

RESOLUCION DIRECTORAL EJECUTIVA  
N° 173-2016-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-DE

Lima,

11 AGO. 2016

**VISTOS:**

La Nota Informativa N° 232-2016-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-DDA de la Dirección de Desarrollo Agrario, la Resolución Ministerial N° 0604-2015-MINAGRI, y el Informe Legal N° 528-2016-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-OAL, de la Oficina de Asesoría Legal y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo a la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 997, el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL es una unidad ejecutora del Ministerio de Agricultura y Riego — MINAGRI, la misma que tiene por objetivo promover el desarrollo agrario rural, a través del financiamiento de proyectos de inversión pública en zonas rurales en el ámbito agrario en territorios de menor grado de desarrollo económico;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 0015-2015-MINAGRI, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de enero de 2015, se aprueba el Manual de Operaciones de AGRO RURAL, el cual establece entre otros, su estructura orgánica y las funciones de cada uno de los órganos que lo conforman;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2015-MINAGRI, se aprobó la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021, que tiene por objetivo orientar y organizar la intervención integral del Estado a favor del logro de resultados en los agricultores y agricultoras familiares, sobre la base del uso sostenible de los recursos naturales y en el marco de los procesos de desarrollo e inclusión social en beneficio de la población rural;

Que, el Lineamiento 9, Gestión del Conocimiento e Innovación de la Estrategia Nacional, orienta a promover la capacidad de investigación científica, potenciar el conocimiento e incrementar la competitividad de los agricultores y agricultoras familiares, a través del mejor uso del conocimiento individual y colectivo, enfatizando el conocimiento tradicional, la sistematización y el desarrollo de conocimientos en torno a la agricultura familiar, generando mecanismos para involucrar a la comunidad académica;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 0604-2015-MINAGRI se aprobaron los Lineamientos de la Estrategia Nacional de Promoción y Gestión de Talentos Rurales para la Agricultura Familiar al 2021, denominada "Escuela Nacional de Talentos Rurales", con el fin de contribuir a ampliar y fortalecer los servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural, adecuados a las necesidades y demanda de los productores y productoras de la agricultura familiar, brindados por Talentos Rurales, en el marco del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SNIA) y de la Política Nacional Agraria;

Que, el artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 0604-2015-MINAGRI estableció que la Dirección Ejecutiva del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL dictará las medidas complementarias necesarias para la implementación de los Lineamientos aprobados por el MINAGRI, en el marco de la normativa de gestión, administrativa, presupuestal, de recursos humanos y otras vigentes;



Que, de esta manera, resulta necesario emitir el acto resolutivo con el cual se aprueben las disposiciones complementarias, destinadas a implementar los Lineamientos aprobados mediante Resolución Ministerial N° 0604-2015-MINAGRI;

Que, con la Nota Informativa N° 232-2016-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-DDA, la Dirección de Desarrollo Agrario remite las disposiciones complementarias, destinadas a implementar los Lineamientos aprobados mediante Resolución Ministerial N° 0604-2015-MINAGRI;

Contando con la opinión favorable de la Oficina de Asesoría Legal a, y con las visaciones de los Directores de la Dirección de Desarrollo Agrario y de la Oficina de Asesoría Legal;

De conformidad con las atribuciones conferidas por la Resolución Ministerial N° 0015-2015-MINAGRI, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural-AGRO RURAL del Ministerio de Agricultura y Riego;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- APROBAR** las Disposiciones Complementarias destinadas a implementar los Lineamientos de la Estrategia Nacional de Promoción y Gestión de Talentos Rurales para la Agricultura Familiar al 2021, denominada "Escuela Nacional de Talentos Rurales", aprobados mediante Resolución Ministerial N° 0604-2015-MINAGRI; que forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2.- IMPLEMENTACIÓN.**

La Dirección de Desarrollo Agrario realizará las acciones necesarias para la implementación de lo dispuesto en la presente Resolución.

**ARTÍCULO 3.- PUBLICACIÓN.**

Publicar la presente Resolución en el portal electrónico del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL ([www.agrorural.gob.pe](http://www.agrorural.gob.pe)).

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

PROGRAMA DE DESARROLLO PRODUCTIVO  
AGRARIO RURAL - AGRO RURAL

Econ. MARCO ANTONIO VINELLI RUIZ  
DIRECTOR EJECUTIVO



**ESTRATEGIA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y  
GESTIÓN DE TALENTOS RURALES PARA LA  
AGRICULTURA FAMILIAR AL 2021 DENOMINADA  
“ESCUELA NACIONAL DE TALENTOS RURALES”**



**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS "ESCUELA NACIONAL DE TALENTOS RURALES"

### 1. PRESENTACIÓN

Los lineamientos de la Estrategia Nacional de Promoción y Gestión de Talentos Rurales para la Agricultura Familiar al 2021, busca colocar y visibilizar a los productores y productoras agrarios a nivel de familias, en el centro del flujo del conocimiento y la tecnología, para responder a las condiciones territoriales y, especialmente, a las necesidades específicas de sus unidades productivas así como de sus vecinos y de otros productores, a partir de un mecanismo de promoción pública, difusión y de la extensión agraria, asistencia técnica y capacitación rural, la cual se enmarca en la operatividad del Sistema Nacional de Innovación Agraria.

Estos lineamientos de la referida Estrategia Nacional identifican que en el país existen Talentos Rurales<sup>1</sup>, los cuales fueron considerados desde 1980 por el Estado solo como potenciales agentes en la transferencia de conocimiento y tecnologías de producción agropecuaria. Se reconoce su importancia especialmente en la recuperación, fortalecimiento y el desarrollo de prácticas tecnológicas para la gestión de recursos naturales, agrobiodiversidad, andenería y manejo del agua, hasta su importante contribución en la valorización del patrimonio agroalimentario y el desarrollo de la productividad agropecuaria del país, lo cual ha sido sistematizado a través de diferentes proyectos públicos y privados, identificándose hasta el momento un aproximado de tres mil Talentos Rurales a nivel del país, siendo un gran potencial para dinamizar los conocimientos y prácticas agrarias.

En ese sentido, los Talentos Rurales son importantes para contribuir a fomentar y fortalecer el acceso al conocimiento e innovación agraria de los productores de la agricultura familiar en el Perú. Dada la importancia que ha adquirido el conocimiento y la innovación agraria, es importante y prioritario para el Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI), avanzar en una mayor vinculación y articulación entre investigación y extensión, asistencia técnica y capacitación, beneficiando el desarrollo de los sistemas productivos y alimentarios de la agricultura familiar a partir del conocimiento local.

En este contexto, los Talentos Rurales son los depositarios y los diseminadores de transmitir los saberes locales a través de la extensión, asistencia técnica y capacitación, lo que permitirá revalorar las culturas andinas y amazónicas, de esta manera contribuir a potenciar el sistema de extensión rural y de asistencia técnica, cuya cobertura de servicio alcanza un 7,3% del total de los productores agrarios del país<sup>2</sup>.

La extensión agraria entendida como un servicio que implica un proceso educativo, sistemático, permanente y de fuerte interactividad con los productores de los diferentes segmentos del Sector Agricultura y Riego, incluida la agricultura familiar, permite atender una demanda específica de asistencia técnica, capacitación y asesoría, con el fin de facilitar la adopción y aplicación de tecnologías y conocimientos que mejoren los procesos de producción a nivel de las unidades

<sup>1</sup> En el Perú, los talentos rurales han adquirido diferentes denominaciones según el territorio, entorno cultural o proyectos de inversión pública y privada. Dentro de esta denominación se reconocen a Yachachiq, Kamayoc, Yatiris y extensionistas campesinos y otras denominaciones reconocidas por las diversas culturas y pueblos originarios del país.

<sup>2</sup> IV Censo Nacional Agropecuario – CENAGRO (2012).



agropecuarias, pudiendo incorporar innovaciones de tipo empresarial, comercial, tecnológica u organizacional.

El MINAGRI reconoce en los Talentos Rurales un activo fundamental para el desarrollo de la Política Nacional Agraria, ya que sus conocimientos y prácticas vienen contribuyendo a mostrar avances importantes en materia de la mejora del desarrollo económico, social y ambiental de los territorios rurales. A través de los Talentos Rurales, es posible construir espacios de aprendizaje, pertinentes e idóneos a las demandas de conocimientos y asistencia técnica, adecuadas al territorio y a la cultura de los productores de la agricultura familiar.

En ese sentido, los Lineamientos de la mencionada Estrategia Nacional consideran el fortalecimiento de capacidades y la acreditación de los Talentos Rurales a través de diferentes mecanismos aceptables a nivel institucional en el marco de la implementación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales. El presente documento recoge las aproximaciones conceptuales y operativas que permitirán su implementación.

La implementación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales permitirá mostrar una activa interacción de entidades públicas, académicas y privadas del Sector Agricultura y Riego, con competencias en la Certificación y registro de los Talentos Rurales como proveedores de asistencia técnica, en la mejora de capacidades productivas y en la promoción del servicio de extensión y asistencia técnica en el país.

## **2. MARCO DE LA POLÍTICA AGRARIA NACIONAL**

### **2.1. Política Nacional Agraria**

Mediante Decreto Supremo N°002-2016-MINAGRI, emitido el 18 de marzo del presente año, se aprueba la Política Nacional Agraria, la cual consta de doce Ejes de Política que generan un marco orientador de mediano y largo plazo que favorecerán el desarrollo sostenible de la agricultura, con prioridad en la agricultura familiar, que permita activar el desarrollo y la inclusión social en beneficio de la población rural, así como contribuir a la seguridad alimentaria y nutricional en el Perú.

Los Ejes de Política priorizados son los siguientes: i) manejo sostenible de agua y suelos; ii) desarrollo forestal y de fauna silvestre; iii) seguridad jurídica sobre la tierra; iv) infraestructura y tecnificación del riego; v) financiamiento y seguro agrario; vi) innovación y tecnificación agraria; vii) gestión de riesgo de desastres en el sector agrario; viii) desarrollo de capacidades; ix) reconversión productiva y diversificación; x) acceso a mercados; xi) sanidad agraria e inocuidad agroalimentaria; y, xii) desarrollo Institucional. Cada uno de ellos, despliega una serie de lineamientos estratégicos que consideran en forma especial a la agricultura familiar.

### **2.2. Estrategia Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional 2013-2021**

Mediante Decreto Supremo N° 021-2013-MINAGRI se aprueba la Estrategia Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional 2013-2021, cuyo objetivo principal es garantizar que la población logre satisfacer, en todo momento, sus requerimientos nutricionales. En consecuencia, mediante Decreto Supremo N° 008-2015-MINAGRI se aprueba el Plan Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional 2015-2021.

En estos instrumentos, uno de los objetivos específicos se centra en garantizar la disponibilidad en cantidades suficientes de alimentos de origen agropecuario e hidrobiológico, inocuos y nutritivos con un nivel de producción adecuado. Para ello, se plantea la estrategia de diseño e



implementación de políticas de investigación, innovación y transferencia científico/tecnológica orientada al incremento de productividad y calidad de los alimentos.

Esta Estrategia se encuentra orientada a diseñar e implementar políticas que incentiven, motiven y promuevan el desarrollo de la investigación, desarrollo, innovación (I+D+I) y transferencia tecnológica con un enfoque de orientación y complementado por la demanda, para lo cual se hace necesario promover capitales que financien proyectos que promuevan la recuperación y generación de nuevos conocimientos. Así también, apoyar en la identificación y la formación de investigadores, y especialización de profesionales y técnicos, así como de los talentos rurales. De igual manera, se apunta a generar mecanismos eficientes para una eficaz transferencia tecnológica a fin que las familias rurales utilicen y apliquen, adecúen o adapten tecnologías acordes a su realidad y necesidades; promocionando y haciendo visible a su vez el valor de las tecnologías productivas ancestrales para el uso y gestión sostenible de los recursos naturales (agua, suelo, vegetación, energía, etc.) y la aplicación de Buenas Prácticas Agrícolas, Pecuarias y Manufactureras, con el fin de producir alimentos e inocuos.

De acuerdo a esta estrategia, se plantean distintas líneas de acción que apuntan a actualizar y ampliar la investigación respecto de alimentos de origen agropecuario y pesquero y su calidad nutritiva, con la finalidad de producir inventarios y catálogos; establecer una política de investigación y transferencia tecnológica en función de la demanda de las familias rurales y la revaloración de tecnologías tradicionales y buenas prácticas (en producción agropecuaria y de pesca artesanal) promoviendo su difusión, intercambio, expansión y aplicación.

### **2.3. Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021**

Mediante Decreto Supremo N° 009-2015-MINAGRI, se aprueba la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015-2021 (ENAF), la misma que tiene por objetivo orientar y organizar la intervención integral del Estado a favor del logro de resultados favorables para los agricultores y agricultoras familiares, sobre la base del uso y gestión sostenible de los recursos naturales y en el marco de los procesos de desarrollo e inclusión social.

El Lineamiento N° 9 de la ENAF "*Gestión del conocimiento e innovación*" se orienta a promover la capacidad de investigación científica, potenciar el conocimiento e incrementar la competitividad de los agricultores y agricultoras familiares a través del mejor uso del conocimiento individual y colectivo. Para ello, se propone promover la recuperación, y enfatizar el conocimiento tradicional, sistematizar, desarrollar y darle valor a los conocimientos en torno a la Agricultura Familiar y generar mecanismos para involucrar a la comunidad académica.

Asimismo, se establece como una de las acciones estratégicas de este Lineamiento, la masificación de modelos de asistencia técnica y capacitación horizontal (yachachiq, kamayoq, Escuelas de Campo-ECA, entre otros), que promuevan el intercambio de conocimientos y aprendizajes entre los agricultores y agricultoras de diversas zonas y regiones, así como en materia pecuaria y de los bosques y reforestación; y sistematizando y difundiendo los conocimientos y prácticas ancestrales para la sostenibilidad de los sistemas productivos, la seguridad alimentaria y nutricional, la adaptación al cambio climático, la valoración positiva del rol de las agricultoras, la gestión de la agrobiodiversidad y la generación y complementación para los conocimientos científicos.

Los alcances de este lineamiento contribuyen al funcionamiento del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SNIA), aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1060, que tiene como uno de sus objetivos la promoción de la transferencia de la tecnología, a fin de impulsar la



modernización y competitividad del Sector Agricultura y Riego, y cuya rectoría del Sistema recae en el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), el cual tiene como función establecer los lineamientos de la política de extensión agraria a nivel nacional, en coordinación con los organismos que realizan este servicio en el Sector Agricultura y Riego, encontrándose además facultado para coordinar las actividades de extensión a nivel nacional.

### **3. ALCANCE DE LA ESCUELA NACIONAL DE TALENTOS RURALES**

Las disposiciones contenidas en el presente documento son de obligatorio cumplimiento para el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural-AGRO RURAL, Instituto Nacional de Innovación Agraria-INIA; Servicio Nacional de Sanidad Agraria-SENASA; Despacho Viceministerial de Políticas Agrarias; Despacho Viceministerial de Infraestructura Agraria y Riego; otras instituciones públicas o privadas debidamente acreditadas ante el Grupo de Trabajo.

### **4. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1. Enfoques de la Estrategia**

##### **4.1.1. Enfoque de Desarrollo Territorial**

Implica integrar la dimensión económica – productiva, socio – cultural, ambiental y político-institucional, y proveer una mirada integral del territorio, para promover la articulación de los espacios rurales con los urbanos. Este enfoque permite que las acciones estratégicas se desarrollen a nivel de territorios dinámicos y articulados al mercado en condiciones favorables.

En este contexto, se apuesta por el ejercicio de la ciudadanía en tanto permite el reconocimiento y respeto de los deberes y derechos de las personas y supera las formas de inequidad y exclusión, fortaleciendo la autoestima y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con énfasis en el empoderamiento de los jóvenes.

Con este enfoque se fortalecerá también la identidad local y se articulará con un mejor dinamismo los activos y actores locales.

##### **4.1.2. Enfoque de Desarrollo Sostenible**

Alude al proceso de transformaciones naturales, económico-sociales, culturales e institucionales, que tienen por objeto un aumento acumulativo y durable para mejorar de forma equitativa la seguridad y calidad de la vida humana, sin deteriorar el ambiente natural ni comprometer las bases del desarrollo para las futuras generaciones (armonía entre dimensiones económica, ambiental y social).

En ese marco, surge además la gestión de riesgos, considerando que el Perú es altamente vulnerable a los riesgos ocasionados por fenómenos naturales o efectos del cambio climático, como son inundaciones, heladas, huaycos, sequías, friajes, entre otros. Cualquier evento catastrófico afecta la producción de alimentos y empobrece a las familias por la pérdida de sus bienes. En el marco del desarrollo sostenible, la gestión del riesgo está orientada a la implementación de acciones de prevención y mitigación para reducir la repercusión de los potenciales impactos Negativos.

##### **4.1.3. Enfoque de Desarrollo Humano**

Este enfoque enfatiza que la finalidad del desarrollo humano es generar condiciones y oportunidades para enriquecer la vida humana, siendo en última instancia, la riqueza de la



economía sólo una dimensión de las personas y no su fin último. En consecuencia, al igual que la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar, se propone un modelo centrado en las y con las personas y su potencial.

#### **4.1.4. Enfoque de Género**

En las zonas rurales, el rol de la mujer es crucial tanto por su labor al frente del hogar como en su aporte a la gestión de las unidades de producción agrarias locales.

Por otro lado, la equidad de género permite valorar e incorporar las necesidades y capacidades diferenciadas de hombres y mujeres. Esto es particularmente relevante en el Sector Agricultura y Riego en el que las desigualdades de género en el acceso, asignación y gestión de recursos persisten y afectan las oportunidades reales de desarrollo sostenible e inclusivo del Sector.

#### **4.1.5. Enfoque de Interculturalidad**

El enfoque de interculturalidad implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas u originarios.

El enfoque intercultural permitirá que los saberes locales sean e integrados al proceso de extensión, asistencia técnica y capacitación a través de los Talentos Rurales, en el marco de un diálogo entre los saberes locales y "científicos", lo que traerá como resultado innovaciones acordes a los nuevos retos socioambientales que enfrentan las comunidades andinas y nativas.

Los saberes locales deben ser también revalorados, es decir agregarles nuevos valores, además la sociedad civil debe de tomar conocimiento de las potencialidades culturales de los Talentos Rurales y de las familias rurales.

### **4.2. Sobre los Talentos Rurales**

#### **4.2.1. Definición**

Los talentos rurales son definidos como productores y productoras rurales agrarios que viven en estos espacios y son reconocidos por las familias, sus comunidades y organizaciones. Tienen actitud y aptitud para aprender y enseñar; con capacidades y habilidades para experimentar, adaptar y desarrollar buenas prácticas e innovaciones productivas. En base a su experiencia, su relación y trato con las familias rurales, manejan prácticas de transmisión e intercambio de conocimientos y prácticas tecnológicas, que contribuyen a innovar procesos productivos, emprendimientos de generación de ingresos, avances sociales y al manejo de recursos naturales a nivel de la agricultura familiar.

#### **4.2.2. Actividades que realizan**

- Transmiten e intercambian sus conocimientos a sus pares y familias, mediante el principio de aprender haciendo, es decir en la práctica;
- Facilitan la solución de problemas en el campo, relacionados principalmente a la producción agropecuaria y al manejo de los recursos naturales;
- Transmiten e intercambian el conocimiento en idioma y lenguaje local;
- Transmiten e intercambian su experiencia productiva, por lo que transfieren o complementan sus conocimientos y son un apoyo para la inclusión.

#### **4.2.3. El perfil del Talento Rural**

- Con capacidad y potencial de liderazgo con conocimiento y vasta experiencia en temas productivos y/o servicios rurales;



- Con dominio de la cultura y lengua local, con conocimiento del territorio.
- Con actitud y aptitud de transmisión de conocimiento;
- Son innovadores y constantemente están experimentando.
- Son portadores del conocimiento local;
- Valoran el conocimiento de otros;
- Con capacidad de escucha y empatía;
- Tienen influencia positiva sobre el contexto;
- Tienen reconocimiento local
- Son productores y productoras rurales que destacan en actividades productivas en su comunidad;
- Tienen una comunicación intercultural en su contexto;

### 4.3. Sobre la Escuela Nacional de Talentos Rurales

#### 4.3.1. Definición

La Escuela Nacional de Talentos Rurales se define como una plataforma intersectorial e intergubernamental para la promoción, visibilidad y gestión de los talentos rurales, que tiene como acciones estratégicas la diseminación de prácticas de asistencia técnica y capacitación horizontal; promover e impulsar el intercambio de conocimientos y aprendizajes entre los productores y productoras rurales de diversas zonas y regiones, reconociendo y fortaleciendo conocimientos y prácticas ancestrales individuales y colectivas para la sostenibilidad de los sistemas productivos y de los recursos naturales.

#### 4.3.2. Procesos de implementación

IDENTIFICACIÓN	CAPACITACIÓN	PROMOCIÓN	INSTITUCIONAL
1. Identificación de experiencias exitosas y precisión de los servicios de extensión rural 2. Identificación de TR para registro 3. Establecimiento de redes de proveedores de asistencia técnica local	1. Capacitación y actualización de TR 2. Formalización de conocimientos: Certificación	1. Identificación de la demanda de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural 2. Difusión y promoción de TR 3. Incorporación de TR como proveedores de servicios de extensión rural	1. Posicionamiento de la ENTR a nivel de los territorios 2. Institucionalidad de la ENTR 3. Sistematización e implementación de un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación del proceso.



## 5. OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS DE LA ESCUELA NACIONAL DE TALENTOS RURALES

### 5.1. Objetivo General

Contribuir a fortalecer y ampliar los servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural, adecuados a las necesidades y demandas de los productores y productoras dedicados de la agricultura familiar, consolidando un modelo de promoción y extensión rural a través de los Talentos Rurales, en el marco del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SNIA).

### 5.2. Objetivos específicos

1. Incrementar la provisión de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación para el fortalecimiento del potencial de la Agricultura Familiar a través de talentos rurales.
2. Promover la incorporación de los talentos rurales como proveedores de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural en las diferentes intervenciones públicas y privadas del ámbito rural.
3. Fortalecer la institucionalidad nacional, regional y local para la promoción y gestión de los talentos rurales con la participación de entidades intra e inter sectoriales.

### 5.3. Resultados esperados

1. Incremento del número de productores y productoras familiares que tienen acceso a oportunidades de extensión, asistencia técnica y capacitación adecuadas a sus contextos y demandas rurales.
2. Incremento en el número de talentos rurales participando activamente en proyectos y programas públicos y privados de desarrollo rural y territorial, como facilitadores de intercambio y transmisión de conocimientos en promoción, extensión, asistencia técnica y capacidades dirigidos a los agricultores y agricultoras familiares.
3. Mayor incorporación de número de talentos rurales en talleres, cursos y actividades de capacitación y mejoramiento de competencias, que dinamizan la operatividad de la Escuela Nacional de Talentos Rurales.
4. Espacios de coordinación y trabajo conjunto, formalizados y con roles claros, a nivel nacional, regional y local, para la promoción y gestión de talentos rurales.

## 6. LINEAMIENTOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

### Lineamiento 1.

**Desarrollo de una plataforma de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural incorporando a los talentos rurales**

#### **Objetivo:**

Incrementar la oferta de los talentos rurales como proveedores de servicios de extensión agraria, asistencia técnica y capacitación rural e información tecnológica en programas, proyectos y planes de negocios para el desarrollo agrario (públicos y privados), mediante el desarrollo de una plataforma de servicios que identifique y registre a los talentos rurales a nivel del territorio.

El fortalecimiento de la plataforma de servicios también se sustenta en la incorporación de los Talentos Rurales que dan servicios sobre el manejo de los recursos naturales.



**Acciones Estratégicas:**

1. Desarrollo de Agendas Locales de Extensión Agraria
2. Formalización de Red de Proveedores de Asistencia Técnica Local

**Lineamiento 2.**

**Fortalecimiento de capacidades y competencias de los Talentos Rurales**

**Objetivo:**

Contribuir al fortalecimiento de capacidades de los talentos rurales en materia agrícola, pecuaria y forestal, y otros vinculados al quehacer de los productores y productoras de la agricultura familiar, sobre la base de ampliar el acceso de los talentos rurales a la oferta de programas, proyectos, cursos y actividades de capacitación productiva, y de emprendimiento, así como de investigación y actualización tecnológica.

En el fortalecimiento de capacidades y competencias también se da en materia de biodiversidad, recursos naturales, y gestión organizacional.

**Acciones Estratégicas:**

1. Fortalecimiento de Capacidades
2. Certificación de competencias

**Lineamiento 3.**

**Promoción de los Talentos Rurales como proveedores de extensión, asistencia técnica y capacitación rural para los productores y productoras de la agricultura familiar**

**Objetivo:**

Generar y promover las condiciones que permitan que los talentos rurales provean un servicio de extensión, asistencia técnica y capacitación rural de calidad, en programas, proyectos y planes de negocios públicos y privados.

La promoción de los Talentos Rurales como proveedores de servicios permitirá visibilizarlos, y también permitirá la gestión sostenible de los recursos naturales locales.

**Acciones Estratégicas:**

1. Identificación de oportunidades de mercado para la extensión, asistencia técnica y capacitación rural a través de los talentos rurales
2. Difusión y promoción de la extensión agraria
3. Articulación de la provisión del servicio de extensión en el territorio

**Lineamiento 4.**

**Fortalecimiento de la institucionalidad nacional, regional y local para la promoción y gestión de los talentos rurales**

**Objetivo:**

Busca que las entidades públicas y privadas vinculadas a los talentos rurales diseñen y desarrollen actividades coordinadas y conjuntas que generen complementariedades y sinergias, con el fin de mejorar las condiciones para la promoción y gestión de los talentos rurales, así como para la provisión del servicio de extensión, asistencia técnica y capacitación rural con calidad.

El fortalecimiento de la institucionalidad contribuirá sustancialmente la visibilización de los Talentos Rurales.,



#### **Acciones Estratégicas:**

1. Implementación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales
2. Promoción de redes territoriales de talentos rurales
3. Espacios nacionales, regionales y locales para la gestión y promoción de los TR
4. Desarrollo de mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación para recoger los avances en la implementación de la Estrategia

### **7. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE TALENTOS RURALES**

#### **7.1. CRITERIOS DE INTERVENCIÓN**

##### **7.1.1. Criterios para la selección de Talentos Rurales**

- a. Productores y productoras rurales líderes, con conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas con actitud y aptitud para enseñar, aprender y transmitir conocimientos, entre pares en los ámbitos de intervención.
- b. Productores y Productoras con capacidad de organización y predisposición para facilitar y apoyar en la coordinación de las diversas actividades propuestas por la Estrategia.
- c. Responsabilidad y disponibilidad de tiempo para trasladarse a los lugares donde se realicen las actividades previstas para la capacitación y asistencia técnica.
- d. Liderazgo, capacidad, experiencia demostrada "Referente", capacidad de convocatoria, aptitud de enseñar y transmisión de conocimientos, valoran el conocimiento local, ancestral y tradicional.
- e. Con valores, facilidad de comunicación, predisposición, Innovador, líder, dominio de la cultura y vive en el territorio.
- f. Sociable, tiene influencia positiva en su comunidad y/o territorio, es integrador y tiene cierto conocimiento y con experiencia en el tema productivo o servicio, con dominio en el idioma y lenguaje del ámbito de intervención.
- g. Tener el respaldo y ser propuesto por su comunidad u organización

##### **7.1.2. Criterios de priorización de ámbitos territoriales**

- a. Los criterios de priorización parten de un enfoque por demanda de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación, asociada a los activos y productos potenciales del territorio.
- b. Ámbitos rurales priorizados por entidades públicas, privadas y académicas que participan con oferta de intervenciones para el desarrollo de capacidades y asistencia técnica.
- c. Ámbitos donde los Gobiernos regionales y locales muestran predisposición a trabajar de manera articulada, complementaria y concertada en los ámbitos de intervención.
- d. Concentración de potenciales productores y productoras identificadas en cadenas productivas o en cadenas de valor, según las potencialidades de los territorios de cada región.
- e. Existencia de Talentos Rurales (Yachachiq's, Kamayoq's, promotores pecuarios, "maestros rurales", etc.) identificados con experiencia en actividades productivas exitosas, como también en promoción, capacitación y asistencia técnica.

#### **7.2 PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN**

La siguiente matriz refleja la consistencia de los procesos operativos con los objetivos, lineamientos y acciones estratégicas, como las actividades a realizar para la implementación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales.



MATRIZ DE OBJETIVOS, LINEAMIENTOS, ACCIONES ESTRATÉGICAS, PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN Y ACTIVIDADES A REALIZAR

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LINEAMIENTO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN	ACTIVIDADES A REALIZAR
Contribuir a fortalecer y ampliar los servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural, adecuados a las necesidades y demandas de los productores y productoras dedicados de la agricultura familiar, consolidando el modelo de extensión rural de los Talentos Rurales, en el marco del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SMA)	1. Incrementar la provisión de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación para la Agricultura Familiar	1. Desarrollo de una plataforma de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural sobre la base de talentos rurales	1. Desarrollo de Agendas Locales de Extensión Agraria	1. Identificación	Presentación de la ENTR a los Grupos de Trabajo de la Agricultura Familiar
			2. Formalización de Red de Proveedores de Asistencia Técnica Local		2. Capacitación
	2. Promover la incorporación de los talentos rurales como proveedores de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural en las diferentes intervenciones públicas y privadas del ámbito rural	2. Fortalecimiento de capacidades y competencias de los Talentos Rurales	1. Fortalecimiento de Capacidades		Mapa de experiencias productivas territoriales exitosas Identificación de la demanda de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural Promoción y presentación de TR Difusión de las experiencias de los TR
	3. Promoción de los Talentos Rurales como proveedores de extensión, asistencia técnica y capacitación rural para los productores y productoras de la agricultura familiar	3. Promoción de los Talentos Rurales como proveedores de extensión, asistencia técnica y capacitación rural para los productores y productoras de la agricultura familiar	2. Certificación de competencias		
			1. Identificación de oportunidades de mercado para la extensión, asistencia técnica y capacitación rural a través de los talentos rurales		
			2. Difusión y promoción de la extensión agrícola		





Ahora bien, los procesos operativos o de implementación de la ENTR se dan para facilitar y/o agilizar la implementación de la ENTR:

**1. Identificación:**

En este proceso se busca dinamizar a los grupos de trabajo que conducen la Estrategia Nacional de la Agricultura Familiar para la priorización de las cadenas productivas o de valor, en base a una coordinación con la institucionalidad local para la identificación de experiencias exitosas y para precisar los servicios de extensión rural que contribuyan a fortalecer los mercados rurales como el manejo de los recursos naturales locales.

Asimismo en este proceso se realizará la identificación y visibilización de los talentos rurales potenciales para el registro respectivo, como la conformación de las redes de estos talentos.

**2. Capacitación:**

Proceso donde se da la capacitación y actualización de los talentos rurales, debiendo arribarse en la evaluación y formalización de sus conocimientos, es decir la certificación respectiva por una entidad especializada para tal fin, debiéndose fortalecer los planes de implementación de los grupos de trabajo de la Agricultura Familiar con estos temas.

**3. Promoción**

Con este proceso se busca realizar un mapeo en base a un sondeo de experiencias productivas exitosas para la identificación de las demandas de servicios de extensión rural, cuyos experiencias de los talentos rurales deberán ser difundidos, y de esta manera se pueda sensibilizar sobre sus potencialidades como proveedores de servicios de extensión y capacitación, siendo inscritos en los registros nacionales.

**4. Institucional**

Se buscará posicionar la ENTR en todos los niveles institucionales como de la sociedad civil, debiéndose además establecer redes locales de los talentos rurales en la perspectiva de consolidar los espacios nacionales, regionales y locales de la agricultura familiar, para ello también se sistematizará los servicios dados de extensión rural, en el marco de la implementación de un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación.



### 7.3 ACTIVIDADES A REALIZAR

#### 7.3.1 EN EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN

##### EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 1: DESARROLLO DE AGENDAS LOCALES DE EXTENSIÓN AGRARIA

- a. Presentación de la Estrategia Nacional de Talentos Rurales a los Grupos de Trabajo de la Agricultura Familiar

Para la Estrategia Nacional de la Agricultura Familiar se ha formado Grupos de Trabajo, por ello a los miembros de estos Grupos se les debe realizar la presentación y dar a conocer los alcances de la ENTR, a fin de que estos mismos Grupos lideren también su implementación, de esta manera se les estará fortaleciendo y consolidando a dichos Grupos de Trabajo.

La presentación deberá estar a cargo de AGRORURAL, por ser la institución que deberá asumir a los inicios la implementación de la ENTR. Previamente el personal de sus Agencias Zonales deberá tener reuniones de inducción sobre la ENTR a cargo de la Sub Dirección de Capacidades Productivas de la Dirección de Desarrollo Agrario de AGRORURAL

- b. Priorización de las cadenas productivas

Los Grupos de Trabajo de Agricultura Familiar deberán realizar una priorización de las cadenas productivas de productos potenciales del territorio donde intervienen, de acuerdo a sus propias experiencias en dichos territorios como a los potenciales mercados que visibilizan como oportunidades. También se tendrá en cuenta a las cadenas de valor o actividades económicas de mayor incidencia en la promoción y desarrollo de la agricultura familiar en el territorio, siguiendo la metodología de "Priorización de Cadenas Productivas" o de otra metodología válida que haya demostrado resultados en la priorización de cadenas.

- c. Coordinación con la institucionalidad local para la identificación y selección de experiencias exitosas y precisión de los servicios de extensión rural

Además de las instituciones que integran los grupos de trabajo de Agricultura Familiar, se deberá de realizar coordinaciones con instituciones públicas y privadas que intervienen a nivel local, incluyendo a organizaciones rurales y la sociedad civil para poder identificar y seleccionar las experiencias exitosas, y precisar desde un enfoque de demanda, los servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural, asociada a los productos potenciales del territorio, que generen ingresos y ser incorporados en los mercados locales, regionales y nacionales. Se considera también las cadenas de valor que fortalecen la articulación de los activos familiares y colectivos que visibilicen productos potenciales para los mercados.

Estas coordinaciones las realizará la Secretaría Técnica de los grupos de trabajo de Agricultura Familiar, y si no los hubiera se conformará dicha Secretaría Técnica donde deberá integrar el representante de AGRORURAL, por ello las Agencias Zonales de AGRO RURAL son las que realizarán la promoción y convocatoria oficialmente a las diferentes entidades.



La Secretaría Técnica presentará un plan de trabajo a la Sub Dirección de Capacidades Productivas de la Dirección de Desarrollo Agrario de AGRORURAL con las acciones relacionadas a sus actividades de extensión rural para la Agricultura Familiar.

## **EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: FORMALIZACIÓN DE RED DE PROVEEDORES DE ASISTENCIA TÉCNICA LOCAL**

### **a. Identificación y selección de Talentos Rurales**

Como ya se seleccionó las experiencias exitosas cuyos productos son potenciales para ser incorporados a los mercados a través de las cadenas productivas o de valor, se realiza la convocatoria y selección de potenciales participantes de talentos rurales, los cuales deberán tener el respaldo de la asamblea de la comunidad o de la organización rural y que cumplan con los criterios de selección. No esperan una retribución, no es obligatorio, y quieran compartir los nuevos conocimientos adquiridos

El grupo de trabajo de Agricultura Familiar deberá validarlas en terreno, con ello se tendrá la identificación de los talentos rurales, teniendo en cuenta los siguientes criterios: i) relevancia territorial; ii) innovación; iii) impactos y logros; iv) aplicabilidad y replicabilidad.

Luego de un análisis en el Grupo de Trabajo se deberá seleccionar a los talentos rurales, teniendo en cuenta las potenciales demandas de asistencia técnica y capacitación. Se apoyará en los recursos humanos de las Agencia Zonales de AGRORURAL o de otra institución del Sector Agrario, como también del Sector Privado, para esta validación.

### **b. Registro de Talentos Rurales**

Cada Grupo de Trabajo deberá organizar un registro de Talentos Rurales a nivel local, teniendo en cuenta los datos y requisitos que requiere el Registro Nacional de Talentos Rurales. Este registro local deberá ser liderado por el INIA si existe esta institución a nivel local, y si no lo hubiera tendrá que asumirlo la Agencia Zonal de AGRORURAL.

### **c. Promoción y visibilización de los Talentos Rurales**

Una vez que se tenga el registro local de Talentos Rurales, se deberá hacer de conocimiento de los Talentos seleccionados a nivel público vía cartillas y por la radio local en forma permanente, u otro mecanismo, a fin de hacer notoria las capacidades de los Talentos Rurales en diferentes espacios públicos e institucionales.

### **d. Promoción, establecimiento y consolidación de Proveedores de Asistencia Técnica Local**

La Secretaria Técnica establecerá para cada cadena productiva priorizada, o cadena de valor, las demandas de extensión y asistencia técnica, definiendo las competencias productivas, de gestión comercial y de gestión asociativa, siguiendo la metodología de "Perfil de Demandas de Competencias" o de otra metodología válida que haya demostrado resultados en las demandas de los usuarios.

La Secretaria Técnica comunicará mediante acta de resolución al Grupo de Trabajo de Agricultura Familiar, las áreas de demandas de extensión y asistencia técnica,





rurales que han recibido los servicios. También se debe permitir que el seguimiento lo haga la Comunidad o la Organización. Esta información permitirá continuar reforzando en aquellos aspectos que requieren complementariedad en sus competencias.

## EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

### a. Proceso de evaluación y certificación de competencias

Evaluación:

- *Convocatoria y difusión:* Las entidades que realicen el proceso de evaluación y certificación de competencias deben realizar con al menos 20 días de anticipación, la difusión del referido proceso e iniciar una convocatoria abierta al público en general, en especial a los talentos rurales. Para ello puede valerse de materiales gráficos (volantes, afiches, invitaciones personalizadas, etc.) y audiovisuales (spots radiales o televisivos) utilizando el idioma original y el lenguaje del grupo objetivo y de acuerdo a un cronograma establecido.
- *Inscripción de los interesados:* Las entidades que realicen el proceso de evaluación y certificación deben proceder a la inscripción de los interesados, previa presentación del Documento Nacional de Identidad y de acuerdo a los formatos establecidos. Se inscribirán hombres y mujeres, sin distinción de edades o grados de instrucción.
- *Inducción y capacitación:* Se debe realizar además una charla de inducción al proceso de certificación de competencias en la que se dé a conocer más claramente la metodología. Asimismo, la institución que realiza el proceso debe realizar una sesión de capacitación teórico práctica, acerca de las competencias que serán certificadas.
- *Evaluación de los candidatos:* El proceso de evaluación, debe ser encabezado por evaluadores acreditados por las instancias pertinentes. La evaluación podría incluir una prueba de conocimientos escrita cuyo peso sería de un 20% y otra de desempeño y práctica equivalente al 80% del puntaje total. El Talento Rural evaluado es aprobado para su certificación si alcanza el puntaje mínimo de 90 en la evaluación. Los resultados deberán ser socializados con los interesados, al término de las pruebas. En señal de conformidad, firmarán sus respectivas actas de evaluación. Los evaluadores presentan un consolidado de notas, con la relación de candidatos aprobados y no aprobados.  
El puntaje de 90 cabe para los talentos en materias prácticas como las agrícolas, pecuarias, forestación, biodiversidad, etc; debiéndose tener mayor cautela en la evaluación en materia de gestión, organización, servicios financieros, etc.

### Certificación

Los certificados son otorgados por las entidades autorizadas cuando la evaluación es exitosa. Son de carácter temporal para impulsar la actualización permanente y la mejora continua del desempeño.

Se emplearán los formatos que orientan la educación técnico productivo. Esto permitirá que los aprendizajes puedan ser certificados por las entidades educativas formales locales (CETPROS, IST) de considerarlo pertinente.



b. Formalización del conocimiento y reconocimiento de los Talentos Rurales

La certificación de aprendizajes podrá realizarse a través de los centros educativos de formación técnica local (CETPROS, IST) o por instituciones especializadas para tal fin, una vez que los perfiles ocupacionales sean aprobados por la entidad correspondiente.

Esta certificación será un reconocimiento a los Talentos Rurales por sus conocimientos, el cual elevará su autoestima fortaleciendo su identidad local.

### 7.3.3 EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN

#### EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 1: IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MERCADO PARA LA EXTENSIÓN, ASISTENCIA TÉCNICA Y CAPACITACIÓN RURAL A TRAVÉS DE LOS TALENTOS RURALES

a. Mapeo de experiencias productivas territoriales positivas

La Secretaria Técnica del Grupo de Trabajo de Agricultura Familiar registrará en forma organizada para mapear las mejores experiencias productivas y empresariales, individuales y asociativas, del territorio que demuestren evidencias de logros y conocimientos prácticos vinculantes a las demandas de conocimiento y competencias definidas en el "perfil de demandas de competencias" o de otro instrumento validado, donde se ubican los talentos rurales. La Secretaria Técnica puede ser apoyada por terceros para el registro de las mejores experiencias.

b. Identificación de la demanda de servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural

La Secretaria Técnica solicitará a las diferentes instituciones locales sus necesidades de extensión, asistencia técnica y capacitación que pueden ser cubiertos por talentos rurales, luego organizará estas demandas por orden temático para ser difundido a los talentos rurales. Las demandas de las comunidades, organizaciones y familias rurales pueden ser canalizadas a través de las instituciones o directamente a la Secretaría Técnica.

Se deberá establecer estrategias de intervención conjunta con proyectos o programas con financiamiento externo, nacional o privado, a fin de impulsar la demanda de los Talentos Rurales para la ejecución de planes de negocios, proyectos de desarrollo productivo y de manejo de los recursos naturales, presentados por las comunidades, asociaciones y otros.

#### EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LA EXTENSIÓN AGRARIA

a. Promoción y presentación de los Talentos Rurales

A través de diferentes mecanismos se deberá promover y/o motivar a las diferentes instituciones locales, regionales y nacionales y a la sociedad civil la existencia de los talentos rurales, con una presentación de los mismos, que puede ser a través del medio digital o en material impreso.

b. Difusión de las experiencias de los Talentos Rurales

Con una estrategia de comunicación masiva, permanente, ágil y práctica se realizará la difusión masiva de las experiencias, capacidades y aptitudes de los Talentos Rurales a nivel local, regional y nacional como el principal y más eficaz



modelo de extensión rural resaltando su horizontalidad y facilidad de involucramiento en las zonas rurales. En esta estrategia la información debe asegurarse que llegue hasta las familias productoras rurales. Se puede contar con el soporte de los especialistas de comunicación o de imagen de las instituciones involucradas para este fin.

Ahora bien, la Secretaría Técnica con el apoyo de las Agencias y Direcciones Zonales de AGRORURAL, deberá implementar actividades de promoción y sensibilización en sus ámbitos de intervención, con la finalidad de dar a conocer el trabajo que desarrollan los talentos rurales en las comunidades y en sus organizaciones, y los aspectos positivos del intercambio de conocimientos entre los talentos y los productores y productoras a los que brindan servicios de asistencia técnica. Para ello, se debe identificar e involucrar a los principales actores en los ámbitos de intervención que tienen influencia en esos territorios, quienes serían elementos decisivos para la adopción de los servicios ofrecidos por los talentos rurales.

Se deberá difundir los servicios de capacitación y asistencia técnica que brindan los talentos rurales, promoviendo su adopción y adecuación por parte de las familias y sus comunidades y organizaciones, teniendo en cuenta sus prácticas y conocimientos, su idioma y lenguaje local, destacando este tipo de extensión como un factor importante para incrementar los niveles de producción y productividad en las zonas rurales.

Promover la creación de un aplicativo móvil que contenga la base de datos de los talentos rurales certificados y registrados en el PAT y haga posible el intercambio de información con ellos, en tiempo real.

Realizar actividades de intercambio entre grupos que hayan recibido capacitación y asistencia técnica por parte de talentos rurales, con la finalidad de demostrar los aspectos positivos de este tipo de extensión, a través de ejemplos tangibles replicables en campo.

### **EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 3: ARTICULACIÓN DE LA PROVISIÓN DEL SERVICIO DE EXTENSIÓN EN EL TERRITORIO**

#### **a. Inscripción a registros nacionales de los Talentos Rurales**

La Secretaría Técnica deberá promover la inscripción de los Talentos Rurales Certificados en el Registro Nacional de Proveedores del Estado – RNP; de esta forma se facilitará la participación de dichos talentos, en procesos de selección y/o contratación con el Estado, en el marco de la necesidad de superar la brecha de asistencia técnica en el país.

Se aplicará el Registro de Proveedores de Asistencia Técnica (PAT), impulsado por el INIA. Para ello, se seguirán los siguientes pasos:

- Solicitud de inscripción del talento rural, puede hacerlo personalmente el propio Talento o a través de terceros.
- Presentación de requisitos (DNI, Certificado de competencias si los tiene, título o constancia de estudios si los hubiera, entre otros).
- Emisión de constancia PAT
- Registro de los datos del PAT en oficinas regionales y locales (nombre, localidad, especialidad) del INIA.
- Publicación de base de datos en web del INIA y de AGRORURAL, (visibilidad de los talentos)
- En caso de que los talentos no cuenten con una certificación de competencias, serán evaluados teórica y prácticamente por un investigador o especialista en



prácticas técnicas y por un profesional con sensibilidad social, conocedor de la recuperación y promoción de conocimientos locales, así como de la trasmisión de conocimientos.

- Se emitirá la constancia de proveedor de asistencia técnica al tener la aprobación de los evaluadores. Se trata de una acreditación de las capacidades técnico-productivas de los talentos rurales y también en aspectos metodológicos.
  - Estas constancias y registros deben ser actualizados cada tres años.
  - Se clasifica a los productores por cadena productiva, cadena de valor, eje productivo o por región.
- b. Incorporación de los Talentos Rurales como proveedores de servicios de territoriales de extensión rural

Una vez que INIA los registre en su base de datos, los talentos rurales se convierten en proveedores de servicios de extensión rural en forma oficial, por ello esta base de datos se comparte con los gobiernos regionales y/o locales. No solamente se accede a través del INIA, sino directamente de las zonas de trabajo.

La Secretaría Técnica deberá establecer procesos de actualización del Registro de Proveedores de Asistencia Técnica – PAT, en el Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA, por ámbitos o regiones de intervención, permitiendo cuantificar y desarrollar estrategias de difusión y promoción de los proveedores de asistencia técnica, conformando Redes de Talentos Rurales (PATs).

La Secretaría Técnica promoverá la inclusión de talentos rurales como proveedores de servicios de asistencia técnica entre entidades del sector público y privado, regional y local, que ejecutan programas y proyectos relacionados directamente con la extensión, asistencia técnica y capacitación para la agricultura familiar.

#### 7.3.4 EN EL PROCESO DE INSTITUCIONAL

##### EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 1: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE TALENTOS RURALES

- a. Fortalecimiento de las alianzas con la institucionalidad local y regional para la implementación de la ENTR

Para propiciar el desarrollo de la agricultura familiar, con el énfasis, en los talentos rurales como portadores y dinamizadores de los saberes locales, la innovación tecnológica y la capacitación, en el marco de la Escuela Nacional de Talentos Rurales, se continuará impulsando todas las alianzas que tienen o están promoviendo los grupos de trabajo de Agricultura Familiar a nivel local.

La Secretaría Técnica invitará a las entidades de la sociedad civil que considere pertinentes para el trabajo coordinado en torno a los talentos rurales.

AGRORURAL liderará y coordinará la implementación de la ENTR desde sus Direcciones y Agencias Zonales.

- b. Posicionamiento de la Escuela Nacional de Talentos Rurales a nivel de los territorios



Se realizará una masiva difusión sobre las potencialidades y beneficios que la implementación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales a las entidades públicas y privadas podrá fortalecer sus intervenciones en el área rural. Se deberá tener en cuenta a las organizaciones y sus familias rurales, en territorios donde se han debilitado las comunidades campesinas y nativas o donde no existe este tipo de organización.

También tener en cuenta, los servicios para el mejoramiento de la base productiva y del manejo de los recursos naturales, que beneficia la implementación de la Escuela.

## **EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: PROMOCIÓN DE REDES TERRITORIALES DE TALENTOS RURALES**

### **a. Promoción de organizaciones de Talentos Rurales**

La Secretaría Técnica para promover la conformación de redes de talentos rurales, realizará reuniones ordinarias semestrales y reuniones extraordinarias con talentos rurales registrados por la Agencia Zonal de AGRORURAL, donde se trate temas para el monitoreo y evaluación de los servicios de extensión realizados, incluyendo la programación de actividades de promoción con los gobiernos locales y la definición de necesidades de capacitación de talentos rurales para mejorar el desempeño y efectividad de los servicios de extensión rural. En los temas a tratar se debe considerar temas sobre los beneficios de la conformación de redes sociales.

### **b. Establecimiento de redes territoriales de talentos rurales**

Una vez que los talentos rurales se encuentren motivados para conformar las redes, la Secretaría Técnica los organizará por afinidad e interés temático territorial, y les facilitará los procesos de su conformación y formalización respectiva.

A través de estas redes, se difundirán la oferta de servicios que se otorgan en el territorio (riego, sanidad, planes de negocios, infraestructura productiva, investigación y transferencia de tecnología, entre otros), a fin que a través de los talentos rurales esta plataforma de servicios sea de conocimiento de las comunidades campesinas y nativas en general y familias rurales, aprovechando los procesos de gestión participativa propios de las comunidades, y de este modo se busque generar mejores condiciones de acceso a este tipo de servicios.

## **EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 3: ESPACIOS NACIONALES, REGIONALES Y LOCALES PARA LA GESTIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TALENTOS RURALES**

### **a. Coordinación y consolidación con los espacios nacionales, regionales y locales de Agricultura Familiar para la promoción y gestión de los Talentos Rurales.**

Algunas Secretarías Técnicas de la ENTR deberán participar en las sesiones ordinarias de la Comisión Multisectorial de Agricultura Familiar a nivel nacional.

Las Secretarías Técnicas deberán realizar un plan de trabajo anual coordinado en el marco de la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar y la implementación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales con las diversas instituciones públicas y privados. Además en dicho plan de trabajo deberán incluir espacios territoriales donde ninguna institución involucrada interviene.



Los Representantes de los Gobiernos Regionales y Locales deberán tener una actitud positiva sobre los Talentos Rurales y deberán promoverlos al interior de sus instancias institucionales.

**EN ACCIÓN ESTRATÉGICA 10: DESARROLLO DE MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA RECOGER LOS AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA.**

a. Sistematización de los resultados de extensión rural

La Secretaria Técnica promoverá y ejecutará actividades de sistematización en conjunto con las Agencias y Direcciones Zonales de AGRORURAL, sobre las actividades realizadas en la implementación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales, cuyos resultados deberán servir para escalar las propuestas de intervención. En las actividades de sistematización deberán participar los talentos rurales.

b. Implementación de un Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de la Escuela Nacional de Talentos Rurales

Al momento de hacer el registro de los Talentos Rurales, la información que se toma directamente de cada Talento, servirá de Línea Base, por ello debe estar diseñada también para este fin.

Las Agencias y Direcciones Zonales de AGRORURAL deberán remitir informes trimestrales simples a la Dirección de Desarrollo Agrario de AGRORURAL para dar cuenta de las actividades realizadas en este periodo.

Se deberá implementar un tablero de control en base a indicadores y reportes mapeados para dar cuenta del cumplimiento de las metas.

Se deberán incluir matrices de seguimiento de actividades al interior del sector.



## **8. ANEXOS. INSTRUMENTOS OPERATIVOS DE LA ESTRATEGIA**

### **PROCESO DE IDENTIFICACIÓN**

Formato 1: Metodología de Priorización de Cadenas Productivas

Formato 2: Propuesta de Oficio de Conformación de Agenda Local de Extensión Agraria

Formato 3: Propuesta de Acta de Compromiso de Participación de Entidades

Formato 4: Propuesta del Plan de Trabajo de Extensión Rural

Formato 5: Propuesta de Acta de Resolución Aprobación Plan de Trabajo

Formato 6: Metodología de Perfil de Demandas de Competencias - Ficha de registro de demanda

Formato 7: Registro de talentos Rurales

Formato 8: Propuesta de Acta de Resolución de perfiles de demandas de competencias

Formato 9: Propuesta de Oficio de Resolución de demanda de asistencia técnica y capacitación

### **PROCESO DE CAPACITACIÓN**

Formato 10: Caracterización de Competencias de Talentos Rurales

Formato 11: Registro de Participantes para capacitación de Talentos Rurales

### **PROCESO DE PROMOCIÓN**

Formato 12: Mapeo de Experiencias Productivas Territoriales Positivas

Formato 13: Priorización y selección de experiencias Productivas Territoriales Positivas

Formato 14: Propuesta de Acta de Resolución de identificación y selección de experiencias Productivas Territoriales Positivas

### **PROCESO DE INSTITUCIONAL**

Formato 15: Propuesta de Oficio de Convocatoria para la conformación de redes locales de talentos rurales

Formato 16: Propuesta de Oficio de Convocatoria para sistematización de experiencias

Formato 17: Ficha de Sistematización de Experiencias

Formato 18: Propuesta de Acta de Sistematización de Experiencias de Talentos Rurales



## Formato 1: Metodología de Priorización de Cadenas Productivas

### Presentación

La Metodología de Priorización de Cadenas Productivas busca analizar los factores endógenos del territorio y determinar el grado de oportunidad de inclusión económica para la agricultura familiar de una determinada actividad productiva.

El modelo de análisis es un conjunto de criterios de análisis que permiten priorizar cadenas productivas a nivel territorial.

**Tabla 1: Criterios de Análisis de Cadenas Productivas**

Criterios	
<b>Condición productiva.</b>	El territorio presenta condiciones biológicas, de suelos, climatológicas y otros recursos naturales favorables para el mejor desarrollo de la actividad productiva.
<b>Capacidad productiva.</b>	La cadena productiva muestra mejor producción y/o rentabilidad para pequeñas unidades productivas, entre 0,5 a 5 hectáreas.
<b>Integración productiva.</b>	La cadena productiva está inserta en el ciclo de producción de la agricultura familiar del territorio.
<b>Integración económica.</b>	Existe una cadena de valor capaz de vincular la producción de pequeños productores a mercados regionales y nacionales.
<b>Integración asociativa.</b>	La cadena productiva incorpora a organizaciones representativas o gremiales de pequeños productores.
<b>Participación.</b>	Los pequeños productores participan en las agendas locales, provinciales y regionales de desarrollo económico, bajo mecanismos formales.
<b>Fomento productivo.</b>	Existen instituciones públicas y/o privadas, con proyectos de capacitación o asistencia técnica para pequeños productores de la cadena productiva.
<b>Inclusión financiera.</b>	Existen instituciones públicas y/o privadas con productos y/o servicios financieros para pequeños productores de la cadena productiva.
<b>Conocimiento local.</b>	Existen experiencias productivas y/o empresariales exitosas en el territorio en base a los conocimientos locales y que son relevantes para pequeños productores de la cadena.

Este modelo de análisis permite priorizar las cadenas productivas en base a sus fortalezas para el desarrollo productivo, comercial y asociativo de pequeños productores y agricultores



familiares del territorio. Así como, asegurar la disponibilidad de información básica y clave sobre el territorio de forma resumida y organizada.

Las actividades a desarrollar son las siguientes:

<b>Descripción</b>	La secretaria técnica acordará y planificará una sesión de trabajo mediante la cual se desarrollará el análisis de los criterios para el análisis de las cadenas productivas, considerando los planes de desarrollo concertado, informes oficiales de proyectos de desarrollo rural y otros documentos oficiales de entidades públicas y privadas presentes en el territorio.
<b>Metodología</b>	<p>El Jefe de la Agencia Zonal de AGRORURAL acordará y planificará, con la Secretaría Técnica, las sesiones de trabajo mediante las cuales se elaborará el informe de análisis de cadenas productivas, considerando el modelo de análisis. Para tal efecto, la Secretaría Técnica deberá tener el apoyo de un especialista en manejo de cadenas productivas.</p> <p>Para esta planificación se debe considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El uso de un cronograma donde se deberán definir las etapas y actividades, productos, plazos y responsables del levantamiento de información.</li> <li>- Conformar un grupo de trabajo e incorporar al proceso a las personas que estén en posesión de información específica o conocimiento más exacto a nivel territorial, con el objeto de levantar la evidencia requerida, como las ODEL, el sector privado, la sociedad civil, organizaciones y familias rurales, quienes aportarán su conocimiento sobre el territorio.</li> <li>- Duración del proceso: se ha estimado que el análisis de las cadenas productivas debiera tomar entre una a dos semanas, incluyendo la elaboración del informe de análisis de las cadenas productivas.</li> </ul> <p>Para el desarrollo del análisis se debe considerar:</p> <p>El Análisis Jerárquico de Cadenas Productivas es una metodología de análisis de decisión multi-criterio discreta, que utiliza un número finito de alternativas u opciones de elección, para organizar de forma eficiente y gráfica la información para la toma de decisión.</p> <p>Se utilizará para el análisis comparativo de cadenas productivas en términos de rentabilidad y sostenibilidad para la Agricultura Familiar en el territorio.</p> <p>La metodología de aplicación es la siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Formulación de la pregunta:</b> El equipo de la secretaria técnica atenderá a la</li> </ol>



siguiente interrogativa de análisis:

“Priorizar la/s cadena/s productiva/s más rentables y sostenible para la agricultura familiar en la provincia de \_\_\_\_\_”

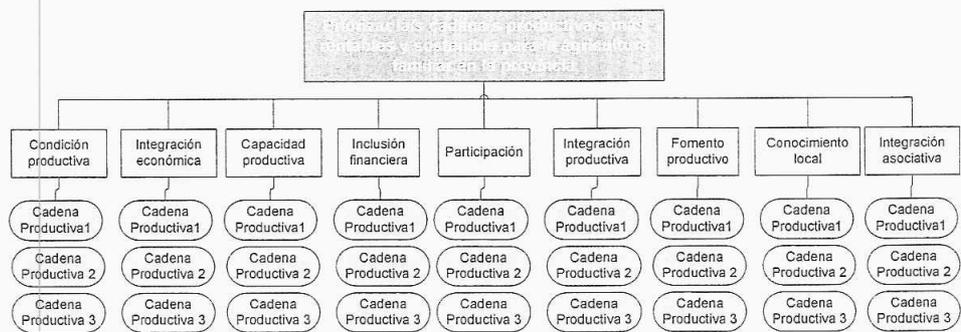
2. **Establecimiento de criterios y variables:** el equipo elaborará el listados de criterios de análisis del problema indicados en la tabla 1, incluyendo otros pertinentes a su territorio:
3. **Análisis de alternativas:** el equipo indicará las cadenas productivas (opciones o alternativas) y describirá las actividades productivas que se buscan priorizar a nivel territorial, siguiendo la tabla 2.

**TABLA 2: IDENTIFICACIÓN DE ALTERNATIVAS**

Cadena Productiva	Descripción de la actividad productiva
1.	
2.	
3.	
4.	

4. Se construirá un árbol lógico de la siguiente manera:

**Modelo Jerárquico para la Toma de Decisión.**



5. **Comparación binaria.** Los miembros de la Secretaria Técnica deberán emitir juicios o preferencias en cada uno de los niveles jerárquicos establecidos en el modelo.



Se realizarán comparaciones binarias sobre la importancia de las alternativas, de forma que quede reflejada la importancia o preferencia de una cadena frente a otra. Las comparaciones binarias serán para cada uno de los criterios establecidos en la tabla 1 y, en base a una escala de medida se expresaran los juicios o preferencias de forma verbal y mediante valores numéricos (tabla 2).

**Tabla 2: Escala de Medida**

Escala Numérica	Escala Verbal	Explicación
1	Igual importancia	Los dos elementos contribuyen igualmente a la propiedad o criterio
3	Moderadamente importante un elemento que otro	El juicio o preferencia favorecen a un elemento frente al otro
5	Fuertemente más importante un elemento que otro	El juicio o preferencia favorecen fuertemente a un elemento frente a otro
7	Mucho más fuerte la importancia de un elemento que la del otro	Un elemento domina fuertemente a otro y es probada en la práctica
9	Importancia extrema de un elemento frente a otro	Un elemento domina a otro con el mayor magnitud posible

Los valores pares expresados por el decidor, se utilizan para reflejar situaciones intermedias.

6. **Aplicación de la jerarquía.** Se construyen cuadros comparativos binarios entre filas y columnas. La información recogida en la tabla se lee de la siguiente forma: **“el elemento de la fila es "x veces" más importante que el de la columna, salvo si el número está en rojo, cuyo caso indica lo contrario”**. La comparación de un elemento consigo mismo da un valor "1". (ejemplo).



**Ejemplo: Análisis jerárquico cadenas productiva San Martín**

<b>Criterio: Condición Productiva</b>	Cadena Productiva Café	Cadena Productiva Cacao	Cadena Productiva Arroz
Cadena Productiva Café	1	5/1	7/1
Cadena Productiva Cacao	1/5	1	5/1
Cadena Productiva Arroz	1/7	1/5	1

7. **Análisis de datos.** Después de haber realizado las comparaciones de todos los criterios y alternativas entre las cadenas productivas, las matrices son normalizadas, para obtener la priorización territorial de cadenas productivas (matriz de análisis jerárquico archivo excel).



**Formato 2: Propuesta de Oficio de Conformación de Agenda Local de Extensión Agraria**

Sr(a).

NOMBRE

CARGO

INSTITUCIÓN

Presente.

**Asunto:** Constitución Agenda Local de Extensión Agraria Provincia de \_\_\_\_\_.

La Agencia Zonal de AGRORURAL, con el objetivo de implementar la Estrategia Nacional de Talentos Rurales, Resolución Ministerial N°0604-2015-MINAGRI así como la Ley N°30355 "Ley de Promoción y Desarrollo de la Agricultura Familiar", invita a su persona, en representación de la entidad \_\_\_\_\_ a conformar para la provincia de \_\_\_\_\_, la Agenda Local de Extensión Agraria.

La Agenda Local de Extensión Agraria estará compuesta por las entidades del sector público nacional, regional y local que ejercen competencias, atribuciones y funciones relacionadas directamente con la extensión, asistencia técnica y capacitación a la agricultura familiar. Además de instituciones privadas de desarrollo y organizaciones campesinas representativas de pequeños productores rurales.

Como es de vuestro conocimiento, a nivel territorial existen pobladores que tienen vasta experiencia en temáticas que nuestras instituciones promueven o ejecutan acciones relacionadas a la agricultura familiar, por ello, la conformación de la Agenda Local de Extensión Rural permitirá orientar la implementación de la Estrategia Nacional de Talentos Rurales a nivel provincial para contribuir a ampliar y fortalecer los servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural, adecuados a las necesidades y demanda de los productores y productoras de la agricultura familiar, consolidando el modelo de extensión rural de los Talentos Rurales, en el marco del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SNIA).

Por medio de la presente hacemos extensiva la invitación a la organización que Ud. representa. Adjuntamos a la presente copia de la Resolución Ministerial N°0604-2015-MINAGRI.

Atentamente.



.....  
Jefe de la Agencia Zonal

AGRORURAL

### Formato 3: Propuesta de Acta de Compromiso de Participación de Entidades

La Agencia Zonal de AGRORURAL en la Provincia de “.....”, Región ....., siendo las ....., horas del día....., del mes de ....., del 201..., se reunieron en la oficina de la Agencia Zonal de AGRORURAL, con la finalidad de tratar la única Agenda:

Los Talentos Rurales en la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar

A) Por parte de las entidades participantes:

N°	ENTIDAD	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI N°
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

B) Por parte de AGRO RURAL

N°	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI N°
1	Jefe Agencia Zonal		
2	Especialista		
3			

Con la finalidad de proceder a la operatividad de la Agenda Local de Extensión Rural, se establece la Secretaría Técnica, compuesta por las siguiente(s) entidad(e)s y responsable(s):

N°	ENTIDADES	REPRESENTANTE	DNI N°
1			
2			
3			
4			
5			
6			

En los términos siguientes:

**PRIMERO.-** Se ha conformado una secretaría técnica, responsable de implementar las disposiciones establecidas en la Resolución Ministerial N°0604-2015-MINAGRI.

**SEGUNDO.-** A partir de la fecha, las entidades públicas, privadas y de la sociedad civil, se comprometen a participar y promover la Estrategia Nacional de Talentos Rurales según sus competencias, atribuciones y funciones.

En señal de conformidad con lo indicado en la presente Acta, se suscribe por triplicado a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ del 201...



.....  
 Por AGRO RURAL  
 Jefe de la Agencia Zonal  
 Nombres y Apellidos:  
 .....

DNI. N°:  
 .....

.....  
 Por \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Nombres y Apellidos:  
 .....

DNI. N°:  
 .....

**Formato 4: Propuesta del Plan de Trabajo de Extensión Rural**

Acciones	Indicadores/metás	Fecha	Responsable

**Formato 4: Propuesta de Acta de Resolución Aprobación Plan de Trabajo**

Siendo las .....del día ..... del 2016, en la Agencia Zonal ..... de la Dirección Zonal ....., se concluyó con la aprobación del Plan de Trabajo de Extensión elaborado en el marco de la Estrategia Nacional de Talentos Rurales, Resolución Ministerial N°0604-2015-MINAGRI

Se detallan a continuación los nombres de los representantes de las instituciones y organizaciones que participaron en su elaboración:

N°	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI N°	INSTITUCIÓN
1	Jefe Agencia Zonal			AGRO RURAL



En señal de conformidad con lo indicado en la presente Acta, se suscribe por triplicado a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ del 201...

.....  
 Por AGRO RURAL  
 Jefe de la Agencia Zonal/Especialista  
 Nombres y Apellidos:  
 .....  
 DNI. N°:  
 .....

.....  
 Por \_\_\_\_\_  
 Nombres y Apellidos:  
 .....  
 DNI. N°:  
 .....

## Formato 6: Metodología de Perfil de Demandas de Competencias

### Taller Mapeo de Demandas de Competencias

#### A. Análisis participativo de la cadena productiva:

1. El facilitador del taller organizará a los productores y productoras en grupos de hasta 12 personas, todos de una misma cadena productiva.
2. En un papelote dibujará los eslabones de una cadena productiva como se muestra en la imagen. Este dibujo será la base para el análisis de los puntos subsiguientes, por lo que se requiere que su tamaño y espacios en blanco sean suficientes.



3. El facilitador deberá explicar y ejemplificar las etapas de funcionamiento de la cadena, desde el principio hasta el final. Esto es: *proveedores-productores-comerciantes-procesadores-exportadores-minoristas-consumidores*.
4. Solicitar al grupo de productores identificar los actores del territorio que participan en los diferentes eslabones de la cadena, siguiendo las siguientes preguntas orientadoras:
  - ¿Cuáles son las personas/actores de la cadena que hay en el territorio?
  - ¿En qué eslabón de la cadena se ubican los actores identificados?
  - ¿Cómo es el flujo de los productos, servicios e información entre los actores de la cadena? (indicar con líneas conectoras)
  - ¿Cuál es el volumen de productos y el número de productores que existen en el territorio?
5. El facilitador o un secretario organizará la información suministrada por los productores en tarjetas o papel individuales, agrupando en un mismo espacio aquellos que están relacionadas. Durante la reflexión colectiva, identifique palabras clave para agregarlas a las tarjetas de papel.
6. Terminada la identificación de actores, el facilitador solicitará al grupo de productores que identifiquen el flujo de: (i) **producto**, (ii) **pago**, (iii) **comunicación** y (iv) **conocimiento** entre los actores identificados. Incluya flujos no-secuenciales, por ejemplo productor – consumidor. Visualice las relaciones entre los actores dibujando líneas conectadas en el mapeo de la cadena, diferenciadas por colores.
7. El facilitador iniciará una discusión de grupo, introduciendo las preguntas que se mencionan a continuación. Posteriormente, escriba los principales resultados de la discusión en tarjetas de papel y péguelas en su respectivo eslabón de la cadena.
  - **Identifique socios y partes interesadas** ¿Quién/es apoya/n los negocios? ¿Cómo apoyan a los pequeños productores de la cadena? ¿Qué servicios ofrecen? ¿Qué servicios faltan? ¿Quién podría proveer los servicios que faltan? ¿Quién es un aliado, quién es neutro y quién es un opositor?
  - **Resalte los puntos de cambio** ¿Cuáles son los intereses y fortalezas de cada uno de los actores de la cadena para apoyar cambios? ¿Cuál es el poder de negociación de las partes interesadas y cómo está siendo usado? ¿Cuáles son las relaciones clave para los pequeños productores?
  - **Descubra incentivos** ¿Cuáles son las capacidades y los recursos de los pequeños productores para participar de la cadena? ¿Qué incentivos existen en la cadena para ellos? ¿Cuáles son las estrategias para provocar cambios?
8. Introduzca a la reflexión sobre la cadena las fuerzas externas. Siguiendo las siguientes preguntas claves, y seleccione, con los productores las áreas más relevantes para el contexto de su cadena. Anote información clave en tarjetas de papel y luego péguelas en la cadena de valor dibujada con antelación:
  - **Política de apoyo productivo:** ¿Existen políticas locales que apoyen a los pequeños productores? (Ej.: políticas de fijación de precios, políticas de promoción a la comercialización, políticas del consumidor, etc.)

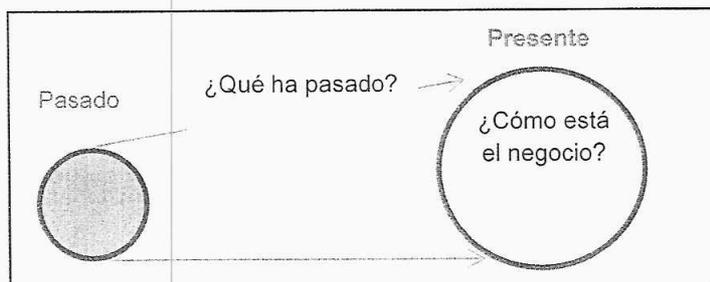


- **Acceso a financiamiento:** ¿Qué instituciones financieras apoyan y proveen productos y servicios para los pequeños productores en la cadena de valor?
- **Recursos naturales:** ¿Cómo los actores de la cadena están afectando los recursos naturales? ¿Cuáles prácticas productivas están afectando el medio ambiente (contaminación)? ¿Cómo otros tipos de producción apoyan o impiden el desarrollo de la cadena? ¿qué prácticas realizan para manejar sus recursos de agua, suelo y vegetación?
- **Socio-culturales:** ¿Cómo influyen los valores, las creencias, las actitudes y los estilos de vida, en el desarrollo del negocio y las organizaciones de productores?
- **Tecnología e innovación:** ¿Hay tecnología ó prácticas disponibles para los pequeños productores de la cadena? ¿Existe tecnología desarrollada localmente que esté disponible para pequeños productores?

9. Una vez que se ha terminado el trabajo en grupo, el facilitador podrá analizar los resultados y sintetizar el estado actual de la cadena productiva, resaltando los principales desafíos para pequeños productores en el territorio.

#### B. Mapeo participativo de demandas de competencias:

1. El facilitador organizará al grupo para comenzar un trabajo de lluvia de ideas con respecto a sus demandas de capacidades en tres niveles de la cadena productiva: (1) Necesidades de conocimiento a nivel técnico-productivo; (2) Necesidades de conocimiento a nivel de acceso a mercado y comercialización; (3) Necesidades de conocimiento a nivel asociativo.
2. Las preguntas claves del facilitador son:
  - ¿Qué necesitamos saber-hacer para poder producir mejor?
  - ¿Qué necesitamos saber-hacer para poder comercializar nuestros productos?
  - ¿Qué necesitamos saber-hacer para poder asociarnos y fortalecer las organización?
3. Para el análisis de las demandas de competencias el grupo se dividirá en 3 mesas o grupos. Un grupo para demandas productivas, un grupo para demandas de comercialización y un grupo para demandas de asociatividad. Cada grupo elige un/a secretario/a, que será la persona encargada de dibujar y apuntar las ideas en un papelote.
4. Cada grupo dibujará su territorio en dos momentos: Pasado y Presente en un sólo papelotes, lo importante es que el grupo pueda comparar los mapas entre sí.
5. El facilitador pide a cada grupo que describa de manera gráfica o escrita los problemas del pasado y los problemas actuales según su objetivo (productiva, comercial, asociativa) y a continuación, los logros que actualmente tiene en su actividad.



6. El Mapa del Futuro será un insumo para identificar las competencias a lograr para llegar a un estado de ideal de desarrollo de la cadena productiva. Esto a partir de la vinculación con los problemas del pasado/presente. El facilitador, vierte dos preguntas orientadoras:

**A. ¿Cómo visualiza el desarrollo producto/comercial/asociativo de su negocio en dos años adelante?**

Se espera que en este punto se pueda conectar con el primer ejercicio sobre las necesidades de mejoría del negocio (de manera concreta)

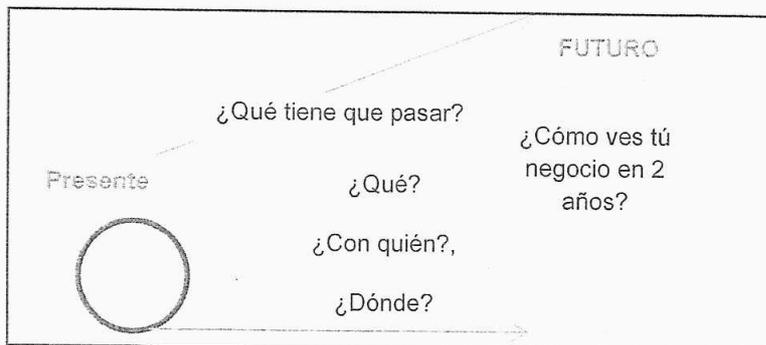
**B. ¿Qué acciones debe realizar para llegar a ese ideal?**

Se espera que el ejercicio nos describa las acciones y conocimientos que necesitaría el grupo para llegar a los objetivos visualizados en el mapa del futuro; se espera que el facilitador pueda verter insumos para recoger y orientar la discusión en torno a:

- Identificar información, conocimientos específicos, tecnologías, etc. a ser descritos en el mapa del futuro.



- Identificar aliados en el territorio con conocimientos vinculados a los descritos en el mapa del futuro.



7. Es importante contar con 01 facilitador/a en cada grupo que ayude a centrar la discusión en las demandas de capacidades (qué necesitamos saber-hacer) limitando las ideas relacionadas a otras necesidades como infraestructuras, políticas, etc.
8. Se organizarán las demandas de competencias de los grupos y se definirán las siguientes preguntas:
  - ¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS DEMANDADAS?
  - ¿QUÉ ACTIVIDADES BÁSICAS SE REQUIEREN APRENDER?
  - ¿CUÁLES TAREAS ESPECÍFICAS QUE SE REQUIEREN HACER?
9. El equipo técnico y facilitador, en plenaria socializaran los resultados para validar o precisar conceptos o ideas entre los grupos de trabajo.
10. Finalmente, los resultados del taller permitirán al equipo técnico la elaboración de los "perfiles de demandas de competencias", siguiendo el ANEXO.

## FICHA DE REGISTRO DE DEMANDA

### 1. IDENTIFICACIÓN

A continuación se identifica la cadena productiva.

Cadena Productiva	
Región	
Provincia	

### 2. PERFIL DE DEMANDAS DE COMPETENCIAS

Los talentos rurales deben contar con conocimientos comprobados en las siguientes áreas:

Perfil de Talentos **Productores y productoras de la cadena productiva \_\_\_\_\_, residentes en la provincia y con**



competencias comprobadas en:

**¿CUÁLES  
COMPETENCIAS?**

(Ej. Instalación del cultivo de palto)

**¿QUÉ ACTIVIDADES  
BÁSICAS?**

(Ej. Instalar el campo de producción según las tareas)

**¿CUÁLES TAREAS  
ESPECÍFICAS?**

1. Seleccionar área de terreno según condiciones de calidad de suelo y topografía.

**Competencias Productivas**

**¿CUÁLES  
COMPETENCIAS?**

**¿QUÉ ACTIVIDADES  
BÁSICAS?**

**¿CUÁLES TAREAS  
ESPECÍFICAS?**

**Competencias de Gestión Comercial**



## Competencias Asociativas

¿CUÁLES  
COMPETENCIAS?

¿QUÉ ACTIVIDADES  
BÁSICAS?

¿CUÁLES TAREAS  
ESPECÍFICAS?





Nombre del curso	Temas aprendidos	Institución ejecutante	Año de realización	Duración del curso	Tipo de certificación

En el último año usted ha realizado capacitaciones para otros campesinos, ¿cuáles?					
Año	Temas				

¿Cuáles competencias usted requiere fortalecer o actualizar?					
Temas	Competencias a desarrollar				



**Formato 8: Propuesta de Acta de Resolución de perfiles de demandas de competencias**

Siendo las .....del día ..... del 201..., en la Agencia Zonal ..... de la Dirección Zonal ....., se concluyó con la construcción del perfil de demanda de competencias de cada una de las cadenas productivas priorizadas para cada territorio, siendo el resultado el siguiente:

Territorio	Cadena Productiva	Competencia

Se detallan a continuación los nombres de los representantes de las instituciones y organizaciones presentes en esta reunión que acordaron lo expuesto anteriormente:

Nº	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI Nº	INSTITUCIÓN
1	Jefe Agencia Zonal			AGRO RURAL

En señal de conformidad con lo indicado en la presente Acta, se suscribe por triplicado a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ del 2016.



.....  
 Por AGRO RURAL  
 Jefe de la Agencia Zonal/Especialista  
 Nombres y Apellidos:  
 .....  
 DNI. Nº:  
 .....

.....  
 Por \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Nombres y Apellidos:  
 .....  
 DNI. Nº:  
 .....

**Formato 9: Propuesta de Oficio de Resolución de demanda de asistencia técnica y capacitación**

Sr(a).  
NOMBRE  
CARGO  
INSTITUCIÓN  
Presente.

**Asunto:** Identificación de la demanda de asistencia técnica y capacitación

La Agencia Zonal de AGRORURAL, con el objetivo de implementar la Estrategia Nacional de Talentos Rurales, Resolución Ministerial N°0604-2015-MINAGRI, ha concluido con el proceso de identificación de la demanda de asistencia técnica y capacitación según las cadenas productivas priorizadas para los siguientes territorios  
\_\_\_\_\_

El proceso de identificación se llevó a cabo los días \_\_\_\_\_ en la ciudad de \_\_\_\_\_ y participaron representantes de las siguientes instituciones:

Institución	Nombre	DNI n°

Los resultados de este trabajo permitirán identificar la oferta de talentos rurales según las competencias de demandas identificadas, a fin de lograr con ello satisfacer las necesidades de asistencia técnica que existen en cada territorio.

Atentamente.

.....  
Por AGRO RURAL  
Jefe de la Agencia Zonal



Formato 10: Caracterización de Competencias de Talentos Rurales

Fotografía
------------

INFORMACIÓN PERSONAL

<b>Apellidos</b>				<b>Nombre</b>	
<b>Mujer</b>		<b>Hombre</b>		<b>Número de DNI</b>	
<b>Fecha de Nacimiento:</b>		<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>	
<b>15 a 18 años</b>	<b>19 a 30 años</b>	<b>31 a 40 años</b>	<b>40 a 60 años</b>	<b>+60 años</b>	
<b>País</b>	<b>Región</b>	<b>Provincia</b>	<b>Distrito</b>	<b>Comunidad</b>	
<b>TELÉFONO</b> (indicar código país y ciudad)					
<b>Contacto #1</b>		<b>Contacto #2</b>		<b>Contacto #3</b>	
<b>EMAIL</b> (indicar correos electrónicos de contacto)					
<b>Email #1</b>			<b>Email #2</b>		
<b>¿MIEMBRO DE UNA ETNIA?</b> (Indicar nombre de la etnia)					
<b>¿QUÉ IDIOMAS/LENGUAS DOMINA?</b>					
1.					
2.					
3.					
<b>¿MIEMBRO DE UNA ORGANIZACIÓN?</b> (Marque con X el tipo de organización a la que pertenece e indique el nombre de la organización)					
<b>Tipo de organización</b>			<b>Nombre de la organización</b>		
Asociación productiva					
Cooperativa					
Empresa privada					
Organización civil sin fines de lucro					
Otra					



¿OCUAPA ALGÚN CARGO EN LA ORGANIZACIÓN? ¿CUÁL?

II. CARACTERIZACIÓN DE COMPETENCIAS Y RESULTADOS

Perfil de competencia ¿Cómo inicio la actividad? ¿Hace cuantos años realiza la actividad?			
¿CUÁLES COMPETENCIAS POSEE?	¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA POR COMPETENCIAS?	¿CUÁLES TAREAS ESPECÍFICAS REALIZA PARA CADA ACTIVIDAD?	

En relación al último año ¿Cuáles son los resultados alcanzados?	Productivos
	Comerciales
	Asociativos

**DESARROLLO DE CAPACIDADES**

Indique los principales estudios, cursos, capacitaciones y actividades en las cuales ha participado

N°	Nombre del curso	Temas aprendidos	Institución ejecutante	Año de realización	Duración del curso	Tipo de certificación
1						
2						
3						
4						
5						



AÑO	TEMAS	TIPO DE CAPACITACIÓN (Marque con una X el tipo de capacitación/es realizada/s)	N° PARTICIPANTES
		Cursos, charlas, talleres <input type="checkbox"/> Demostraciones prácticas/camp <input type="checkbox"/> Participación en ferias, exposiciones, muestras, pasantías, etc. <input type="checkbox"/> Reuniones, asambleas, conversaciones informales, etc <input type="checkbox"/> Participación como promotor o animador/a rural <input type="checkbox"/> Otro/s: ¿Cuál/es? _____	
		Cursos, charlas, talleres <input type="checkbox"/> Demostraciones prácticas/camp <input type="checkbox"/> Participación en ferias, exposiciones, muestras, pasantías, etc. <input type="checkbox"/> Reuniones, asambleas, conversaciones informales, etc <input type="checkbox"/> Participación como promotor o animador/a rural <input type="checkbox"/> Otro/s: ¿Cuál/es? _____	
		Cursos, charlas, talleres <input type="checkbox"/> Demostraciones prácticas/camp <input type="checkbox"/> Participación en ferias, exposiciones, muestras, pasantías, etc. <input type="checkbox"/> Reuniones, asambleas, conversaciones informales, etc <input type="checkbox"/> Participación como promotor o animador/a rural <input type="checkbox"/> Otro/s: ¿Cuál/es? _____	

En el último año usted ha realizado capacitaciones para otros campesinos ¿cuáles?



TEMAS

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

¿Cuáles competencias usted requiere fortalecer o actualizar?

**Formato 11: Registro de Participantes para capacitación de talentos rurales**

ACTIVIDAD: .....  
 TAREA: .....  
 DIRECCIÓN ZONAL: .....  
 AGENCIA ZONAL: .....  
 PROVINCIA: .....  
 DISTRITO: .....  
 ORGANIZACIÓN: .....  
 NOMBRE DEL EVENTO (Capacitación, Taller, Curso o Charla): .....  
 LUGAR: .....  
 FECHA: .....

N.º	NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I	INSTITUCION	CARGO	LUGAR DE PROCEDENCIA		GRADO DE INSTRUCCIÓN			EDAD		SEXO		COMUNIDAD		TELEF. INSTITUC	FIRMA	OBSERVACION (*)	ENTREGA DE MATERIALES
					DIS T.	PR OV.	PRI M.	SEC UND.	SUP	SU P.	Ante s de 30 años	Des pués de 30 años	M	F	CAMP ESINA				
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
1																			



Formato 12: Mapeo de Experiencias productivas territoriales positivas

N°	Actor(es) identificados	CADENAS PRIORIZADA		ZONA DE INTERVENCION		Rol que desempeñan	Principales funciones	Contacto
				PROVINCIA	LUGAR			



## Formato 13: Priorización y selección de experiencias productivas territoriales positivas

### 1. Identificación de la experiencia.

Nombre de la experiencia												
Región					Provincia				Distrito			
Tipo de organización económica	Cooperativa		Asociación productiva		Empresa privada		E.I.R.L		Empresa familiar		Persona natural	
Nombre de representante legal												
Dirección					Teléfono				Email			

### 2. Pauta Análisis y Priorización de Experiencias.

Para cada una de las competencias, evaluar cada criterio siguiendo la escala de medida.

	Indicar las competencias Demandadas	Criterios de innovación					
		Ofrece soluciones innovadores que transforma las prácticas anteriores	Ofrece conocimientos replicables en condiciones productivas, sociales e institucionales diferentes	Ofrece conocimientos que optimizan el desempeño y resultados en el corto plazo	Ofrece innovaciones que contribuyen al desarrollo del territorio	Maximiza los beneficios económicos de pequeños productores	Las competencias prácticas no implican dependencia de terceros
Demandas Productiva	1.						
	2.						
	3.						
	4.						
Demandas Gestión comercial	1.						
	2.						
	3.						
	4.						
Demandas Asociativas	1.						
	2.						
	3.						
	4.						
Evaluación							



**Tabla 3: Escala de Medida**

Escala Numérica	Escala Verbal	Explicación
1	Nada	No contribuye a desarrollar la competencia
2	Poco	Favorece el desarrollo de la competencia pero de manera insuficiente.
3	Parcialmente	Contribuye al desarrollo de la competencia de manera parcial
4	Suficientemente	Contribuye me forma suficiente al desarrollo de la competencia
5	Totalmente	Contribuye con la mayor magnitud posible al desarrollo de la competencia

**Formato 14: Propuesta de Acta de Resolución de identificación y selección de experiencias productivas territoriales positivas**

Siendo las .....del día ..... del 201.., en la Agencia Zonal ..... de la Dirección Zonal ....., se concluyó con el proceso de identificación y selección de experiencias productivas territoriales productivas que permitirán a ampliar y fortalecer los servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural, adecuados a las necesidades y demanda de los productores y productoras de la agricultura familiar. A continuación se detallan las experiencias identificadas:

Experiencia	Ubicación

Se detallan a continuación los nombres de los representantes de las instituciones y organizaciones que participaron en dicho proceso:

Nº	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI N°	INSTITUCIÓN
1	Jefe Agencia Zonal			AGRO RURAL

En señal de conformidad con lo indicado en la presente Acta, se suscribe por triplicado a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ del 201...



.....  
 Por AGRO RURAL  
 Jefe de la Agencia Zonal/Especialista  
 Nombres y Apellidos:  
 .....  
 DNI. N°:  
 .....

.....  
 Por \_\_\_\_\_  
 Nombres y Apellidos:  
 .....  
 DNI. N°:  
 .....

**Formato 15: Propuesta de Oficio de Convocatoria para conformación de Redes Locales de Talentos Rurales**

Sr(a).  
NOMBRE  
CARGO  
INSTITUCIÓN  
Presente.

**Asunto:** Convocatoria a talentos rurales para la conformación de redes locales de talentos rurales

La Agencia Zonal de AGRO RURAL con el objetivo de implementar la Estrategia Nacional de Talentos Rurales, Resolución Ministerial N°0604-2015-MINAGRI en el marco de la Ley N° 30355 "Ley de Promoción y Desarrollo de la Agricultura Familiar", invita a su persona a participar en la reunión que se llevará a cabo el día \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_

Dicha reunión tiene como objetivo de visibilizar y articular a los talentos rurales que existen en el territorio en redes locales que contribuyan a potenciar su rol como proveedores de servicios de asistencia técnica. La conformación de redes locales de talentos rurales, es una estrategia que permitirá promocionar la oferta de conocimientos de los talentos para responder a la demanda de asistencia técnica de los productores y productoras de la agricultura familiar.



Esperando contar con su participación, me despido.

Atentamente.

.....  
Por AGRO RURAL  
Jefe de la Agencia Zonal  
Nombres y Apellidos:  
.....  
DNI. N°:  
.....

**Formato 16: Propuesta de Oficio de convocatoria para sistematización**

Sr(a).  
NOMBRE  
CARGO  
INSTITUCIÓN  
Presente.

**Asunto:** Convocatoria para participar en proceso de sistematización de experiencias

La Agencia Zonal de AGRORURAL, con el objetivo de implementar la Estrategia Nacional de Talentos Rurales Resolución Ministerial N°0604-2015-MINAGRI, en el marco de la Ley N° 30355 "Ley de Promoción y Desarrollo de la Agricultura Familiar" ha realizado un proceso de identificación y selección de experiencias innovadoras que han desarrollado una serie de conocimientos que les han permitido tener éxito en el rubro productivo en el que se desenvuelven.

La organización a la que usted representa ha sido seleccionado como una experiencia que, a través del conocimiento que posee, permitirán ampliar y fortalecer los servicios de extensión, asistencia técnica y capacitación rural, adecuados a las necesidades y demanda de los productores y productoras de la agricultura familiar.

Es por ello que queremos invitarlo a usted y a los demás miembros de su organización, a participar de un taller con el objetivo de sistematizar sus logros, innovaciones y buenas prácticas que los han llevado a sobresalir en el campo en el que trabajan, las cuales serán utilizadas para apoyar a las demás familias rurales.

El taller estará a cargo de un equipo de Agro Rural y se realizará el día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_

Por medio de la presente hacemos extensiva la invitación a la organización que Ud. representa.

Atentamente.

.....  
Por AGRO RURAL  
Jefe de la Agencia Zonal



**Formato 17: Ficha de Sistematización de Experiencias**

**1. INFORMACIÓN GENERAL**

Complete la siguiente información general de la experiencia

Ficha 1: Información Básica					
<b>Nombre de la experiencia</b> <i>Indique el nombre legal de la experiencia y su propietario (con DNI)</i>					
<b>Número de miembros</b> <i>Indique el número de miembros; hombres y mujeres que conforman la familia del propietario de la experiencia</i>		Total de hombres		Total de mujeres	
<b>Fecha de creación</b> <i>Indique la fecha de creación</i>			<b>Fecha de Legalización</b>		
<b>Ubicación geográfica</b> <i>Indique los distritos y comunidades que abarca la experiencia</i>					
<b>Presentación de la experiencia.</b> <i>Indique la misión y visión de la experiencia</i>					

**Identificación de competencias y sus procesos de cambio**

Ficha 2: Registro Línea de Tiempo			
<b>Análisis resultados Línea del Tiempo (eventos de cambio)</b> <i>Utilizando el línea de tiempo indique para cada competencia: una descripción de los eventos de cambio: fecha, personas involucradas y cambios que se produjeron. Las transformaciones básicas y los aprendizajes obtenidos por la experiencia.</i>			
<b>Competencia:</b> _____	<b>Descripción de cambios:</b>	<b>Transformaciones:</b>	<b>Aprendizajes:</b>
<b>Competencia:</b> _____	<b>Descripción de cambios:</b>	<b>Transformaciones:</b>	<b>Aprendizajes:</b>
<b>Competencia:</b> _____	<b>Descripción de cambios:</b>	<b>Transformaciones:</b>	<b>Aprendizajes:</b>
<b>Competencia:</b> _____	<b>Descripción de cambios:</b>	<b>Transformaciones:</b>	<b>Aprendizajes:</b>



## 2. SISTEMATIZACIÓN DE INNOVACIONES.

Complete la información de innovaciones para cada una de las demandas de competencia identificadas para la cadena productiva.

Conocimientos y competencias a nivel Productivo – Comercial - Asociativo

Análisis de la oferta de competencias productivas de la experiencia:

Ficha 3: Análisis Funcional de Competencias			
Demandas de competencia	Qué innovaciones o buena práctica ofrece la experiencia.	¿Cuáles son las tareas necesarias para realizar la innovación o buena práctica?	¿Cuáles resultados se esperan lograr?
1.	-	-	-
2.	-	-	-
3.	-	-	-

Ficha 4: Los talentos rurales dentro de la experiencia		
¿Qué persona(s), al interior de la experiencia, son referentes en estas innovaciones?	Cargo	Teléfono
1.		
2.		



## Instructivo para el proceso de sistematización de experiencias (Para el uso del Formato 15)

### Paso 1: Convocatoria

Convocar mediante un oficio dirigido a los representantes de la experiencia previamente seleccionada en el que se les invita a participar de un taller de sistematización. Luego de remitido el oficio debe tomarse contacto con la organización para confirmar la participación de los miembros de la organización y acordar fecha, horario y lugar pertinentes para llevar a cabo la reunión.

### Paso 2: Organización del taller

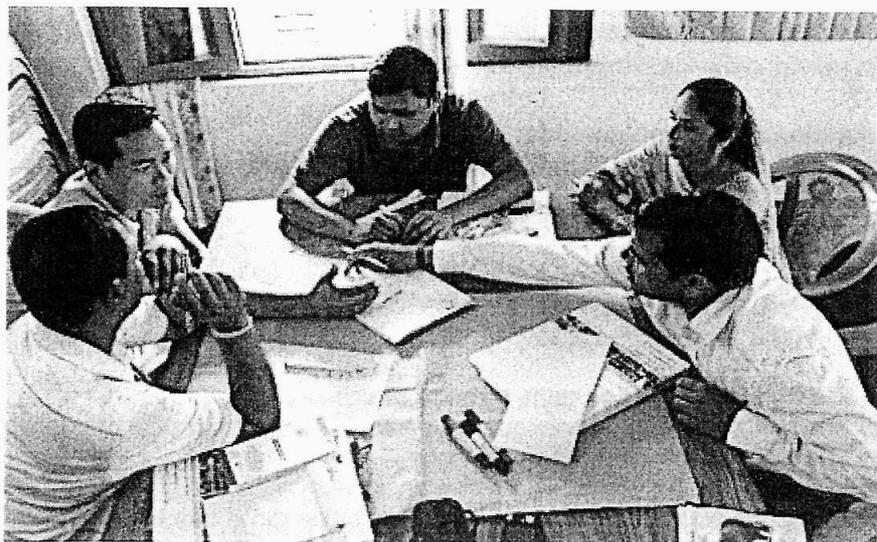
El taller se realizará con un máximo de 15 personas, todas ellas miembros de la organización. Tendrá una duración mínima de 4 horas y será dirigido por los miembros del equipo técnico de Agro Rural. Se deberá contar con el material necesario para el desarrollo de la metodología: papelotes, tarjetas y plumones.

### Paso 3: Ejecución del taller y aplicación de instrumentos

El taller se compone de tres herramientas metodológicas: (1) descripción de la experiencia e información básica; (2) Línea de tiempo, para describir cómo ha evolucionado la(s) competencia(s) práctica(s), demandada por los pequeños productores, hasta convertirse en una innovación o buena práctica, y; (3) El análisis funcional para cada una(s) de la(s) práctica(s) que permitirá a los propios actores describir paso a paso las tareas aplicadas para la realización de cada competencia:

#### a) Información básica.

Se realiza mediante una presentación de uno o más representantes de la organización. El facilitador coloca en un papelógrafo la información presentada:

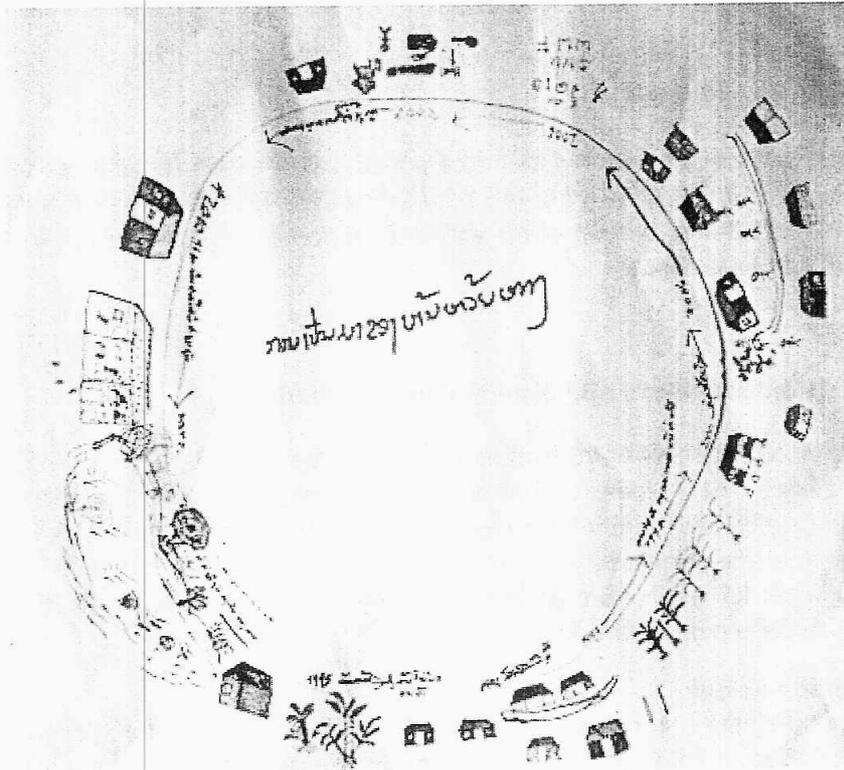


#### b) Línea de tiempo, análisis de competencias y procesos de cambio.

Según la(s) competencia(s) identificadas como oferta de servicio en la experiencia, se elaborará una línea de tiempo, que interrogará a los protagonistas de la experiencia sobre:

- a) **Principales hitos (fechas) de cambio.** ¿Cuáles son los momentos de evolución de la práctica?

- b) **Transformaciones necesarias.** Para cada hito, el grupo deberá describir cuáles son los cambios necesarios de aplicar a la(s) práctica(s) anterior(es).
- c) **Lecciones Aprendidas.** Para cada cambio ocurrido precisar qué han aprendido y cuáles han sido los desafíos para lograr el cambio.



Terminada la línea de tiempo se realizará el análisis de los cambios que se han producido en cada competencia e identificará una ruta crítica para la adaptación de la innovación.

**c) Análisis funcional de competencias:**

A partir de las innovaciones analizadas en la línea de tiempo, el grupo realizará un análisis de las funciones o tareas necesarias de realizar para una correcta realización de la(s) competencia(s).

Para cada oferta de competencia definida en la línea de tiempo, se busca levantar información sobre:

- a) Qué innovaciones o buena práctica ofrece la experiencia.
- b) Cuáles son las tareas necesarias para realizar la innovación o buena práctica.
- c) Cuáles resultados se esperan lograr.
- d) Finalmente, en plenaria la experiencia establecerá quienes son las personas expertas en cada competencia y, seleccionando a sus talentos rurales para la caracterización de competencias (Formato: 15). Los datos de contacto del talento se colocarán en la ficha 4.



**Formato 18: Propuesta de Acta de Sistematización de Experiencias y Registro de Talentos Rurales**

Siendo las .....del día ..... del 201..., en la ciudad de..... y con la presencia de representantes de la asociación ..... y de representantes de Agro Rural, se concluyó con el proceso de sistematización y registro de talentos rurales de su experiencia asociativa, la misma que contribuye a la implementación de la Estrategia Nacional de Talentos Rurales, Resolución Ministerial N°0604-2015-MINAGRI.

Se detallan a continuación los nombres de los representantes de la asociación y de Agro Rural presentes en la reunión.

N°	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI N°	INSTITUCIÓN

En señal de conformidad con lo indicado en la presente Acta, se suscribe por duplicado a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ del 2016.



.....  
 Por la asociación:  
 \_\_\_\_\_  
 Nombres y Apellidos:  
 .....  
 DNI. N°:  
 .....  
 .....