos de sus puestos de trabajo. Para los empresarios, el temor de que la certificación sea utilizada para una negociación colectiva por ramas.

Creo que la normalización y certificación de competencias tiene objetivos superiores, que van más allá de dichas afirmaciones. Como bien se ha mencionado en este seminario, la certificación de competencias tiene como objetivo tener un país competitivo, más productivo, además de disponer de mecanismos de inclusión y cohesión social.

Después de esta experiencia que se truncó por los motivos que he explicado, desarrollamos en los últimos años una experiencia piloto con trabajadoras del hogar, que la desarrolló la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Esta experiencia fue subsidiada íntegramente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se desarrolló un perfil ocupacional y un instrumento de evaluación y fueron evaluadas 146 personas. El resultado fue 122 trabajadoras del hogar certificadas en el año 2009. Este proceso de certificación de competencias respondió a demandas sociales y a temas de inclusión social. La certificación es una herramienta útil para aliviar la presión por la inclusión social en el país.

Otra experiencia desarrollada desde el programa APROLAB I, valiosa para el Ministerio, a pesar que tuvo en el inicio muchas dificultades, sobre todo en la parte organización y ejecución de gestión del programa, fue el desarrollo, gracias al apoyo de CAPLAB, de cinco normas de competencia laboral en el sector agroindustrial y se logró la participación comprometida de los empresarios del sector productivo agroindustrial y también de los trabajadores del sector.

APROLAB I se constituyó en el hito que demostró que el Sector Educación y el Sector Trabajo pueden trabajar de manera coordinada. Logramos, no solamente algunos avances en el tema de normalización y certificación de competencias laborales en el sector agroindustrial, sino que también se lograron realizar diagnósticos de la oferta formativa en las regiones en las cuales intervino el programa: Ayacucho, La Libertad, Ica y Cajamarca.

También se implementaron tres Observatorios Socioeconómicos Laborales en estas regiones. En la actualidad, estas regiones cuentan con instancias técnicas que les permiten realizar investigaciones y estudios sobre su realidad socio económico laboral para la toma de decisiones de los actores que interactúan en estos espacios. Y, a partir de ello, el Ministerio de Trabajo desarrolló una estrategia que

ha permitido que, hoy en día, contemos con una red de tres observatorios a nivel nacional con igual número de laboratorios, lo cual creo que es un paso importante para el país.

Es decir, el Ministerio le ha dado sostenibilidad a muchas de las acciones que se iniciaron y se implementaron con APROLAB I. Parte de ello es que, el día de hoy podamos contar, a través del programa Revalora Perú, con un procedimiento de certificación de competencias laborales, que vamos a explicar con mayor detalle.

Creo que también es importante manifestar que ha sido un retroceso que el Ministerio de Trabajo no tenga una presencia en APROLAB II. Ello nos ha dejado sin este gran espacio de articulación que tenía el Sector Trabajo con el Sector Educación. Obviamente, existen otros espacios en los que venimos articulando.

Creemos que algunos de los componentes que está desarrollando APROLAB II pueden ser asumidos directamente por el Ministerio de Trabajo, por la experiencia que ha realizado. Por ejemplo, la implementación de los Observatorios Económicos Laborales. Asimismo, la red de oficinas de intermediación laboral. Recordemos que el Servicio de Empleo tiene más de 50 años en el Perú y viene funcionando con mucho éxito a nivel nacional. Anualmente colocamos más de 20 mil trabajadores a nivel nacional, en empresas del sector privado, en puestos de trabajo formal.

¿Qué hemos podido verificar con el desarrollo de todas estas experiencias? Una primera lección es que son experiencias aisladas. Algunas han sido desarrolladas por el Ministerio de Trabajo, otras por el Ministerio de Educación o por instituciones formativas como SENATI o SENCICO. No existe una política pública que dé coherencia al accionar de todos los sectores. Eso es lamentable, creo que allí es donde debemos de trabajar, y en eso coincidimos con el señor Armando Quispe y con señor Incháustegui.

Una segunda lección es que estas experiencias no han tenido sostenibilidad. Desde el Ministerio de Trabajo hemos recurrido a un programa, que es una oportunidad que se presentó con la crisis financiera internacional, que es Revalora Perú. Es un programa que tuvo como objetivo –digo “tuvo” porque ya su objetivo cambió en una nueva coyuntura-, atender las necesidades de capacitación y de reconversión de aquellos trabajadores que se vieron afectados por la crisis financiera internacional, con la pérdida de sus puestos de trabajo y con la merma de sus ingresos.

Actualmente el programa, a través de una ley que ha aprobado el Congreso de la República el 1ero. de abril del presente año, ya no solamente va a atender a los trabajadores que requieran de un proceso de reconversión por un tema coyuntural, sino también por requerimientos de la tecnología, de la modernización o también por otros temas más estructurales.

Yo creo que es un avance para el país contar con una herramienta de capacitación permanente que logre reconvertir y capacitar a nuestros trabajadores en un contexto de globalización y modernización.

En este programa hemos incluido, el Servicio de Certificación de Competencias Laborales, con la idea de ir articulándolo a los servicios de empleo que presta el Ministerio desde hace muchos años. Pero con la lógica también de ir generando recursos para que podamos desarrollar este tipo de experiencias. Pero la sostenibilidad sigue siendo muy precaria.

Una tercera lección o situación que se ha verificado es el impacto reducido. Como vemos en estas experiencias, salvo la del SENATI, ¿A cuántos trabajadores hemos logrado evaluar? ¿A cuántos trabajadores hemos logrado certificar? A un número muy reducido.

Estas normas de competencia que se han desarrollado, algunas de ellas gracias al apoyo de la cooperación, tanto nacional como internacional, se han logrado actualizar. Pero no hay un reconocimiento por parte de los actores claves, tanto de los empleadores como los trabajadores. Es un proceso que estamos tratando de generar y de retomar desde el Ministerio del Trabajo a través de Revalora Perú.

Y la última lección que nos dejan estas experiencias es la escasa articulación que existe entre los actores involucrados, principalmente entre el Ministerio de Educación y el Ministerio Trabajo, que es un tema que tenemos que poner sobre el tapete y darle solución.

El marco normativo

El marco normativo, como ya lo comenté, y el que lo voy a desarrollar muy rápidamente, es un marco bastante difuso y complejo.

Tenemos primero un Decreto Supremo, el D.S. 022 del año 1985 -estamos hablando de 25 años atrás-, con el que se facultó al Ministerio de Trabajo a autorizar instituciones para llevar a cabo procesos de certificación ocupacional. A través de este Decreto, el Ministerio autorizó mediante Resolución Suprema a SENCICO Y SENATI, justamente para que pudieran llevar a cabo procesos de certificación ocupacional.

Mediante esta norma se limitaba la facultad del Ministerio a autorizar sólo a instituciones del sector público. En ese momento, SENATI era considerada institución pública que dependía de un sector. Actualmente SENATI es una institución privada; sin embargo, es quien ha desarrollado, a través de las estrategias que válidamente han implementado, sus propios mecanismos de certificación en base a competencias. SENCICO ha venido desarrollando también sus propios procesos, con mayores limitaciones, pero es también una experiencia interesante.

Posteriormente¹⁷, se promulga el Decreto Legislativo 1030 que aprueba la Ley de los Sistemas Nacionales de Normalización y de Acreditación. Luego el Decreto Supremo 021-2006 donde se aprueban los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional que contienen como estrategia, el desarrollo de procesos de normalización y certificación de competencias laborales. En ese punto me interesaría detenerme un poco más.

Estos lineamientos son un avance importante en el país y también significan la posibilidad de trabajar experiencias articuladas entre los sector Educación y Trabajo. Se establecieron cuatro. El primero de ellos referido al diálogo social, que es fundamental. El tercero que estaba referido a la generación de información del mercado formativo, en este caso, los instrumentos justamente son los observatorios socioeconómicos laborales.

Y teníamos un lineamiento especial, que es el segundo y que lo vamos a desarrollar puntualmente en otro momento porque es importante recogerlo y resaltarlo. En este lineamiento se aborda el tema de la necesidad de generar mecanismos de normalización y certificación de competencias laborales, de generar un Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, donde se incluyan los temas de competitividad y calidad, temas que se han ido abordando a lo largo de este seminario.

Además, existen algunas otras normas como la Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (SINEACE), que es un instrumento potentísimo y que, seguramente, se irá fortaleciendo y desarrollando en los próximos años.

Recientemente, el Decreto de Urgencia N° 021-2009 que autoriza al Ministerio de Trabajo la creación del Programa Especial de Reconversión Laboral (PERLAB), que cuenta con tres componentes, uno de ellos la capacitación, que incluye la recalificación, el reentrenamiento de trabajadores y la certificación de competencias laborales.

Desde el Consejo Nacional del Trabajo (CNT), que es un espacio donde también se ha logrado desarrollar una instancia de diálogo social, se definió la Política de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (2002). Lamentablemente el CNT está paralizado desde el año 2009, lo cual es una lástima. Creemos que este es el espacio a través en el cual se puede concretar el compromiso del sector

¹⁷ El D.L. 1030 se promulga en junio del 2008.

empresarial y del sector trabajador, con miras a tener un sistema de formación profesional y de normalización y certificación de competencias laborales.

Contamos también con el Decreto Supremo N° 001-2009-TR que se ha promulgado últimamente, donde se autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a regular progresivamente la certificación de competencias laborales en el marco del programa Revalora Perú. Y también la Resolución Ministerial N° 054-2009-TR que aprueba la intervención del Ministerio de Trabajo en este plan piloto que se denominó “Tu experiencia vale” para la certificación de trabajadoras del hogar.

Hoy hay un cambio en nuestra legislación. Contamos con una nueva Ley de Organización y Funciones¹⁸ que establece, como área programática de acción del Ministerio de Trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales.

El día de ayer¹⁹, justamente, salió publicado en el diario El Peruano, el nuevo Reglamento Organización y Funciones (ROF) del Ministerio, donde se establece competencias del Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral en el tema de Normalización y Certificación de Competencias.

Se crea una nueva estructura para la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, que, a partir de la antigua Dirección, es dividida en tres nuevas Direcciones Generales. Una de ellas, la Dirección General de Formación Profesional, tiene dos Direcciones de línea, una Dirección de Formación Profesional y una Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Es importante señalar que, en el plan de certificación de competencias laborales que el Ministerio está llevando adelante, a través de Revalora Perú, hemos tenido un importante aporte de Fondo Empleo, que es el gran fondo con el que cuenta el Estado y que tiene como objetivo capacitar y formar a los trabajadores del Perú.

Este es un fondo potentísimo que nació con los aportes de los trabajadores mineros de Yanacocha, que eran los únicos que, en los años 1999 – 2000, generaban remanentes a las utilidades que se tenían que repartir. Hoy en día, no solamente esta minera importante, sino otras mineras y otros sectores han generado utilidades importantes que han permitido que este Fondo llegue a tener 300 millones de nuevos soles. Y se ha asignado un monto importante para que Revalora Perú, no solamente con recursos ordinarios del propio programa, sino a través de Fondo Empleo, pueda llevar adelante este proceso de certificación, que es un avance muy importante.

Queríamos mencionar que todo este marco normativo enmarañado, que nos da una serie de competencias al Sector Trabajo y al Sector Educación, tiene además un problema mayor. Y digo “problema”, no porque el proceso de descentralización lo sea sino porque también tiene que llegar a los 26 gobiernos regionales que tienen autonomía política, económica y administrativa. Obviamente, tienen que estar articuladas con las normas de alcance nacional, pero estas instancias de gobierno regional tienen competencia en materia de formación profesional y en materia de normalización y certificación de competencias.

Tenemos pues como resultados una normatividad profusa y difusa, compleja y también un proceso de descentralización que nos impone retos cada vez mayores.

Esfuerzos desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Un tema que quería abordar por separado es el referido al lineamiento número dos de los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional.

¹⁸ Ley 29381

¹⁹ DS 004-2010-TR del 21 de junio 2010

Lineamiento 2

“Promover la formación profesional de calidad con valores, con una perspectiva competitiva y con equidad, desde los niveles básicos hasta el nivel superior, que desarrolle competencias laborales y capacidades emprendedoras, que responda a las características y demandas locales, regionales en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población”.

Este lineamiento aborda todos los temas que se están tratando en este seminario. Y creo que este es el gran instrumento que puede permitir al Sector Trabajo, al Sector de Educación y a los gobiernos regionales, no solamente poner en la agenda pública regional el tema de la formación profesional, sino dotarlos de lineamientos de políticas y de planes que les permitan también atender sus propias necesidades de acuerdo a las realidades que tengan al interior del país.

El Perú es un país muy complejo, que tiene distintas realidades. Eso lo verificamos nosotros, por ejemplo, a través de una encuesta muy interesante que realiza el Ministerio, que es la Encuesta Mensual de Variación del Empleo. Nos encontramos con regiones donde hay pleno empleo, que tienen un crecimiento sostenido, regiones muy dinámicas, centradas en productos básicamente del sector agroindustrial y del sector minero. Pero también tenemos otras regiones donde la economía se encuentra totalmente paralizada, sin oportunidades de mano de obra para los miles de peruanos que año a año, se integran a la población económicamente activa. Entonces los retos son distintos de acuerdo a estas unidades territoriales que conforman las regiones y hay que tratarlos obviamente con esa especialización que requiere la intervención del gobierno nacional en cada una de estas gestiones.

Lo interesante es que el trabajo que hemos desarrollado, conjuntamente el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación, a través de una asistencia técnica permanente y continua de nuestros técnicos, ha permitido que 18 regiones cuenten ya con Políticas de Formación Profesional, y que 6 de ellas tengan ya un Plan Regional de Formación Profesional. Este es un avance muy importante para el país.

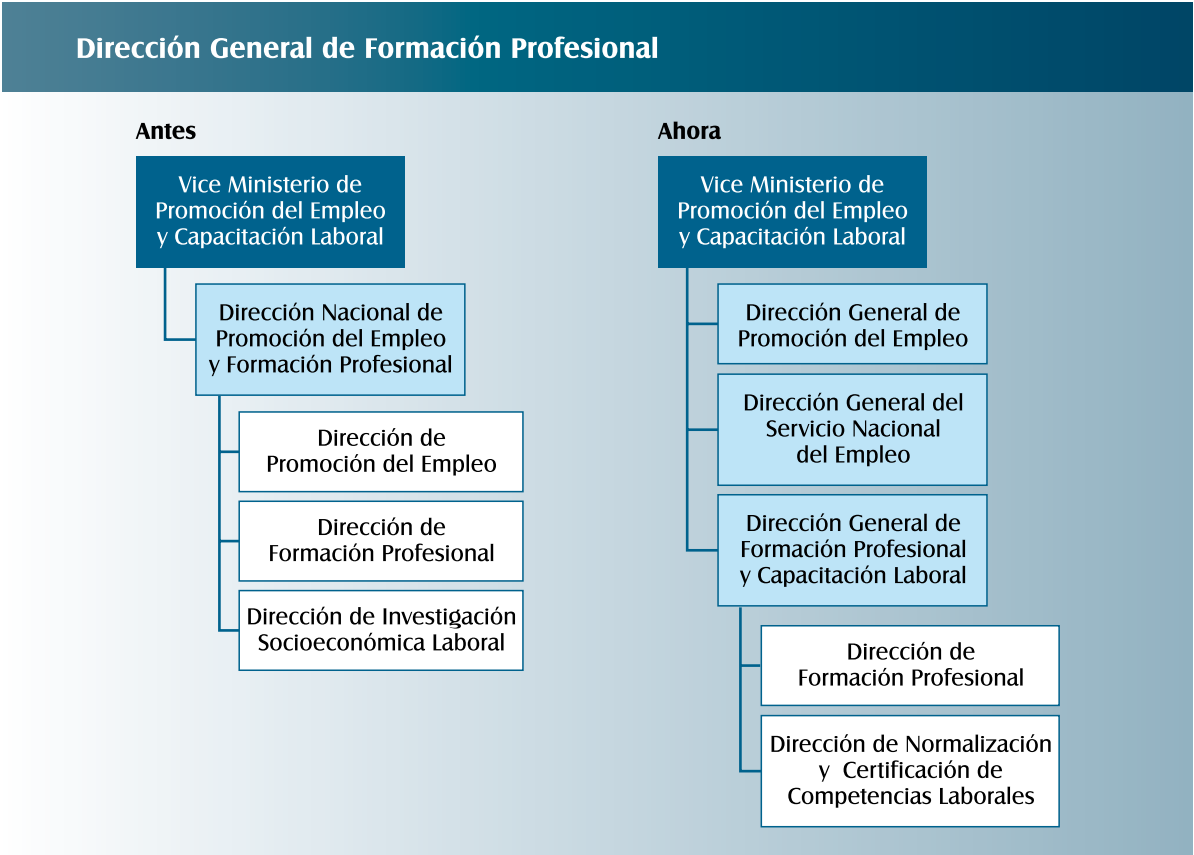
Otro tema, que habíamos mencionado antes, es que el Ministerio de Trabajo ya cuenta con un nuevo Reglamento de Organización y Funciones que señala como áreas programáticas del Ministerio la formación profesional y capacitación para el trabajo y, por otro lado, el tema de normalización y certificación de competencias.

El Reglamento que ayer se ha aprobado ha pasado por el consenso, no solamente de los sectores con los cuales tenemos competencias compartidas, sino también con los distintos niveles de gobierno, porque ya ha habido una transferencia de funciones y de competencias a los gobiernos regionales. Este reglamento cuenta con la anuencia y aprobación de todos ellos y tiene como resultado una nueva estructura en los órganos de línea.

Como decía, la antigua Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional dará paso a la constitución de tres nuevas Direcciones Generales: la Dirección General de Promoción del Empleo, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo -que es una dirección que tiene el reto muy importante de desarrollar la normatividad y los instrumentos técnicos para articular los diversos servicios de empleo que se prestan desde la instancia nacional y la instancia regional-, y la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

Esta última tiene dos Direcciones: la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral y la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

En el siguiente cuadro podemos observar cómo estaba estructurado nuestro Viceministerio hasta el día de hoy, y como será a partir de que se implemente el nuevo Reglamento de Organización y Funciones:



Otro avance que se ha tenido desde el Ministerio de Trabajo es la reactivación de la Comisión Intersectorial del Empleo. Esta Comisión está integrada por nueve sectores del Gobierno Central y participa también, no como titular pero sí como invitado, el Sector de Educación.

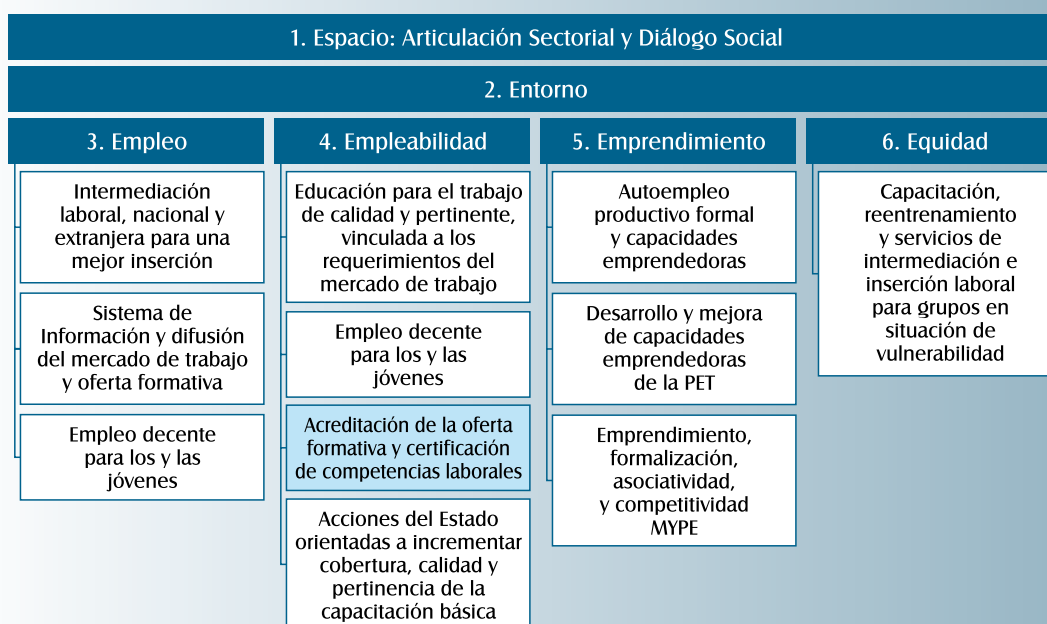
En esta Comisión hemos logrado aprobar, en una primera instancia, las Políticas Nacionales de Empleo, dentro de la visión de contar con políticas que trasciendan a los gobiernos, que vayan más allá de las personas que podemos estar en el ejercicio de un cargo en un tiempo determinado. Se trata más bien de institucionalizar, de ponernos metas de corto, mediano y largo plazo como país.

Solamente como referencia, para ver la volatilidad que significa el Estado en este momento, el Ministerio de Trabajo -en los últimos cuatro años- ha tenido cuatro ministros. Felizmente todos ellos, no solamente reconocidos por sus calidades técnicas y profesionales, sino que también porque le han dado sostenibilidad a la administración del Ministerio. Pero creo que hay que construir políticas que nos permitan trascender a las personas o a los gobiernos.

Estas Políticas Nacionales han sido formuladas no sólo por los actores y sectores que integran la Comisión Intersectorial del Empleo, con la participación de muchos especialistas que nos están acompañando en este seminario, de los gobiernos regionales y de instituciones que representan al sector empleador y trabajador.

Las políticas las hemos agrupado a través de las Seis E como lo vemos en el siguiente cuadro:

Políticas Nacionales de Empleo



Tenemos dos políticas que son transversales: una que la hemos denominado Espacio y otra de Entorno. La de “Espacio” relacionada al tema de la articulación sectorial y el dialogo social. La de “Entorno” más relacionada a políticas que promuevan el crecimiento con la generación de empleo decente, políticas macroeconómicas, la promoción de la inversión privada como generadora de puestos de trabajo y se puede incluir acá también el tema de capacitación.

Las otras cuatro “E” son más específicas: “Empleo”, “Empleabilidad”, “Emprendimiento” y “Equidad”.

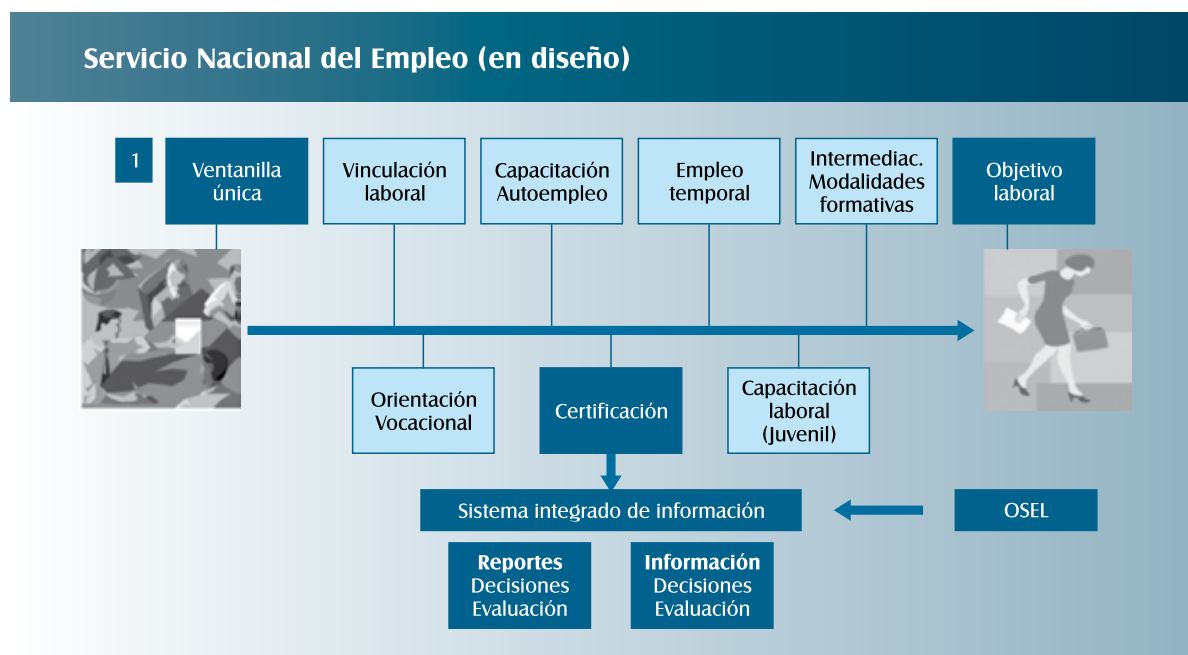
Otra herramienta que ha desarrollado el Ministerio de Trabajo en los últimos años es el Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil. Justamente, la doctora Silveira nos dio algunos datos acerca de cuál es la situación de los jóvenes en el mercado laboral en Latinoamérica y hay que tomarle especial atención. El Perú no es la excepción. Las tasas de desempleo de los jóvenes, al igual que en la región, triplican la tasa de desempleo de la población adulta, mayores de 30 años, y duplican la tasa de desempleo general. Pero tenemos una situación aún más grave. Uno de cada cinco jóvenes no estudia ni trabaja. Estos jóvenes, no es que estén en la inactividad total en sus casas, si no que más bien son jóvenes que están en situación de riesgo y que desarrollan actividades, muchas veces ilícitas. Allí es donde tenemos que apuntar las políticas públicas.

Con esta lógica, el Ministerio ha desarrollado el Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil que esperamos que se convierta en un Plan Nacional. Este Plan lo estructuramos a través de las cuatro “E” que son: empleo, empleabilidad, emprendimiento y equidad.

Y en la empleabilidad tenemos una de las estrategias referida a la calidad de la formación, a través de la normalización y certificación de competencias laborales. El programa de reconversión Revalora Perú nos ofrece un espacio para ello.

Y por último –y esta experiencia se la vamos a mostrar con mayor detalle a los especialistas y a los invitados internacionales que nos han acompañado en las jornadas de ayer, anteayer y hoy-, está la implementación del Servicio Nacional de Empleo. Este Servicio lo podemos visualizar como una venta-

nilla única de atención que tiene como objetivo vincular y articular todos los servicios de empleo, con el objetivo de mejorar la empleabilidad y reinserción del público que tiene estos programas y servicios de empleo.



Los retos nacionales

Los retos nacionales responden, en primer lugar, a algo que planteó el profesor Indacochea: las exigencias de este mundo globalizado y del avance tecnológico que nos plantean desafíos, no solamente al Sector Educación sino también al Sector Trabajo. Y, obviamente, los sectores debemos responder a estas velocidades de cambio. La formación profesional debe responder a estas velocidades con una formación modular y flexible. Asimismo, la programación curricular también tiene que ser mucho más flexible y atender las necesidades del mundo productivo con la velocidad que requieren los tiempos modernos.

Tenemos también como reto el fortalecer el diálogo social. Este tema creo que es clave, importantísimo para poder, no solamente contar con un Sistema Nacional de Formación Profesional, sino con un Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Y el espacio del dialogo social no solamente lo tenemos, por ejemplo, a través del Consejo Nacional del Trabajo y los Consejos Regionales del Trabajo, que ya se han instalado también; sino a través de una herramienta que es la negociación colectiva. Creo que ahí también hay que ir introduciendo la necesidad de poder comprometer, no solamente a los empresarios, sino también a los trabajadores, con estos procesos que se requieren en el país para poder ser más competitivos y más productivos.

Otro reto es estructurar, como resultado de ello, un Sistema Funcional de Formación Profesional donde interactúen todos los actores involucrados del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Educación, el SINEACE, los representantes de los gremios que representan al sector empleador, los sindicatos de trabajadores.

Y, finalmente, articular el Sistema de Formación Profesional para el Trabajo al Sistema Funcional de Formación Profesional.

El Perú ante los retos regionales

Uno de los retos que tenemos, como país y como región, es dar sostenibilidad a los espacios de asistencia técnica bilateral. Creo que ahí CAPLAB ha hecho un esfuerzo muy valioso desde el Perú. CINTERFOR también ha colaborado en esta línea de consolidar la asistencia técnica, y ese proceso continuo de aprendizaje de países que todavía estamos construyendo nuestros sistemas de formación profesional y de normalización y certificación de competencias.

Creo que hay mucho por aprender en Sud América de la experiencia colombiana, sin dejar de lado algunas otras experiencias como la chilena también. Y creo que es indispensable continuar con espacios como los que se han motivado el día de hoy. Yo quiero felicitar, sobre todo a la doctora Peregrina Morgan, que ha sido fundamental para que se logre este Cuarto Seminario Internacional, donde hemos participado también colaborando como coorganizadores, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación, el SINEACE.

Otro reto es alcanzar la homologación de los certificados de las competencias laborales en los países de la región. Pero para ello debemos tener primero muy claro qué queremos como país en el tema de certificación, de normalización y certificación de competencias. Por último, debemos consolidar la conformación de una red latinoamericana de normalización y certificación de competencia laborales.

APORTES DE LOS COMENTARISTAS

Yolanda Reynaga
Ministerio de Educación-Bolivia

Para mí es un grato honor participar en este Seminario Internacional sobre Normalización y Certificación de Competencias. Escuchando las ponencias de los Ministerios de Educación y de Trabajo del Perú, encuentro muchos puntos de convergencia, muchas similitudes con nuestra problemática, pero también algunas particularidades propias del momento que vive Bolivia.

A partir del 2006, en mi país se desarrolla un importante proceso de cambio, al que hemos llamado una revolución democrática y cultural. En este marco surgen nuevas necesidades, nuevas demandas sociales, nuevos retos. Y es en este fluir de necesidades y desafíos que se está conformando y sosteniendo el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias.

Pese a este contexto de cambio, aún tenemos similares problemas como los manifestados, por ejemplo, por el representante del Ministerio de Educación en el diagnóstico sobre la formación profesional en el Perú. ¿Qué hacemos con los docentes que imparten formación técnica, profesional? Estos docentes, si bien han tenido una formación técnica inicial, en su trabajo en aula han caído en la rutina; están desactualizados con respecto a la problemática y a los retos del mundo laboral.

Por otro lado, pese a que se ha tenido como meta acercar el mundo productivo, el mundo laboral a la educación, aún persisten descoordinaciones entre los Ministerios de Educación, de Trabajo y el de Desarrollo Productivo y Economía Plural. Hay la tendencia a mantenernos como islas, defendiendo cada Ministerio su protagonismo.

¿Cómo enfrentar esta situación? Una forma es sin duda plantear políticas públicas de Estado, no sólo de Gobierno, enmarcadas en un Plan Nacional de Desarrollo, como elemento articulador de las políticas sectoriales y de las necesidades de la población. El Sistema Pluricultural de Certificación de Competencias nace como un proyecto enmarcado en este Plan. Lo ampara una norma dictada el 24 de Diciembre del 2008.

Si bien el Sistema está ubicado en el Ministerio de Educación (Vice Ministerio de Educación Superior y Formación Profesional), conjuga el trabajo de los otros ministerios en materia de formación profesional, normalización y certificación de competencias. También el Ministerio de Educación nos ayuda mucho en el tema de transformación curricular, en trabajar conjuntamente los referentes productivos y los formativos, sobre todo porque también nos acercamos a los trabajadores a través de talleres ocupacionales. El Sistema está abocado a trabajar, inicialmente, con población empírica, aquella que despliega saberes, habilidades, destrezas aprendidos en diversos espacios educativos. Al Sistema no le interesa cómo y cuándo los han adquirido sino cómo demuestran una competencia laboral. Para el Ministerio de Educación es también un desafío investigar cómo han aprendido estas personas, que teoría cognitiva está detrás de este tipo de aprendizaje, cómo aplican sus conocimientos en resolver problemas que les plantea la realidad.

En Bolivia tenemos aproximadamente un 70% de trabajadores inmersos en una economía informal. Por ello, cuando debimos diseñar el Sistema nos vimos en la necesidad de plantearnos nuevos parámetros sobre la base de una lectura de la realidad, de los diversos contextos. Si bien son muchas las personas que demandan certificación laboral, son muchas las que están comprendidas en el rango de Población Económicamente Activa (PEA); entonces, tuvimos que establecer prioridades.

Una prioridad han sido las trabajadoras del hogar. En el país existen 132,000 sindicalizadas, y muchas más que trabajan sin el amparo de una organización. Detrás de su demanda de certificación está sobre todo la necesidad de un mayor reconocimiento social, de visibilización, porque también son protagonistas del desarrollo. Y como Estado boliviano, tenemos una deuda histórica con esta población.

Surgen también nuevas demandas de grupos ocupacionales que tradicionalmente no han sido considerados en los temas de certificación. Por ejemplo, las bailarinas de danzas folclóricas, los músicos de las bandas. Con relación a estos grupos aún existe mucha polémica. Son personas que no son consideradas como “productivas” y que, sin embargo, cumplen un servicio que demanda competencias. Trabajan, perciben un sueldo, tienen un perfil ocupacional.

Para el mejor funcionamiento del Sistema, en función de las intenciones manifiestas en las políticas públicas, nos hemos planteado cinco ejes articuladores: una educación descolonizadora; una educación que apunte a lo productivo; una educación que tienda a lo comunitario; una educación intercultural y una educación que fomente el plurilingüismo.

Como lo expresamos en la reunión de ayer, necesitamos una educación con raíces y antenas. Queremos una educación que rescate la lengua materna, sobre todo porque tenemos poblaciones indígenas donde es muy importante la comunicación en su lengua materna. Una educación que rescate esas tecnologías ancestrales que están siendo visibilizadas, se están fortaleciendo, reconstituyéndose a raíz del problema del cambio climático.

¿Quiénes han conservado estas formas de respeto a la madre tierra, de aplicación de estas tecnologías? Han sido los campesinos de las regiones andinas, de la selva. Nos parece importante el rescate de estas tecnologías para adoptarlas y complementarlas con tecnología de punta.

Esta es la visión de la política educativa que sostiene el Ministerio de Educación.

En cuanto roles y tareas que debemos asumir, hemos planteado que hay necesidad de completar los procedimientos de certificación, la caracterización de las ocupaciones declaradas prioritarias: dónde se ubican los trabajadores de esa ocupación, a qué grupo generacional pertenecen, si son de extracción urbana o rural. Asimismo, conocer qué dinamicidad tiene la ocupación y con qué frecuencia deberán cambiarse los estándares. Completado ello hay necesidad de realizar la certificación en forma conjunta con el Ministerio de Trabajo.

Una vez certificadas las personas comprendidas en un grupo ocupacional, el Ministerio de Trabajo deberá plantear las políticas de empleo, las reivindicaciones sociales, el tema del seguro de salud, la jubilación y demás derechos propios de un grupo ocupacional.

Y es necesario que también intervenga el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural porque la mayoría de los demandantes son pequeños empresarios, microempresarios. Queremos entrar con programas de emprendimiento con ellos.

Como podemos apreciar, la situación se complejiza. Ustedes también deben estar experimentando similares problemas y retos. Perú y Bolivia tienen raíces comunes. Nuestras realidades son parecidas e igualmente complejas. Pero el desafío de nosotros, los que estamos en instancias de educación, en instancias laborales, es encarar esta realidad tan compleja y dinámica.

A veces me pregunto si no nos estamos encuadrando con diversos enfoques que vienen de diferentes lugares, con estándares, con normas prefijadas, cuando la realidad suele avasallarnos. Por ejemplo, qué hacer cuando los inventores nos solicitan que los certifiquemos.

Creo que nosotros debemos tener la capacidad de adaptarnos, de sintonizar con la realidad emergente. Decía el compañero del Ministerio de Trabajo del Perú que debemos adaptarnos a la velocidad de los cambios tecnológicos. Estoy de acuerdo, pero también tenemos que visibilizar aquellas tecnologías que perviven, que están allí. Hay necesidad de encontrar el equilibrio a partir del reconocimiento de nuestras fortalezas.

En lo que estamos plenamente convencidos como Sistema es que debemos superar los desencuentros entre los ministerios. Y no sólo debemos trabajar uno o dos ministerios sino todos aquellos que están comprometidos de alguna manera con el tema. Por ejemplo, estamos trabajando con el Ministerio de Desarrollo Rural, tecnificando a los agricultores, con énfasis en aquellos que producen para el autoconsumo, que pueden superar las crisis porque conocen cómo reservar sus cosechas, cuándo puede haber sequía o exceso de lluvias.

Ustedes y nosotros tenemos una gran riqueza. El reto es mirarnos como país para encontrar nuestras fortalezas y unificar nuestros enfoques y esfuerzos.

Dante Córdova
Empresario peruano

Buenas tardes y muchas gracias por la invitación.

A medida que iban avanzando las exposiciones, he observado que el tema se aborda desde perspectivas diferentes y, al mismo tiempo, constatamos experiencias diversas.

Frente a esta diversidad, yo me formulo preguntas que para mí son centrales: ¿Cuál es el rumbo de nuestro país?, ¿cuál es la visión de país que tenemos los peruanos, y cuál la que tienen nuestros gober-

antes? Y me sigo preguntando, ¿tenemos claridad en nuestra visión país?, ¿nuestros gobernantes la tienen, o acaso estamos ante gobernantes con una visión cortoplacista, que responde a otros intereses y no a los del país?

Y surgen nuevas preguntas: ¿qué país queremos dentro de 20 ó 30 años?, ¿vamos a ser un país desarrollado?, ¿qué estrategia vamos a utilizar para salir del subdesarrollo?, ¿es suficiente el crecimiento económico? Cuando el Perú crece, ¿quiénes crecen? Si seguimos haciendo lo mismo, es decir, extrayendo nuestros recursos naturales y exportándolos como materias primas ¿lograremos un desarrollo nacional, ese desarrollo tan ansiado que implica socialmente, la erradicación de la extrema pobreza y la disminución sustantiva de la pobreza?

Y me sigo preguntando: ¿cuándo iniciamos una etapa para añadir valor agregado a nuestros productos?, ¿qué va a pasar cuando los minerales como el oro, la plata, el cobre, etc. inicien el decrecimiento de sus altos precios actuales?, ¿qué haremos frente a esta realidad?

Considero que estos son temas centrales que deben abordarse antes de plantearnos qué profesionales, qué técnicos debemos formar, cuáles son los técnicos y profesionales que nuestro país necesita. Si tenemos claridad en el rumbo del país, no tengo la menor duda de que podremos definir fácilmente el tipo de profesionales que requeriremos. Y no tenemos que hacer muchos estudios para saber lo que necesitamos.

Independientemente de lo expresado, también es evidente que ya existen sectores que destacan, que desde hace 10 ó 15 años vienen desarrollándose con excelentes resultados como, por ejemplo, el sector agroindustrial que ha tenido un salto cualitativo, y el impulso del sector minero a raíz de los altos precios de los minerales en el mercado y en donde se han hecho grandes inversiones en los últimos 20 años.

Por lo tanto, los programas que se impulsen desde el sector público, desde los Ministerios de Educación y Trabajo, tienen que responder a una observación permanente del desarrollo de los diversos sectores de la economía, llámese industria, comunicaciones, pesquería, minería, etc.

Pero, ¿qué está ocurriendo realmente? Continuamos observando el divorcio entre la oferta educativa y la demanda laboral. Y eso tiene mucho que ver con la poca claridad que tenemos del rumbo del país. Continuamos observando la desarticulación entre el Ministerio de Educación y el de Trabajo, y de eso estamos hablando ya desde hace 20 años y no ha pasado nada para superar esa tensión. Lo lamentable es que no aprovechamos las fortalezas, las experiencias que cada sector ha ganado en relación a determinados temas.

Un ejemplo de ello es el caso APROLAB II. La experiencia ganada en APROLAB I podría ser aprovechada en toda su magnitud con una participación plena de los funcionarios del Ministerio de Trabajo. No importa quien tenga la conducción, pero la integración en el trabajo debe ser el horizonte. A este tipo de problemas se suman otros como la excesiva profusión de normas legales y administrativas. Si la medición de la eficiencia y el desarrollo de un país fuera en función de ellas, seríamos un país desarrollado. Observamos también un conjunto de funcionarios públicos, una burocracia que trabaja ajena a la realidad empresarial. Algo similar pasa en el Congreso. Quienes legislan en torno a estos temas, no conocen la realidad ni la han vivido. Tampoco saben asesorarse bien. Así como capacitamos en las empresas a nuestros técnicos, el Estado está en la obligación de capacitar a su personal responsable de la implementación de estos temas.

Una forma puede ser la realización de pasantías en las empresas de los diferentes sectores productivos, y que luego debatan entre ellos. Sólo de esta manera entenderán las perspectivas y dinámica de dichos sectores y luego podrán elaborar normas que tengan un sustento en la realidad. Por ello me parece interesante la reiteración que hace el Sr. Tomás Flores de lo importante que es la participación de los sectores productivos en este tema.

Un aspecto muy importante que debe ser práctica en los trabajadores públicos, es el aprovechamiento de experiencias exitosas. Lo paradójico es que los sectores públicos no lo hacen, teniendo tantas necesidades de mejoramiento de la calidad de sus servicios. Por ejemplo, una experiencia valiosa no sólo para el Perú sino para América Latina es TECSUP, un excelente modelo de educación técnica. Sin embargo, nos desorientamos y vamos por otras rutas.

La pregunta surge entonces: ¿qué nos está pasando a los peruanos?, ¿por qué no somos capaces de hablar de resultados y sólo seguimos hablando de diagnósticos?, ¿por qué no somos capaces de hablar de resultados y estamos pensando en tareas pendientes que nos inmovilizan? Por ejemplo, se nos habla de una tarea pendiente en el campo de la formación profesional y es la formulación de perfiles profesionales. Pero hace años que estamos hablando de este tema. Inclusive en los años 1994-95, la Cooperación Española realizó un trabajo interesante en este campo y aún la tenemos como tarea pendiente.

¿Por qué no somos capaces de mostrar un sistema de formación y certificación ejemplar, que responda a los intereses del país? Precisamente porque perdemos grandes oportunidades, como es el caso de APROLAB, y no aprovechamos las experiencias de otras instituciones y del sector productivo especialmente.

Es necesario que el sector público se conecte con el mundo empresarial, no sólo a través de sus gremios sino con líderes empresariales que viven día a día esta problemática. Por ejemplo, en la exposición sobre APROLAB observamos que en el rubro “estudios de demanda laboral” se señala que se va a realizar un estudio a nivel nacional con desagregación en contabilidad, enfermería, secretariado. Creo que no necesitamos hacer un estudio para saber que existe sobreoferta, por ejemplo, en el campo de la enfermería. Nosotros como empresa que se dedica a la agroindustria, tenemos a 5 enfermeras dedicadas a la cosecha de los productos. A dos de ellas las hemos rescatado para áreas de administración por ser trabajadoras muy dedicadas a su trabajo y altamente responsables.

En el caso de las secretarías. Este es un puesto del siglo pasado. Estamos en otra etapa. ¿Por qué no alentamos y promovemos carreras técnicas orientadas más al sector productivo y gastamos los miles de euros en tareas que respondan a las necesidades reales de nuestro Perú?

Uno de los temas centrales que no permite que se avance en esta articulación del sector público, sobre todo entre los Ministerios de Educación y Trabajo, y de estos con el mundo productivo, es la debilidad institucional. Cada año sentimos que las instituciones se debilitan en vez de fortalecerse. Las que catalogábamos como buenas ya no lo son. Esta debilidad institucional es originada por diversos factores, desde la corrupción hasta las ineficiencias profesionales.

Tal vez sea necesario hacer un alto en el camino y ponernos a trabajar pensando en una organización que esté en función a lo que nuestros jóvenes esperan y a lo que el país requiere de ellos. Los jóvenes están esperando mejores alternativas. Si bien es cierto que hay una tradición en las familias peruanas de querer ver a sus hijos como profesionales egresados de las universidades, también es cierto que no hemos avanzado en crear nuevas condiciones para que los jóvenes puedan insertarse en carreras técnicas atractivas, no sólo como desarrollo profesional sino como nivel remunerativo.

Si recorremos los distintos sectores productivos vamos a encontrar puestos de trabajo para los cuales simplemente no disponemos de técnicos. Tomando como ejemplo sólo el caso de la agroindustria, puedo afirmar las grandes dificultades para contratar técnicos especialistas en sistemas de riego, o un supervisor de campo o un técnico en prevención de plagas. Las empresas están invirtiendo en formar este tipo de técnicos; hacemos escuela en la propia empresa, lo cual está muy bien, pero creo que el Estado tiene que involucrarse en ello. Estos jóvenes deberían entrar a la empresa altamente calificados en carreras especializadas de mando medio, que es lo que requieren los sectores productivos. Por todo ello es que la Certificación deviene en gravitante e indispensable para que las empresas mejoren sus cuadros técnicos.

Nos toca diseñar una organización de trabajo que nos permita la articulación del sector público con los sectores productivos del país. Y diseñar una estrategia que nos lleve a crear las condiciones para que los jóvenes puedan tener una mirada diferente y no la mirada desoladora que en muchas ocasiones tienen. Creo también que gracias a reuniones como éstas, a la dedicación y esfuerzo de funcionarios públicos conscientes de este problema, no perdemos la fe y creemos que pronto podremos retomar el camino correcto y aprovechar nuestros recursos con la más alta eficiencia y eficacia.

PROPUESTA DE UN SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS: IDENTIFICACIÓN DE ACTORES Y RESPONSABILIDADES

La necesidad de concebir un sistema que articule la formación profesional con los procesos de normalización y certificación de competencias, obedece a criterios de calidad y equidad y se da en el marco de una educación a lo largo de la vida. Un sistema de esta naturaleza garantiza el acceso a una formación profesional basada en las necesidades del mercado laboral, en los requerimientos sociales y de Estado y en las expectativas de los trabajadores. Asimismo, promueve la movilidad y progresión en la formación profesional y en la educación y las trayectorias de carrera, asegurando una educación y formación de calidad para todos. Y lo que es muy importante, facilita el acceso a un trabajo decente.

Esta necesidad fue reconocida por todos los ponentes que participaron en el Seminario y analizada por los cinco grupos de trabajo, quienes demandaron una mayor articulación entre los sectores públicos y privados y el ejercicio de responsabilidades compartidas.

Las conclusiones a las que arribaron los diversos grupos son las siguientes:

GRUPO 01:

Procesos a seguir para ofrecer el servicio de formación normalización y certificación:

1. Catálogo de oficios y ocupaciones.
2. Identificación de competencias (Perfiles: Sector productivo, colegios profesionales)
3. Elaboración de normas (estándares de desempeño)
4. Validación y normalización de estándares
5. Elaboración de referentes curriculares para programas de formación
6. Elaboración y validación de instrumentos
7. Evaluación (entidades certificadoras autorizadas)
8. Certificación
9. Mecanismos de referencia al sistema formativo

Actores:

1. Gobierno en sus tres niveles (nacional, regional, local)
2. Entidades formadoras
3. Sector productivo y de servicios (empleadores y trabajadores)
4. Colegios profesionales
5. Ministerio de Educación
6. SINEACE
7. INDECOPI
8. Ministerio de Trabajo
9. Metodólogos (diseñadores educativos)
10. Instituciones evaluadoras y certificadoras
11. Evaluadores

Consideraciones básicas a tener en cuenta:

1. Nuestro sistema está en construcción, el mismo que se desarrollará en la medida que se incluyan más actores, destacando el sector productivo.
2. Ha existido una desregularización de la formación -que se hizo incontrolable- con la creación de carreras que no obedecían a requerimientos del desarrollo del país. Esto se puede superar con adecuados procesos de acreditación.

3. Las condiciones actuales no garantizan la calidad educativa, por lo que se hace imperativo un cambio radical en los sistemas educativos y de formación profesional. El funcionamiento del sistema puede contribuir con ello.
4. El tema de la certificación es aún muy complejo, situación que se hace más evidente por la falta de conocimiento del mismo en diversas esferas del país. Ello puede contribuir con la pérdida de credibilidad. Se requiere un mejor sistema de comunicación para lograr los objetivos deseados.
5. Aún hay resistencias a establecer diferencias entre competencias profesionales y competencias laborales. El desarrollo de competencias es producto tanto del esfuerzo en el trabajo como del académico; ambos se complementan. Pero el hecho es que, según la legislación peruana, la certificación académica (profesional) corresponde al Sector Educación y la certificación de competencias laborales al Ministerio de Trabajo. En otros países la responsabilidad la asume el sector productivo.
6. Es fundamental el trabajo sinérgico entre los diversos actores, generando y fortaleciendo espacios de articulación entre los diversos actores, tanto públicos como privados, y en los distintos niveles de gobierno. El desafío es que tengamos un SISTEMA FUNCIONAL, con funciones específicas para cada actor, cosa que aún no tenemos. Persiste aún el trabajo sectorializado, de mutuas desconfianzas. La resistencia de otros sectores puede estar motivada por la escasa operacionalización de las normas del SINEACE, organismo que está en proceso de implementación. En este último sistema no está incluido el aspecto de formación profesional.
7. Los colegios profesionales deberían asumir la responsabilidad de certificar las competencias profesionales de sus colegiados.

GRUPO O2:

ACTORES	RESPONSABILIDADES
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Dirección Nacional de Promoción del empleo y Formación Profesional).	Rectoría en la temática de normalización y certificación de competencias laborales. Retroalimentación al Sistema Educativo y de Formación Profesional.
Ministerio de Educación (Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnica Productiva)	Rectoría en la temática de Formación Profesional.
Otros Ministerios (PRODUCCION, AGRICULTURA, VIVIENDA, COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO, entre otros)	Participación en el Sistema de acuerdo a su ámbito de acción.

SINEACE	<p>Evaluación y acreditación de instituciones de formación profesional y universidades.</p> <p>Normalización y certificación de competencias profesionales.</p>
Centros de Formación Sectoriales (SENATI, CENFOTUR, SENCICO, INICTEL)	<p>Provisión de servicios de formación profesional.</p> <p>Provisión de los servicios de certificación previa acreditación del organismo rector.</p>
Gobiernos Regionales (DRTPE/DRE)	<p>Formulación e implementación de políticas regionales de formación profesional.</p> <p>Rectoría regional del Sistema.</p>
Centros de Innovación Tecnológica	<p>Provisión de servicios de capacitación y asistencia técnica.</p> <p>Provisión de los servicios de certificación previa acreditación del organismo rector.</p>
Gremios Empresariales (CONFIEP, SNI, ADEX, COMEX, Empresarios por la Educación, Cámaras de Comercio, Agrupaciones MYPE y PYME)	<p>Determinación de las competencias que su sector empresarial requiere.</p> <p>Participación en la validación y actualización de las competencias.</p> <p>Oferta de pasantías y prácticas.</p>
Organismos Sindicales	<p>Participación en la validación de los estándares de desempeño en términos de calidad.</p>
Colegios Profesionales	<p>Participación en la actualización profesional.</p> <p>Certificación de las competencias profesionales de sus afiliados.</p>
Organizaciones No Gubernamentales	<p>Apoyo en el desarrollo de metodologías e investigación.</p>

GRUPO O3:

	ACTORES	RESPONSABILIDADES
	PÚBLICOS	
A NIVEL NACIONAL	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	<p>Facilita el acceso a las condiciones de trabajo para los trabajadores.</p> <p>Facilita el acceso al mercado de trabajo.</p> <p>Promueve la formación continua para el mercado de trabajo.</p> <p>Genera información del mercado de trabajo.</p> <p>Elabora estudios sobre la demanda laboral.</p> <p>Genera los estándares de competencia laboral.</p>
	Ministerio de Educación	<p>Órgano rector en materia de formación profesional.</p> <p>Diseña y actualiza los currículos en atención a la demanda de trabajo, en base a los estándares de competencia desarrollados.</p>
	Ministerios de Agricultura, Producción, Comercio y Turismo, MINDES	Participan en la elaboración de los estándares vinculados con su sector.
	SINEACE	Órgano rector en materia de la acreditación y certificación de la calidad de la oferta educativa.
	INDECOPI	Certifica competencias en el campo que le corresponde.

	PRIVADO	
	Empresarios/Cámara de Comercio	Participan activamente en la propuesta y elaboración de normas de competencia laboral.
	Gremios	
	Centros de Formación Sectoriales	
	ONG	
	Asociaciones	
	Trabajadores	Demandantes de los certificados de competencia laboral.
A NIVEL REGIONAL	Gobierno Regional	Formula, diseña las normas regionales en el marco de la descentralización en materia de formación profesional y normalización y certificación de competencias laborales.
	Gobierno Local	Ejecuta las normas regionales en materia de formación profesional y normalización y certificación de competencias laborales.
	Empresarios/ Cámara de Comercio Gremios	Participan activamente en la propuesta y elaboración de normas sobre el tema.
	Trabajadores	Demandan los certificados de competencia laboral.
	Centros de Formación Sectoriales	Desarrollan los procesos de formación profesional.
	ONG	Participan en la definición de metodologías e investigaciones.

GRUPO O4:

ACTORES	RESPONSABILIDADES
Ministerio de Trabajo	<p>Promueve la creación de sinergias y la articulación entre empresario-trabajador-Estado.</p> <p>Co-lidera el diseño del sistema: desarrollo de marco normativo, identificación de necesidades de la empresa e incorporación de éstas en la norma.</p>
Ministerio de Educación	<p>Utiliza normas para el diseño curricular de programas de formación.</p> <p>Co-lidera el diseño del sistema: proporciona información.</p> <p>Define la oferta formativa pertinente a las necesidades del mercado laboral.</p>
Otros ministerios	<p>Participan en procesos de normalización y certificación de acuerdo a su competencia.</p>
Gobiernos Regionales y Locales	<p>Promueven la participación activa del sector empresarial y trabajadores, en su ámbito de competencia.</p>
Centros de Formación	<p>Ofertan programas ajustados a las necesidades del mercado laboral.</p> <p>Diseñan programas de formación en base a las normas.</p> <p>Implementan mecanismos de articulación con el sector empresarial.</p>
Empresas y Gremios empresariales	<p>Identifican los desempeños de los trabajadores (referente productivo).</p> <p>Participan en la elaboración y validación de la norma.</p> <p>Se articulan con los centros de formación, a través de la norma, a fin de mejorar la pertinencia de los procesos formativos.</p>
Gremios de trabajadores	<p>Participan en la elaboración y validación de la norma.</p> <p>Impulsan la certificación de los trabajadores agremiados.</p>
Otros	
ONG, Mesas de Concertación, Organizaciones sociales de base, Organismos de Cooperación Internacional	<p>Participan en los procesos de formación y certificación en el área de su competencia</p>

GRUPO O5:

ACTORES	RESPONSABILIDADES
Estado Ministerio Educación Ministerio de Trabajo Otros Sectores (Turismo) SINEACE Gobiernos Regionales	<p>Promueven, convocan, incentivan y articulan a los actores para la creación del sistema.</p> <p>Coordinan y planifican el proceso de conformación del sistema.</p> <p>Priorizan un sector para implementar el sistema.</p> <p>Difunden y sensibilizan a la comunidad de la necesidad e importancia como país de contar con un sistema de formación profesional y certificación.</p> <p>Monitorean, en forma conjunta con los otros actores, el proceso e implementación del sistema.</p>
Trabajadores	<p>Participan activamente en la creación del sistema (por ejemplo elaboración, desarrollo y actualización de los perfiles ocupacionales, etc.).</p> <p>Dan fe pública que la certificación de competencias laborales permite la empleabilidad.</p>
Empresarios	<p>Participan activamente y facilitan la creación del sistema (por ejemplo elaboración, desarrollo y actualización de los perfiles ocupacionales, etc.).</p> <p>Compromiso de aceptación del producto del sistema.</p>

IV. Conclusiones

CONCLUSIONES

Las experiencias y ponencias presentadas en el IV Seminario Internacional, así como los trabajos en grupo, permitieron analizar la problemática y propuestas en torno a los temas centrales definidos para este evento: la normalización y certificación de competencias en América Latina y la construcción de un Sistema de Formación Profesional y Certificación de Competencias que garantice una educación y formación de calidad para todos, y la inserción de las personas, en mejores condiciones, en el mundo laboral.

Las ganancias han sido muchas en todos los campos. Se han identificado las principales conclusiones y se presentan agrupadas en las siguientes categorías:

1. PARADIGMAS QUE SE HAN REAFIRMADO

La persona como protagonista de los procesos de aprendizaje y de certificación de competencias

En la legislación de todos los países se reconoce la centralidad del sujeto en todas las decisiones que se adopten en los diversos campos. En el caso particular de la educación y formación, este concepto ha sostenido las diversas reformas educativas que se han dado en América Latina.

Se ha pasado, como lo afirmó Sara Silveira, de una educación universalista y estandarizada a poner foco en el sujeto como protagonista, no sólo de los procesos de aprendizajes, sino de cualquier sistema de certificación de competencias que el país implemente.

Hay que pasar de una educación centrada en contenidos disciplinares y oficios, organizada en base a tiempos preestablecidos, a una educación centrada en la persona, en sus necesidades y requerimientos, en su propio ritmo, y en su actuación no sólo como trabajador sino como agente social.

La certificación de competencias también ha ampliado su orientación. De ser una estrategia orientada al mejoramiento de la productividad de las empresas, hoy es vista sobre todo como una herramienta valiosa para el desarrollo de las personas. No sólo les posibilita el autodiagnóstico de sus habilidades, capacidades y aptitudes, les reconoce sus competencias y cualificaciones obtenidas por diversos medios, sino les permite insertarse en procesos educativos y formativos diversos, a lo largo de su vida.

La gestión del conocimiento como estrategia para garantizar calidad y equidad de las políticas formativas

Está reconocido que el conocimiento y la velocidad de su actualización, son factores dinamizadores de la sociedad en su conjunto y, particularmente, de cada una de las organizaciones que la integran.

En el Seminario se ratificó que la gestión del conocimiento es un concepto clave que puede contribuir con el aprendizaje colectivo en busca de marcos más integradores que sustenten las propuestas de formación profesional y certificación de competencias y apunten la innovación en estos campos.

Para ello, el trabajo en red, tanto a nivel local y nacional, como de toda la Región, permitirá aumentar las capacidades para resolver desafíos, problemas cada vez más complejos. Hay necesidad de generar sinergias entre los aprendizajes y logros institucionales con la finalidad de transferir el conocimiento y la experiencia existente para facilitar nuevos conocimientos. De esta manera el conocimiento se convertirá en un bien público, accesible a las mayorías.

Se reconoció también que gestionar el conocimiento significa que la educación y formación desarrollen competencias claves reconocidas en el Informe Delors como derroteros del aprendizaje a lo largo de la vida: aprender a aprender, aprender a emprender, aprender a ser y aprender a hacer, competencias transversales y transferibles.

El trabajo decente: palanca del desarrollo y la reducción de la pobreza

El trabajo decente para las personas es uno de los objetivos fundamentales que deben sostener las políticas públicas en un país si su meta es reducir la pobreza y lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

En América Latina hay un déficit de trabajo decente: trabajos informales inseguros, poco productivos y mal remunerados para amplios sectores de la economía. La OIT, en la Recomendación 195 sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, plantea desafíos en este campo: transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes integrados a la vida económica, crear empleos decentes, ofrecer oportunidades educativas y de formación así como el reconocimiento de las competencias adquiridas por las personas por diversos medios, como palancas para ingresar al mundo laboral en mejores condiciones.

En el Seminario se ha ratificado la necesidad de enfrentar el déficit de trabajo decente con ocupaciones adecuadamente remuneradas, que respeten los derechos fundamentales del trabajo, en condiciones de seguridad y atención a las personas y que les brinden posibilidades de participación: voz y representación. Particularmente se incidió en la necesidad de más y mejores empleos en igualdad de oportunidades, poniendo énfasis en los jóvenes y las mujeres.

Por ello, el desafío de los procesos de formación y certificación de competencias debe ser influir en políticas públicas que articulen la mejora de la productividad con el crecimiento del empleo, el desarrollo de las calificaciones y el trabajo decente.

El aprendizaje permanente: clave en la relación trabajo-formación

En diversos foros mundiales se ha reconocido el derecho que tienen todas las personas a una educación de calidad a lo largo de su vida. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Recomendación 195 sobre el Desarrollo de Recursos Humanos, ratifica que la educación y la formación son un derecho y que el compromiso de los países debe ser asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente.

Reconoce también que la educación, la formación y el aprendizaje permanente, son herramientas para alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social, el crecimiento económico y el desarrollo sostenidos, en una economía mundializada.

En el Seminario se ha destacado la necesidad de actividades permanentes de aprendizaje, orientadas al desarrollo de competencias y cualificaciones, que permitan a las personas acceder a un trabajo decente, progresar y alcanzar mejores niveles de vida, y contribuir con el desarrollo sostenible de su país. Particularmente, se ha incidido en el rol que juega la educación, la formación y el aprendizaje permanente en la formación de ciudadanos capaces de cambiar su sociedad a través de estrategias individuales y colectivas, con perspectiva de género y equidad.

Asimismo, en la necesidad de una educación y formación continua, que garantice el desarrollo de competencias transversales y transferibles, competencias para mantener a las personas activas a lo largo de su vida, con capacidad de elegir y gestionar su propio itinerario profesional y de vida.

Construir equidad sobre la base de una educación a lo largo de la vida para todos, constituye un reto, sobre todo en países como los nuestros, con profundas desigualdades, donde aún se dan diversos procesos de exclusión.

El enfoque de competencias: derrotero de procesos educativos, de formación y certificación centrados en las personas; y de la gestión del capital humano orientada a la productividad y la competitividad

Los sistemas educativos y los procesos de formación profesional han asumido como herramienta estratégica el enfoque de competencias para estructurar sus propuestas educativas y sus objetivos de aprendizaje, de modo que permitan a las personas un desempeño eficaz y eficiente en sus diversos campos de actuación.

A partir de la definición de competencias ha sido posible diseñar propuestas curriculares para la formación profesional que buscan personas aptas, idóneas y con capacidad de resolver situaciones que le plantea un mundo laboral tan cambiante e impredecible.

Como lo ha afirmado Mariam Zgaib, la formación basada en competencias laborales asume un enfoque integral al definir el proceso educativo como un proceso "...teórico-práctico orientado a la apropiación reflexiva y crítica de conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas y al fortalecimiento de actitudes y valores integrados en competencias que son normalizadas por el sector productivo."

Este enfoque por competencias ha permitido una formación relacionada con el trabajo y una evaluación basada en desempeños, teniendo como base estándares definidos por el mundo laboral. También ha hecho posible diseñar propuestas formativas flexibles, modulares, que respetan el propio ritmo de los participantes y reconocen los saberes previos.

La experiencia colombiana ratifica que una propuesta formativa de esta naturaleza aumenta la efectividad de la formación, reduce la deserción, flexibiliza el proceso, optimiza la inversión pero, sobre todo, permite procesos formativos pertinentes en sus respuestas y que facilitan una formación para toda la vida.

Este enfoque ha orientado, también, los procesos de certificación, focalizándolos en la observación del desempeño, en los hechos, en la aplicación práctica y en la contextualización de los conocimientos. Se evalúa lo que sabe, es y hace, sin importar dónde lo adquirió. De esta manera se garantiza trabajadores que demuestran desempeños requeridos no sólo para el ejercicio de un trabajo, sino para asumir en mejores condiciones su rol de ciudadano.

Este enfoque está siendo aplicado en la gestión de recursos humanos con la finalidad de mejorar los niveles de productividad y competitividad. El desarrollo de competencias debe ser, en las empresas, un proceso sistemático ligado a la gestión de la calidad. Debe definir los procesos de selección, capacitación, evaluación y promoción del personal, orientados no sólo a contar con el personal idóneo sino a hacer que este personal sea consciente de la importancia de su actividad y de cómo esta contribuye al logro de mayor calidad. Sólo así demandará mayor capacitación y compromiso con su aprendizaje.

También se constituye en la herramienta que usan las empresas para el diálogo con las instituciones educativas y de formación profesional y con otros agentes sociales.

El marco de cualificaciones: herramienta clave para los procesos de formación y certificación

La Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos plantea la necesidad de que los diferentes países desarrollen un Marco de Cualificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude

a las empresas y a las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias, oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas (Art. 5, inciso e).

En el Seminario se ha reconocido al Marco de Cualificaciones como una herramienta valiosa, un marco de referencia, para estructurar, clasificar y articular las cualificaciones, que responde a una lógica centrada en los logros de las personas y no en las ofertas formativas.

También se han expuesto las ventajas de establecer un Marco de Cualificaciones consensuado: mejora la calidad, el acceso y la coherencia entre las diversas ofertas educativas y de formación; asegura sistemas de certificación de competencias confiables, técnicos y transparentes que reconozcan públicamente las cualificaciones; establece pasarelas entre sectores ocupacionales específicos; favorece y orienta el diálogo social, la comunicación y la participación de actores sociales y de grupos e instancias involucradas en la educación y formación.

El Marco de Cualificaciones –como lo afirmó Mariam Zgaib- además de ser un referente para el sistema educativo formal y el sistema de formación para el trabajo y el desarrollo humano de un país, hace posible establecer las condiciones de movilidad y de ascenso de los trabajadores, abarcando las equivalencias entre la educación y formación para el trabajo y el reconocimiento de las competencias adquiridas a lo largo de la vida.

Este es un tema aún por debatir y profundizar más. La experiencia en América Latina y el sentir de los participantes del Seminario, ratifica el sentido progresivo de su construcción: iniciarse con respecto a algunas cualificaciones mayormente demandadas, dentro de marcos sectoriales para luego avanzar a marcos nacionales y finalmente tender hacia lo regional.

En lo que sí existe consenso es en señalar que el Marco de Cualificaciones no es un fin en sí mismo ni la solución a todos los problemas. Tiene sentido si se ubica en políticas públicas que tienen como horizonte el aprendizaje permanente, la inclusión y cohesión social, el pleno empleo, la mejora de la productividad y competitividad.

2. LECCIONES QUE SE HAN APRENDIDO DE LAS DIVERSAS EXPERIENCIAS Y PONENCIAS PRESENTADAS

Una nueva manera de gestionar el crecimiento y el desarrollo

Desarrollar nuevas estrategias de crecimiento que aseguren más y mejores empleos para todos, que integren políticas sociales y económicas, que potencien y fortalezcan las competencias individuales y colectivas para la innovación, la competitividad y la productividad. Estrategias que promuevan el diálogo y complementación de actores y de recursos, de lo público y lo privado, de lo nacional y territorial.

Una nueva manera de gestionar que mejore la cohesión social, que asegure la no discriminación en el acceso y mantenimiento del empleo, así como igualdad de oportunidades en el trato.

Como lo han sostenido todos los ponentes: un crecimiento y desarrollo que incremente la productividad, la competitividad, la inclusión social y las oportunidades de acceso a un empleo digno, decente. Para ello, deben ser prioritarias en las agendas públicas, la educación y la formación del capital humano, factores fundamentales para acelerar la competitividad económica y el desarrollo social.

La necesidad de implementar sistemas de formación profesional y certificación de competencias articulados al desarrollo económico y social y a la reafirmación de la identidad

Nuestro objetivo debe ser promover sociedades más productivas pero a la vez más equitativas, que reconozcan y valoren las diferencias.

Por ello, los procesos que generen estos sistemas deben estar vinculados con las demandas de desarrollo económico, con objetivos y programas sociales que mejoren la calidad de vida de las personas y con políticas públicas de reafirmación de nuestra identidad y de respeto por las culturas originarias.

Estos procesos deben expresar un profundo respeto por las culturas originarias, la valorización y conservación de competencias ancestrales relacionadas a su cultura (artes, agricultura, salud, educación), pero también el reconocimiento y valoración de los aportes de la modernidad.

La perspectiva intercultural y la equidad (de género, generacional y otras) deben ser los ejes que atraviesen estos sistemas, reivindicando lo diferente, lo diverso, no como un problema sino como una fortaleza.

La exposición de un caso emblemático como es el de la gastronomía peruana nos reafirma en este enfoque. Todos reconocemos que la gastronomía peruana es un gran potencial para promover el desarrollo económico inclusivo del país, para articular a todos los sectores sociales y para reafirmar nuestra identidad cultural. Se ha convertido en importante generadora del empleo y de oportunidades.

Sin embargo, aún no existe una escuela o centro de formación de cocina técnica, gratuita, que permita que jóvenes sin oportunidades económicas compitan en buena lid con aquellos que tienen la posibilidad de asistir a escuelas de alto costo.

La base productiva aún está desconectada, desorganizada y poco tecnificada. También el personal de servicio está poco especializado. En consecuencia, hay necesidad de mejorar la calidad productiva y de servicio en base a la calificación del recurso humano: carreras técnicas de cocina y de servicios conexos en el sistema educativo público. Programas de formación y certificación para cocineros y mozos que ejercen el oficio. Fortalecimiento de capacidades institucionales por regiones, considerando la diversidad del capital humano.

Los Sistemas de Formación Profesional y Certificación de Competencias deben tener una lectura cotidiana, un examen permanente de estos retos que nos plantea el desarrollo sostenible, así como de fenómenos como el multiempleo y las migraciones; y no perder de vista las políticas de desarrollo de capacidades que buscan la inclusión económica y social.

Sustentar la construcción de sistemas de formación, normalización y certificación de competencias en base a acuerdos estratégicos como país

Hay necesidad de institucionalizar las propuestas más allá de los gobiernos y sustentarla en políticas de Estado. Asimismo, asumir una orientación estratégica que supere las discrepancias al interior del sector público y de éste con el mundo laboral. Es importante generar un trabajo multisectorial que articule las demandas de los sectores productivos y sociales. Principalmente asegurar la articulación entre los sectores educación y trabajo.

Necesidad de un trabajo concertado, en red, tanto a nivel interno como externo

Las experiencias y ponencias presentadas han reafirmado la necesidad de desarrollar estrategias participativas que faciliten una acción concertada entre trabajadores y empleadores; sectores económicos y sociales; instituciones de investigación, académicas y de gobierno.

Hay que establecer sinergias a nivel local, nacional y regional para enriquecerse con el conocimiento colectivo, para construir colectivamente el conocimiento, buscar la mejora continua de la calidad y equidad de las políticas formativas y de certificación. En este sentido el Grupo NyC constituye una experiencia valiosa en el proceso de integración regional.

El reto es conformar comunidades de aprendizaje entre diferentes actores involucrados en base al intercambio de experiencias y desarrollo de acciones conjuntas, con gestión del conocimiento.

Urgencia de una articulación del Estado con el sector privado, con la sociedad civil

Implementar un Sistema de Formación Profesional y Certificación de Competencias implica la movilización y el esfuerzo de todos. El Estado, sin perder su liderazgo, debe articularse permanentemente con el sector privado, con la sociedad civil, renunciando a sus posiciones autónomas a fin de construir políticas de Estado cuyo seguimiento esté a cargo de equipos técnicos mixtos de alto nivel profesional.

Fortalecer los espacios locales y regionales

Los espacios locales y regionales son ámbitos propicios para el sostenimiento de procesos sinérgicos y pertinentes a su desarrollo económico y local. Los avances en este campo deben ser integrados a la reflexión nacional a través de mecanismos pertinentes de control de la calidad.

3. BENEFICIOS QUE REPORTARIA IMPLEMENTAR UN SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Desde la visión de país competitivo y productivo:

- Permite sincronizar producción, economía, educación y empleo y expresarla en los planes de desarrollo nacional, regional y local.
- Asegura un desempeño calificado de las personas y la calidad de los servicios, en función del desarrollo sostenible.
- Posiciona una cultura de evaluación y de la calidad y el desarrollo de talentos como pieza clave para la competitividad.
- Aporta a la dinamización del desarrollo local, regional y nacional.
- Cualifica a las empresas.
- Reduce los índices de informalidad en el trabajo.
- Posibilita al país y a las empresas acceder a mercados exigentes.
- Permite focalizar el desarrollo de competencias en sectores priorizados por los planes de desarrollo.
- Abre nuevas oportunidades o nichos de actividad económica para el país.

Desde la visión de un país equitativo:

- Contribuye con la inclusión económica y social. Brinda oportunidades de desarrollo a la población históricamente excluida y posibilidades de acceder a un trabajo digno.
- Favorece la concertación de los actores sociales.
- Mejora la calidad de vida de las personas.
- Posibilita carreras para personas sin alto nivel de educación formal, regular.
- Favorece la movilidad laboral de las personas hacia condiciones mejores.

Desde el desarrollo de las personas:

- Aumenta su autoestima, autonomía, confianza en sus capacidades. Mayor satisfacción y motivación por el trabajo que realiza.
- Permite el reconocimiento social de sus competencias laborales y de su experiencia de vida y los motiva para el aprendizaje continuo.
- Promueve proyectos de vida y aumento de las posibilidades para elegir su propia trayectoria educativa y laboral y su inserción o reinserción en el Sistema Educativo.
- Mejora de su posición en las empresas, fortalece sus derechos y justifica salarios más altos.
- Brinda mayores posibilidades de inserción y estabilidad en el mundo laboral.
- Mejora de la calidad de vida personal y de sus familias.

Desde la gestión de una empresa:

- Mejora en la competitividad y productividad empresarial, garantizando trabajadores calificados, que cumplan estándares.
- Coadyuva al mantenimiento de sistemas de gestión transparentes y de calidad.
- Mejora en estándares de calidad de procesos y productos, en función de lo requerido por el mercado.
- Simplifica los procesos de selección, contratación, capacitación y promoción del personal.
- Facilita evaluar sus niveles de competencia con relación a sus pares locales o internacionales.
- Favorece la adecuación de sus políticas de recursos humanos.
- Disminuye costos de selección y contratación. Optimiza la inversión en capacitación.
- Favorece la actualización tecnológica, la promoción de valores y actitudes en la empresa.

Desde el desarrollo del sistema educativo:

- Articula la oferta formativa con la demanda laboral, con los requerimientos de los sectores productivos, al permitir el encuentro directo entre empresarios, productores y empleadores con instituciones y diseñadores educativos en los procesos de normalización de competencias.
- Favorece el desarrollo de ofertas de calidad y pertinentes, modernizando los programas educativos, haciéndolos más flexibles.
- Contribuye con la articulación de la educación formal, no formal e informal.
- Aumenta el prestigio institucional.
- Articula la oferta formativa con la demanda laboral, con los requerimientos de los sectores productivos.
- Aumenta la demanda de formación y permite un aumento de la oferta sin inversiones adicionales muy altas, atendiendo las debilidades detectadas en los procesos de certificación de competencias.
- Amplía los espacios educativos al promover el desarrollo y reconocimiento del aprendizaje y la formación en el lugar del trabajo.

Desde los servicios de promoción del empleo:

- Mejora los servicios de orientación, intermediación y reconversión.
- Capitaliza los esfuerzos para la consecución de información del mercado laboral y formativo.
- Propicia la mejor orientación de los programas de promoción del empleo para poblaciones vulnerables.
- Encamina a las personas a rutas de aprendizaje y formación a lo largo de la vida que repercuta en su productividad y autoestima.
- Revalora los conocimientos de las personas y los orienta hacia su mejor uso productivo en bien de la persona y de la sociedad (autoempleo).

4. DESAFÍOS

Construir un sistema de formación profesional y de certificación de competencias laborales y profesionales pertinente, equitativo, confiable, transparente y técnico

El Sistema en construcción debe estar en permanente relación con el entorno productivo y social, con las demandas y necesidades de las personas y del desarrollo local y nacional, y articulado con políticas públicas de empleo y con programas de inclusión económica y social.

El Sistema debe promover la igualdad, contemplando en su propuesta, diferentes puntos de partida, equidad de género y el tema de la multiculturalidad. Experiencias en América Latina han incluido alternativas de nivelación para el avance formativo, dirigido particularmente a poblaciones con déficit educacionales.

Muy ligado al tema de la equidad está el de la accesibilidad. Un sistema como el que se pretende construir debe garantizar que el servicio sea accesible a todos, sin discriminación alguna, habilitando una amplia gama de itinerarios y puntos de entrada alternativos.

Pero sobre todo, el Sistema debe ser confiable y transparente. El tema ético es crucial en este tipo de sistemas, sostenido por procesos técnico-metodológicos que garanticen la calidad, por procesos de acreditación y auditorías de programas de formación y de proveedores de certificación y por procesos de evaluación del propio Sistema.

Debe estar al alcance de los diversos agentes sociales, de la población en su conjunto, información clara y precisa sobre el funcionamiento del Sistema, sobre los proveedores, sobre los resultados de las evaluaciones y certificaciones, sobre el impacto del Sistema. Esta información da mayores elementos para sustentar elecciones en este campo.

Instalar el diálogo social y la responsabilidad compartida entre los actores, en torno a la conformación del sistema de formación profesional, normalización y certificación de competencias

Hay necesidad de superar tensiones propias de procesos donde existe multiplicidad de enfoques y de actores. Asimismo romper el aislamiento y la dispersión de acciones. Sobre todo, son importantes las articulaciones intersectoriales así como la complementariedad de intervenciones entre la acción pública y privada.

Como lo expresó Sara Silveira, el trabajo en este campo exige una gestión participativa, multiactoral e interinstitucional. El diseño de las políticas y estrategias al respecto deben hacerse en espacios de concertación, de articulación de esfuerzos, de alianzas estratégicas y de corresponsabilidad.

Los trabajos en grupo que se realizaron en el Seminario aportaron también a este tema identificando múltiples actores que deberían ser convocados para un trabajo de esta naturaleza en el Perú:

- Entidades de gobierno a nivel nacional (Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con un liderazgo compartido; y otros Ministerios, en el campo que les compete)
- Gobiernos Regionales y Locales
- SINEACE
- INDECOPI
- Colegios Profesionales
- Gremios empresariales (CONFIEP, SNI, ADEX, COMEX, Cámara de Comercio, Agrupaciones MYPE y PYME)
- Organizaciones Sindicales
- Entidades formadoras sectoriales (SENATI, SENCICO, CENFOTUR, INICTEL)

- Entidades académicas: centros de Investigación y de innovación tecnológica, universidades
- Organizaciones sociales de base
- Organizaciones No Gubernamentales
- Organismos de Cooperación Internacional

Las responsabilidades son de lo más variadas y tienen que ver con funciones de rectoría y normatividad en el campo de la formación profesional, de la certificación de competencias laborales y de competencias profesionales; con la provisión de los servicios de formación profesional y certificación de competencias; con la asistencia técnica y el desarrollo de metodologías e investigaciones; con la participación en acciones de validación y con procesos de retroalimentación.

El diálogo social requerido en el país deberá sustentarse sobre la base de una normatividad clara y concertada, una acción multisectorial y una presencia destacada del sector productivo.

Reconocer y recuperar capacidades y buenas prácticas

Hay necesidad de una intensa actividad académica en torno al tema. La investigación y la sistematización de experiencias son claves para identificar los criterios en común y garantizar la retroalimentación del sistema. Puede contribuir con ello, el establecimiento de redes locales, nacionales y regionales, así como el acercamiento a las experiencias mundiales que se han dado en torno al tema.

Influir en políticas públicas

Los esfuerzos que están haciendo diversos actores para reconocer y renovar sus experiencias, para articularse con otras que van en la misma dirección, para buscar puntos de complementariedad entre las propuestas, deben expresarse necesariamente en políticas públicas consistentes en este campo.

Estas políticas públicas deben expresar puntos de encuentro, de equivalencias, complementaciones y coordinación entre educación, trabajo, entre el sector público y el privado, en la definición de un Marco de Cualificaciones y en la construcción del Sistema de Formación Profesional y Certificación de Competencias.

Establecer un marco de acción concertada entre los Ministerios de Educación, Trabajo y Economía

Hay un reconocimiento de la importancia de implementar un Sistema de Formación Profesional y Certificación de Competencias y de los beneficios que reporta al país, a las empresas y a los trabajadores. También se ha señalado su complejidad y la necesidad de cambios sustantivos, los que requieren ser sostenidos con asignaciones presupuestales que expresen realmente la voluntad política por generar el cambio.

Por ello se requiere una acción muy articulada entre los Ministerios de Educación, Trabajo y Economía para que la asignación presupuestal refleje realmente las reales necesidades del Sistema, y para que se establezcan los mejores procedimientos para una adecuada y eficiente gestión de dichos fondos.

Preparar equipos calificados para la gestión del sistema

Para el desarrollo de los procesos que implica un Sistema Nacional de Formación Profesional y Certificación de Competencias se requiere contar con diversos actores que asuman funciones muy complejas y que demuestren un perfil altamente calificado: docentes, evaluadores, gestores locales y regionales y funcionarios a nivel nacional.

Lo ideal es que estos actores también estén certificados bajo una norma técnica de competencia para asegurar la calidad de los procesos en los que intervienen.

Posicionar en las agendas públicas a nivel nacional y regional, el tema de articulación del sistema educativo y de los procesos de formación profesional con los sistemas de certificación de competencias laborales

Hoy todavía nos movemos en espacios donde los diversos procesos educativos y formativos así como éstos con los procesos de certificación de competencias, marchan de forma paralela sin buscar puntos de encuentro. Hay la necesidad de integrarlos en un solo sistema nacional.

Para lograr ello debe realizarse un trabajo sostenido con actores claves: autoridades públicas, funcionarios y especialistas de los diversos niveles de la administración pública, empresarios, comunicadores y líderes sociales. Se requiere como base el desarrollo de voluntades sociales y políticas, alianzas y compromisos que sean el soporte de este proceso.

Difundir en la población el cambio de una lógica de capacitación a una lógica de cualificaciones, y el valor social de la función técnica

Hay necesidad, en primer lugar, de la sensibilización de la población para que cambie las imágenes y la subvaloración social de la función técnica. Subvaloración que también suele darse a nivel político y que se expresa en la escasa atención y en los limitados recursos asignados para implementar programas en este campo.

La población y la clase política deben reconocer también a la formación técnica como un campo educativo estratégico para el desarrollo productivo, la competitividad y la superación de la pobreza. Una formación técnica basada en el logro de competencias a través de diversas vías y no en la acumulación de títulos.

Enfrentar estos cambios en las percepciones y motivaciones de la población exige múltiples acciones de difusión y sensibilización, que pongan en el centro del debate a nivel nacional, regional y local, el tema de la función técnica, de la formación profesional y de la certificación de competencias.

Poner en marcha procesos de formación profesional y certificación de competencias laborales y profesionales en respuesta a la diversidad

Como lo expresó Sara Silveira, nos movemos en contextos de actividades laborales múltiples, muchas de ellas aún informales, emprendimientos flexibles y avance de la microempresa y el autoempleo, en ámbitos urbanos y rurales. También en escenarios donde los ciudadanos se desplazan de un país a otros, donde aún existen grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación como las trabajadoras del hogar, las madres adolescentes y los jóvenes.

Los procesos de formación profesional y certificación de competencias laborales y profesionales deben tomar en cuenta este contexto impredecible y muchas veces inequitativo al definir sus enfoques y procedimientos y al plantear sus prioridades.

Por otro lado, un enfoque descentralista de las políticas y acciones que se den en relación a estos procesos, nos va a acercar más a la diversidad del país y permitimos darle el contenido regional y local a nuestras propuestas.

5. CONDICIONES QUE PUEDEN FACILITAR LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

De todo lo expuesto anteriormente podemos extraer las principales condiciones reiteradas por todos los participantes, que pueden hacer posible la construcción del Sistema:

- La voluntad política expresada en políticas públicas nacionales y locales, una sólida base jurídica y asignación de recursos.
- La concertación interinstitucional e intersectorial para arribar a consensos.
- Un alto nivel de interlocución entre todos los actores que permita el intercambio, el reconocimiento mutuo y la visibilidad de todos ellos.
- El desarrollo de estrategias de comunicación para garantizar la participación comprometida de decisores, técnicos y población: difusión, sensibilización y capacitación.

6. ALGUNOS TEMAS QUE DEBEN PROFUNDIZARSE EN AMERICA LATINA

La participación de Sara Silveira ha permitido destacar tres temas pendientes, que no han sido suficientemente abordados en América Latina y que deben ser preocupación de quienes están construyendo sistemas de formación profesional y certificación de competencias. Estos son:

La articulación de las diferentes modalidades, formas o niveles educativos

Precisamente a ello obedecen los marcos de cualificaciones. No va a ser posible realmente tener como derrotero la calidad, ni potenciar las capacidades y competencias de las personas, si no se logra que el Sistema Educativo Regular y el de Formación tengan un diálogo basado en equivalencias, en la navegabilidad, en la posibilidad de transitar caminos con entradas diferentes, itinerarios propios, pero que conduzcan a fines, a objetivos comunes, acordados, concertados y coordinados.

Cuando se habla de la necesidad de visualizar sistémicamente la educación y el trabajo, se piensa en la educación en su conjunto, desde Inicial, Básica y Superior. Cómo el camino que se traza la Educación Regular permite ingresos a partir de la formación profesional y a partir del reconocimiento de las competencias adquiridas en otros ámbitos.

Sería contradictorio pensar en una educación permanente, en la posibilidad de aprender a lo largo de la vida y en diferentes espacios, y no poder encontrar equivalencias básicas, por ejemplo entre la formación profesional de nivel técnico y un bachillerato tecnológico que habilite a las personas para continuar sus estudios universitarios.

El primer gran debate que tiene que darse es a nivel del propio sector Educación. Cómo se dialoga al interior del mismo. Ha sido más fácil dialogar con el sector productivo en América Latina, lograr acuerdos con respecto a la normalización, al establecimiento de estándares, que hacerlo entre la educación formal, la no formal y la formación profesional.

Ya los países están legislando, están definiendo políticas públicas para que se concrete este diálogo. La preocupación por los marcos de cualificaciones requiere precisamente lograr mecanismos de articulación, navegabilidad y equivalencias.

La responsabilidad del Estado por la formación y certificación de quienes no han tenido la posibilidad de ser atendidos por el sistema regular, formal

Decididamente, si no es el Estado el que financia la formación y certificación de este grupo de población, no se va a lograr nunca la inclusión social. No hay que olvidar que se ha pasado de una lógica de mercado a una lógica de responsabilidad de la inclusión y de la cohesión social por parte del Estado.

El reto de la formación docente en escenarios de cambios sustantivos

Poner el foco en el sujeto que aprende, significa cambiar el rol asignado al docente. Ya no es el poseedor del saber sino el facilitador, el acompañante, el promotor de la capacidad de investigar, de aprender a aprender, de aprender a ser y de aprender a emprender.

Si bien hay avances significativos en la formación docente en América Latina, aún persisten otros problemas centrales como el desencuentro entre lo que es la corporación docente como fuerza representativa de los trabajadores, que tiene un esquema de diseño de carrera, de avance de las calificaciones centrados en los años de estudio, en las especificaciones de los estatutos docentes, y la imagen de un docente que tiene que posicionarse en el rol de ser un creador de su propio proyecto de actualización y de permanente cambio de sus habilidades, capacidades y rol.

Si no se instaura una nueva profesionalización docente, un nuevo rol docente, no se va a poder avanzar en transformar la norma en competencias realmente adquiridas y desempeñadas.

V. Clausura

Discurso del Señor Javier Barreda, Viceministro de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Realmente no es fácil intervenir en la clausura de un seminario internacional cuando no hemos tenido la oportunidad de compartir experiencias y propuestas a lo largo de estos tres días. Sin embargo creo también que se nos siguen planteando viejas preguntas, viejos desafíos, nuevos retos relacionados con los temas de normalización y certificación de competencias, de formación profesional, que hay que concretizarlos tanto desde los ministerios como desde el mundo productivo.

A propósito del tema, el día de ayer estuve en Arequipa. Para los que no conocen el Perú, es una ciudad al sur del país, sumamente dinámica, donde hay una oferta universitaria y técnica muy variada y en donde el empleo no decreció en ningún momento después de la crisis. Estuvimos inaugurando el Servicio Nacional del Empleo Público que es parte de la nueva estructura del Ministerio de Trabajo. Allí, una de las reflexiones que estuvo presente en la discusión con los empresarios era ¿dónde y en qué se están formando y capacitando los arequipeños? Este es uno de los temas claves que debemos desarrollar con una visión descentralista.

El trabajo concordado entre los ministerios de Educación y Trabajo debe ser instalar el tema de la formación profesional y de la normalización y certificación de competencias en las agendas regionales. Creo que en Lima y en los ministerios cada día estamos más claros en lo que debemos hacer y hacia dónde debemos ir. Debemos transferir estas discusiones a las regiones, sobre todo a las regiones más dinámicas donde hay una serie de actores que están emergiendo desde octubre del 2008. Solamente en Arequipa, por ejemplo, existen cerca de 2,500 empresas nuevas; y de 11,100 empresas han pasado a ser cerca de 14,000. Se ha reportado, además, mucho mayor dinamismo en las microempresas.

En la discusión con respecto a la formación de los trabajadores, y con la presencia de los directivos de la Universidad Nacional San Agustín, se planteó también la reflexión de cómo la universidad se adecua a una demanda formativa de las empresas que están en esta región. Este tipo de discusiones, de debates hay que llevarlos a las regiones. Es una primera sugerencia que le planteo al IPEBA para establecer este debate, esta reflexión a nivel regional.

Otra reflexión que evoco en esta tarde es cómo normalizar, cómo certificar competencias, cómo formar en un país tan informal como el nuestro. En esta reunión tenemos amigos de Bolivia que creo que enfrentan similares retos. En nuestro país más del 80% de la PEA no está estructurada, no está formalizada, se capacita en la vida cotidiana o no se capacita. El trabajo es más complejo. Un desafío es cómo el Estado, las empresas, los formadores públicos y privados, vamos a ingresar a un mundo muy heterogéneo a nivel nacional, a nivel regional, con tanta economía informal, con tanto autoempleo. Muchas veces pensamos en la certificación, en la normalización, en la capacitación, en el ámbito del trabajo dependiente; pero hay una gran veta que es el autoempleo. Justamente con Jorge Castro discutimos hace algunos días cómo un programa del Ministerio de Trabajo podría trabajar con el Senati el tema de capacitación en autoempleo con jóvenes.

Uno de los aspectos más importantes -y es muy grata la presencia de Víctor Raúl Díaz- es esta relación entre Educación y Trabajo como Ministerios. Tuvimos una experiencia con APROLAB I. Ahora APROLAB II está en el Ministerio de Educación. Creo que APROLAB I probó que nuestros gestores públicos tanto en Educación como en Trabajo se pueden comunicar y realizar una gestión adecuada, articulada, de un proyecto que en ese entonces estaba y hasta ahora financiado por la Unión Europea. Hay que fortalecer esta relación, hay que establecer bien los ámbitos de competencias y hay que trabajar juntos. No me imagino trabajar en el ámbito de nuestra nueva normatividad orgánica, la Dirección General de Formación Profesional y de Capacitación Laboral que además tiene dos Direcciones que son la de Formación Profesional y Capacitación Laboral y la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, si es que no tenemos una comunicación fluida, un espacio común con Educación y con todas

las instancias que forman y capacitan y que tienen mucha experiencia en el país. Creo que es un desafío establecer, fortalecer la relación entre educación y trabajo.

Otro desafío que se nos presenta tiene que ver con el fortalecimiento de las competencias y capacidades de nuestro personal del sector público para que den vida a todas estas propuestas de innovación. Que el país sienta que existe realmente una Dirección de Capacitación Profesional y Capacitación Laboral. El trabajo se puede iniciar fortaleciendo nuestros propios recursos humanos en los Ministerios y paulatinamente también en las direcciones regionales de Trabajo.

Por último quiero expresarles, que de parte de la Sra. Ministra que estuvo el día de la inauguración y de parte del equipo del Ministerio, nuestra mayor disposición para colaborar con el IPEBA y trabajar en mesas concretas multisectoriales, donde incluyamos a empresarios, trabajadores y ministerios. Este es un tema del presente y del futuro, es un tema de país, de un mundo que se globaliza cada día más. Hay que hacer un gran esfuerzo para que los sindicatos se apropien de este tema; que tengan en sus plataformas reivindicativas, el tema de la formación, de la capacitación, de la actualización permanente de los trabajadores. Al fin y al cabo la economía de mercado que va a crecer, que va a tomar características muy novedosas en un mundo muy globalizado, tendrá como elemento clave esta relación entre trabajadores y empresarios pero con otro tema, no solamente el de la redistribución salarial sino también el de la competitividad. Creo que ahí aún falta hacer un gran esfuerzo para que a los trabajadores interioricen, tomen en cuenta que la capacitación es una agenda clave para el desarrollo de ellos, de la empresa y también del país.

Finalmente quiero saludar nuevamente a los hermanos de Bolivia, Ecuador, Nicaragua y de CINTERFOR, del SENA de Colombia. Precisamente la semana antepasada hemos estado en Colombia con el Ministerio de Trabajo, de Protección Social de Colombia, con la Cancillería Colombiana, negociando un convenio de migración laboral Perú - Colombia en el cual vamos a darle mucha fuerza a la capacitación de peruanos en Colombia y de colombianos en el Perú. Y allí el SENA, que es una entidad creo que paradigmática para América Latina, tendrá un rol importante. También, en el marco de la CAM estamos en una reunión con hermanos de Ecuador, Bolivia y Colombia discutiendo todos los desafíos que tiene el trabajador migrante en estos cuatro países y también en relación al mundo.

Estamos en un momento muy expectante para el Ministerio de Trabajo no solamente por la nueva norma que establece qué vamos hacer en el país como política pública sino también por los nuevos temas que estamos incorporando. La normalización y certificación, la formación profesional, son temas claves para nosotros.

Discurso de Clausura del Seminario a cargo del Señor Víctor Raúl Díaz Chávez, Viceministro de Gestión Institucional del Ministerio de Educación

Los enfoques que priman en el estudio del capital humano, tienen como marco referencial básico el Nuevo Orden Mundial identificado como desarrollo en la globalización, que inexorablemente involucra a todas las sociedades y a todos los individuos, independientemente de nuestras voluntades y determinaciones personales. Pero esta globalización mundial con sus características tan especiales, no concede lugar a ninguna excepción en su dinámica de incorporación masiva de personas y comunidades; y, además, tiene por otro lado la característica de la omisión o prescindencia de quienes no están capacitados para esta nueva readaptación a sus exigencias.

Entonces, el concepto de capital humano responde ahora a nuevos parámetros y a nuevas exigencias para convivir en el nuevo marco mundial, cuyo acceso o el ingreso está determinado por el tipo de

instituciones y de la infraestructura que dispone la sociedad o el país, su desarrollo macroeconómico y fundamentalmente, por los niveles de salud, educación y empleo que gozan los individuos. A estos requisitos básicos que necesariamente deben poseer los países o las economías para ser compatibles con el proceso mundial de la globalización, se suman los requisitos de eficiencia, que expresan las condiciones específicas favorables al desarrollo y desempeño de las personas: educación superior y capacitación, eficiencia del mercado y preparación tecnológica. Estos requisitos de eficiencia son, en buena cuenta, los marcos que habilitan y permiten la participación y presencia del individuo en el nuevo escenario mundial ya sin fronteras. El tercer elemento condicionante, lo constituyen factores que definen los niveles de alto rendimiento o de desarrollo social. Se conocen como factores avanzados y tiene que ver con la sofisticación de los negocios y la capacidad de innovación de los países o sociedades.

Otro aspecto importante a considerar cuando nos referimos al nuevo escenario mundial, es el componente fundamental para el desarrollo: la COMPETENCIA que es el origen de toda competitividad, pues se lo asume como la macro habilidad que capacita a la persona a solucionar problemas y a crear nuevas situaciones favorables para el bienestar individual y colectivo.

Del conjunto de habilidades que constituyen las competencias humanas, las más exigibles, en el nuevo escenario mundial, son las relacionadas al uso y dominio de lenguajes, la integración interactiva y la conducta autónoma.

En el uso de lenguajes, el fin inmediato no es la comunicación a secas, sino la interactividad inmediata, que es el nuevo mecanismo de socialización, pero que como capacidad personal requiere de eficiencia en el manejo de símbolos y de textos interactivos. Es el uso de la información interactiva y de las tecnologías de participación, las que concretizan la interactividad.

Las nuevas formas sociales de integración grupal se concretan mediante relaciones de cooperación con nuevos sujetos y nuevos escenarios, que reducen las limitaciones y amplían las posibilidades de solución de conflictos y la creación de climas institucionales para el trabajo grupal y el desempeño eficaz de los equipos.

La conducta autónoma es la exigencia indispensable para la sobrevivencia individual en una cultura que masivamente se incrementa por la interactividad. Es la capacidad individual que hace posible el proyecto personal, la primacía del interés, la definición de formas de vida adecuadas y el logro de la autoestima. Es una competencia vital que sienta su importancia en la trascendencia del ser humano, su vigencia y el respeto fundamental como persona.

En este nuevo orden de ideas, el desarrollo de las personas como concepto adquiere nuevas dimensiones que permiten conjeturarlas como el resultado de la expansión de las capacidades individuales y de la ampliación de las oportunidades. Mientras las capacidades están directamente relacionadas con los esfuerzos significativos desplegados por las personas en torno de sus propias habilidades, las oportunidades tienen que ver con los servicios, las instituciones, el desarrollo económico, es decir con los requisitos identificados como básicos y que se encuentran en el entorno de la persona. Son por ello los factores exógenos destinados a satisfacer las necesidades de la población ya brindar bienestar a la comunidad.

La Competitividad, en su sentido lato es la capacidad para competir o capacidad de competir, pero la interpretación más generalizada es la que se relaciona con la habilidad de las personas y de las empresas para mantenerse vigentes en un entorno competitivo y en competencias con otros similares. El tipo más concreto de esta competitividad se da en el mercado. Pero en el caso de las personas, se concreta en sus relaciones consigo mismo y con los demás. En esta interpretación, la visión es más amplia y está referida a las fortalezas de las personas, empresas, organizaciones o comunidad para crear, mantener ciertas ventajas con relación a otras de la misma calidad. Por ello es legítimo considerar y asumir la idea y la práctica de la competitividad como el instrumental utilizado para impulsar el desarrollo. En términos nacionales, la competitividad, que a veces es asumida normativamente, está considerada como: mejor

desempeño de la productividad; las habilidades del Estado para producir, generar y distribuir bienes; habilidad del país para alcanzar metas y objetivos centrales de la política económica, en especial los que están referidos al crecimiento económico y el desarrollo; y, capacidades para sostener e incrementar la participación en los mercados internacionales

En el Campo Educativo la competitividad significa:

- atender las necesidades de la educación básica a la población adulta,
- mejorar los resultados de la educación escolar, y
- el desarrollo de sistema de formación a lo largo de la vida.

Esto tiene que ver con políticas educativas, contextos internacionales, el hogar y la cultura popular.

Por la presencia de estas variables condicionantes, la escuela tiene que ser un espacio pedagógico con efectividad y eficiencia, para lo cual se requiere:

- Liderazgo en su conducción, que haga posible la concreción de la visión compartida, imprima la motivación necesaria a sus colectivos, con una sabia dirección o conducción hacia metas y logros.
- Una buena gestión, donde la planificación empleando evaluaciones, diagnósticos y previsiones, auspicie también un buen clima institucional, con orden y sistema y cuna cultura pedagógica centrada en los aprendizajes de los alumnos.
- Profesores efectivos, líderes, con sólida formación profesional, dominio pedagógico y tecnológico, con confianza en sus conocimientos, con dominio en el manejo de modelos y tecnologías docentes y ser depositarios de las expectativas de sus alumnos.
- Requiere además, convertir el aula en un proceso productivo, centralizado en el currículo y en la construcción de las competencias.
- Y por último, vincular la escuela con el hogar y la comunidad, en una relación de complementariedad, no de suplencia, que por defección es limitante a la responsabilidad natural del padre de familia.

Creo que estos temas son genéricos: sin embargo han sido debida y puntualmente tratados en este Seminario Internacional, por eso asistimos a él con beneplácito.

Por ello, y por encargo del Señor Ministro de Educación, queremos declarar clausurado este Seminario Internacional.

Anexos

CAPITAL HUMANO Y COMPETITIVIDAD

IV SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES

Lima – Perú, 20 al 22 de abril 2010

PROGRAMA

MARTES 20

7:00 p.m. Bienvenida

Dr. José María Viaña Pérez, Presidente del Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa -SINEACE

Salón General del Centro Cultural de Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Parque Universitario)

Conferencia: **Capital Humano y Competitividad**

Alejandro Indacochea Cáceda, Centrum-Pontificia Universidad Católica del Perú.

Palabras de la Sra. Vesna Dimcovski

Agencia Suiza para la Cooperación y el Desarrollo - COSUDE

Palabras del Prof. Idel Vexler Talledo, Vice Ministro de Gestión Pedagógica
Ministerio de Educación

Inauguración

Dra. Manuela García Cochagne,

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Presentación Artística

Conjunto Nacional de Folklore

Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas

MIÉRCOLES 21

8:30 a.m. Registro de participantes y entrega de materiales
Hotel Sol de Oro - San Martín 305-Miraflores

9:00 a.m. Presentación del Seminario
Alexis Dueñas, Secretario Técnico SINEACE

9:15 a.m. Síntesis de avances grupo regional "Normalización y Certificación de Competencias" (Ecuador, Bolivia, Nicaragua y Perú)

10:00 a.m. La Certificación de competencias laborales y profesionales y la gestión del capital humano
Expositora: Mariam Zgaib- Colombia
Moderador: Víctor Carrasco, Director de Evaluación y Certificación CONEAU

- 10:45 a.m. Intermedio
- 11:15 a.m. Comentarios
Susana Araujo, Presidenta Reto Rural-Ecuador
Jorge Castro, Secretario del Consejo Nacional SENATI
- 11:55 a.m. Diálogo
- 12.25 p.m. Conferencia La Gastronomía peruana: Retos y potencialidades
Expositor: Mariano Valderrama. Asociación Peruana de Gastronomía APEGA
Moderador: José Armando Hopkins. Empresario
- 1.00 p.m. Diálogo
- 1:30 p.m. Almuerzo
Hotel Sol de Oro - San Martin 305-Miraflores
- 3:00 p.m. Trabajo en grupos: ¿Qué beneficios obtendrían el país, los empresarios y los trabajadores con la certificación de competencias laborales y profesionales en la región?
- 5:00 p.m. Plenaria
Moderador: Pablo González Pascual. Empresario

JUEVES 22

- 9:00 a.m. Conferencia: Avances en la Normalización y Certificación de Competencias Laborales en América Latina.
Hotel Sol de Oro - San Martin 305-Miraflores
Expositora: Sara Silveira - CINTERFOR
Moderadora: Gladys Farje, Directora Ejecutiva CAPLAB
- 9:35 a.m. Comentarios
José Martínez, Representante del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social- Ecuador
Elizabeth Cornejo, Directora de Formación Profesional
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú
- 10:15 a.m. Dialogo
- 10:45 a.m. Intermedio
- 11:15 am Formación Profesional y Certificación de Competencias laborales y Profesionales en el Perú:
Ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo
Moderador: Juan Incháustegui, Presidente del Directorio TECSUP
- 11:25 a.m. Armando Quispe, Director de Educación Superior
Tecnológica y Técnico Productiva.
Ministerio de Educación
- 11:50 a.m. Tomás Flores, Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- 12:15 p.m. Comentarios
Yolanda Reynaga, Ministerio de Educación- Bolivia
Dante Córdova, Empresario. Ex Ministro de Educación

- 1.00 p.m. Diálogo
- 1:30 p.m. Almuerzo
Hotel Sol de Oro - San Martín 305-Miraflores
- 3:00 p.m. Trabajo en grupos: ¿Cómo los diversos actores del Estado y la sociedad civil pueden asumir responsabilidades y compromisos para configurar un sistema nacional de formación profesional y de normalización y certificación de competencias en el Perú?
- 4:30 p.m. Plenaria
Moderadora: Peregrina Morgan, Presidenta del Directorio IPEBA
- 5:30 p.m. Clausura
Palabras de Javier Barreda, Viceministro de Promoción del Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Clausura del Seminario
Víctor Raúl Díaz Chávez, Viceministro de Gestión Institucional, Ministerio de Educación
- Presentación Artística
Escuela Nacional de Folklore José María Arguedas
- Pisco de Honor

SEMINARIO INTERNACIONAL CAPITAL HUMANO Y COMPETITIVIDAD

PARTICIPANTES

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCION	CARGO	PAIS	CORREO
1	ABAD PÉREZ, Licett	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Auxiliar de Oficina	PERU	licettabad25@gmail.com
2	ALFARO CARLIN, Ana	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista	PERU	aalfaro@mintra.gob.pe
3	ALVA MARTINEZ, Carol	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Comunicadora	PERU	carolalvam@gmail.com
4	ALVA MENDO, Jacobo	Ministerio de Educación – MED	Coordinador del área de Educación Comunitaria Especialista de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico – Productiva	PERU	jalva@minedu.gob.pe
5	ALVARADO BONHOTE, Verónica	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Coordinadora Técnica	PERU	valvarado@ipeba.gob.pe
6	ALVAREZ DRAHULIO, Juana	Ministerio de Educación – MED	Especialista	PERU	jalvarez@minedu.gob.pe
7	AÑAÑOS, Norma	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MINDES	Vice Ministra	PERU	ananos@mindes.gob.pe
8	ARAUCO, Eliana	Programa de Capacitación Laboral -PROCAP		Bolivia	elianaarauco@gmail.com
9	ARAUJO, Susana	Formación Profesional para Poblaciones Rurales - RETO RURAL	Presidenta	Ecuador	susanaraujog@hotmail.com
10	ARRASCUE ACOSTA, Denisse	Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no Universitaria - CONEACES	Especialista		darrascue@hotmail.com
11	ARRIETA CLAVIJO, Gabriela	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Directora de la Evaluación y Certificación	PERU	garrieta@ipeba.gob.pe
12	BARRENO, Gonzalo	Formación Profesional para Poblaciones Rurales - RETO RURAL		ECUADOR	gonzalobarreno@gmail.com
13	BECERRA, Oscar Manuel	Ministerio de Educación – MED	Especialista	PERU	obecerra@minedu.gob.pe
14	BELTRAN ANTONIOLI, Yolanda	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Sub directora de gestión y desarrollo de los recursos humanos	PERU	ybeltran@mintra.gob.pe

15	BELTRAN, Yolanda	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Sub Dirección de Gestión de Recursos Humanos	PERU	ybeltran@mintra.gob.pe
16	BRAVO HERNANDEZ, Silvia	Consejo de Evaluación, Acreditación Y certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria - CONEAU	Equipo técnico dirección evaluación y certificación	PERU	silviabrv@yahoo.com
17	CACEDA SALAS, Rocío	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB	Especialista	PERU	rcaceda@caplab.org.pe
19	CAMACHO ARANA, Marisol	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista	PERU	macamacho@mintra.gob.pe
20	CANALES, María	Ministerio de Educación - MED	Coordinadora de CETPROS	PERU	mcanales@minedu.gob.pe
21	CARRASCO CORTEZ, Víctor	Consejo de Evaluación, Acreditación Y certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria - CONEAU	Director	PERU	victor.carrasco@upch.pe
22	CASTRO LEON, Jorge	Servicio de Adiestramiento en trabajo Industrial - SENATI	Sub director nacional	PERU	jcastro@senati.edu.pe
23	CENZANO, Roberto	Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no Universitaria - CONEACES	Especialista	PERU	Racedu1qgmail.com
24	CERNA, Delia	Universidad de Ciencias Aplicadas - UPC	Profesora	PERU	dmcerna@hotmail.com
25	CHARRE MONTOYA, Alejandro	Colegio Técnico Jesús Obrero	Sub Director	PERU	Ale_charre@hotmail.com
26	CHAVEZ, Jorge	Servicio de Adiestramiento en trabajo Industrial - SENATI	Gerente Academice	PERU	jchavez@senati.edu.pe
27	COLCHADO CHUNGA, Renato	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista	PERU	ccolchado@mintra.gob.pe
28	CONDORI QUIÑONEZ, Germán	Ministerio de Educación - MED	Director Regional de Educación de Puno	PERU	gerconqui@hotmail.com
29	CORNEJO MALDONADO, Elizabeth	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Directora de Formación Profesional	PERU	ecornejo@mintra.gob.pe
31	COTRINA, Elena	Ministerio de Educación - MED	Especialista de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico - Productiva	PERU	ecotrina@minedu.gob.pe
32	DELGADO VARGAS, Carlos	Servicio de Capacitación para la industria de la Construcción - SENCICO	Especialista	PERU	cdelgado@sencico.gob.pe
33	DUEÑAS, Alexis	Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa -SINEACE	Secretario técnico	PERU	alexis_duenas@yahoo.com
34	ESCAJADILLO LA TORRE, Fernando	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura - OEI	Consultor académico	PERU	fescajadillo@iberotec.edu.pe

35	ESCALANTE CASAS, Luis Miguel	Ministerio de Educación – MED	Especialista de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico – Productiva	PERU	lescalante@minedu.gob.pe
36	FARJE ECHEVERRIA, Gladys	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB	Directora ejecutiva	PERU	caplab@caplab.org.pe
37	FERNANDES, Teresa	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MINDES	Asesora de Vice Ministra	PERU	tfernandezb@yahoo.com
38	FLORES GUZMAN, Rocío	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Sub coordinadora	PERU	rfloresg@mintra.gob.pe
39	FLORES NORIEGA, Tomas	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Director General del Empleo y Formación Profesional	PERU	tflores@mintra.gob.pe
40	GARCIA LOZANO, Ena	Directora Regional De Trabajo La Libertad	Responsable de PROEMPLEO	PERU	ena_garcial@hotmail.com
41	GONZALES PASCUAL, Pablo	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB	Consultor		
42	GRIJALVA, Alexandra	Ministerio de Coordinación de la Producción	Analista política	ECUADOR	agrijalva@mcpec.gov.ec
43	GUZMAN ENRIQUEZ, Alberto	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Director Regional De Trabajo Lambayeque	Lambayeque PERU	fage_1@hotmail.com
44	HEREDIA MELQUIADES, Rafael	Ministerio de Educación Bolivia	Especialista	BOLIVIA	melrafaelh@yahoo.es
45	HERRERO GOMEZ, Jesús	FE Y ALEGRIA	Coordinador	PERU	jesusherrerosj@gmail.com
46	HOPKINS, José Armando	BBI CONSULT	Presidente	PERU	josearmando.hopkins@gmail.com
47	ICOCHEA CASTILLO, Ángelo	SMART BUILDING	Coordinador académico	PERU	angicocas@gmail.com
48	JARA SANCHEZ, Osvaldo	Instituto Nacional Tecnológico - INATEC	Coordinador	NICARAGUA	ojara@inatec.edu.ni
49	KALINOWSKY, Dina	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Miembro de Consejo Consultivo	PERU	hoydin@gmail.com
50	KUDO, Inés	Banco Mundial	Especialista Servicio de Educación Bancaria	PERU	ikudo@worldbank.org
51	LANDEO SCHENONE, Lorena	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Directora de Evaluación y Acreditación	PERU	llandeo@ipeba.gob.pe
52	LECHUGA MARMANILLO, Adriana	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Coordinadora	PERU	alechuga@mintra.gob.pe
53	LEON VILELA, Cristian	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Coordinador	PERU	cleon@mintra.gob.pe
54	LINARES VALLES, José Natividad	Ministerio De Educación – MED	Director Regional de Educación	San Martin PERU	jlinarezvalles@yahoo.com

55	LUQUE CALIENES, Patricia	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Especialista en CETPROs	PERU	patyluque@gmail.com
56	MACCIOTTA MACCIOTTA, Silvia	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Consultora	PERU	silviamacciotta@gmail.com
57	MARTINEZ DOBROMSKY, José Antonio	Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social - MCDS	Especialista	ECUADOR	jmartinez@mcds.gov.ec
58	MARTINEZ RAMIREZ, Carla	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista	PERU	cmartinez@mintra.gob.pe
59	MINAYA SALAZAR, Melvin	Universidad Nacional Mayor de San Marcos - UNMSM	Estudiante	PERU	sirmel7@gmail.com
60	MONTOYA, Guillermo	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Administrador	PERU	gmontoya@ipeba.gob.pe
61	MORGAN LORA, Peregrina	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Presidenta de Directorio	PERU	presidencia@ipeba.gob.pe
62	NAUPARI HURTADO, María	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Especialista Equipo Técnico de Estándares de Aprendizaje	PERU	marelinaupari@hotmail.com
63	OLIVERO PACHECHO, Nancy	Consejo de Evaluación, Acreditación Y certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria - CONEAU	Asesora de Presidencia	PERU	
64	ORTIZ ARISTONDO, Celia	Empresarios por la Educación	Especialista	PERU	proyectos@empresariosporlaeducacion.org.pe
65	PARI, Diego	Ministerio de Educación de Bolivia - MINEDU	Vice ministro de educación	BOLIVIA	
66	PAZ DEL RIO, Rodolfo	Consejo de Evaluación, Acreditación Y certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria - CONEAU	Encargado de prensa y comunicación	PERU	rpazdel@minedu.gob.pe
67	PEÑA MANCO, Jorge Raúl	El Peruano	Periodista	PERU	spena@editoraperu.com.pe
68	PÉREZ LOAYZA, Hermelinda	Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no Universitaria - CONEACES	Especialista	PERU	hperez.plh@hotmail.com
69	PORTILLA VALDIVIA, Jesús	Colegio Regional De Profesores	Decano	PERU	arturoportillavaldivia@hotmail.com
70	PORTILLA, Arturo	Colegio Regional de Profesores	Decano del Colegio Regional de Profesores	AREQUIPA PERU	arturoportillavaldivia@hotmail.com
71	POSTIGO, Norma	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB	Asistente de Dirección	PERU	npostigo@caplab.org.pe

72	QUEVEDO DE LA CRUZ, Isaías	Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no Universitaria - CONEACES	Director Certificación	PERU	iztperu@yahoo.com
73	QUINTANA VASSALLO, Nadiejda	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista	PERU	nquintana@mintra.gob.pe nquintanav@gmail.com
74	QUISPE FREYRE, Armando	Ministerio De Educación - MED	Director de Educación Tecnológica y Técnico-Productiva	PERU	aquispe@minedu.gob.pe
75	RAMIREZ CORRALES, Alfonso	Universidad Particular San Martín de Porres - UPSMP	Reportero	PERU	alhands_2@hotmail.com
76	REYNAGA, Yolanda	Ministerio de Educación de Bolivia - MINEDU	Funcionaria	BOLIVIA	yolandareynaga@hotmail.com
77	RISCO REY, Karim	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Especialista Equipo Técnico de Estándares de Aprendizaje	PERU	Karito3072@gmail.com
78	RODRIGUEZ CUBA, Javier	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	Especialista	PERU	jrodriguez@ipeba.gob.pe
79	RODRIGUEZ TASSO, Giovanni	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Director Regional de Empleo	PERU	garotasso2000hotmail.com
80	RODRIGUEZ, Ana Sofía	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB	Coordinadora de proyecto	PERU	asrodriguez@caplab.org.pe
81	SABELINO TORRES, Héctor	Ministerio De Educación - MED	Especialista	PERU	hsabelino@minedu.gob.pe
82	SACHUN MONTANO, Maruja	PROGRAMA REVALORA	Jefe de capacitación	PERU	msachun@mintra.gob.pe
83	SANCHEZ FALERO, Astrid	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista	PERU	asanchez@mintra.gob.pe
84	SIFUENTES OLAECHEC, María	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB	Directora Administrativa	PERU	psifuentes@caplab.org.pe
85	SILVEIRA, Sara	Centro Iberoamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - CINTERFOR	Coordinadora regional del proyecto gestión del conocimiento calidad, equidad en políticas de formación profesional	URUGUAY	silveira@oitcinterfor.org
86	SPRUNGLI, Marie	Asociación KALLPA	Responsable Empleo Juvenil	PERU	msprungli@kallpa.org.pe
87	SUAREZ OLIVERA, Mercedes	Servicio de Capacitación para la industria de la Construcción - SENCICO	Gerente de formación profesional	PERU	msuarez@sencico.gob.pe
88	TIRADO, Clarisia	Centro de Formación en Turismo - CENFOTUR	Jefe de extensión educativa	PERU	ctirado@cenfotur.edu.pe
89	TORREJON MUÑANTE, Nancy	Consejo Nacional de Educación - CNE	Secretaria ejecutiva	PERU	
90	TORRES LLOSA, Cecilia	Grupo APOYO	Directora de proyectos educativos	PERU	ctorresllosa@institutoapoyo.org.pe
91	TOSTES VIEIRA, Marta		Consultora	PERU	mtostes@pucp.edu.pe

91	UMERES CACERES, Carmen Julia	Universidad Particular San Martin de Porres - UPSMP	Camarógrafo	PERU	carmen.umeres@hotmail.com
92	URBANO DONAYRE, Rommy	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista	PERU	rurbano@mintra.gob.pe
93	URIBE POMALAZA, Edwin	Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no Universitaria - CONEACES	Presidente de Directorio	PERU	euribe@usmp.edu.pe
94	VALDERRAMA, Mariano	Sociedad Peruana de Gastronomía - APEGA	Vicepresidente	PERU	vicepresidente@apega.pe
95	VALENTIN SEGOVIA, Isidro	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB	Consultor	PERU	isidrovalentin@hotmail.com
96	VALENZUELA ADAUTO, Carmen	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista	PERU	cvalenzuela@mintra.gob.pe
97	VALVERDE GONZALES, Zoila	Ministerio de Educación - MED	Especialista de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico - Productiva	PERU	zvalverde@minedu.gob.pe
98	VALVERDE YAVAR, Sonia	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA	BIBLIOTECOLOGA	PERU	svalverdey@hotmail.com
99	VASQUEZ LAZO, Juan Carlos	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB	Direct sec	PERU	jevasquez@caplab.org.pe
100	VASQUEZ SANCHEZ, Luis	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Asesor	PERU	levasquez@mintra.gob.pe
101	VEGA, Imelda del Rosario	Instituto Nacional Tecnológico - INATEC	Especialista	Nicaragua	ruega@inatec.edu.ni
102	VERA DIAZ, Edgar	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA	Especialista		evera@mintra.gob.peeverad21@gmail.com
103	VERA TUDELA, David	Banco Mundial	Economista Área de Educación	PERU	dveratudela@worldbank.org
104	VIAÑA PEREZ, José María	Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE	Presidente del Directorio	PERU	
105	VIDAL AÑAÑOS, Norma	Presidencia del Consejo de Ministros - PMDE	Gerente	PERU	nvidal@pcm.gob.pe
106	VILLALOBOS GONZALES, Francisco	Ministerio de Educación - MED	Especialista de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico - Productiva		fvillalobos@minedu.gob.pe
107	VISITACION BRAUL, Arístides	Unidad de Gestión Educativa Local - Ugel n° 05	Asistente Educativo	PERU	Visitación_29@hotmail.com
108	ZGAIB, Marian	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	Experta	Colombia	zgaib7@gmail.com

