

MED-MTPE

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

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

Versión al 21 de febrero del 2005

Índice de la propuesta

Titulo y frase síntesis:

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ
Competitividad, Competencia y Oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país.

Contenidos

1. La Formación Profesional
2. El diagnóstico
 - 2.1 El contexto de la formación profesional
 - 2.2 Realidad institucional y normativa
 - 2.3 Cifras de la formación profesional desde el MED
 - 2.4 Contexto laboral
3. La problemática
4. Los objetivos
5. Las metas a mediano plazo
6. Políticas y estrategias
7. Recomendaciones sobre la formación profesional en las comunidades rurales y durante el proceso de descentralización.
8. Principales responsabilidades en el desarrollo del Sistema Nacional de Formación Profesional

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

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 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:

- ❖ 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

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

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 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

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.

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.

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%).
- ❖ 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).

⁵ Encuesta de Empresas Privadas sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, MTPE, 2000.

⁶ Unidad de Formación Profesional, Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica – DINESST, MED

- ❖ 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. 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

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

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

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.

2. 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.
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)

3. 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.

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

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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. ❖ 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.

4. 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. 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. 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.
Actividad central:	Diseñar y desarrollar un Sistema Nacional de Formación Profesional
Productos	<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.
Condiciones previas	<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.

5. Políticas y estrategias

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	<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
--	--

<p>la inserción al mercado laboral competitivo.</p> <p>Concordancia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley General de Educación.- 7°, 8° incisos e, 21° inciso a, 22°, 24°, 43°, 63°, 75°, 81°. 2. Reglamento de la Educación Técnico Productiva.- 29°, 30°, 31°. 3. Ley del Ministerio de Trabajo N° 27711.- Artículos: 4° incisos b) y c). 4. ROF del Ministerio de Trabajo.- Artículos: 3° inciso a), 7° 5. Acuerdo Nacional.- Cuarta Política de Estado "Institucionalización del Diálogo y la Concertación" y Decimo Cuarta Política de Estado "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo". 6. Lineamientos de Política Socio Laboral (noviembre 2002). 7. Lineamientos de Política MED 2004-2006 Política 2, Resultado 2y3; Política 3, R2; Política 4, R2y3; Política 7, R3 	<p>del entorno empresarial y laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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> <p>Concordancia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución.- 13°, 14°, 16° segundo párrafo, 23°, 188° y siguientes. 2. Ley General de Educación.- 8°, 9°, 10°, 13°, 21°, 25°, 26°, 28°, 29°, 40°, 41°, 42°, 43°, 48°, 63°, 64° inciso a), 73°, 75°. 3. Ley N° 28340, Ley que crea el Programa de Educación para el Trabajo 4. Ley del Ministerio de Trabajo.- Artículos: 4 inciso e), 5 inciso a) (Promoción del Empleo). 5. ROF del Ministerio de Trabajo.- Artículos: 3 inciso b), y 8 inciso f. 6. Acuerdo Nacional.- Décimo Cuarta Política de Estado: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo y Décima Política de Estado: Reducción de la Pobreza. 7. Lineamientos de Política MED 2004-2006 Política 1, R2y3; Política 2, R1y3; Política 3 y 4, Política 6, R2, Política 5; Política 6,R1,2,5 	<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 las áreas rurales a la cobertura de la formación profesional, de acuerdo a las perspectivas de desarrollo local y regional. ❖ 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</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

<p>vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local.</p> <p>Concordancia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución.- Artículo: 2° inciso 5 2. Ley General de Educación.- Artículo: 80°. 3. Reglamento de la Educación Técnico Productiva.- Artículos 32°, 33° 4. Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.- 47° inciso o, 5. Ley del Ministerio de Trabajo.- Artículo: 5° inciso b) (Promoción del Empleo) 6. Acuerdo Nacional.- Décimo Cuarta Política de Estado: "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo" 7. Lineamientos de Política MED 2004-2006: Política 3 	<p>socioeconómicos, los observatorios sociolaborales regionales para contribuir a la toma de decisiones en materia de empleo y formación profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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, haciendo uso de las tecnologías de información y comunicaciones. ❖ 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> <p>Concordancia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución.- 13°, 14°,16°, 22°, 23°. 2. Ley General de Educación.- 7°, 8° incisos b y d, 13°, 21°, 22°, 24°, 43°, 63°, 75°, 81°. 3. Ley General de Educación.- Artículo: 9° inciso b). 4. Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.- Artículos: 10° inciso 2, literales a, d y g; 47° incisos d y h; 48°. 5. III. Lineamientos de Política Socio Laboral del Ministerio de Trabajo (noviembre 2002) 6. Acuerdo Nacional. 7. Lineamientos de Política MED 2004-2006 Política 1; Política 4, R2y3; Política 5, R1; Política 9,R2 	<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

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, 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.

7. Principales responsabilidades en el desarrollo del Sistema Nacional de Formación Profesional

	Nacional	Regional	Estado	Privados	Trabajadores	Organizaciones Civiles	Iniciativas sectoriales
1. Sistema Nacional	Diálogo y acuerdos tripartitos y de actores nacionales y regionales	Implementación, institucionalización y financiamiento local	Normativa nacional y respaldo institucional y presupuestario	Decisión en la gestión del Sistema y responsabilidad social	Decisión en la gestión del Sistema y responsabilidad social	Respaldo institucional al desarrollo del Sistema	Integrar iniciativas existentes al esfuerzo nacional
1.1 Formación Profesional	Política de promoción y regulación de la formación profesional	Política regional de formación profesional	Cofinanciamiento de la oferta estatal Flexibilidad económica Legislación moderna	Decisión en la gestión de la FP Inversión en la FP	Decisión en la gestión de la FP Inversión en la FP	Generación de innovaciones para el desarrollo de la FP	Liderar gestión de FP sectoriales
1.1.1 Redes de centros de formación	Incentivo de adscripción a cadenas productivas	Promoción y cofinanciamiento de redes regionales	Planeamiento y control de la inversión en la oferta pública	Decisión en la gestión de las redes Inversión en redes	Decisión en la gestión de las redes Inversión en redes	Generación de innovaciones para el desarrollo de la FP	Liderar gestión de las redes sectoriales
1.1.2 Programas de formación y capacitación focalizados	Política nacional de inversión social	Política regional de inversión social priorizada	Promoción e inversión social para grupos desfavorecidos	Apoyo y responsabilidad social	Apoyo y responsabilidad social	Orientación de inversiones e innovaciones	Orientar los programas especializados
1.1.3 Sistema de Acreditación de la Calidad Institucional de la FP	Instituto de la Calidad de la FP	Política regional de mejoramiento continuo	Promoción e inversión en la oferta pública	Decisión en la gestión de la Acreditación	Decisión en la gestión de la Acreditación	Constitución de evaluadoras independientes	Constitución de evaluadoras especializadas
1.1.4 Sistema de evaluación de los recursos humanos de la FP	Instituto de la Calidad de la FP	Políticas regionales de formación continua docente	Promoción e inversión en la oferta pública Nueva regulación de la carrera pública	Decisión en la gestión de la evaluación de RRHH de la FP	Decisión en la gestión de la evaluación de RRHH de la FP	Constitución de evaluadoras independientes	Constitución de evaluadoras especializadas
1.2 Normalización	Política de normalización y calidad	Política regional de normalización y calidad	Promoción y financiamiento	Apropiación y financiamiento	Apropiación y financiamiento	Investigación y promoción de la calidad	Políticas sectoriales estatales y privadas
1.2.1 Consejo Nacional	Constituir Consejo	Adscribirse al Consejo	Cofinanciamiento y representación	Cofinanciamiento y representación	Cofinanciamiento y representación	Respaldo académico y social	Adscribir proyectos de desarrollo priorizados
1.2.2 Consejos Descentralizados	Coordinar consejos descentralizados	Constituir y cofinanciar Consejos regionales	Representación en Consejos regionales	Cofinanciamiento y representación	Cofinanciamiento y representación	Respaldo académico y social	Adscribir proyectos de desarrollo regional priorizados
1.3 Certificación	Política de promoción y regulación de la certificación	Política regional de certificación de competencias	Promoción e incentivos a la certificación	Promoción y financiamiento de la certificación	Promoción y financiamiento de la certificación	Participación académica y social	Regular y promocionar la certificación

1.3.1 Certificadoras	Registro Nacional y control de calidad	Registro regional y promoción de constitución	Financiamiento del registro y el control de calidad	Reconocimiento social de certificadoras	Reconocimiento social de certificadoras	Constitución de certificadoras y autorregulación	Promover certificadoras especializadas
1.3.2 Evaluadoras	Regulación de Evaluadoras	Regulación regional de evaluadoras	Financiamiento de la regulación	Reconocimiento social de evaluadoras	Reconocimiento social de evaluadoras	Constitución de evaluadoras y autoregulación	Promover evaluadoras especializadas
1.4 Información laboral	Política de promoción y regulación de la información laboral	Decisión regional y financiamiento de observatorio regional	Planeamiento y control de la inversión en los observatorios	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información
1.4.1 Observatorio central	PEEL	Adscripción al PEEL	Financiamiento del PEEL	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información
1.4.2 Observatorios descentralizados	Descentralización de funciones	Desarrollo de capacidades locales y financiamiento de observatorios	Planeamiento y control de la inversión pública en observatorios regionales	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información	Promoción y financiamiento del uso de la información