

Competitividad, Competencia y Oportunidad
para el Desarrollo de los Recursos Humanos del País



Lineamientos de Política de la Formación Profesional en el Perú



Contenidos:

PROLOGO

Presentación MTPE

Presentación MED

Presentación CAPLAB

I. La Formación Profesional y Desarrollo del capital humano en el Perú

- La Formación Profesional
- El diagnóstico.
 - ✓ El contexto de la formación profesional
 - ✓ Realidad institucional y normativa
 - ✓ Cifras de la formación profesional desde el MED
 - ✓ Contexto laboral
- La problemática.
- Los objetivos.
- Las metas a mediano plazo
- Recomendaciones sobre la formación profesional en las comunidades rurales y durante el proceso de descentralización.

II. Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional

III. Propuesta para la implementación de los Lineamientos en las regiones

Anexos

- ✓ Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional
- ✓ Proceso de Elaboración de los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional - Hechos y actores
- ✓ Glosario de términos

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ



Presentación MED

Frente a la necesidad de establecer políticas que permitan mejorar las oportunidades de formación y empleo de la población peruana, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco del Convenio Interinstitucional denominado “Por una Educación Emprendedora”, decidieron realizar acciones conjuntas de consulta nacional de los Lineamientos de Políticas de la Formación Profesional, con el apoyo del Programa CAPLAB, sobre la base de las iniciativas y políticas vigentes de Formación Profesional de ambos sectores.

El proceso de la Consulta se desarrolló con la participación de los actores y agentes socio económicos vinculados a la Formación Profesional y al desarrollo de los recursos humanos de las 26 regiones, en un clima de diálogo permanente, a fin de que realicen aportes y se comprometan con el cambio, dado que la formación de las personas responde a acciones conjuntas del Estado y la sociedad.

La Consulta Nacional estuvo dirigida a las autoridades regionales, políticas y educativas de cada región, y de manera especial a representantes del sector productivo, empresarios y trabajadores, y la sociedad civil vinculados directamente a la formación profesional y capacitación para el trabajo; lo cual permitió enriquecer la propuesta de los Lineamientos de Política de la Formación Profesional con los valiosos aportes de los actores y agentes vinculados a la formación profesional que participaron a nivel nacional, dada su variada y singular experiencia.

La Consulta Nacional tuvo como objetivos analizar y discutir las propuestas de Políticas de Formación Profesional, de manera que respondan a las condiciones y necesidades de las regiones del país, recoger información sobre el estado actual, desarrollo, perspectivas, posibilidades, articulación con el entorno productivo y laboral de la formación profesional y elaborar propuestas consensuadas de la Política Nacional de Formación Profesional.

Mediante el Decreto Supremo N° 021-2006-ED, publicado el 28 de julio del 2006, se aprobaron los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional, como producto de la Consulta Nacional y el consenso entre ambos sectores a efectos de articular esfuerzos para el logro de sus objetivos y vincular, de manera eficiente, la formación profesional con las exigencias del mercado laboral, siendo su objetivo principal elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral y como objetivos a mediano plazo el contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población y desarrollo sostenible del país.

En ese sentido, esperamos que, los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional, que constituyen el marco orientador de las medidas relativas a la formación profesional para que la educación cumpla su misión como instrumento de desarrollo social, económico y tecnológico en los distintos niveles y modalidades formativas, en su aplicación, cuenten con el interés y compromiso de los actores y



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

agentes vinculados a la formación profesional y sean asumidos como parte de los planes estratégicos de desarrollo regional.

Asimismo, buscamos que se conviertan en un instrumento para el ajuste de la formación de los recursos humanos a las exigencias del nuevo contexto, haciéndose explícitas en políticas regionales dirigidas a promover mayores y mejores fuentes de empleo, impulsar e incentivar la formación profesional, a fin que las personas mejoren su movilidad laboral así como su empleabilidad e incrementen su productividad, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

De este modo, la formación profesional, contribuye a mejorar el desempeño de las personas en función de las necesidades de mercados, los recursos tangibles e intangibles, los ecosistemas, sin dejar de lado la vocación y anhelos personales y colectivos; promoviendo de esta manera el bienestar, y el desarrollo equitativo y sostenible.

Idel Vexler Talledo
Viceministro de Gestión Pedagógica
Ministerio de Educación

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ



Presentación MTPE

En nuestro país las urgencias y lo importante están entrelazados. Si un error hemos tenido en la gestión política es el de haber caído en la vorágine de lo inmediato e invertir las menores energías en los proyectos de largo plazo. O en otros casos, la demanda urgente descolocó y desestabilizó a gestiones que se propusieron antes que nada las metas a largo plazo. En nuestro país los grandes temas requieren simultáneamente acciones de corto plazo y establecer políticas duraderas, de mediano y largo plazo.

La formación profesional, que se define como el conjunto de actividades destinadas a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas, a fin de desarrollar capacidades y valores para ejercer una ocupación en el mercado laboral, exige decisiones y acciones de extrema urgencia y de políticas que nos lleven a cumplir metas en el largo plazo. Cada momento que perdamos genera costos altísimos al país, en sus juventudes, en sus recursos humanos, en sus empresas, en cada una de las regiones. Una formación profesional que no articule con eficiencia la demanda y la oferta laboral estará desenganchando al Perú interna y externamente de la dinámica de las economías más competitivas. Internamente, la exclusión y la pobreza se ahondarán, generando un recurso humano vulnerable. Externamente, el país en su conjunto tendrá menos capacidades para afrontar colectivamente el desafío de ser líder en América del Sur.

Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, más aún en la gestión de la Ministra Susana Pinilla, consideramos que es de vital urgencia e importancia plasmar una política de formación profesional, de mejora de las capacidades de nuestro capital humano y de generar a partir de ello mejores condiciones para que millones de peruanos accedan progresivamente a un trabajo dependiente o independiente digno. Es nuestra tercera estrategia en el marco de los Lineamientos Política Sectorial del Vice Ministerio de Empleo y MYPEs. “Aumentar la capacidad y competencias laborales y empresariales hacia el empleo productivo”. Ello a través de la revisión de la currícula educativa, el desarrollo de programas de capacitación para promover las competencias laborales de los trabajadores, la implementación de las ley de modalidades formativas y certificando a los proveedores de servicios de capacitación y asistencia técnica.

El diseño y la ejecución de un Sistema de Formación Profesional eficiente e incluyente tienen en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Ministerio de Educación, a sus sectores responsables. La experiencia reciente de APROLAB I demuestra que a pesar que los mandatos normativos establecían responsabilidades definidas compartidas, es urgente y dado el mandato legal, organizar equipos humanos especializados que gestionen coordinadamente los programas y proyectos de reforma o mejoramiento de formación profesional, no en una lógica sectorial, sino con una visión cohesionada multisectorial. Y así en otros temas ligados a la educación, generación de empleo y lucha contra la pobreza.

El presente documento establece un conjunto de recomendaciones en lo que se refiere al mundo rural y a la descentralización, que consideramos relevar.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

En el desarrollo de la formación profesional es urgente, y bien se desataca en la introducción del presente documento, priorizar las acciones y política en el ámbito rural. Y nos parece importante que se recomiende una “definición moderna” del término rural, que nos ayude a la integración de manera eficiente de la realidad productiva, social, económica y cultural de una población muy golpeada y excluida a la dinámica de desarrollo regional y nacional. Al mundo rural es necesario diferenciarlo en sus diversas lógicas y establecer políticas públicas que les permita una mayor productividad y mejora de sus recursos humanos. Pero como bien se explica en el presente documento se requiere una gran inversión en el recurso humano que será encargado de capacitar y formar profesionalmente en el ámbito rural.

En lo referido a la descentralización, es sustancial que también se establezcan criterios para la formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos de formación profesional, de tal forma que se identifiquen las actividades formativas de acuerdo a la dinámica productiva regional. Ello con una mirada prospectiva y en ello consideramos sustancial “desarrollar un planeamiento regional de formación profesional”, con los diversos actores públicos y privados de cada uno de estos ámbitos.

Estos Lineamientos de Política de Formación Profesional son parte del diálogo y proceso de consultas que lo plasmaron y que heredamos del gobierno anterior. De seguro son perfectibles, sin embargo consideramos que ya es el momento de la implementación de los mismos. No podemos esperar más y se debe llevar a cabo las acciones concretas que revolucione la formación profesional en el país, ello significa generar acciones articuladas entre los sectores involucrados y establecer metas comunes.

La globalización es una realidad que no solamente cambia al Perú en su perspectiva de país ante el mundo, sino que internamente estos procesos sacuden realidades, dislocan generaciones, producen exclusiones, pero abren posibilidades inmensas a sectores sociales. Estos procesos se dan todos los días y en cada espacio del territorio. Y es por ello vital, que nuestros recursos humanos eleven sus capacidades y sean más competitivos interna como externamente.

Por estas líneas, permítasenos agradecer a COSUDE por su cooperación en los diversos desafíos de nuestro Ministerio y estamos seguros que su esfuerzo por mejorar puntualmente la capacidades de nuestros recursos humanos y fortalecer el capital social, siempre evaluados positivamente por el Estado y la sociedad civil, ahora y en el futuro.

Javier Barreda Jara
Viceministro de Promoción del Empleo y MYPEs
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ



Presentación CAPLAB

En el marco de las propuestas de modernización y competitividad nacional, el desarrollo de capital humano constituye un componente estratégico en el que la Formación Profesional juega un rol fundamental para hacer posibles y sostenibles los objetivos de país.

Sin embargo, cada día comprobamos que la evidente desarticulación de los procesos formativos con los requerimientos del mercado laboral y productivo impiden que los egresados de los centros de formación profesional accedan al mercado laboral pasando a engrosar las filas del mercado informal, con ingresos que están muy lejos de cubrir sus necesidades básicas. A esta realidad se suma la postergación que sufren los centros de formación técnica que tienen aún enfoques formativos obsoletos, docentes sin actualización; así como equipos, herramientas e infraestructura insuficientes que hacen muy difícil formar recursos humanos con las capacidades necesarias para un desempeño personal y laboral adecuados.

Esta constatación no es nueva, en realidad desde hace varias décadas se discute sobre estos temas, pero el impacto se ha visto acentuado por la globalización de los mercados, el avance tecnológico de la producción y los nuevos esquemas de gestión del trabajo a nivel mundial que sin lugar a dudas ha repercutido en el desarrollo de nuestro país.

Es así que los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional que se entregan en la presente publicación, constituyen un referente importante para apoyar medidas que permitan la generación de capacidades y la promoción del empleo digno en el país; sobretodo en atención a las necesidades de las poblaciones más desfavorecidas y excluidas, como las que habitan las zonas rurales.

Su implementación requiere de un esfuerzo compartido entre los sectores público y privado y la sociedad civil y en donde adquiere especial importancia el sector empresarial, el mismo que debe participar activa y comprometidamente de la planificación, gestión, ejecución y evaluación de la formación profesional impartida a distintos niveles, a escala nacional, regional y local. El compromiso y responsabilidad del sector empresarial con los procesos educativos redundarán en su beneficio ya que podrán disponer de mano de obra calificada, acorde con los requerimientos de las estructuras productivas nacionales, regionales o sectoriales; mejorando sus índices de productividad en contextos de creciente competencia comercial intra e internacional.

Para el país, contar con recursos humanos adecuadamente capacitados nos permitirá progresivamente seguir avanzando en el proceso de transformación productiva con equidad, con alto valor agregado, y con empleos sostenibles y dignos para la población.

La construcción de este documento significó un esfuerzo muy especial que nos llena de satisfacción pues implicó recoger a través de talleres a nivel nacional los puntos de vista de los diferentes actores de la



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

sociedad peruana. Motivo de especial orgullo es recordar la Consulta Nacional que se realizó en simultáneo en los 25 regiones del país con la participación entusiasta y comprometida de las autoridades locales y regionales, cámaras de comercio, empresas, asociaciones de productores, organizaciones sociales de base, dirigentes rurales, ONGs, docentes, entre otros; que permitió enriquecer y hacer más pertinente la propuesta inicial de manera descentralizada; así como legitimarla como Política Pública.

CAPLAB, en el marco de su Programa de Capacitación Laboral, que ejecuta con el auspicio de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE, teniendo como contrapartes a los Ministerios de Educación y el de Trabajo y Promoción del Empleo, ha apostado por la formación profesional desde hace diez años y seguirá trabajando para que los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional se implementen con éxito en todas las regiones del país... es nuestro compromiso.

Norma Añaños Castilla
Directora Ejecutiva
CAPLAB

Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los Recursos Humanos del país.

Los lineamientos de política constituyen el marco orientador de las medidas relativas a la formación profesional, para que la educación cumpla su misión como instrumento de desarrollo social, económico y tecnológico en los distintos niveles y modalidades formativas.

Estos lineamientos están concebidos en el marco de un diálogo permanente entre las diversas fuerzas sociales, y el Estado y su compromiso con el mejoramiento de la calidad de la formación profesional, con el fin de definir políticas comunes y abordar en conjunto las demandas de capacitación en ocupaciones nuevas y emergentes, así como en aquellas que están en proceso de reconversión. Los nuevos retos de desarrollo del país que incluye las nuevas condiciones del mercado de trabajo reclaman un diálogo social que haga posible un sistema de formación profesional flexible, que responda con calidad y pertinencia a las demandas del desarrollo local, regional y nacional.



1. La Formación Profesional

De acuerdo con la definición adoptada por los Ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo, la Formación Profesional es el conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan desarrollar capacidades y valores, para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional. Corresponde a diferentes formas y modalidades.

La formación profesional se enmarca dentro del derecho a la educación consagrado en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú, pues la finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona humana. En ese sentido, el artículo 2° de la Ley General de Educación define a la educación como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad.

Por ello, no es posible desligar a la formación profesional del derecho a la educación y del derecho al trabajo, pues es parte integrante del proceso de aprendizaje destinado a capacitar para el trabajo.

En el Perú, la formación profesional se brinda en los centros de educación secundaria, Centros Educativos Ocupacionales (CEO) y Programas Educativos Ocupacionales (PEO) - ambos en proceso de conversión a Centros de Educación Técnico Productiva, CETPRO-; en Institutos Superiores Tecnológicos (IST), Institutos Superiores Pedagógicos (ISP), Universidades y en los servicios sectoriales de Formación Profesional. Además, de acuerdo con la normatividad vigente, el Estado promueve, valora y reconoce iniciativas de formación profesional lideradas por empresas privadas, organizaciones de la sociedad civil e iniciativas propias del Estado que garanticen niveles adecuados de calidad.



2. El diagnóstico

2.1 El contexto de la formación profesional

Las transformaciones en el proceso productivo, el desarrollo tecnológico y los cambios en la organización social, así como los desafíos de la apertura comercial y la globalización, demandan la necesidad de promover una cultura orientada a la mejora del capital humano. Frente a esta situación, la formación profesional asume un papel fundamental como instrumento para el ajuste de la calificación de los recursos humanos a los requisitos del nuevo contexto.



Se reconoce que la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar un empleo digno, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada.

Por ello, resulta necesario que los actores en la formación profesional renueven su compromiso con el aprendizaje permanente:

- los gobiernos, invirtiendo y creando las condiciones necesarias para reforzar la educación y la formación en todos los niveles;
- las empresas, proporcionando formación a sus trabajadores;
- las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación profesional y aprendizaje permanente;
- la sociedad civil, responsabilizándose de las acciones que se ejecutan en su entorno y asumiendo un papel de vigilancia en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Una formación profesional de calidad debe brindar a la persona la mejora de su empleabilidad, permitiéndole una mayor movilidad y adaptabilidad en el mundo del trabajo. Por el lado de la empresa, la inversión en el desarrollo de los recursos humanos es el elemento esencial para la competitividad, al elevar su productividad. Por lo tanto, la formación profesional debe entenderse como un fenómeno educativo articulado con el proceso productivo, para lo cual hace falta establecer nuevas estrategias de acción en esta materia.

2.2 Realidad institucional y normativa

El Ministerio de Educación, desde la década del 90, viene desarrollando una serie de iniciativas orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional, fundamentalmente a través de

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

proyectos de cooperación internacional y de préstamos multilaterales. El reto principal ha sido ordenar una oferta heterogénea, introducir criterios de calidad para el aprendizaje, así como mejorar la cobertura y condiciones básicas para la formación. Algunas de las medidas en ejecución son:

- Implementación del proceso de revalidación de autorización de funcionamiento de 774 Institutos Superiores Tecnológicos públicos y privados.
- Programa de mejoramiento de la calidad en 30 IST, con miras a que se constituyan en líderes de redes regionales.
- Acciones de apoyo a la institucionalización y sostenibilidad de las instituciones educativas que se beneficiaron de los programas y proyectos de cooperación internacional, entre las cuales se puede mencionar, el “Proyecto Diseño del Sistema de Educación Técnica y Formación Profesional”, en su primera fase y el “Plan Piloto de Experimentación del Modelo de Formación Profesional Técnica”, segunda fase, desarrollado con apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional- AECI; el Programa Piloto de Formación Profesional Técnica con el apoyo del BID. Asimismo con el apoyo y financiamiento de la Comunidad Europea se han desarrollado el Programa Marco de Formación Profesional Tecnológica y Pedagógica en Perú, (Programa FORTE-PE), el Programa de Apoyo al ajuste social Estructural: desarrollo e inserción laboral de jóvenes en el Perú, (Programa PASE) y el Programa de Fortalecimiento Institucional en el Trapecio Andino, con el apoyo del Programa PASA; el Proyecto “Centro de Formación Profesional Técnica para la Industria Alimentaria en Huancayo”, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional Coreana -KOIKA y el “Plan Piloto de Experimentación del Proyecto Reforma de la Educación Técnica en el Perú” con apoyo de la Cooperación Canadiense.
- Los programas y proyectos de cooperación internacional esencialmente focalizaron su atención a la articulación de la oferta formativa con la demanda laboral y el fortalecimiento institucional, para lo cual se han implementado estrategias y mecanismos para mejorar la relación con el entorno, se han desarrollado programas de capacitación pedagógica, tecnológica y de gestión dirigidos a los docentes y directivos y se ha dotado de equipamiento a los centros de formación profesional.
- Aprobación del Catálogo Nacional de Títulos Profesionales y Certificaciones que comprende los perfiles de desempeño profesional por competencias y los módulos de 120 especialidades organizadas en 20 familias profesionales como referente para el ordenamiento de la oferta.
- Creación del Instituto de la Calidad Educativa en el MED, como una instancia de mejora de la calidad de la educación en general y de la formación profesional en particular.
- Promulgación del D.S. 022-2004-ED, que aprueba el Reglamento de la Educación Técnico-Productiva.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, en los últimos años, ha reasumido una función articuladora y concertadora de los diversos intereses y propuestas de los actores sociales y agentes vinculados con la formación profesional en el Perú. En su rol promotor, considera a la formación profesional como factor estratégico de una política activa de empleo. Para ello, ha desarrollado internamente esta línea con vista a obtener consensos nacionales en torno a horizontes estratégicos de la política de formación y promoción del empleo, a través de esfuerzos como:



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

- El Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE)¹, instancia tripartita, que ha logrado entre el 2001 y 2004 aprobar mediante consenso iniciativas importantes como el Diagnóstico sobre la Formación Profesional en el Perú, la propuesta sobre modalidades formativas², la política de información del mercado laboral, la política de normalización y certificación en competencias laborales, y la política de sistematización de experiencias de formación y capacitación para el trabajo. Del mismo modo, la Comisión de Formación Profesional, instancia técnica del CNTPE ha consensuado el documento “Rasgos de un modelo de formación profesional”. Estos, entre otros aspectos, son la base de un sistema nacional de formación profesional articulado, consensuado y de beneficio para todos los actores de la formación.
- La experiencia piloto sobre normalización de competencias laborales en el sector Confecciones, es una prueba de la capacidad de consenso y ejecución de acciones concretas en el campo de las competencias laborales, que apuntan a la competitividad y productividad de un sector estratégico de la economía nacional.
- El observatorio sociolaboral, cuya base es el PEEL y sus experiencias de aplicación en Piura y Cusco, como modelo para su desarrollo en otras regiones a nivel nacional.
- El desarrollo de un registro de proveedores de capacitación laboral desde el MTPE, cuya finalidad es la promoción de la calidad del servicio formativo de los programas.

También, en los últimos años, se han desarrollado esfuerzos conjuntos de ambos sectores a favor de la formación profesional, lo que genera una perspectiva interesante para su desarrollo, en acciones concretas como:

- El inicio y desafío de trabajo articulado MED-MTPE respecto al nuevo Programa Capacítate Perú (Aprolab) mediante la convergencia de ambos sectores como una entidad gestora para iniciar un proceso de reforma de la formación profesional en su conjunto, con la participación de los actores sociales y agentes vinculados a la formación profesional.
- El Convenio Marco MED - MTPE por una educación emprendedora.
- La Consulta Nacional sobre Lineamientos de Política de Formación Profesional, que en la actualidad está en proceso de consolidación, con el aporte de actores sociales de las 26 regiones del país y la participación de expertos nacionales y extranjeros.
- El desarrollo del Programa de Capacitación Laboral CAPLAB, financiado³ por COSUDE y ejecutado en directa coordinación con MED y MTPE. CAPLAB se inició en 1997 y ha trabajado con el nivel básico de la Formación Profesional, principalmente con CEOs públicos (60), demostrando válida la aplicación del Modelo CAPLAB para garantizar una oferta de capacitación laboral articulada a los requerimientos del mercado laboral y de desarrollo humano. Desde su visión sinérgica, CAPLAB ha promovido y

1 El CNTPE está constituido por representantes del empresariado, trabajadores y el Estado.

2 La propuesta normativa sobre Modalidades Formativas forma parte del Proyecto de Ley Orgánica del MTPE. Cabe indicar que este capítulo ha sido aprobado en su totalidad de manera concertada por los actores sociales

3 Actualmente, la parte que corresponde a las acciones del sector Trabajo son cofinanciadas entre COSUDE y el MTPE.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

apoyado con resultados positivos otras iniciativas sectoriales⁴ a favor de una formación profesional de calidad. Actualmente el Programa se encuentra en su fase de institucionalización, en la que transferirá los productos y estrategias desarrollados con ambos ministerios.

Las instituciones sectoriales Sencico, Cenfutur e Inictel, así como Senati, siguen posicionadas como líderes en sus respectivos ámbitos. El Centro de Formación en Turismo (Cenfotur), ha desarrollado un proyecto de normalización, certificación y formación basada en competencias laborales con la perspectiva de constituirse en un Consejo Sectorial. En la oferta privada, Tecsup ha logrado un desarrollo institucional significativo en la formación profesional y capacitación para el sector minero y afines.

Respecto a la formación profesional y ocupacional orientada a sectores vulnerables de la población se destaca la actuación de los Programas del MTPE, como ProJoven (Programa de Capacitación Laboral Juvenil), Supérate (Programa de Adultos Emprendedores), Bono Emprende, Concurso Escuela Emprende, Red CIL Proempleo y Programa de Mujeres Emprendedoras.

En lo que respecta a la formación en empresas se puede señalar que⁵:

- El 44% del total de las empresas de 10 y más trabajadores han implementado programas de capacitación para sus trabajadores.
- Las empresas de mayor envergadura son las que más invierten en capacitación. Siendo los sectores financieros, minero y educativo quienes capacitan mayoritariamente y las empresas del sector turismo las que menos invierten en capacitación.

2.3 Cifras de la formación profesional⁶

En relación a la realidad formativa, se ha encontrado los siguientes resultados:

- La matrícula de la educación ocupacional y la educación superior (universitaria, no universitaria) alcanzó el año 2003 a 1.090.000 alumnos, lo que representó un incremento de 25% con respecto al año 1993.
- En términos de matrícula urbano-rural, el primer ámbito sigue experimentando un incremento sostenido, frente a un crecimiento rural que no responde a las expectativas de cobertura. Siendo las zonas rurales responsabilidad del Estado (al no ser un mercado propicio para la inversión privada), se denota un relativo abandono de la inversión en ellas.
- Respecto a la relación de matrícula público - privada sólo se encuentra un ligero predominio de la oferta privada en Educación Tecnológica (59%) y Superior No Universitaria (56%).

⁴ Red CIL-ProEmpleo; Observatorio Socioeconómico Laboral en Piura y Cusco, Piloto de Normalización, Portal Empleos Perú, así como la Consulta Nacional sobre Lineamientos de Política sobre Formación Profesional.

⁵ Encuesta de Empresas Privadas sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, MTPE, 2000. Unidad de Formación Profesional, Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica DINESST, MED

⁶ Encuesta de Empresas Privadas sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, MTPE, 2000. Unidad de Formación Profesional, Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica DINESST, MED



- El número de centros ha tenido una desaceleración en su crecimiento. Incluso, se observa una tendencia a reducir su número debido a la deficiente política de infraestructura educativa de la pasada y la presente décadas.
- Asimismo, la inversión privada en formación profesional se concentra en ciudades mayores y en carreras de servicios (comercio, informática y salud).
- La educación ocupacional no ha mejorado su cobertura nacional.
- Se ha revertido la tendencia de comienzos de década; hoy el número de centros privados de educación superior es mayor al de públicos, al igual que en la modalidad ocupacional.
- Se puede afirmar además, que son centros con escaso acceso a equipos informáticos, tanto en el plano administrativo como académico. En relación al equipamiento para la capacitación, este es muy variado y ha sido manejado de manera asistemática, y con comprobación de su escasa calidad.
- El número de docentes ha tenido un crecimiento proporcional al de la matrícula y al número de centros, sobre todo en la oferta privada.
- La atención a grupos desfavorecidos se amplía, pero todavía hay que incrementar la cobertura de los Programas, estableciendo prioridades, para lo que hace falta hacer un análisis detallado de los sectores más necesitados y los recursos con los cuales se puede contar.

2.4 Contexto laboral

El diagnóstico sustenta el propósito de los actores sociales involucrados: MED, MTPE, sector empresarial, trabajadores, cooperación internacional y otros, de fomentar el tema de la formación profesional dentro de las políticas activas de educación y de empleo, con la finalidad de promover el encuentro entre la oferta y la demanda de formación que corresponda a las necesidades reales del país y que minimice los desajustes detectados. Al respecto, podemos destacar lo siguiente:

- La PEA nacional está conformada por, aproximadamente, 12.8 millones de personas, de las cuales 2/3 se concentran en el área urbana y un tercio en el área rural. Existen diferencias importantes en el nivel educativo de la PEA urbana y rural: en el primer ámbito, el 22% de los ocupados cuenta con educación superior (universitaria y no universitaria), mientras que en el rural sólo el 5%.
- La precariedad de la inserción laboral de una amplia proporción de la mano de obra. Casi la mitad (47.6%) de la fuerza laboral en el área urbana⁷ se encuentra en situación de subempleo siendo éste explicado básicamente por los bajos ingresos. Así, el ingreso promedio de todos los ocupados del país⁸ fue de (S/. 698) y guarda grandes diferencias, en el área rural el promedio ascendió a S/. 292 y en el área urbana a S/. 890.
- Un alto porcentaje de la población ocupada no cuenta con formación profesional o técnica completa.

⁷ Convenio MTPE-INEI. Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo, 2001.

⁸ INEI: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

Es un grupo heterogéneo con experiencia empírica, capacitación laboral y, en menor grado, sin conocimientos para el trabajo.

- Las ocupaciones intermedias y técnicas siguen siendo las de mayor demanda, representando el 58.1% de la ocupación, teniendo aún una oferta poco valorada e implementada como política nacional y sectorial.
- Existe una situación de subempleo ocupacional de los profesionales universitarios y no universitarios, lo cual es resultado de la desconexión entre la oferta formativa y la demanda de personal calificado del sistema productivo del país. El porcentaje de profesionales que desempeña ocupaciones donde subutiliza los conocimientos adquiridos en su carrera es, aproximadamente, del 50% a nivel nacional⁹, encontrándose carreras que presentan altos niveles de saturación en el mercado donde 3 de cada 4 profesionales no la ejercen.

Existen diferencias importantes en el nivel educativo de la PEA urbana y rural desocupada: en el primer ámbito, el 30.6% de los desocupados cuenta con educación superior (universitaria y no universitaria), mientras que en el rural sólo el 17.5%. Asimismo, el 93% de los desocupados se concentran en el ámbito urbano y solo el 7% en el ámbito rural. El 41.95% del total de desocupados a nivel nacional se han desempeñado en ocupaciones de artesanos y operarios, vendedores así como trabajadores de los servicios.

3. La problemática

Observado el diagnóstico, podemos afirmar que existe una serie de problemas derivados de la ausencia de políticas de desarrollo acordes a la demanda del contexto nacional y global, así como a la falta de visión y reacción frente a los cambios que ya son una realidad actual:



Efecto principal en la población	Deterioro de los niveles de vida de la PEA y de la productividad.
Efectos observables	<ul style="list-style-type: none"> ■ Carencias en la institucionalidad de la formación profesional, así como desarticulación de su estructura de funcionamiento. ■ Altos índices de subempleo, sub y sobreutilización de la fuerza laboral. ■ Pérdida de la competitividad empresarial. ■ Baja productividad laboral ■ Bajo nivel tecnológico ■ Surgimiento de grupos desfavorecidos ■ Desarticulación de la realidad del ámbito rural del país con el desarrollo actual y futuro. Desajuste entre la demanda desde el mundo del trabajo y la oferta educativa y de formación profesional.

⁹ MTPE. Boletín de Economía Laboral 22-24, Año 6, Octubre 2002. Lima.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

Problema central	Desajuste entre la demanda desde el mundo del trabajo y la oferta educativa y de formación profesional.
Causas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de sensibilidad hacia el rol e importancia de la formación profesional en el desarrollo nacional. ■ Deficiencias y ausencias legislativas. ■ Reducida cobertura de la formación profesional. ■ Falta de calidad de las instituciones de formación. ■ Falta de una política orientadora de la oferta. ■ Limitado acceso a la información del mercado laboral. ■ Divorcio entre la oferta de formación y la demanda laboral y empresarial. ■ Desarticulación de los actores de la formación profesional.
Contexto	<ul style="list-style-type: none"> ■ Especialización en actividades con bajo valor agregado. ■ Firmas de tratados de libre comercio y de integración regional. ■ Regionalización y descentralización de responsabilidades en el país. ■ Bajo nivel educativo y escasa calidad de los aprendizajes de la población en la educación básica. ■ Emergencia educativa (agosto 2004)

4. Los objetivos

Frente a esta situación, es necesario desarrollar un Sistema Nacional de Formación Profesional que responda a los requerimientos del entorno socioeconómico y laboral, así como a las demandas de cobertura, calidad y pertinencia de los jóvenes y trabajadores del país.

Objetivo a mediano plazo	Contribuir en la mejora del nivel de vida de la PEA y el desarrollo sostenible.
Fines	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir el marco institucional de la formación profesional. ■ Incrementar la empleabilidad de las personas. ■ Incrementar la productividad laboral. ■ Aumentar el acceso a mecanismos de inserción laboral. ■ Ganar competitividad empresarial. ■ Aumentar el nivel tecnológico. ■ Integrar a las poblaciones en riesgo y del ámbito rural a las perspectivas del desarrollo socioeconómico y cultural del país.
Objetivo central	Elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral.
Medios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Crear un nuevo marco institucional para la formación profesional.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Modernizar la normativa de la formación profesional. ■ Aumentar la cobertura de la formación profesional de acuerdo a criterios técnicos y productivos. ■ Generar, sostener y controlar una política de calidad ■ Mejorar y facilitar el acceso a la información sociolaboral y productiva. ■ Generar los mecanismos, en el nuevo marco institucional, de participación y decisión de los actores sociales y económicos en su ámbito.
Supuestos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Incremento del valor agregado en los sectores transables. ■ Fomento de la competitividad para hacer frente a los mercados globales. ■ Se sostiene la regionalización y la descentralización de responsabilidades, incluyendo las de la gestión educativa en el mediano plazo. ■ Mejoramiento de la calidad de la educación básica y las condiciones de la formación profesional. ■ Establecimiento de las medidas nacionales para la superación de la situación de emergencia decretada en agosto del 2004.

5. Las metas a mediano plazo

Meta principal	Contribuir a la mejora del nivel de vida de la PEA y al desarrollo sostenible
Políticas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar, institucionalizar y fortalecer los espacios de diálogo social, concertación y negociación entre los actores y otros agentes vinculados a la formación profesional, que favorezcan el mejoramiento de su calidad, la adecuación ocupacional y la inserción al mercado laboral competitivo. 2. Promover la formación profesional de calidad con valores, con una perspectiva competitiva, participativa y con equidad, desde los niveles básicos hasta el nivel superior, que desarrolle competencias laborales y capacidades emprendedoras, que responda a las características y demandas locales y regionales, en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.



	<p>3. Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local.</p> <p>4. Garantizar la sostenibilidad política, normativa, administrativa, económica, social, institucional y la sustentabilidad ambiental de los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación profesional y la promoción del empleo, que se articulen al plan de desarrollo nacional y regional, propiciando una sociedad democrática.</p>
<p>Actividad central:</p>	<p>Diseñar y desarrollar un Sistema Nacional de Formación Profesional</p>
<p>Productos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco institucional de la formación profesional. ■ Subsistemas de normalización y desarrollo de la certificación basados en competencias laborales. ■ Acreditación de instituciones de formación profesional y de proveedores de capacitación laboral. ■ Programas focalizados de formación y capacitación. ■ Observatorio sociolaboral nacional y descentralizado. ■ Políticas educativas y de empleo acordadas en función al Sistema.
<p>Condiciones previas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerdo nacional y sensibilización. ■ Descentralización de capacidades y responsabilidades en marcha. ■ Compromiso del Estado para promover una cultura de la formación. ■ Entorno propicio para la inversión en formación.

6. Recomendaciones sobre la formación profesional en las comunidades rurales y durante el proceso de descentralización.

Durante las consultas nacionales y de expertos, se generaron una serie de espacios en donde se discutió sobre las diversas acciones dirigidas al mejoramiento de la cobertura y la calidad de la formación profesional en los ámbitos rurales, así como en la coyuntura de la descentralización nacional. Si bien muchos de los aspectos pueden preverse en las políticas generales mencionadas,

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

un futuro proceso de planeamiento de la formación a nivel central, regional y local debería tomar en cuenta las siguientes recomendaciones.

6.1 Recomendaciones para la formación profesional en las comunidades rurales

Fomentar la integración y articulación de las comunidades y población rural a la dinámica de desarrollo regional y nacional, a través de la implementación y fortalecimiento de una formación profesional de calidad que identifique y dé respuesta a las actuales y futuras demandas, con participación activa del Estado, el sector privado, de trabajadores y sociedad civil.

- Establecer una definición moderna y pertinente para el término *rural*, que facilite la integración de manera eficiente de la realidad productiva, social, económica y cultural de esta población a la dinámica de desarrollo regional y nacional.
- Identificar, definir y priorizar - a nivel regional y nacional- los sectores de la actividad económica reales y potenciales, las cadenas productivas y corredores económicos que integren al ámbito rural.
- Desarrollar y fortalecer en las instituciones de formación profesional del ámbito rural las capacidades de gestión para responder a las demandas actuales y futuras del entorno.
- Desarrollar el vínculo entre la oferta y la demanda respetando la identidad cultural y el patrimonio histórico y social de las comunidades rurales, a través de estrategias de recuperación y valoración del conocimiento propio.
- Fortalecer la infraestructura y equipamiento de las instituciones de formación profesional del ámbito rural, para que puedan dar respuesta a las demandas del sector productivo.
- Mejorar el acceso de las instituciones y las comunidades en general a las tecnologías de la información y comunicación, para diversificar la modalidad del acceso y del aprendizaje en la formación profesional, sobre todo en las comunidades de difícil acceso geográfico.
- Desarrollar y fortalecer la capacitación y formación de docentes, así como el acceso de profesionales altamente calificados a las comunidades rurales para desarrollar capacidades para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Fomentar el fortalecimiento de las organizaciones locales para articularse con los mercados.
- Canalizar y proporcionar información a las comunidades sobre la importancia de inversiones productivas para su mejor participación en las actividades que éstas generen.





- Favorecer la identificación de información de mercado y mecanismos de comercialización local, regional, nacional e internacional.
- Promover la actuación intersectorial del Estado para responder a los desafíos de la problemática rural.
- Potenciar las capacidades de las unidades familiares y comunales para mejorar su calidad de vida y competitividad.
- Fomentar alianzas entre los sectores productivos y los trabajadores para impulsar la capacitación rural en las regiones.

6.2 Recomendaciones para la formación profesional en el proceso de descentralización

Contribuir a un proceso eficaz y pertinente de descentralización y regionalización del país a través del desarrollo de una formación profesional que responda a las demandas de los recursos humanos de calidad necesarios para el desarrollo socioeconómico y cultural de las regiones.

- Basar el planeamiento de la oferta de formación profesional en la identificación de actividades económicas productivas claves de las regiones.
- Organizar la oferta de capacitación y formación de manera prospectiva, a fin de atender la demanda productiva de mediano y largo plazo.
- Promover la participación y el compromiso del sector productivo, gremios empresariales y de trabajadores, y de autoridades regionales y municipales en el desarrollo de las acciones de la formación profesional.
- Desarrollar el planeamiento regional de la formación profesional, con la participación de las autoridades regionales y municipales, el sector privado, los trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil comprometidas.
- Incorporar las acciones de formación profesional en el presupuesto regional y local, así como en las normas legales pertinentes para garantizar su desarrollo.
- Recuperar y capitalizar las experiencias regionales y locales de formación profesional exitosas, dándoles los recursos necesarios para su continuidad.
- Desarrollar capacidades locales - tanto en el sector público como en el privado - para la implementación de proyectos de inversión y de desarrollo social, basados en el desarrollo de los recursos humanos, que permitan canalizar los recursos nacionales y de cooperación internacional.
- Promover el compromiso permanente de la prensa y de los medios de difusión con las buenas prácticas en la formación profesional.

Impulsar el desarrollo de los observatorios socioeconómicos, así como de financiamiento y sostenimiento con participación de capital público y privado.

LINEAMIENTOS NACIONALES DE POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Aprobados por Decreto Supremo N° 021-2006-ED,
publicado en el Diario Oficial El Peruano el 28 de julio de 2006.
Refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo
Carlos Almerí Veramendi y el Ministro de Educación Javier Sota Nadal.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

POLITICA	ESTRATEGIAS
<p>1. Fomentar, institucionalizar y fortalecer los espacios de diálogo social, concertación y negociación entre los actores y otros agentes vinculados a la formación profesional, que favorezcan el mejoramiento de su calidad, la adecuación ocupacional, la equidad en el acceso y la inserción al mercado laboral competitivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover la valoración y el reconocimiento social de la formación profesional como factor determinante del desarrollo productivo, económico, social y tecnológico para impulsar la competitividad del país. ■ Promover e implementar el sistema de formación profesional con el fin de mejorar la calidad educativa en función a las demandas del entorno empresarial y laboral. ■ Promover e implementar la normalización y certificación de competencias laborales, con el fin de mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral y orientar la oferta de formación profesional. ■ Institucionalizar espacios de diálogo y concertación social, promovidos por el Estado, con el compromiso de los actores sociales y la participación de otros agentes e instituciones vinculadas a la formación profesional, para garantizar la formación de calidad en concordancia con los planes de desarrollo local y regional. ■ Promover y consolidar alianzas entre los agentes socioeconómicos y los organismos internacionales que contribuyan al desarrollo de la investigación, la transferencia tecnológica adecuada y la gestión empresarial, para incrementar la producción, productividad, competitividad y comercialización, teniendo en cuenta el uso sostenible de los recursos naturales.
<p>2. Promover la formación profesional de calidad con valores, con una perspectiva competitiva, participativa y con equidad, desde los niveles básicos hasta el nivel superior, que desarrolle competencias laborales y capacidades emprendedoras, que responda a las características y demandas locales, regionales en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Implementar, consolidar y difundir el sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa de los centros de formación profesional, considerando estándares exigidos por el sector productivo, los usuarios y las necesidades de desarrollo socioeconómico del país. ■ Actualizar y diversificar los currículos de formación profesional, considerando las Normas de Competencia Laboral, desde un enfoque modular, progresivo y flexible de formación que posibilite el desarrollo de capacidades emprendedoras, adecuado a las características locales, regionales y nacionales, del sector productivo, los trabajadores y a las exigencias nacionales e internacionales. ■ Ordenar la oferta formativa en concordancia con las exigencias de la demanda y necesidades del desarrollo local, regional y nacional, teniendo como base la información del observatorio socioeconómico laboral, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios. ■ Desarrollar planes específicos para la integración de

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

	<p>las áreas rurales a la cobertura de la formación profesional, de acuerdo a las perspectivas de desarrollo local y regional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer e implementar el plan nacional de actualización y capacitación continua para los agentes vinculados a la formación profesional, en aspectos pedagógicos, científicos, tecnológicos, de gestión y de desarrollo personal y social. ■ Establecer y sistematizar procesos de evaluación de desempeño de los directivos, docentes y personal y de otros proveedores de capacitación laboral, mediante participación de la comunidad educativa, el sector productivo, los organismos del Estado, la sociedad civil y otros agentes. ■ Promover y desarrollar la gestión educativa sostenida, moderna, meritocrática, eficiente, democrática y de calidad, acorde a la realidad nacional, regional y local, a través de la participación activa del sector productivo, los trabajadores y la sociedad civil. ■ Promover la creatividad de los agentes vinculados a la formación profesional, para la aplicación de enfoques formativos, buscando diseñar y aplicar metodologías flexibles de acuerdo a las características productivas, laborales y tecnológicas del entorno y personales de los beneficiarios.
<p>3. Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer y fortalecer el sistema de información del mercado laboral y formativo que contribuya a la definición de prospectivas sectoriales de actuación y que permita la satisfacción de las necesidades de la sociedad, en concordancia con los planes de desarrollo local, regional y nacional. ■ Implementar, con respaldo de los actores sociales y agentes socioeconómicos, los observatorios socioeconómicos laborales regionales para contribuir a la toma de decisiones en materia de empleo y formación profesional. ■ Promover instancias consultivas en los diversos mecanismos que formen parte del sistema de información del mercado laboral y formativo. ■ Establecer mecanismos de fortalecimiento en el manejo de métodos y técnicas de recopilación, procesamiento y análisis de información de las sedes regionales del MED y el MTPE, para brindar información veraz, completa, permanente y actualizada a través del observatorio socioeconómico laboral. ■ Establecer medios y mecanismos efectivos de difusión que correspondan a las necesidades de los diferentes actores involucrados en el mercado laboral y formativo,



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

	<p>haciendo uso de las tecnologías de información y comunicaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Generar, fortalecer e institucionalizar los mecanismos de inserción al mercado de trabajo y de orientación vocacional y profesional, fomentando la cultura empresarial e interrelacionando la demanda laboral con la oferta formativa.
<p>4. Garantizar la sostenibilidad política, normativa, administrativa, económica, social, institucional y sustentabilidad ambiental de los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación profesional y promoción del empleo, que se articulen al plan de desarrollo nacional y regional, propiciando una sociedad democrática.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plantear, consensuar y promover la promulgación de una Ley de Formación Profesional, que integre los esfuerzos de las políticas nacionales acordadas. ■ Consolidar una instancia tripartita nacional de formación profesional, con participación del MEF y otros sectores, e implementar instancias tripartitas regionales y locales que aseguren la sostenibilidad de la formación profesional con la participación de instancias decisorias en materia presupuestal. ■ Desarrollar y actualizar alianzas para la generación y captación de recursos de cooperación nacional e internacional y del sector privado para el financiamiento de programas y proyectos de formación profesional, la innovación tecnológica y pedagógica a través de la investigación e inversión con la participación de los diferentes actores sociales. ■ Sistematizar, difundir y promover el intercambio de experiencias exitosas sobre formación y promoción del empleo e institucionalizar aquellas que fortalezcan la interrelación de la educación y el trabajo, que faciliten la inserción, la reinserción, la reconversión y la formación continua de las personas en el mercado de trabajo y su participación ciudadana. ■ Promover la normativa regional y local para la implementación de las leyes nacionales referidas a la formación profesional y sus modalidades de financiamiento. ■ Integrar las acciones dirigidas al desarrollo de la formación profesional y la promoción del empleo vinculadas a los sectores productivos priorizados a los planes regionales de corto, mediano y largo plazo, con criterios de equidad e igualdad de oportunidades. ■ Fomentar las capacidades de gestión institucional y pedagógica de los centros de formación orientadas a lograr la autonomía económica, administrativa y gerencial, a través de la flexibilización de la normatividad institucional elaborada y administrada por especialistas en el tema, que permita mejorar la calidad educativa, en el marco del proceso de descentralización

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

Propuesta para la implementación de los Lineamientos Nacionales de Política en Formación Profesional en las Regiones.

En las siguientes líneas se sugieren algunas acciones que se deberían tomar en cuenta a la hora de poner en funcionamiento los Lineamientos en cada una de las regiones, considerando que el Decreto Supremo que los aprueba específica como fecha límite para la implementación es el 31 de diciembre de 2007:

Objetivo	Establecer mecanismos de coordinación y diálogo entre entidades involucradas en el tema.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaborar un directorio de entidades vinculadas al desarrollo de capacidades y la promoción del empleo. ■ Poner en funcionamiento un Comité Técnico Multisectorial con participación de entidades involucradas en el tema (incluir al sector privado, ONGs, centros de formación, poblaciones rurales). ■ Institucionalizar las actividades del Comité en el Gobierno Regional y promover su integración al Consejo Educativo Regional y el PER. ■ Realizar en el marco del comité técnico eventos de concertación y dialogo de manera descentralizada sobre los temas estratégicos de desarrollo para la región ligados a la competitividad, producción, productividad, competitividad y comercialización.
Objetivo	Sentar las bases para brindar una formación profesional de calidad en la región promoviendo el acceso al empleo.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recopilar estudios realizados por terceros referentes a las potencialidades de la región; analizar la información y contrastarla con la oferta formativa actual viendo sus niveles de desajuste con las demandas productivas actuales y futuras. ■ Experimentar en los centros de formación profesional, el desarrollo de nuevos cursos con mayor demanda en el mercado laboral y que aprovechen mejor los recursos de la zona. Sistematizar las experiencias y ampliarlas gradualmente en el resto de la región. ■ Incluir en los centros de formación actividades relacionadas a la promoción del emprendimiento, articulando las distintas experiencias que se realizan en la región para favorecer la aparición de MYPEs sostenibles. ■ incorporar en las políticas activas de promoción del empleo de la Región las estrategias ya probadas y validadas por el MTPE; promover su sostenibilidad y adaptarlas a las necesidades y características locales.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

Objetivo	Crear las condiciones para dar sostenibilidad a los esfuerzos de mejora del Formación Profesional en la región
Actividades	<ul style="list-style-type: none">■ Emitir dispositivos y normas regionales que permitan el proceso de innovación en la formación profesional; en temas pedagógicos, promoción del empleo y la gestión institucional.■ Incluir y articular los esfuerzos de innovación en la formación profesional con los planes de desarrollo regional y local.■ Sistematizar e intercambiar experiencias exitosas a nivel nacional vinculadas al tema (Observatorios, Centros CIL, emprendimientos, otros) y especialmente con regiones con características sociales y económicas similares.■ Difundir permanentemente en medios de comunicación regionales los avances en el tema durante el proceso de implementación de los lineamientos de política.

A white line graphic consisting of three segments: a downward-sloping line from the left, a horizontal line in the middle, and another downward-sloping line to the right.

ANEXOS

APRUEBAN LINEAMIENTOS NACIONALES DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

DECRETO SUPREMO
Nº 021-2006-ED

El Presidente de la República:

CONSIDERANDO:

Que, en el contexto del derecho a la educación, consagrado en el artículo 13º de la Constitución Política del Perú, así como del artículo 2º de la Ley General de Educación que la define como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida, y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura y al desarrollo de la familia y la comunidad, no es posible desligar a la formación profesional del derecho a la educación y del derecho al trabajo, pues es parte integrante del proceso de aprendizaje destinado a capacitar para el trabajo;

Que, el artículo 4º literal e) de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene entre sus finalidades establecer políticas y normatividad vinculada con la protección social del trabajo, la formación profesional y la capacitación para el trabajo; asimismo, el artículo 5º de dicha norma establece que, en el ámbito del Sector de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, tiene la atribución de formular, evaluar y supervisar la política de empleo, formación profesional, capacitación para el trabajo y reconversión laboral que se orienta a garantizar la igualdad de oportunidades, especialmente de grupos vulnerables como los jóvenes, los discapacitados y las mujeres que trabajan;

Que, el artículo 24º de la misma norma, establece que las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo son órganos desconcentrados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En ese sentido, están encargadas de desarrollar las directivas y lineamientos técnicos establecidos por los órganos centrales del Ministerio, en concordancia con la política del Estado y con los planes sectoriales y regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la micro y pequeña empresa;

Que, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, señala que uno de los fines de la educación peruana, en el marco del sistema educativo nacional: que comprende la educación básica, la educación técnico-productiva y la educación superior, es formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento;

Que, la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece como función específica de los Gobiernos Regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa,



el promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa;

Que, la XIV y la XX Política de Estado del Acuerdo Nacional señalan entre otros, el compromiso del Gobierno Peruano de promover la generación y el acceso al empleo pleno, digno y productivo, así como el compromiso de fortalecer la capacidad del país para generar y utilizar los conocimientos científicos y tecnológicos para desarrollar los recursos humanos, asimismo el Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno establece dentro de sus políticas para la promoción de la inversión y el desarrollo humano, la política de educación y formación que promueve el desarrollo integral de la persona humana;

Que, en el marco de los precedentes señalados en el considerando que antecede, con fecha 2 de junio del año 2004, los ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo suscribieron un Convenio Marco Interinstitucional denominado “Por una Educación Emprendedora”, en cuyo cumplimiento ambos Ministerios, a través de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico - Profesional, organizaron el proceso de Consulta Nacional de los Lineamientos de Política de Formación Profesional, la misma que se realizó el 29 de abril y del 5 al 11 de mayo del año 2004, de manera simultánea a nivel nacional, en un clima de diálogo y participación, enriqueciéndose con los aportes de los actores y agentes vinculados a la formación profesional de las diferentes regiones;

Que, la consulta nacional tenía por objetivos el análisis y discusión de las propuestas de Políticas de Formación Profesional a fin de que respondan a las condiciones y necesidades de cada región; la recolección de información sobre el estado actual, desarrollo, perspectivas, posibilidades; la articulación con el entorno productivo y laboral de la formación profesional; y la elaboración consensuada de la política nacional de formación profesional; realizándose igualmente 2 reuniones técnicas de expertos sobre formación profesional y empleo, con el objetivo de analizar la sistematización de la consulta nacional respecto a los lineamientos nacionales de política sobre formación profesional. Con los citados eventos se culminó el proceso de consulta realizado a nivel nacional;

Que, los lineamientos de política de formación profesional son producto del consenso entre ambos sectores a efectos de articular esfuerzos para el logro de sus objetivos y vincular de manera eficiente la formación profesional con las exigencias del mercado laboral, siendo su objetivo principal elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral, y como objetivo a mediano plazo el contribuir a la mejora del nivel de vida de la Población Económicamente Activa (PEA) y el desarrollo sostenible;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118º de la Constitución Política del Perú; el numeral 2 del artículo 3º y el artículo 37º del Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo; la Ley Nº 28044, Ley General de Educación y la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

DECRETA

Artículo 1º.- Aprobar los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional que como Anexo forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

Artículo 2º.- Los Gobiernos Regionales son responsables del diseño de las políticas regionales en materia de formación profesional, en concordancia con la política nacional sobre dicha materia. La implementación de los lineamientos de política de la formación profesional estará a cargo de los Gobiernos Regionales con participación de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, de Educación y la sociedad civil.

Artículo 3º.- El plazo para la implementación de los Lineamientos de Política de la Formación Profesional en el Perú se inicia a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo, y vence a nivel nacional el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4º.- Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación, implementarán gradualmente los lineamientos de política de la formación profesional en el Perú, para lo cual éstas deben elaborar un cronograma que será remitido a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y a la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico - Profesional dentro de los 30 días calendario posteriores a la publicación del presente Decreto Supremo.

La implementación de los lineamientos en todas las regiones del Perú, deberá culminar en la fecha referida en el artículo que antecede.

Artículo 5.- La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico - Profesional del Ministerio de Educación, analizarán los cronogramas propuestos por la Direcciones Regionales y prepararán un cronograma nacional para la implementación de los lineamientos de política de la formación profesional que culminará en la fecha de vencimiento prevista en el artículo 3º del presente Reglamento.

Artículo 6.- La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico - Profesional tendrán a su cargo la supervisión del proceso de implementación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional.

Artículo 7.- El presente Decreto Supremo es refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de julio del año dos mil seis.

Alejandro Toledo Manrique
Presidente Constitucional de la República

Carlos Almerí Veramendi
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Javier Sota Nadal
Ministro de Educación

(10) días calendario siguientes a la publicación del presente Decreto Supremo.

El Director Ejecutivo de PROMPEX, actuará como Secretario del Consejo Directivo."

Artículo 2°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Comercio Exterior y Turismo.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
TRANSITORIAS**

Única.- Plazos

El Consejo Directivo, con su nueva conformación, deberá sesionar dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha de publicación del presente Decreto Supremo.

El Reglamento interno del Consejo Directivo, deberá ser aprobado dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de su instalación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintidós días del mes de julio del año dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

ALFREDO FERRERO
Ministro de Comercio Exterior y Turismo

00547-9

ECONOMÍA Y FINANZAS

Aceptan renuncia de Viceministro de Economía

**RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 052-2006-EF**

Lima, 26 de julio de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Suprema N° 109-2005-EF del 27 de agosto de 2005 se designó al señor Javier Edmundo Abugattás Fatule, en el cargo de Viceministro de Economía del Ministerio de Economía y Finanzas a partir del 1 de setiembre de 2005;

Que el mencionado funcionario ha formulado renuncia al cargo que venía desempeñando;

Que, en tal sentido es necesario aceptar su renuncia; De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27594; y, Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aceptar la renuncia formulada por el señor Javier Edmundo Abugattás Fatule, en el cargo de Viceministro de Economía del Ministerio de Economía y Finanzas, dándosele las gracias por los servicios prestados al Estado.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Ministro de Economía y Finanzas

00538-57

Aceptan renuncia de Jefe del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL
N° 436-2006-EF/10**

Lima, 26 de julio de 2006

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución Ministerial N° 447-2005-EF se designó al señor Alberto Javier Pascó-Font Quevedo en el cargo de Jefe del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial de Economía y Finanzas;

Que, el mencionado funcionario ha formulado renuncia al cargo que venía desempeñando;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27594;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aceptar la renuncia formulada por el señor Alberto Javier Pascó-Font Quevedo como Jefe del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial de Economía y Finanzas, con vigencia a partir del 31 de julio de 2006, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Ministro de Economía y Finanzas

00490-1

EDUCACIÓN

Aprueban Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional

**DECRETO SUPREMO
N° 021-2006-ED**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA;

CONSIDERANDO:

Que, en el contexto del derecho a la educación, consagrado en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú, así como del artículo 2° de la Ley General de Educación que la define como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida, y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura y al desarrollo de la familia y la comunidad, no es posible desligar a la formación profesional del derecho a la educación y del derecho al trabajo, pues es parte integrante del proceso de aprendizaje destinado a capacitar para el trabajo;

Que, el artículo 4° literal e) de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene entre sus finalidades establecer políticas y normatividad vinculada con la protección social del trabajo, la formación profesional y la capacitación para el trabajo; asimismo, el artículo 5° de dicha norma establece que, en el ámbito del Sector de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, tiene la atribución de formular, evaluar y supervisar la política de empleo, formación profesional, capacitación para el trabajo y reconversión laboral que se orienta a garantizar la igualdad de oportunidades, especialmente de grupos vulnerables como los jóvenes, los discapacitados y las mujeres que trabajan;

Que, el artículo 24° de la misma norma, establece que las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo son órganos desconcentrados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En ese sentido, están encargadas de desarrollar las directivas y lineamientos técnicos establecidos por los órganos centrales del Ministerio, en concordancia con la política del Estado y con los planes sectoriales y regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la micro y pequeña empresa;

Que, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, señala que uno de los fines de la educación peruana, en el marco del sistema educativo nacional, que comprende la educación básica, la educación técnico-productiva y la educación superior, es formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural,

afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento;

Que, la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece como función específica de los Gobiernos Regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa, el promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa;

Que, la XIV y la XX Política de Estado del Acuerdo Nacional señalan entre otros, el compromiso del Gobierno Peruano de promover la generación y el acceso al empleo pleno, digno y productivo, así como el compromiso de fortalecer la capacidad del país para generar y utilizar los conocimientos científicos y tecnológicos para desarrollar los recursos humanos, asimismo el Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno establece dentro de sus políticas para la promoción de la inversión y el desarrollo humano, la política de educación y formación que promueve el desarrollo integral de la persona humana;

Que, en el marco de los precedentes señalados en el considerando que antecede, con fecha 2 de junio del año 2004, los Ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo suscribieron un Convenio Marco Interinstitucional denominado "Por una Educación Emprendedora", en cuyo cumplimiento ambos Ministerios, a través de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional, organizaron el proceso de Consulta Nacional de los Lineamientos de Política de Formación Profesional, la misma que se realizó el 29 de abril y del 5 al 11 de mayo del año 2004, de manera simultánea a nivel nacional, en un clima de diálogo y participación, enriqueciéndose con los aportes de los actores y agentes vinculados a la formación profesional de las diferentes regiones;

Que, la consulta nacional tenía por objetivos el análisis y discusión de las propuestas de Políticas de Formación Profesional a fin de que respondan a las condiciones y necesidades de cada región; la recolección de información sobre el estado actual, desarrollo, perspectivas, posibilidades; la articulación con el entorno productivo y laboral de la formación profesional; y la elaboración consensuada de la política nacional de formación profesional; realizándose igualmente 2 reuniones técnicas de expertos sobre formación profesional y empleo, con el objetivo de analizar la sistematización de la consulta nacional respecto a los lineamientos nacionales de política sobre formación profesional. Con los citados eventos se culminó el proceso de consulta realizado a nivel nacional;

Que, los lineamientos de política de formación profesional son producto del consenso entre ambos sectores a efectos de articular esfuerzos para el logro de sus objetivos y vincular de manera eficiente la formación profesional con las exigencias del mercado laboral, siendo su objetivo principal elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral, y como objetivo a mediano plazo el contribuir a la mejora del nivel de vida de la Población Económicamente Activa (PEA) y el desarrollo sostenible;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; el numeral 2 del artículo 3° y el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; la Ley N° 28044, Ley General de Educación y la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobar los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional que como Anexo forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2°.- Los Gobiernos Regionales son responsables del diseño de las políticas regionales en materia de formación profesional, en concordancia con la política nacional sobre dicha materia. La implementación de los lineamientos de política de la formación profesional estará a cargo de los Gobiernos Regionales con participación de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, de Educación y la sociedad civil.

Artículo 3°.- El plazo para la implementación de los Lineamientos de Política de la Formación Profesional en el Perú se inicia a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo, y vence a nivel nacional el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4°.- Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación, implementarán gradualmente los lineamientos de política de la formación profesional en el Perú, para lo cual éstas deben elaborar un cronograma que será remitido a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y a la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional dentro de los 30 días calendario posteriores a la publicación del presente Decreto Supremo.

La implementación de los lineamientos en todas las regiones del Perú, deberá culminar en la fecha referida en el artículo que antecede.

Artículo 5°.- La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional del Ministerio de Educación, analizarán los cronogramas propuestos por las Direcciones Regionales y prepararán un cronograma nacional para la implementación de los lineamientos de política de la formación profesional que culminará en la fecha de vencimiento prevista en el artículo 3° del presente Reglamento.

Artículo 6°.- La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional tendrán a su cargo la supervisión del proceso de implementación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional.

Artículo 7°.- El presente Decreto Supremo es refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de julio del año dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

JAVIER SOTA NADAL
Ministro de Educación

00547-2

Acceptan renuncia de Viceministro de Gestión Pedagógica

RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 021-2006-ED

Lima, 26 de julio de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Suprema N° 015-2004-ED, de fecha 24 de febrero de 2004, se designa a don Idel Vexler Talledo, Viceministro de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación, cargo considerado de confianza;

Que, el mencionado funcionario ha presentado su renuncia al cargo mencionado en el considerando precedente;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; y el Decreto Ley N° 25762, modificado por la Ley N° 26510;

Glosario de términos de Formación Profesional

Los términos considerados en este glosario buscan definir y estandarizar conceptos utilizados por el sector Educación y Trabajo vinculados al tema de formación Profesional.

1. Acreditación

Proceso a través del cual se reconoce a las instituciones y carreras que garantizan las condiciones para brindar una formación profesional con eficiencia y eficacia que le permita satisfacer la demanda y competitividad del mercado laboral.

Este proceso es empleado por una institución autorizada legalmente y/o reconocida oficialmente tales como: Consejo, Junta, Comité Profesional, entre otras.

2. Acreditación de organismos certificadores

Procedimiento por el cual una entidad autorizada reconoce formalmente que un órgano o persona es competente para desarrollar tareas específicas de certificación. En relación a la formación profesional, se refiere a la acreditación de organismos certificadores de competencias laborales.

3. Actores sociales

Concepto que presenta a las personas que representan y adoptan prácticas acordes con la posición que ocupa en el espacio social.

En el ámbito de las relaciones laborales, se refiere al Estado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores que desarrollan el diálogo social.

4. Adecuación ocupacional

Correspondencia entre el nivel de calificaciones requerido para el desempeño de la ocupación actual de cada trabajador y la formación adquirida por las personas.

Fuente: MTPE

5. Agentes sociales

Concepto que presenta al individuo con márgenes amplios de decisión y de acción, es decir de autonomía. Por ello se le concibe como alguien capaz de convertirse en creador o innovador en el ámbito de la acción. Se le reconoce por las acciones que decide realizar.

6. Inadecuación Ocupacional

Desajuste entre la formación recibida y la ocupación desempeñada por los ocupados. El desajuste ocupacional incluye dos situaciones:

1) sobreutilizado, si se desempeña en una ocupación que requiere un mayor nivel de formación que el adquirido; 2) subutilizado, si desempeña una ocupación con un requerimiento de formación menor al adquirido.



7. Articulación con la demanda laboral

Es el proceso por el cual las entidades de formación profesional se vinculan con las empresas y otros agentes demandantes del mercado laboral para definir y hacer pertinentes los contenidos de capacitación de acuerdo con los requerimientos del mercado laboral. Se incluyen acciones participativas de planificación, ejecución y evaluación de la formación profesional, así como aquellas que promuevan la inserción de los egresados de la formación profesional en el mercado laboral.

8. Calificación profesional

Capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo satisfactoriamente.

9. Capacitación

Acción destinada a dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador. En ciertos casos, puede tener el propósito de dar la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria a la que posee un individuo.

10. Centro de educación técnico productivo (CETPRO)

Instituciones que realizan actividades de capacitación, actualización y reconversión laboral y contribuyen con la Educación Básica ofreciéndole sus servicios especializados.

11. Centro de Formación Profesional

Definición: Establecimiento que imparte formación profesional a jóvenes y adultos que han terminado normalmente la escolaridad obligatoria o que han estado o están empleados. La formación es por lo general práctica, ya sea básica o complementaria. Son Centros de Formación Profesional las entidades especializadas debidamente autorizadas por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de Formación Profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la ley les otorgue tales atribuciones.

12. Certificación de Competencias Laborales

Es el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes, adquiridos por una persona, a través de distintos procesos y demostrados por ella, conforme a la norma técnica de competencia laboral.

13. Competencia laboral

Conjunto de capacidades integradas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) adaptadas a un contexto laboral específico, que se evidencian en el desempeño y logro de resultados esperados.

14. Cultura Emprendedora:

Capacidad de planear y desarrollar un negocio con éxito partiendo de la planeación estratégica, capacidad de negociación, actitud positiva, toma correcta de decisiones y aptitud de logro.

15. Diálogo social

Comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. La finalidad del diálogo social es la concertación social, en la medida que ésta supone la conclusión de acuerdos para la elaboración de la política social y económica entre los poderes públicos y los interlocutores sociales.

En el ámbito de las relaciones laborales, se entiende a todas aquellas formas en que sus actores se relacionan de manera distinta al conflicto abierto. Así tenemos a la negociación colectiva, determinados mecanismos de información y consulta, medios participativos y voluntarios de solución de conflictos de trabajo, la participación y la concertación social, incluyendo a todas las instancias de interacción entre los actores, independientemente de su agotamiento en si mismas o que den lugar a un producto.

16. Diversificación de los Programas Curriculares:

Es una de las etapas de la planificación curricular mediante la cual el Diseño Curricular Básico (DCB) o Estructura Curricular Básica (ECB), en función de los lineamientos de Política Educativa Regional, se adecua a las condiciones reales de las Instituciones Educativas y a las necesidades tanto de aprendizaje como socioeconómicas de los alumnos. Este proceso se concreta en el Proyecto Curricular de Centro. Así el DCB o ECB se enriquece con los aportes de la Comunidad Educativa de cada Institución.

17. Empleabilidad

Capacidad de acceder, crear y gestionar un empleo, conservarlo o transitar hacia otro sin mayor dificultad, permitiendo a la persona garantizar su propia estabilidad socioeconómica dentro del mercado laboral.

18. Equidad

Garantizar a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.

19. Evaluación de competencia laboral

Proceso a través del cual se establece el grado en el cual el candidato a certificar dispone de las competencias requeridas, pero además, identifica aquellas competencias que aún deben ser desarrolladas a fin de facilitar que se desarrollen procesos de capacitación para lograr el nivel de competencia requerido.



20. Formación continua

Toda modalidad de perfeccionamiento destinada a completar, ampliar y/o actualizar conocimientos y calificaciones adquiridos previamente en un programa de formación básica o inicial. Ella puede organizarse tanto en el sistema formal de educación, como fuera de este sistema, a través de programas específicos, o por cualquier otro medio no formal.

21. Formación Profesional

Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan desarrollar capacidades y valores, para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional. Corresponde a diferentes formas y modalidades.

22. Inclusión

Proceso que busca incorporar social y económicamente a los grupos sociales excluidos, marginados y en situación de vulnerabilidad, por razones de etnia, empleo, edad, sexo, discapacidad, ubicación geográfica, condición económica, entre otros. Busca contribuir a la integración social, a la disminución de la pobreza, de la exclusión y la inequidad.

23. Normalización de competencias

Es el proceso en el cual se identifican los desempeños que deben reunir los trabajadores del sector así como los referentes de evaluación de esos desempeños y el contexto laboral en el cual se aplica. Esta información permite elaborar las Normas de Competencia Laboral (NCL) las cuales son elaboradas con el aporte de los trabajadores y los empresarios los cuales garantizan el logro de un producto o servicio de calidad.

24. Norma de Competencia Laboral

Son definiciones de estándares de competencia laboral, requeridos por el mercado de trabajo y necesarios para desempeñar con éxito una actividad laboral.

25. Observatorio Socioeconómico Laboral

Instrumento que mide y analiza la situación del mercado laboral, brindando a los agentes sociales información detallada sobre la realidad social, económica, laboral, formativa y tecnológica. Asimismo, realiza las proyecciones sobre su probable evolución, sirviendo como un referente de investigación y/o de acción en relación a la toma de decisiones de los diversos agentes socio económicos involucrados.

Mecanismo de observación permanente de la evolución del mercado de laboral y su interacción con otros mercados.

26. Orientación profesional

Actividad destinada a ayudar a un individuo a elegir una capacitación o una formación profesional de acuerdo a sus aptitudes, e intereses, características intelectuales y las oportunidades de empleo.

27. Orientación vocacional

Actividad destinada a ayudar al joven a tomar una decisión sobre la elección de una carrera (no universitaria, universitaria u ocupacional) según sus características intelectuales, aptitudinales, de interés y la relación de éstas con los requerimientos y posibilidades que ofrece el mercado laboral.

28. Organismos Certificadores

Entidades acreditadas ante la entidad autorizada para realizar la Certificación de competencias laborales conforme con una Norma de Competencia Laboral (NCL), garantizando que el individuo es competente en una o varias funciones laborales. Los organismos Certificadores están igualmente facultados para acreditar Centro de Evaluación.

El Organismo Certificador otorga el reconocimiento formal a la competencia laboral del candidato en la NCL con la que fue evaluado.

29. Perfil ocupacional

Descripción de las exigencias de una ocupación, incluidos los trabajos pertinentes así como los pre-requisitos y el nivel de responsabilidad inherentes a la ocupación.

30. Perfil profesional

Describe en términos de competencias, las funciones productivas que desarrolla un profesional; y cada uno de los desempeños que realiza en aquellas funciones, de acuerdo a estándares de calidad y condiciones reales de trabajo, en las que el profesional debe mostrar su capacidad para el logro de los resultados esperados

31. Programa curricular

El Programa Curricular es un documento que organiza y secuencia un conjunto de toma de decisiones para la práctica educativa. Se elabora teniendo como referente la Estructura Curricular Básica, la Estructura Curricular Específica o el Diseño Curricular Básico y el diagnóstico de la realidad educativa, sociocultural y productiva de la región de influencia de la institución educativa.

Es elaborado por los equipos de docentes de las instituciones educativas buscando la coordinación intra e interdisciplinaria o por áreas, permitiendo la atención adecuada de todos los



aspectos referidos a la formación integral del estudiante para lograr los perfiles profesionales y ocupacionales establecidos y se organiza a través de unidades de formación, (didáctica o aprendizaje), los objetivos específicos, los contenidos, las experiencias de aprendizaje y la evaluación, cronogramados por horas académicas.

32. Sistema de Información del Mercado Laboral

Conjunto de elementos o componentes interrelacionados que sirve para convertir datos de fuentes externas e internas en información, la cual es comunicada en forma apropiada a los agentes y actores involucrados para una efectiva toma de decisiones.

33. Sostenibilidad

Capacidad de garantizar que la aplicación de un programa o política que ha demostrado resultados positivos continúe más allá del horizonte de su aplicación como piloto o del horizonte del gobierno que la impulsó.

34. Sustentabilidad

Conjunto de estrategias interconectadas que necesitan ser construidas en los niveles micro, meso y macro, con el objeto de poner en marcha procesos de transformación económicos, sociales, culturales y políticos capaces, por un lado, de rehabilitar el deterioro ambiental y también el social, y por el otro, capaces de mantener los sistemas de vida del planeta y de renovar los sistemas de vida de las personas, ahora y en el futuro, bajo los principios de equidad, redistribución de la riqueza y justicia social. La sustentabilidad entonces no debe ser concebida como una meta del desarrollo, sino como un conjunto de procesos de cambio que contienen tres dimensiones básicas: la ambiental, la económica y la social.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el Desarrollo de los Recursos Humanos del País



**LINEAMIENTOS DE POLÍTICA
DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN EL PERÚ**

Contenidos:

PROLOGO

Presentación MTPE

Presentación MED

Presentación CAPLAB

I. La Formación Profesional y Desarrollo del capital humano en el Perú

- La Formación Profesional
- El diagnóstico.
 - ✓ El contexto de la formación profesional
 - ✓ Realidad institucional y normativa
 - ✓ Cifras de la formación profesional desde el MED
 - ✓ Contexto laboral
- La problemática.
- Los objetivos.
- Las metas a mediano plazo
- Recomendaciones sobre la formación profesional en las comunidades rurales y durante el proceso de descentralización.

II. Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional

III. Propuesta para la implementación de los Lineamientos en las regiones

Anexos

- ✓ Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional
- ✓ Proceso de Elaboración de los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional - Hechos y actores
- ✓ Glosario de términos

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ



Presentación MED

Frente a la necesidad de establecer políticas que permitan mejorar las oportunidades de formación y empleo de la población peruana, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco del Convenio Interinstitucional denominado “Por una Educación Emprendedora”, decidieron realizar acciones conjuntas de consulta nacional de los Lineamientos de Políticas de la Formación Profesional, con el apoyo del Programa CAPLAB, sobre la base de las iniciativas y políticas vigentes de Formación Profesional de ambos sectores.

El proceso de la Consulta se desarrolló con la participación de los actores y agentes socio económicos vinculados a la Formación Profesional y al desarrollo de los recursos humanos de las 26 regiones, en un clima de diálogo permanente, a fin de que realicen aportes y se comprometan con el cambio, dado que la formación de las personas responde a acciones conjuntas del Estado y la sociedad.

La Consulta Nacional estuvo dirigida a las autoridades regionales, políticas y educativas de cada región, y de manera especial a representantes del sector productivo, empresarios y trabajadores, y la sociedad civil vinculados directamente a la formación profesional y capacitación para el trabajo; lo cual permitió enriquecer la propuesta de los Lineamientos de Política de la Formación Profesional con los valiosos aportes de los actores y agentes vinculados a la formación profesional que participaron a nivel nacional, dada su variada y singular experiencia.

La Consulta Nacional tuvo como objetivos analizar y discutir las propuestas de Políticas de Formación Profesional, de manera que respondan a las condiciones y necesidades de las regiones del país, recoger información sobre el estado actual, desarrollo, perspectivas, posibilidades, articulación con el entorno productivo y laboral de la formación profesional y elaborar propuestas consensuadas de la Política Nacional de Formación Profesional.

Mediante el Decreto Supremo N° 021-2006-ED, publicado el 28 de julio del 2006, se aprobaron los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional, como producto de la Consulta Nacional y el consenso entre ambos sectores a efectos de articular esfuerzos para el logro de sus objetivos y vincular, de manera eficiente, la formación profesional con las exigencias del mercado laboral, siendo su objetivo principal elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral y como objetivos a mediano plazo el contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población y desarrollo sostenible del país.

En ese sentido, esperamos que, los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional, que constituyen el marco orientador de las medidas relativas a la formación profesional para que la educación cumpla su misión como instrumento de desarrollo social, económico y tecnológico en los distintos niveles y modalidades formativas, en su aplicación, cuenten con el interés y compromiso de los actores y



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

agentes vinculados a la formación profesional y sean asumidos como parte de los planes estratégicos de desarrollo regional.

Asimismo, buscamos que se conviertan en un instrumento para el ajuste de la formación de los recursos humanos a las exigencias del nuevo contexto, haciéndose explícitas en políticas regionales dirigidas a promover mayores y mejores fuentes de empleo, impulsar e incentivar la formación profesional, a fin que las personas mejoren su movilidad laboral así como su empleabilidad e incrementen su productividad, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

De este modo, la formación profesional, contribuye a mejorar el desempeño de las personas en función de las necesidades de mercados, los recursos tangibles e intangibles, los ecosistemas, sin dejar de lado la vocación y anhelos personales y colectivos; promoviendo de esta manera el bienestar, y el desarrollo equitativo y sostenible.

Idel Vexler Talledo
Viceministro de Gestión Pedagógica
Ministerio de Educación

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ



Presentación MTPE

En nuestro país las urgencias y lo importante están entrelazados. Si un error hemos tenido en la gestión política es el de haber caído en la vorágine de lo inmediato e invertir las menores energías en los proyectos de largo plazo. O en otros casos, la demanda urgente descolocó y desestabilizó a gestiones que se propusieron antes que nada las metas a largo plazo. En nuestro país los grandes temas requieren simultáneamente acciones de corto plazo y establecer políticas duraderas, de mediano y largo plazo.

La formación profesional, que se define como el conjunto de actividades destinadas a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas, a fin de desarrollar capacidades y valores para ejercer una ocupación en el mercado laboral, exige decisiones y acciones de extrema urgencia y de políticas que nos lleven a cumplir metas en el largo plazo. Cada momento que perdamos genera costos altísimos al país, en sus juventudes, en sus recursos humanos, en sus empresas, en cada una de las regiones. Una formación profesional que no articule con eficiencia la demanda y la oferta laboral estará desenganchando al Perú interna y externamente de la dinámica de las economías más competitivas. Internamente, la exclusión y la pobreza se ahondarán, generando un recurso humano vulnerable. Externamente, el país en su conjunto tendrá menos capacidades para afrontar colectivamente el desafío de ser líder en América del Sur.

Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, más aún en la gestión de la Ministra Susana Pinilla, consideramos que es de vital urgencia e importancia plasmar una política de formación profesional, de mejora de las capacidades de nuestro capital humano y de generar a partir de ello mejores condiciones para que millones de peruanos accedan progresivamente a un trabajo dependiente o independiente digno. Es nuestra tercera estrategia en el marco de los Lineamientos Política Sectorial del Vice Ministerio de Empleo y MYPEs. “Aumentar la capacidad y competencias laborales y empresariales hacia el empleo productivo”. Ello a través de la revisión de la currícula educativa, el desarrollo de programas de capacitación para promover las competencias laborales de los trabajadores, la implementación de las ley de modalidades formativas y certificando a los proveedores de servicios de capacitación y asistencia técnica.

El diseño y la ejecución de un Sistema de Formación Profesional eficiente e incluyente tienen en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Ministerio de Educación, a sus sectores responsables. La experiencia reciente de APROLAB I demuestra que a pesar que los mandatos normativos establecían responsabilidades definidas compartidas, es urgente y dado el mandato legal, organizar equipos humanos especializados que gestionen coordinadamente los programas y proyectos de reforma o mejoramiento de formación profesional, no en una lógica sectorial, sino con una visión cohesionada multisectorial. Y así en otros temas ligados a la educación, generación de empleo y lucha contra la pobreza.

El presente documento establece un conjunto de recomendaciones en lo que se refiere al mundo rural y a la descentralización, que consideramos relevar.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

En el desarrollo de la formación profesional es urgente, y bien se desataca en la introducción del presente documento, priorizar las acciones y política en el ámbito rural. Y nos parece importante que se recomiende una “definición moderna” del término rural, que nos ayude a la integración de manera eficiente de la realidad productiva, social, económica y cultural de una población muy golpeada y excluida a la dinámica de desarrollo regional y nacional. Al mundo rural es necesario diferenciarlo en sus diversas lógicas y establecer políticas públicas que les permita una mayor productividad y mejora de sus recursos humanos. Pero como bien se explica en el presente documento se requiere una gran inversión en el recurso humano que será encargado de capacitar y formar profesionalmente en el ámbito rural.

En lo referido a la descentralización, es sustancial que también se establezcan criterios para la formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos de formación profesional, de tal forma que se identifiquen las actividades formativas de acuerdo a la dinámica productiva regional. Ello con una mirada prospectiva y en ello consideramos sustancial “desarrollar un planeamiento regional de formación profesional”, con los diversos actores públicos y privados de cada uno de estos ámbitos.

Estos Lineamientos de Política de Formación Profesional son parte del diálogo y proceso de consultas que lo plasmaron y que heredamos del gobierno anterior. De seguro son perfectibles, sin embargo consideramos que ya es el momento de la implementación de los mismos. No podemos esperar más y se debe llevar a cabo las acciones concretas que revolucione la formación profesional en el país, ello significa generar acciones articuladas entre los sectores involucrados y establecer metas comunes.

La globalización es una realidad que no solamente cambia al Perú en su perspectiva de país ante el mundo, sino que internamente estos procesos sacuden realidades, dislocan generaciones, producen exclusiones, pero abren posibilidades inmensas a sectores sociales. Estos procesos se dan todos los días y en cada espacio del territorio. Y es por ello vital, que nuestros recursos humanos eleven sus capacidades y sean más competitivos interna como externamente.

Por estas líneas, permítasenos agradecer a COSUDE por su cooperación en los diversos desafíos de nuestro Ministerio y estamos seguros que su esfuerzo por mejorar puntualmente la capacidades de nuestros recursos humanos y fortalecer el capital social, siempre evaluados positivamente por el Estado y la sociedad civil, ahora y en el futuro.

Javier Barreda Jara
Viceministro de Promoción del Empleo y MYPEs
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ



Presentación CAPLAB

En el marco de las propuestas de modernización y competitividad nacional, el desarrollo de capital humano constituye un componente estratégico en el que la Formación Profesional juega un rol fundamental para hacer posibles y sostenibles los objetivos de país.

Sin embargo, cada día comprobamos que la evidente desarticulación de los procesos formativos con los requerimientos del mercado laboral y productivo impiden que los egresados de los centros de formación profesional accedan al mercado laboral pasando a engrosar las filas del mercado informal, con ingresos que están muy lejos de cubrir sus necesidades básicas. A esta realidad se suma la postergación que sufren los centros de formación técnica que tienen aún enfoques formativos obsoletos, docentes sin actualización; así como equipos, herramientas e infraestructura insuficientes que hacen muy difícil formar recursos humanos con las capacidades necesarias para un desempeño personal y laboral adecuados.

Esta constatación no es nueva, en realidad desde hace varias décadas se discute sobre estos temas, pero el impacto se ha visto acentuado por la globalización de los mercados, el avance tecnológico de la producción y los nuevos esquemas de gestión del trabajo a nivel mundial que sin lugar a dudas ha repercutido en el desarrollo de nuestro país.

Es así que los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional que se entregan en la presente publicación, constituyen un referente importante para apoyar medidas que permitan la generación de capacidades y la promoción del empleo digno en el país; sobretodo en atención a las necesidades de las poblaciones más desfavorecidas y excluidas, como las que habitan las zonas rurales.

Su implementación requiere de un esfuerzo compartido entre los sectores público y privado y la sociedad civil y en donde adquiere especial importancia el sector empresarial, el mismo que debe participar activa y comprometidamente de la planificación, gestión, ejecución y evaluación de la formación profesional impartida a distintos niveles, a escala nacional, regional y local. El compromiso y responsabilidad del sector empresarial con los procesos educativos redundarán en su beneficio ya que podrán disponer de mano de obra calificada, acorde con los requerimientos de las estructuras productivas nacionales, regionales o sectoriales; mejorando sus índices de productividad en contextos de creciente competencia comercial intra e internacional.

Para el país, contar con recursos humanos adecuadamente capacitados nos permitirá progresivamente seguir avanzando en el proceso de transformación productiva con equidad, con alto valor agregado, y con empleos sostenibles y dignos para la población.

La construcción de este documento significó un esfuerzo muy especial que nos llena de satisfacción pues implicó recoger a través de talleres a nivel nacional los puntos de vista de los diferentes actores de la



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

sociedad peruana. Motivo de especial orgullo es recordar la Consulta Nacional que se realizó en simultáneo en los 25 regiones del país con la participación entusiasta y comprometida de las autoridades locales y regionales, cámaras de comercio, empresas, asociaciones de productores, organizaciones sociales de base, dirigentes rurales, ONGs, docentes, entre otros; que permitió enriquecer y hacer más pertinente la propuesta inicial de manera descentralizada; así como legitimarla como Política Pública.

CAPLAB, en el marco de su Programa de Capacitación Laboral, que ejecuta con el auspicio de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE, teniendo como contrapartes a los Ministerios de Educación y el de Trabajo y Promoción del Empleo, ha apostado por la formación profesional desde hace diez años y seguirá trabajando para que los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional se implementen con éxito en todas las regiones del país... es nuestro compromiso.

Norma Añaños Castilla
Directora Ejecutiva
CAPLAB

Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los Recursos Humanos del país.

Los lineamientos de política constituyen el marco orientador de las medidas relativas a la formación profesional, para que la educación cumpla su misión como instrumento de desarrollo social, económico y tecnológico en los distintos niveles y modalidades formativas.

Estos lineamientos están concebidos en el marco de un diálogo permanente entre las diversas fuerzas sociales, y el Estado y su compromiso con el mejoramiento de la calidad de la formación profesional, con el fin de definir políticas comunes y abordar en conjunto las demandas de capacitación en ocupaciones nuevas y emergentes, así como en aquellas que están en proceso de reconversión. Los nuevos retos de desarrollo del país que incluye las nuevas condiciones del mercado de trabajo reclaman un diálogo social que haga posible un sistema de formación profesional flexible, que responda con calidad y pertinencia a las demandas del desarrollo local, regional y nacional.



1. La Formación Profesional

De acuerdo con la definición adoptada por los Ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo, la Formación Profesional es el conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan desarrollar capacidades y valores, para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional. Corresponde a diferentes formas y modalidades.

La formación profesional se enmarca dentro del derecho a la educación consagrado en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú, pues la finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona humana. En ese sentido, el artículo 2° de la Ley General de Educación define a la educación como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad.

Por ello, no es posible desligar a la formación profesional del derecho a la educación y del derecho al trabajo, pues es parte integrante del proceso de aprendizaje destinado a capacitar para el trabajo.

En el Perú, la formación profesional se brinda en los centros de educación secundaria, Centros Educativos Ocupacionales (CEO) y Programas Educativos Ocupacionales (PEO) - ambos en proceso de conversión a Centros de Educación Técnico Productiva, CETPRO-; en Institutos Superiores Tecnológicos (IST), Institutos Superiores Pedagógicos (ISP), Universidades y en los servicios sectoriales de Formación Profesional. Además, de acuerdo con la normatividad vigente, el Estado promueve, valora y reconoce iniciativas de formación profesional lideradas por empresas privadas, organizaciones de la sociedad civil e iniciativas propias del Estado que garanticen niveles adecuados de calidad.



2. El diagnóstico

2.1 El contexto de la formación profesional

Las transformaciones en el proceso productivo, el desarrollo tecnológico y los cambios en la organización social, así como los desafíos de la apertura comercial y la globalización, demandan la necesidad de promover una cultura orientada a la mejora del capital humano. Frente a esta situación, la formación profesional asume un papel fundamental como instrumento para el ajuste de la calificación de los recursos humanos a los requisitos del nuevo contexto.



Se reconoce que la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar un empleo digno, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada.

Por ello, resulta necesario que los actores en la formación profesional renueven su compromiso con el aprendizaje permanente:

- los gobiernos, invirtiendo y creando las condiciones necesarias para reforzar la educación y la formación en todos los niveles;
- las empresas, proporcionando formación a sus trabajadores;
- las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación profesional y aprendizaje permanente;
- la sociedad civil, responsabilizándose de las acciones que se ejecutan en su entorno y asumiendo un papel de vigilancia en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Una formación profesional de calidad debe brindar a la persona la mejora de su empleabilidad, permitiéndole una mayor movilidad y adaptabilidad en el mundo del trabajo. Por el lado de la empresa, la inversión en el desarrollo de los recursos humanos es el elemento esencial para la competitividad, al elevar su productividad. Por lo tanto, la formación profesional debe entenderse como un fenómeno educativo articulado con el proceso productivo, para lo cual hace falta establecer nuevas estrategias de acción en esta materia.

2.2 Realidad institucional y normativa

El Ministerio de Educación, desde la década del 90, viene desarrollando una serie de iniciativas orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional, fundamentalmente a través de

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

proyectos de cooperación internacional y de préstamos multilaterales. El reto principal ha sido ordenar una oferta heterogénea, introducir criterios de calidad para el aprendizaje, así como mejorar la cobertura y condiciones básicas para la formación. Algunas de las medidas en ejecución son:

- Implementación del proceso de revalidación de autorización de funcionamiento de 774 Institutos Superiores Tecnológicos públicos y privados.
- Programa de mejoramiento de la calidad en 30 IST, con miras a que se constituyan en líderes de redes regionales.
- Acciones de apoyo a la institucionalización y sostenibilidad de las instituciones educativas que se beneficiaron de los programas y proyectos de cooperación internacional, entre las cuales se puede mencionar, el “Proyecto Diseño del Sistema de Educación Técnica y Formación Profesional”, en su primera fase y el “Plan Piloto de Experimentación del Modelo de Formación Profesional Técnica”, segunda fase, desarrollado con apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional- AECI; el Programa Piloto de Formación Profesional Técnica con el apoyo del BID. Asimismo con el apoyo y financiamiento de la Comunidad Europea se han desarrollado el Programa Marco de Formación Profesional Tecnológica y Pedagógica en Perú, (Programa FORTE-PE), el Programa de Apoyo al ajuste social Estructural: desarrollo e inserción laboral de jóvenes en el Perú, (Programa PASE) y el Programa de Fortalecimiento Institucional en el Trapecio Andino, con el apoyo del Programa PASA; el Proyecto “Centro de Formación Profesional Técnica para la Industria Alimentaria en Huancayo”, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional Coreana -KOIKA y el “Plan Piloto de Experimentación del Proyecto Reforma de la Educación Técnica en el Perú” con apoyo de la Cooperación Canadiense.
- Los programas y proyectos de cooperación internacional esencialmente focalizaron su atención a la articulación de la oferta formativa con la demanda laboral y el fortalecimiento institucional, para lo cual se han implementado estrategias y mecanismos para mejorar la relación con el entorno, se han desarrollado programas de capacitación pedagógica, tecnológica y de gestión dirigidos a los docentes y directivos y se ha dotado de equipamiento a los centros de formación profesional.
- Aprobación del Catálogo Nacional de Títulos Profesionales y Certificaciones que comprende los perfiles de desempeño profesional por competencias y los módulos de 120 especialidades organizadas en 20 familias profesionales como referente para el ordenamiento de la oferta.
- Creación del Instituto de la Calidad Educativa en el MED, como una instancia de mejora de la calidad de la educación en general y de la formación profesional en particular.
- Promulgación del D.S. 022-2004-ED, que aprueba el Reglamento de la Educación Técnico-Productiva.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, en los últimos años, ha reasumido una función articuladora y concertadora de los diversos intereses y propuestas de los actores sociales y agentes vinculados con la formación profesional en el Perú. En su rol promotor, considera a la formación profesional como factor estratégico de una política activa de empleo. Para ello, ha desarrollado internamente esta línea con vista a obtener consensos nacionales en torno a horizontes estratégicos de la política de formación y promoción del empleo, a través de esfuerzos como:



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

- El Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE)¹, instancia tripartita, que ha logrado entre el 2001 y 2004 aprobar mediante consenso iniciativas importantes como el Diagnóstico sobre la Formación Profesional en el Perú, la propuesta sobre modalidades formativas², la política de información del mercado laboral, la política de normalización y certificación en competencias laborales, y la política de sistematización de experiencias de formación y capacitación para el trabajo. Del mismo modo, la Comisión de Formación Profesional, instancia técnica del CNTPE ha consensuado el documento “Rasgos de un modelo de formación profesional”. Estos, entre otros aspectos, son la base de un sistema nacional de formación profesional articulado, consensuado y de beneficio para todos los actores de la formación.
- La experiencia piloto sobre normalización de competencias laborales en el sector Confecciones, es una prueba de la capacidad de consenso y ejecución de acciones concretas en el campo de las competencias laborales, que apuntan a la competitividad y productividad de un sector estratégico de la economía nacional.
- El observatorio sociolaboral, cuya base es el PEEL y sus experiencias de aplicación en Piura y Cusco, como modelo para su desarrollo en otras regiones a nivel nacional.
- El desarrollo de un registro de proveedores de capacitación laboral desde el MTPE, cuya finalidad es la promoción de la calidad del servicio formativo de los programas.

También, en los últimos años, se han desarrollado esfuerzos conjuntos de ambos sectores a favor de la formación profesional, lo que genera una perspectiva interesante para su desarrollo, en acciones concretas como:

- El inicio y desafío de trabajo articulado MED-MTPE respecto al nuevo Programa Capacítate Perú (Aprolab) mediante la convergencia de ambos sectores como una entidad gestora para iniciar un proceso de reforma de la formación profesional en su conjunto, con la participación de los actores sociales y agentes vinculados a la formación profesional.
- El Convenio Marco MED - MTPE por una educación emprendedora.
- La Consulta Nacional sobre Lineamientos de Política de Formación Profesional, que en la actualidad está en proceso de consolidación, con el aporte de actores sociales de las 26 regiones del país y la participación de expertos nacionales y extranjeros.
- El desarrollo del Programa de Capacitación Laboral CAPLAB, financiado³ por COSUDE y ejecutado en directa coordinación con MED y MTPE. CAPLAB se inició en 1997 y ha trabajado con el nivel básico de la Formación Profesional, principalmente con CEOs públicos (60), demostrando válida la aplicación del Modelo CAPLAB para garantizar una oferta de capacitación laboral articulada a los requerimientos del mercado laboral y de desarrollo humano. Desde su visión sinérgica, CAPLAB ha promovido y

1 El CNTPE está constituido por representantes del empresariado, trabajadores y el Estado.

2 La propuesta normativa sobre Modalidades Formativas forma parte del Proyecto de Ley Orgánica del MTPE. Cabe indicar que este capítulo ha sido aprobado en su totalidad de manera concertada por los actores sociales

3 Actualmente, la parte que corresponde a las acciones del sector Trabajo son cofinanciadas entre COSUDE y el MTPE.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

apoyado con resultados positivos otras iniciativas sectoriales⁴ a favor de una formación profesional de calidad. Actualmente el Programa se encuentra en su fase de institucionalización, en la que transferirá los productos y estrategias desarrollados con ambos ministerios.

Las instituciones sectoriales Sencico, Cenfutur e Inictel, así como Senati, siguen posicionadas como líderes en sus respectivos ámbitos. El Centro de Formación en Turismo (Cenfotur), ha desarrollado un proyecto de normalización, certificación y formación basada en competencias laborales con la perspectiva de constituirse en un Consejo Sectorial. En la oferta privada, Tecsup ha logrado un desarrollo institucional significativo en la formación profesional y capacitación para el sector minero y afines.

Respecto a la formación profesional y ocupacional orientada a sectores vulnerables de la población se destaca la actuación de los Programas del MTPE, como ProJoven (Programa de Capacitación Laboral Juvenil), Supérate (Programa de Adultos Emprendedores), Bono Emprende, Concurso Escuela Emprende, Red CIL Proempleo y Programa de Mujeres Emprendedoras.

En lo que respecta a la formación en empresas se puede señalar que⁵:

- El 44% del total de las empresas de 10 y más trabajadores han implementado programas de capacitación para sus trabajadores.
- Las empresas de mayor envergadura son las que más invierten en capacitación. Siendo los sectores financieros, minero y educativo quienes capacitan mayoritariamente y las empresas del sector turismo las que menos invierten en capacitación.

2.3 Cifras de la formación profesional⁶

En relación a la realidad formativa, se ha encontrado los siguientes resultados:

- La matrícula de la educación ocupacional y la educación superior (universitaria, no universitaria) alcanzó el año 2003 a 1.090.000 alumnos, lo que representó un incremento de 25% con respecto al año 1993.
- En términos de matrícula urbano-rural, el primer ámbito sigue experimentando un incremento sostenido, frente a un crecimiento rural que no responde a las expectativas de cobertura. Siendo las zonas rurales responsabilidad del Estado (al no ser un mercado propicio para la inversión privada), se denota un relativo abandono de la inversión en ellas.
- Respecto a la relación de matrícula público - privada sólo se encuentra un ligero predominio de la oferta privada en Educación Tecnológica (59%) y Superior No Universitaria (56%).

⁴ Red CIL-ProEmpleo; Observatorio Socioeconómico Laboral en Piura y Cusco, Piloto de Normalización, Portal Empleos Perú, así como la Consulta Nacional sobre Lineamientos de Política sobre Formación Profesional.

⁵ Encuesta de Empresas Privadas sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, MTPE, 2000. Unidad de Formación Profesional, Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica DINESST, MED

⁶ Encuesta de Empresas Privadas sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, MTPE, 2000. Unidad de Formación Profesional, Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica DINESST, MED



- El número de centros ha tenido una desaceleración en su crecimiento. Incluso, se observa una tendencia a reducir su número debido a la deficiente política de infraestructura educativa de la pasada y la presente décadas.
- Asimismo, la inversión privada en formación profesional se concentra en ciudades mayores y en carreras de servicios (comercio, informática y salud).
- La educación ocupacional no ha mejorado su cobertura nacional.
- Se ha revertido la tendencia de comienzos de década; hoy el número de centros privados de educación superior es mayor al de públicos, al igual que en la modalidad ocupacional.
- Se puede afirmar además, que son centros con escaso acceso a equipos informáticos, tanto en el plano administrativo como académico. En relación al equipamiento para la capacitación, este es muy variado y ha sido manejado de manera asistemática, y con comprobación de su escasa calidad.
- El número de docentes ha tenido un crecimiento proporcional al de la matrícula y al número de centros, sobre todo en la oferta privada.
- La atención a grupos desfavorecidos se amplía, pero todavía hay que incrementar la cobertura de los Programas, estableciendo prioridades, para lo que hace falta hacer un análisis detallado de los sectores más necesitados y los recursos con los cuales se puede contar.

2.4 Contexto laboral

El diagnóstico sustenta el propósito de los actores sociales involucrados: MED, MTPE, sector empresarial, trabajadores, cooperación internacional y otros, de fomentar el tema de la formación profesional dentro de las políticas activas de educación y de empleo, con la finalidad de promover el encuentro entre la oferta y la demanda de formación que corresponda a las necesidades reales del país y que minimice los desajustes detectados. Al respecto, podemos destacar lo siguiente:

- La PEA nacional está conformada por, aproximadamente, 12.8 millones de personas, de las cuales 2/3 se concentran en el área urbana y un tercio en el área rural. Existen diferencias importantes en el nivel educativo de la PEA urbana y rural: en el primer ámbito, el 22% de los ocupados cuenta con educación superior (universitaria y no universitaria), mientras que en el rural sólo el 5%.
- La precariedad de la inserción laboral de una amplia proporción de la mano de obra. Casi la mitad (47.6%) de la fuerza laboral en el área urbana⁷ se encuentra en situación de subempleo siendo éste explicado básicamente por los bajos ingresos. Así, el ingreso promedio de todos los ocupados del país⁸ fue de (S/. 698) y guarda grandes diferencias, en el área rural el promedio ascendió a S/. 292 y en el área urbana a S/. 890.
- Un alto porcentaje de la población ocupada no cuenta con formación profesional o técnica completa.

⁷ Convenio MTPE-INEI. Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo, 2001.

⁸ INEI: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

Es un grupo heterogéneo con experiencia empírica, capacitación laboral y, en menor grado, sin conocimientos para el trabajo.

- Las ocupaciones intermedias y técnicas siguen siendo las de mayor demanda, representando el 58.1% de la ocupación, teniendo aún una oferta poco valorada e implementada como política nacional y sectorial.
- Existe una situación de subempleo ocupacional de los profesionales universitarios y no universitarios, lo cual es resultado de la desconexión entre la oferta formativa y la demanda de personal calificado del sistema productivo del país. El porcentaje de profesionales que desempeña ocupaciones donde subutiliza los conocimientos adquiridos en su carrera es, aproximadamente, del 50% a nivel nacional⁹, encontrándose carreras que presentan altos niveles de saturación en el mercado donde 3 de cada 4 profesionales no la ejercen.

Existen diferencias importantes en el nivel educativo de la PEA urbana y rural desocupada: en el primer ámbito, el 30.6% de los desocupados cuenta con educación superior (universitaria y no universitaria), mientras que en el rural sólo el 17.5%. Asimismo, el 93% de los desocupados se concentran en el ámbito urbano y solo el 7% en el ámbito rural. El 41.95% del total de desocupados a nivel nacional se han desempeñado en ocupaciones de artesanos y operarios, vendedores así como trabajadores de los servicios.

3. La problemática

Observado el diagnóstico, podemos afirmar que existe una serie de problemas derivados de la ausencia de políticas de desarrollo acordes a la demanda del contexto nacional y global, así como a la falta de visión y reacción frente a los cambios que ya son una realidad actual:



Efecto principal en la población	Deterioro de los niveles de vida de la PEA y de la productividad.
Efectos observables	<ul style="list-style-type: none"> ■ Carencias en la institucionalidad de la formación profesional, así como desarticulación de su estructura de funcionamiento. ■ Altos índices de subempleo, sub y sobreutilización de la fuerza laboral. ■ Pérdida de la competitividad empresarial. ■ Baja productividad laboral ■ Bajo nivel tecnológico ■ Surgimiento de grupos desfavorecidos ■ Desarticulación de la realidad del ámbito rural del país con el desarrollo actual y futuro. Desajuste entre la demanda desde el mundo del trabajo y la oferta educativa y de formación profesional.

⁹ MTPE. Boletín de Economía Laboral 22-24, Año 6, Octubre 2002. Lima.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

Problema central	Desajuste entre la demanda desde el mundo del trabajo y la oferta educativa y de formación profesional.
Causas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de sensibilidad hacia el rol e importancia de la formación profesional en el desarrollo nacional. ■ Deficiencias y ausencias legislativas. ■ Reducida cobertura de la formación profesional. ■ Falta de calidad de las instituciones de formación. ■ Falta de una política orientadora de la oferta. ■ Limitado acceso a la información del mercado laboral. ■ Divorcio entre la oferta de formación y la demanda laboral y empresarial. ■ Desarticulación de los actores de la formación profesional.
Contexto	<ul style="list-style-type: none"> ■ Especialización en actividades con bajo valor agregado. ■ Firmas de tratados de libre comercio y de integración regional. ■ Regionalización y descentralización de responsabilidades en el país. ■ Bajo nivel educativo y escasa calidad de los aprendizajes de la población en la educación básica. ■ Emergencia educativa (agosto 2004)

4. Los objetivos

Frente a esta situación, es necesario desarrollar un Sistema Nacional de Formación Profesional que responda a los requerimientos del entorno socioeconómico y laboral, así como a las demandas de cobertura, calidad y pertinencia de los jóvenes y trabajadores del país.

Objetivo a mediano plazo	Contribuir en la mejora del nivel de vida de la PEA y el desarrollo sostenible.
Fines	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir el marco institucional de la formación profesional. ■ Incrementar la empleabilidad de las personas. ■ Incrementar la productividad laboral. ■ Aumentar el acceso a mecanismos de inserción laboral. ■ Ganar competitividad empresarial. ■ Aumentar el nivel tecnológico. ■ Integrar a las poblaciones en riesgo y del ámbito rural a las perspectivas del desarrollo socioeconómico y cultural del país.
Objetivo central	Elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral.
Medios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Crear un nuevo marco institucional para la formación profesional.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Modernizar la normativa de la formación profesional. ■ Aumentar la cobertura de la formación profesional de acuerdo a criterios técnicos y productivos. ■ Generar, sostener y controlar una política de calidad ■ Mejorar y facilitar el acceso a la información sociolaboral y productiva. ■ Generar los mecanismos, en el nuevo marco institucional, de participación y decisión de los actores sociales y económicos en su ámbito.
Supuestos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Incremento del valor agregado en los sectores transables. ■ Fomento de la competitividad para hacer frente a los mercados globales. ■ Se sostiene la regionalización y la descentralización de responsabilidades, incluyendo las de la gestión educativa en el mediano plazo. ■ Mejoramiento de la calidad de la educación básica y las condiciones de la formación profesional. ■ Establecimiento de las medidas nacionales para la superación de la situación de emergencia decretada en agosto del 2004.

5. Las metas a mediano plazo

Meta principal	Contribuir a la mejora del nivel de vida de la PEA y al desarrollo sostenible
Políticas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar, institucionalizar y fortalecer los espacios de diálogo social, concertación y negociación entre los actores y otros agentes vinculados a la formación profesional, que favorezcan el mejoramiento de su calidad, la adecuación ocupacional y la inserción al mercado laboral competitivo. 2. Promover la formación profesional de calidad con valores, con una perspectiva competitiva, participativa y con equidad, desde los niveles básicos hasta el nivel superior, que desarrolle competencias laborales y capacidades emprendedoras, que responda a las características y demandas locales y regionales, en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.



	<p>3. Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local.</p> <p>4. Garantizar la sostenibilidad política, normativa, administrativa, económica, social, institucional y la sustentabilidad ambiental de los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación profesional y la promoción del empleo, que se articulen al plan de desarrollo nacional y regional, propiciando una sociedad democrática.</p>
<p>Actividad central:</p>	<p>Diseñar y desarrollar un Sistema Nacional de Formación Profesional</p>
<p>Productos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco institucional de la formación profesional. ■ Subsistemas de normalización y desarrollo de la certificación basados en competencias laborales. ■ Acreditación de instituciones de formación profesional y de proveedores de capacitación laboral. ■ Programas focalizados de formación y capacitación. ■ Observatorio sociolaboral nacional y descentralizado. ■ Políticas educativas y de empleo acordadas en función al Sistema.
<p>Condiciones previas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acuerdo nacional y sensibilización. ■ Descentralización de capacidades y responsabilidades en marcha. ■ Compromiso del Estado para promover una cultura de la formación. ■ Entorno propicio para la inversión en formación.

6. Recomendaciones sobre la formación profesional en las comunidades rurales y durante el proceso de descentralización.

Durante las consultas nacionales y de expertos, se generaron una serie de espacios en donde se discutió sobre las diversas acciones dirigidas al mejoramiento de la cobertura y la calidad de la formación profesional en los ámbitos rurales, así como en la coyuntura de la descentralización nacional. Si bien muchos de los aspectos pueden preverse en las políticas generales mencionadas,

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

un futuro proceso de planeamiento de la formación a nivel central, regional y local debería tomar en cuenta las siguientes recomendaciones.

6.1 Recomendaciones para la formación profesional en las comunidades rurales

Fomentar la integración y articulación de las comunidades y población rural a la dinámica de desarrollo regional y nacional, a través de la implementación y fortalecimiento de una formación profesional de calidad que identifique y dé respuesta a las actuales y futuras demandas, con participación activa del Estado, el sector privado, de trabajadores y sociedad civil.

- Establecer una definición moderna y pertinente para el término *rural*, que facilite la integración de manera eficiente de la realidad productiva, social, económica y cultural de esta población a la dinámica de desarrollo regional y nacional.
- Identificar, definir y priorizar - a nivel regional y nacional- los sectores de la actividad económica reales y potenciales, las cadenas productivas y corredores económicos que integren al ámbito rural.
- Desarrollar y fortalecer en las instituciones de formación profesional del ámbito rural las capacidades de gestión para responder a las demandas actuales y futuras del entorno.
- Desarrollar el vínculo entre la oferta y la demanda respetando la identidad cultural y el patrimonio histórico y social de las comunidades rurales, a través de estrategias de recuperación y valoración del conocimiento propio.
- Fortalecer la infraestructura y equipamiento de las instituciones de formación profesional del ámbito rural, para que puedan dar respuesta a las demandas del sector productivo.
- Mejorar el acceso de las instituciones y las comunidades en general a las tecnologías de la información y comunicación, para diversificar la modalidad del acceso y del aprendizaje en la formación profesional, sobre todo en las comunidades de difícil acceso geográfico.
- Desarrollar y fortalecer la capacitación y formación de docentes, así como el acceso de profesionales altamente calificados a las comunidades rurales para desarrollar capacidades para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Fomentar el fortalecimiento de las organizaciones locales para articularse con los mercados.
- Canalizar y proporcionar información a las comunidades sobre la importancia de inversiones productivas para su mejor participación en las actividades que éstas generen.





- Favorecer la identificación de información de mercado y mecanismos de comercialización local, regional, nacional e internacional.
- Promover la actuación intersectorial del Estado para responder a los desafíos de la problemática rural.
- Potenciar las capacidades de las unidades familiares y comunales para mejorar su calidad de vida y competitividad.
- Fomentar alianzas entre los sectores productivos y los trabajadores para impulsar la capacitación rural en las regiones.

6.2 Recomendaciones para la formación profesional en el proceso de descentralización

Contribuir a un proceso eficaz y pertinente de descentralización y regionalización del país a través del desarrollo de una formación profesional que responda a las demandas de los recursos humanos de calidad necesarios para el desarrollo socioeconómico y cultural de las regiones.

- Basar el planeamiento de la oferta de formación profesional en la identificación de actividades económicas productivas claves de las regiones.
- Organizar la oferta de capacitación y formación de manera prospectiva, a fin de atender la demanda productiva de mediano y largo plazo.
- Promover la participación y el compromiso del sector productivo, gremios empresariales y de trabajadores, y de autoridades regionales y municipales en el desarrollo de las acciones de la formación profesional.
- Desarrollar el planeamiento regional de la formación profesional, con la participación de las autoridades regionales y municipales, el sector privado, los trabajadores y las organizaciones de la sociedad civil comprometidas.
- Incorporar las acciones de formación profesional en el presupuesto regional y local, así como en las normas legales pertinentes para garantizar su desarrollo.
- Recuperar y capitalizar las experiencias regionales y locales de formación profesional exitosas, dándoles los recursos necesarios para su continuidad.
- Desarrollar capacidades locales - tanto en el sector público como en el privado - para la implementación de proyectos de inversión y de desarrollo social, basados en el desarrollo de los recursos humanos, que permitan canalizar los recursos nacionales y de cooperación internacional.
- Promover el compromiso permanente de la prensa y de los medios de difusión con las buenas prácticas en la formación profesional.

Impulsar el desarrollo de los observatorios socioeconómicos, así como de financiamiento y sostenimiento con participación de capital público y privado.

LINEAMIENTOS NACIONALES DE POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Aprobados por Decreto Supremo N° 021-2006-ED,
publicado en el Diario Oficial El Peruano el 28 de julio de 2006.
Refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo
Carlos Almerí Veramendi y el Ministro de Educación Javier Sota Nadal.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

POLITICA	ESTRATEGIAS
<p>1. Fomentar, institucionalizar y fortalecer los espacios de diálogo social, concertación y negociación entre los actores y otros agentes vinculados a la formación profesional, que favorezcan el mejoramiento de su calidad, la adecuación ocupacional, la equidad en el acceso y la inserción al mercado laboral competitivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promover la valoración y el reconocimiento social de la formación profesional como factor determinante del desarrollo productivo, económico, social y tecnológico para impulsar la competitividad del país. ■ Promover e implementar el sistema de formación profesional con el fin de mejorar la calidad educativa en función a las demandas del entorno empresarial y laboral. ■ Promover e implementar la normalización y certificación de competencias laborales, con el fin de mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral y orientar la oferta de formación profesional. ■ Institucionalizar espacios de diálogo y concertación social, promovidos por el Estado, con el compromiso de los actores sociales y la participación de otros agentes e instituciones vinculadas a la formación profesional, para garantizar la formación de calidad en concordancia con los planes de desarrollo local y regional. ■ Promover y consolidar alianzas entre los agentes socioeconómicos y los organismos internacionales que contribuyan al desarrollo de la investigación, la transferencia tecnológica adecuada y la gestión empresarial, para incrementar la producción, productividad, competitividad y comercialización, teniendo en cuenta el uso sostenible de los recursos naturales.
<p>2. Promover la formación profesional de calidad con valores, con una perspectiva competitiva, participativa y con equidad, desde los niveles básicos hasta el nivel superior, que desarrolle competencias laborales y capacidades emprendedoras, que responda a las características y demandas locales, regionales en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Implementar, consolidar y difundir el sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa de los centros de formación profesional, considerando estándares exigidos por el sector productivo, los usuarios y las necesidades de desarrollo socioeconómico del país. ■ Actualizar y diversificar los currículos de formación profesional, considerando las Normas de Competencia Laboral, desde un enfoque modular, progresivo y flexible de formación que posibilite el desarrollo de capacidades emprendedoras, adecuado a las características locales, regionales y nacionales, del sector productivo, los trabajadores y a las exigencias nacionales e internacionales. ■ Ordenar la oferta formativa en concordancia con las exigencias de la demanda y necesidades del desarrollo local, regional y nacional, teniendo como base la información del observatorio socioeconómico laboral, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios. ■ Desarrollar planes específicos para la integración de

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

	<p>las áreas rurales a la cobertura de la formación profesional, de acuerdo a las perspectivas de desarrollo local y regional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer e implementar el plan nacional de actualización y capacitación continua para los agentes vinculados a la formación profesional, en aspectos pedagógicos, científicos, tecnológicos, de gestión y de desarrollo personal y social. ■ Establecer y sistematizar procesos de evaluación de desempeño de los directivos, docentes y personal y de otros proveedores de capacitación laboral, mediante participación de la comunidad educativa, el sector productivo, los organismos del Estado, la sociedad civil y otros agentes. ■ Promover y desarrollar la gestión educativa sostenida, moderna, meritocrática, eficiente, democrática y de calidad, acorde a la realidad nacional, regional y local, a través de la participación activa del sector productivo, los trabajadores y la sociedad civil. ■ Promover la creatividad de los agentes vinculados a la formación profesional, para la aplicación de enfoques formativos, buscando diseñar y aplicar metodologías flexibles de acuerdo a las características productivas, laborales y tecnológicas del entorno y personales de los beneficiarios.
<p>3. Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer y fortalecer el sistema de información del mercado laboral y formativo que contribuya a la definición de prospectivas sectoriales de actuación y que permita la satisfacción de las necesidades de la sociedad, en concordancia con los planes de desarrollo local, regional y nacional. ■ Implementar, con respaldo de los actores sociales y agentes socioeconómicos, los observatorios socioeconómicos laborales regionales para contribuir a la toma de decisiones en materia de empleo y formación profesional. ■ Promover instancias consultivas en los diversos mecanismos que formen parte del sistema de información del mercado laboral y formativo. ■ Establecer mecanismos de fortalecimiento en el manejo de métodos y técnicas de recopilación, procesamiento y análisis de información de las sedes regionales del MED y el MTPE, para brindar información veraz, completa, permanente y actualizada a través del observatorio socioeconómico laboral. ■ Establecer medios y mecanismos efectivos de difusión que correspondan a las necesidades de los diferentes actores involucrados en el mercado laboral y formativo,



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

	<p>haciendo uso de las tecnologías de información y comunicaciones.</p> <ul style="list-style-type: none">■ Generar, fortalecer e institucionalizar los mecanismos de inserción al mercado de trabajo y de orientación vocacional y profesional, fomentando la cultura empresarial e interrelacionando la demanda laboral con la oferta formativa.
<p>4. Garantizar la sostenibilidad política, normativa, administrativa, económica, social, institucional y sustentabilidad ambiental de los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación profesional y promoción del empleo, que se articulen al plan de desarrollo nacional y regional, propiciando una sociedad democrática.</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Plantear, consensuar y promover la promulgación de una Ley de Formación Profesional, que integre los esfuerzos de las políticas nacionales acordadas.■ Consolidar una instancia tripartita nacional de formación profesional, con participación del MEF y otros sectores, e implementar instancias tripartitas regionales y locales que aseguren la sostenibilidad de la formación profesional con la participación de instancias decisorias en materia presupuestal.■ Desarrollar y actualizar alianzas para la generación y captación de recursos de cooperación nacional e internacional y del sector privado para el financiamiento de programas y proyectos de formación profesional, la innovación tecnológica y pedagógica a través de la investigación e inversión con la participación de los diferentes actores sociales.■ Sistematizar, difundir y promover el intercambio de experiencias exitosas sobre formación y promoción del empleo e institucionalizar aquellas que fortalezcan la interrelación de la educación y el trabajo, que faciliten la inserción, la reinserción, la reconversión y la formación continua de las personas en el mercado de trabajo y su participación ciudadana.■ Promover la normativa regional y local para la implementación de las leyes nacionales referidas a la formación profesional y sus modalidades de financiamiento.■ Integrar las acciones dirigidas al desarrollo de la formación profesional y la promoción del empleo vinculadas a los sectores productivos priorizados a los planes regionales de corto, mediano y largo plazo, con criterios de equidad e igualdad de oportunidades.■ Fomentar las capacidades de gestión institucional y pedagógica de los centros de formación orientadas a lograr la autonomía económica, administrativa y gerencial, a través de la flexibilización de la normatividad institucional elaborada y administrada por especialistas en el tema, que permita mejorar la calidad educativa, en el marco del proceso de descentralización

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

Propuesta para la implementación de los Lineamientos Nacionales de Política en Formación Profesional en las Regiones.

En las siguientes líneas se sugieren algunas acciones que se deberían tomar en cuenta a la hora de poner en funcionamiento los Lineamientos en cada una de las regiones, considerando que el Decreto Supremo que los aprueba específica como fecha límite para la implementación es el 31 de diciembre de 2007:

Objetivo	Establecer mecanismos de coordinación y diálogo entre entidades involucradas en el tema.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaborar un directorio de entidades vinculadas al desarrollo de capacidades y la promoción del empleo. ■ Poner en funcionamiento un Comité Técnico Multisectorial con participación de entidades involucradas en el tema (incluir al sector privado, ONGs, centros de formación, poblaciones rurales). ■ Institucionalizar las actividades del Comité en el Gobierno Regional y promover su integración al Consejo Educativo Regional y el PER. ■ Realizar en el marco del comité técnico eventos de concertación y dialogo de manera descentralizada sobre los temas estratégicos de desarrollo para la región ligados a la competitividad, producción, productividad, competitividad y comercialización.
Objetivo	Sentar las bases para brindar una formación profesional de calidad en la región promoviendo el acceso al empleo.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recopilar estudios realizados por terceros referentes a las potencialidades de la región; analizar la información y contrastarla con la oferta formativa actual viendo sus niveles de desajuste con las demandas productivas actuales y futuras. ■ Experimentar en los centros de formación profesional, el desarrollo de nuevos cursos con mayor demanda en el mercado laboral y que aprovechen mejor los recursos de la zona. Sistematizar las experiencias y ampliarlas gradualmente en el resto de la región. ■ Incluir en los centros de formación actividades relacionadas a la promoción del emprendimiento, articulando las distintas experiencias que se realizan en la región para favorecer la aparición de MYPEs sostenibles. ■ incorporar en las políticas activas de promoción del empleo de la Región las estrategias ya probadas y validadas por el MTPE; promover su sostenibilidad y adaptarlas a las necesidades y características locales.



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

Objetivo	Crear las condiciones para dar sostenibilidad a los esfuerzos de mejora del Formación Profesional en la región
Actividades	<ul style="list-style-type: none">■ Emitir dispositivos y normas regionales que permitan el proceso de innovación en la formación profesional; en temas pedagógicos, promoción del empleo y la gestión institucional.■ Incluir y articular los esfuerzos de innovación en la formación profesional con los planes de desarrollo regional y local.■ Sistematizar e intercambiar experiencias exitosas a nivel nacional vinculadas al tema (Observatorios, Centros CIL, emprendimientos, otros) y especialmente con regiones con características sociales y económicas similares.■ Difundir permanentemente en medios de comunicación regionales los avances en el tema durante el proceso de implementación de los lineamientos de política.



ANEXOS

APRUEBAN LINEAMIENTOS NACIONALES DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

DECRETO SUPREMO
Nº 021-2006-ED

El Presidente de la República:

CONSIDERANDO:

Que, en el contexto del derecho a la educación, consagrado en el artículo 13º de la Constitución Política del Perú, así como del artículo 2º de la Ley General de Educación que la define como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida, y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura y al desarrollo de la familia y la comunidad, no es posible desligar a la formación profesional del derecho a la educación y del derecho al trabajo, pues es parte integrante del proceso de aprendizaje destinado a capacitar para el trabajo;

Que, el artículo 4º literal e) de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene entre sus finalidades establecer políticas y normatividad vinculada con la protección social del trabajo, la formación profesional y la capacitación para el trabajo; asimismo, el artículo 5º de dicha norma establece que, en el ámbito del Sector de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, tiene la atribución de formular, evaluar y supervisar la política de empleo, formación profesional, capacitación para el trabajo y reconversión laboral que se orienta a garantizar la igualdad de oportunidades, especialmente de grupos vulnerables como los jóvenes, los discapacitados y las mujeres que trabajan;

Que, el artículo 24º de la misma norma, establece que las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo son órganos desconcentrados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En ese sentido, están encargadas de desarrollar las directivas y lineamientos técnicos establecidos por los órganos centrales del Ministerio, en concordancia con la política del Estado y con los planes sectoriales y regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la micro y pequeña empresa;

Que, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, señala que uno de los fines de la educación peruana, en el marco del sistema educativo nacional: que comprende la educación básica, la educación técnico-productiva y la educación superior, es formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento;

Que, la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece como función específica de los Gobiernos Regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa,



Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país

el promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa;

Que, la XIV y la XX Política de Estado del Acuerdo Nacional señalan entre otros, el compromiso del Gobierno Peruano de promover la generación y el acceso al empleo pleno, digno y productivo, así como el compromiso de fortalecer la capacidad del país para generar y utilizar los conocimientos científicos y tecnológicos para desarrollar los recursos humanos, asimismo el Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno establece dentro de sus políticas para la promoción de la inversión y el desarrollo humano, la política de educación y formación que promueve el desarrollo integral de la persona humana;

Que, en el marco de los precedentes señalados en el considerando que antecede, con fecha 2 de junio del año 2004, los ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo suscribieron un Convenio Marco Interinstitucional denominado “Por una Educación Emprendedora”, en cuyo cumplimiento ambos Ministerios, a través de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico - Profesional, organizaron el proceso de Consulta Nacional de los Lineamientos de Política de Formación Profesional, la misma que se realizó el 29 de abril y del 5 al 11 de mayo del año 2004, de manera simultánea a nivel nacional, en un clima de diálogo y participación, enriqueciéndose con los aportes de los actores y agentes vinculados a la formación profesional de las diferentes regiones;

Que, la consulta nacional tenía por objetivos el análisis y discusión de las propuestas de Políticas de Formación Profesional a fin de que respondan a las condiciones y necesidades de cada región; la recolección de información sobre el estado actual, desarrollo, perspectivas, posibilidades; la articulación con el entorno productivo y laboral de la formación profesional; y la elaboración consensuada de la política nacional de formación profesional; realizándose igualmente 2 reuniones técnicas de expertos sobre formación profesional y empleo, con el objetivo de analizar la sistematización de la consulta nacional respecto a los lineamientos nacionales de política sobre formación profesional. Con los citados eventos se culminó el proceso de consulta realizado a nivel nacional;

Que, los lineamientos de política de formación profesional son producto del consenso entre ambos sectores a efectos de articular esfuerzos para el logro de sus objetivos y vincular de manera eficiente la formación profesional con las exigencias del mercado laboral, siendo su objetivo principal elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral, y como objetivo a mediano plazo el contribuir a la mejora del nivel de vida de la Población Económicamente Activa (PEA) y el desarrollo sostenible;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118º de la Constitución Política del Perú; el numeral 2 del artículo 3º y el artículo 37º del Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo; la Ley Nº 28044, Ley General de Educación y la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

DECRETA

Artículo 1º.- Aprobar los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional que como Anexo forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

Artículo 2º.- Los Gobiernos Regionales son responsables del diseño de las políticas regionales en materia de formación profesional, en concordancia con la política nacional sobre dicha materia. La implementación de los lineamientos de política de la formación profesional estará a cargo de los Gobiernos Regionales con participación de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, de Educación y la sociedad civil.

Artículo 3º.- El plazo para la implementación de los Lineamientos de Política de la Formación Profesional en el Perú se inicia a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo, y vence a nivel nacional el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4º.- Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación, implementarán gradualmente los lineamientos de política de la formación profesional en el Perú, para lo cual éstas deben elaborar un cronograma que será remitido a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y a la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico - Profesional dentro de los 30 días calendario posteriores a la publicación del presente Decreto Supremo.

La implementación de los lineamientos en todas las regiones del Perú, deberá culminar en la fecha referida en el artículo que antecede.

Artículo 5.- La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico - Profesional del Ministerio de Educación, analizarán los cronogramas propuestos por la Direcciones Regionales y prepararán un cronograma nacional para la implementación de los lineamientos de política de la formación profesional que culminará en la fecha de vencimiento prevista en el artículo 3º del presente Reglamento.

Artículo 6.- La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico - Profesional tendrán a su cargo la supervisión del proceso de implementación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional.

Artículo 7.- El presente Decreto Supremo es refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de julio del año dos mil seis.

Alejandro Toledo Manrique
Presidente Constitucional de la República

Carlos Almerí Veramendi
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Javier Sota Nadal
Ministro de Educación

(10) días calendario siguientes a la publicación del presente Decreto Supremo.

El Director Ejecutivo de PROMPEX, actuará como Secretario del Consejo Directivo."

Artículo 2°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Comercio Exterior y Turismo.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
TRANSITORIAS**

Única.- Plazos

El Consejo Directivo, con su nueva conformación, deberá sesionar dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha de publicación del presente Decreto Supremo.

El Reglamento interno del Consejo Directivo, deberá ser aprobado dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de su instalación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintidós días del mes de julio del año dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

ALFREDO FERRERO
Ministro de Comercio Exterior y Turismo

00547-9

ECONOMÍA Y FINANZAS

Aceptan renuncia de Viceministro de Economía

**RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 052-2006-EF**

Lima, 26 de julio de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Suprema N° 109-2005-EF del 27 de agosto de 2005 se designó al señor Javier Edmundo Abugattás Fatule, en el cargo de Viceministro de Economía del Ministerio de Economía y Finanzas a partir del 1 de setiembre de 2005;

Que el mencionado funcionario ha formulado renuncia al cargo que venía desempeñando;

Que, en tal sentido es necesario aceptar su renuncia; De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27594; y, Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aceptar la renuncia formulada por el señor Javier Edmundo Abugattás Fatule, en el cargo de Viceministro de Economía del Ministerio de Economía y Finanzas, dándosele las gracias por los servicios prestados al Estado.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Ministro de Economía y Finanzas

00538-57

Aceptan renuncia de Jefe del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL
N° 436-2006-EF/10**

Lima, 26 de julio de 2006

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución Ministerial N° 447-2005-EF se designó al señor Alberto Javier Pascó-Font Quevedo en el cargo de Jefe del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial de Economía y Finanzas;

Que, el mencionado funcionario ha formulado renuncia al cargo que venía desempeñando;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27594;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aceptar la renuncia formulada por el señor Alberto Javier Pascó-Font Quevedo como Jefe del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial de Economía y Finanzas, con vigencia a partir del 31 de julio de 2006, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Ministro de Economía y Finanzas

00490-1

EDUCACIÓN

Aprueban Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional

**DECRETO SUPREMO
N° 021-2006-ED**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA;

CONSIDERANDO:

Que, en el contexto del derecho a la educación, consagrado en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú, así como del artículo 2° de la Ley General de Educación que la define como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida, y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura y al desarrollo de la familia y la comunidad, no es posible desligar a la formación profesional del derecho a la educación y del derecho al trabajo, pues es parte integrante del proceso de aprendizaje destinado a capacitar para el trabajo;

Que, el artículo 4° literal e) de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene entre sus finalidades establecer políticas y normatividad vinculada con la protección social del trabajo, la formación profesional y la capacitación para el trabajo; asimismo, el artículo 5° de dicha norma establece que, en el ámbito del Sector de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, tiene la atribución de formular, evaluar y supervisar la política de empleo, formación profesional, capacitación para el trabajo y reconversión laboral que se orienta a garantizar la igualdad de oportunidades, especialmente de grupos vulnerables como los jóvenes, los discapacitados y las mujeres que trabajan;

Que, el artículo 24° de la misma norma, establece que las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo son órganos desconcentrados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En ese sentido, están encargadas de desarrollar las directivas y lineamientos técnicos establecidos por los órganos centrales del Ministerio, en concordancia con la política del Estado y con los planes sectoriales y regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la micro y pequeña empresa;

Que, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, señala que uno de los fines de la educación peruana, en el marco del sistema educativo nacional, que comprende la educación básica, la educación técnico-productiva y la educación superior, es formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural,

afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento;

Que, la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece como función específica de los Gobiernos Regionales en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa, el promover el diálogo y la concertación con las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad vinculados en materia de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y fomento de la micro y pequeña empresa;

Que, la XIV y la XX Política de Estado del Acuerdo Nacional señalan entre otros, el compromiso del Gobierno Peruano de promover la generación y el acceso al empleo pleno, digno y productivo, así como el compromiso de fortalecer la capacidad del país para generar y utilizar los conocimientos científicos y tecnológicos para desarrollar los recursos humanos, asimismo el Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno establece dentro de sus políticas para la promoción de la inversión y el desarrollo humano, la política de educación y formación que promueve el desarrollo integral de la persona humana;

Que, en el marco de los precedentes señalados en el considerando que antecede, con fecha 2 de junio del año 2004, los Ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo suscribieron un Convenio Marco Interinstitucional denominado "Por una Educación Emprendedora", en cuyo cumplimiento ambos Ministerios, a través de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional, organizaron el proceso de Consulta Nacional de los Lineamientos de Política de Formación Profesional, la misma que se realizó el 29 de abril y del 5 al 11 de mayo del año 2004, de manera simultánea a nivel nacional, en un clima de diálogo y participación, enriqueciéndose con los aportes de los actores y agentes vinculados a la formación profesional de las diferentes regiones;

Que, la consulta nacional tenía por objetivos el análisis y discusión de las propuestas de Políticas de Formación Profesional a fin de que respondan a las condiciones y necesidades de cada región; la recolección de información sobre el estado actual, desarrollo, perspectivas, posibilidades; la articulación con el entorno productivo y laboral de la formación profesional; y la elaboración consensuada de la política nacional de formación profesional; realizándose igualmente 2 reuniones técnicas de expertos sobre formación profesional y empleo, con el objetivo de analizar la sistematización de la consulta nacional respecto a los lineamientos nacionales de política sobre formación profesional. Con los citados eventos se culminó el proceso de consulta realizado a nivel nacional;

Que, los lineamientos de política de formación profesional son producto del consenso entre ambos sectores a efectos de articular esfuerzos para el logro de sus objetivos y vincular de manera eficiente la formación profesional con las exigencias del mercado laboral, siendo su objetivo principal elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral, y como objetivo a mediano plazo el contribuir a la mejora del nivel de vida de la Población Económicamente Activa (PEA) y el desarrollo sostenible;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; el numeral 2 del artículo 3° y el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; la Ley N° 28044, Ley General de Educación y la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobar los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional que como Anexo forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2°.- Los Gobiernos Regionales son responsables del diseño de las políticas regionales en materia de formación profesional, en concordancia con la política nacional sobre dicha materia. La implementación de los lineamientos de política de la formación profesional estará a cargo de los Gobiernos Regionales con participación de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, de Educación y la sociedad civil.

Artículo 3°.- El plazo para la implementación de los Lineamientos de Política de la Formación Profesional en el Perú se inicia a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo, y vence a nivel nacional el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4°.- Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación, implementarán gradualmente los lineamientos de política de la formación profesional en el Perú, para lo cual éstas deben elaborar un cronograma que será remitido a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y a la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional dentro de los 30 días calendario posteriores a la publicación del presente Decreto Supremo.

La implementación de los lineamientos en todas las regiones del Perú, deberá culminar en la fecha referida en el artículo que antecede.

Artículo 5°.- La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional del Ministerio de Educación, analizarán los cronogramas propuestos por las Direcciones Regionales y prepararán un cronograma nacional para la implementación de los lineamientos de política de la formación profesional que culminará en la fecha de vencimiento prevista en el artículo 3° del presente Reglamento.

Artículo 6°.- La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional tendrán a su cargo la supervisión del proceso de implementación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional.

Artículo 7°.- El presente Decreto Supremo es refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción del Empleo y de Educación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de julio del año dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

JAVIER SOTA NADAL
Ministro de Educación

00547-2

Acceptan renuncia de Viceministro de Gestión Pedagógica

RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 021-2006-ED

Lima, 26 de julio de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Suprema N° 015-2004-ED, de fecha 24 de febrero de 2004, se designa a don Idel Vexler Talledo, Viceministro de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación, cargo considerado de confianza;

Que, el mencionado funcionario ha presentado su renuncia al cargo mencionado en el considerando precedente;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; y el Decreto Ley N° 25762, modificado por la Ley N° 26510;

Glosario de términos de Formación Profesional

Los términos considerados en este glosario buscan definir y estandarizar conceptos utilizados por el sector Educación y Trabajo vinculados al tema de formación Profesional.

1. Acreditación

Proceso a través del cual se reconoce a las instituciones y carreras que garantizan las condiciones para brindar una formación profesional con eficiencia y eficacia que le permita satisfacer la demanda y competitividad del mercado laboral.

Este proceso es empleado por una institución autorizada legalmente y/o reconocida oficialmente tales como: Consejo, Junta, Comité Profesional, entre otras.

2. Acreditación de organismos certificadores

Procedimiento por el cual una entidad autorizada reconoce formalmente que un órgano o persona es competente para desarrollar tareas específicas de certificación. En relación a la formación profesional, se refiere a la acreditación de organismos certificadores de competencias laborales.

3. Actores sociales

Concepto que presenta a las personas que representan y adoptan prácticas acordes con la posición que ocupa en el espacio social.

En el ámbito de las relaciones laborales, se refiere al Estado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores que desarrollan el diálogo social.

4. Adecuación ocupacional

Correspondencia entre el nivel de calificaciones requerido para el desempeño de la ocupación actual de cada trabajador y la formación adquirida por las personas.

Fuente: MTPE

5. Agentes sociales

Concepto que presenta al individuo con márgenes amplios de decisión y de acción, es decir de autonomía. Por ello se le concibe como alguien capaz de convertirse en creador o innovador en el ámbito de la acción. Se le reconoce por las acciones que decide realizar.

6. Inadecuación Ocupacional

Desajuste entre la formación recibida y la ocupación desempeñada por los ocupados. El desajuste ocupacional incluye dos situaciones:

1) sobreutilizado, si se desempeña en una ocupación que requiere un mayor nivel de formación que el adquirido; 2) subutilizado, si desempeña una ocupación con un requerimiento de formación menor al adquirido.



7. Articulación con la demanda laboral

Es el proceso por el cual las entidades de formación profesional se vinculan con las empresas y otros agentes demandantes del mercado laboral para definir y hacer pertinentes los contenidos de capacitación de acuerdo con los requerimientos del mercado laboral. Se incluyen acciones participativas de planificación, ejecución y evaluación de la formación profesional, así como aquellas que promuevan la inserción de los egresados de la formación profesional en el mercado laboral.

8. Calificación profesional

Capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo satisfactoriamente.

9. Capacitación

Acción destinada a dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador. En ciertos casos, puede tener el propósito de dar la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria a la que posee un individuo.

10. Centro de educación técnico productivo (CETPRO)

Instituciones que realizan actividades de capacitación, actualización y reconversión laboral y contribuyen con la Educación Básica ofreciéndole sus servicios especializados.

11. Centro de Formación Profesional

Definición: Establecimiento que imparte formación profesional a jóvenes y adultos que han terminado normalmente la escolaridad obligatoria o que han estado o están empleados. La formación es por lo general práctica, ya sea básica o complementaria. Son Centros de Formación Profesional las entidades especializadas debidamente autorizadas por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de Formación Profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la ley les otorgue tales atribuciones.

12. Certificación de Competencias Laborales

Es el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes, adquiridos por una persona, a través de distintos procesos y demostrados por ella, conforme a la norma técnica de competencia laboral.

13. Competencia laboral

Conjunto de capacidades integradas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) adaptadas a un contexto laboral específico, que se evidencian en el desempeño y logro de resultados esperados.

14. Cultura Emprendedora:

Capacidad de planear y desarrollar un negocio con éxito partiendo de la planeación estratégica, capacidad de negociación, actitud positiva, toma correcta de decisiones y aptitud de logro.

15. Diálogo social

Comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. La finalidad del diálogo social es la concertación social, en la medida que ésta supone la conclusión de acuerdos para la elaboración de la política social y económica entre los poderes públicos y los interlocutores sociales.

En el ámbito de las relaciones laborales, se entiende a todas aquellas formas en que sus actores se relacionan de manera distinta al conflicto abierto. Así tenemos a la negociación colectiva, determinados mecanismos de información y consulta, medios participativos y voluntarios de solución de conflictos de trabajo, la participación y la concertación social, incluyendo a todas las instancias de interacción entre los actores, independientemente de su agotamiento en si mismas o que den lugar a un producto.

16. Diversificación de los Programas Curriculares:

Es una de las etapas de la planificación curricular mediante la cual el Diseño Curricular Básico (DCB) o Estructura Curricular Básica (ECB), en función de los lineamientos de Política Educativa Regional, se adecua a las condiciones reales de las Instituciones Educativas y a las necesidades tanto de aprendizaje como socioeconómicas de los alumnos. Este proceso se concreta en el Proyecto Curricular de Centro. Así el DCB o ECB se enriquece con los aportes de la Comunidad Educativa de cada Institución.

17. Empleabilidad

Capacidad de acceder, crear y gestionar un empleo, conservarlo o transitar hacia otro sin mayor dificultad, permitiendo a la persona garantizar su propia estabilidad socioeconómica dentro del mercado laboral.

18. Equidad

Garantizar a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.

19. Evaluación de competencia laboral

Proceso a través del cual se establece el grado en el cual el candidato a certificar dispone de las competencias requeridas, pero además, identifica aquellas competencias que aún deben ser desarrolladas a fin de facilitar que se desarrollen procesos de capacitación para lograr el nivel de competencia requerido.



20. Formación continua

Toda modalidad de perfeccionamiento destinada a completar, ampliar y/o actualizar conocimientos y calificaciones adquiridos previamente en un programa de formación básica o inicial. Ella puede organizarse tanto en el sistema formal de educación, como fuera de este sistema, a través de programas específicos, o por cualquier otro medio no formal.

21. Formación Profesional

Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan desarrollar capacidades y valores, para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional. Corresponde a diferentes formas y modalidades.

22. Inclusión

Proceso que busca incorporar social y económicamente a los grupos sociales excluidos, marginados y en situación de vulnerabilidad, por razones de etnia, empleo, edad, sexo, discapacidad, ubicación geográfica, condición económica, entre otros. Busca contribuir a la integración social, a la disminución de la pobreza, de la exclusión y la inequidad.

23. Normalización de competencias

Es el proceso en el cual se identifican los desempeños que deben reunir los trabajadores del sector así como los referentes de evaluación de esos desempeños y el contexto laboral en el cual se aplica. Esta información permite elaborar las Normas de Competencia Laboral (NCL) las cuales son elaboradas con el aporte de los trabajadores y los empresarios los cuales garantizan el logro de un producto o servicio de calidad.

24. Norma de Competencia Laboral

Son definiciones de estándares de competencia laboral, requeridos por el mercado de trabajo y necesarios para desempeñar con éxito una actividad laboral.

25. Observatorio Socioeconómico Laboral

Instrumento que mide y analiza la situación del mercado laboral, brindando a los agentes sociales información detallada sobre la realidad social, económica, laboral, formativa y tecnológica. Asimismo, realiza las proyecciones sobre su probable evolución, sirviendo como un referente de investigación y/o de acción en relación a la toma de decisiones de los diversos agentes socio económicos involucrados.

Mecanismo de observación permanente de la evolución del mercado de laboral y su interacción con otros mercados.

26. Orientación profesional

Actividad destinada a ayudar a un individuo a elegir una capacitación o una formación profesional de acuerdo a sus aptitudes, e intereses, características intelectuales y las oportunidades de empleo.

27. Orientación vocacional

Actividad destinada a ayudar al joven a tomar una decisión sobre la elección de una carrera (no universitaria, universitaria u ocupacional) según sus características intelectuales, aptitudinales, de interés y la relación de éstas con los requerimientos y posibilidades que ofrece el mercado laboral.

28. Organismos Certificadores

Entidades acreditadas ante la entidad autorizada para realizar la Certificación de competencias laborales conforme con una Norma de Competencia Laboral (NCL), garantizando que el individuo es competente en una o varias funciones laborales. Los organismos Certificadores están igualmente facultados para acreditar Centro de Evaluación.

El Organismo Certificador otorga el reconocimiento formal a la competencia laboral del candidato en la NCL con la que fue evaluado.

29. Perfil ocupacional

Descripción de las exigencias de una ocupación, incluidos los trabajos pertinentes así como los pre-requisitos y el nivel de responsabilidad inherentes a la ocupación.

30. Perfil profesional

Describe en términos de competencias, las funciones productivas que desarrolla un profesional; y cada uno de los desempeños que realiza en aquellas funciones, de acuerdo a estándares de calidad y condiciones reales de trabajo, en las que el profesional debe mostrar su capacidad para el logro de los resultados esperados

31. Programa curricular

El Programa Curricular es un documento que organiza y secuencia un conjunto de toma de decisiones para la práctica educativa. Se elabora teniendo como referente la Estructura Curricular Básica, la Estructura Curricular Específica o el Diseño Curricular Básico y el diagnóstico de la realidad educativa, sociocultural y productiva de la región de influencia de la institución educativa.

Es elaborado por los equipos de docentes de las instituciones educativas buscando la coordinación intra e interdisciplinaria o por áreas, permitiendo la atención adecuada de todos los



aspectos referidos a la formación integral del estudiante para lograr los perfiles profesionales y ocupacionales establecidos y se organiza a través de unidades de formación, (didáctica o aprendizaje), los objetivos específicos, los contenidos, las experiencias de aprendizaje y la evaluación, cronogramados por horas académicas.

32. Sistema de Información del Mercado Laboral

Conjunto de elementos o componentes interrelacionados que sirve para convertir datos de fuentes externas e internas en información, la cual es comunicada en forma apropiada a los agentes y actores involucrados para una efectiva toma de decisiones.

33. Sostenibilidad

Capacidad de garantizar que la aplicación de un programa o política que ha demostrado resultados positivos continúe más allá del horizonte de su aplicación como piloto o del horizonte del gobierno que la impulsó.

34. Sustentabilidad

Conjunto de estrategias interconectadas que necesitan ser construidas en los niveles micro, meso y macro, con el objeto de poner en marcha procesos de transformación económicos, sociales, culturales y políticos capaces, por un lado, de rehabilitar el deterioro ambiental y también el social, y por el otro, capaces de mantener los sistemas de vida del planeta y de renovar los sistemas de vida de las personas, ahora y en el futuro, bajo los principios de equidad, redistribución de la riqueza y justicia social. La sustentabilidad entonces no debe ser concebida como una meta del desarrollo, sino como un conjunto de procesos de cambio que contienen tres dimensiones básicas: la ambiental, la económica y la social.



Centro de Servicios para la
Capacitación Laboral y el Desarrollo
CAPLAB

DEZA
DDC
DSC
SDC
COSUDE



MRE
Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo


**MINISTERIO DE
EDUCACIÓN**