REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Ministerial No. 017-2020-TR

Lima, 28 de enero de 2020

VISTOS: El Informe Técnico N° 056-2019-MTPE/3/19.1/MDRT/APVM y la Hoja de Elevación N° 0036-2020-MTPE/3/19.1 de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral, la Hoja de Elevación N° 0028-2020-MTPE/3/19 de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, el Memorando N° 0113-2020-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 180-2020-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial, mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo;

Que, el artículo 58 de la Constitución Política del Perú dispone que el Estado orienta el desarrollo del país y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura;

Que, la Política Nacional de Competitividad y Productividad, aprobada por Decreto Supremo N° 345-2018-EF, establece como Objetivo Prioritario 5: *"Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno"*;

Que, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF, dispone como Medida de Política 5.6 del Objetivo Prioritario anteriormente señalado, la reestructuración de programas de inserción y promoción de empleabilidad, para lo cual se propone fortalecer las capacitaciones en competencias básicas y transversales para el empleo (CBTE), con el fin de desarrollar competencias cognitivas y socioemocionales de personas en situación de vulnerabilidad en los diferentes programas brindados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, estableciendo como uno de los hitos, la emisión de una resolución ministerial que apruebe los lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades de empleabilidad;

Que, el literal g) del artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias, establece como área programática de acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: la formación profesional y la capacitación para el trabajo;

Que, el artículo 5 de la mencionada ley establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de

gobierno para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, en materia de formación profesional y capacitación para el trabajo, entre otras;

Que, el literal b) del artículo 99 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales tiene entre sus funciones específicas el formular lineamientos técnicos, entre otros, en el ámbito nacional y sectorial en materia de formación profesional, en lo que se refiere a capacitación laboral, reconversión laboral y formación continua en las empresas;

Que, mediante la Hoja de Elevación N° 0036-2020-MTPE/3/19 la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral solicita la tramitación de la propuesta sobre lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad, cuya aplicación está a cargo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, del Programa Nacional de Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos y del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales - Impulsa Perú del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o los que hagan sus veces;

Que, en atención a ello, se considera necesaria la emisión de la resolución ministerial que aprueba el documento denominado "Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad", a fin de que se cuente con directrices que orienten el desarrollo de la materia y la ejecución del servicio de capacitación laboral, en su componente de competencias para la empleabilidad;

Con las visaciones del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias, y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Ministerial No. 017-2020-TR

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación de Lineamientos

Apruébase el documento denominado "Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad" que consta de siete (7) capítulos, veintidós (22) artículos, y que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- Las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o las que hagan sus veces, aplican los Lineamientos de manera progresiva, conforme a su disponibilidad presupuestal. En el caso de los programas de capacitación laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, su aplicación es inmediata y de carácter obligatorio.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

Los presentes lineamientos tienen por objeto orientar el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad (socioemocionales, cognitivas, digitales y de integración al mercado laboral), a través de acciones de capacitación que promuevan la inserción, permanencia y movilidad en el mercado laboral de los usuarios.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente norma se aplican a:

a) Las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o las que hagan sus veces (en adelante, las D/GRTPE), en el marco del servicio de capacitación laboral brindado por los Centros de Empleo.

b) El Programa Nacional de Empleo Juvenil - Jóvenes Productivos y el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales - Impulsa Perú del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o los que hagan sus veces (en adelante, los Programas del MTPE).

c) Entidades públicas y privadas que brinden el servicio de capacitación laboral en coordinación con la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, la DGNFECCL) y las D/GRTPE.

Artículo 3.- Definiciones

Para la aplicación de los lineamientos, se establecen las siguientes definiciones:

a) Usuario: persona en cuyo favor se ha constituido la capacitación en competencias para la empleabilidad.

b) Capacitación laboral: acción destinada al desarrollo de las competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral.

c) Centro de empleo: mecanismo de promoción del empleo a cargo de las D/GRTPE para la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, brindando en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas.

d) Competencia: conjunto de conocimientos, habilidades y de actitudes que pueden aprenderse, y que posibilitan a los individuos a realizar una actividad o

tarea de forma exitosa y consistente, y pueden construirse y extende través del aprendizaje.

e) **Competencia laboral:** conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una actividad laboral, conforme a las exigencias de calidad y productividad que se evidencian en el desempeño laboral. Esta incluye las competencias técnicas y las competencias para la empleabilidad.

f) **Competencias técnicas:** competencias vinculadas a la actividad productiva y a la creación de un producto y/o servicio en un campo laboral concreto. Estas competencias las posee quien domina las tareas de su ámbito de trabajo.

g) **Competencias para la empleabilidad:** conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades transferibles que necesita una persona para ser "empleable". Es decir, habilidades, atributos personales y valores que se requieren para entrar, operar y prosperar en el mercado de trabajo. Estas incluyen a las competencias socioemocionales, cognitivas, digitales y de integración al mercado laboral.

h) **Competencias socioemocionales:** conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes personales e interpersonales asociadas al saber ser. Estas son necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada las emociones en el contexto laboral que se evidencian a través de conductas y caracterizan las acciones y reacciones de las personas.

i) **Competencias cognitivas:** conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades relacionados con operaciones mentales y de procesamiento de la información adquirida, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para la persona y que sea de utilidad en el contexto laboral.

j) **Competencias digitales:** conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades para participar de forma activa en el entorno digital y obtener los beneficios de la tecnología en el contexto laboral.

k) **Competencias de integración al mercado laboral:** conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten el manejo y la aplicación de información contextualizada sobre el mercado de trabajo, relativos, entre otros, a la oferta laboral, derechos fundamentales laborales, derechos en seguridad y salud en el trabajo, aspectos financieros, y técnicas de búsqueda y presentación a un puesto de trabajo.

l) **Competitividad**: capacidad de un determinado país para competir exitosamente en los mercados internacionales, utilizando eficientemente sus recursos, aprovechando sus ventajas comparativas y generando así bienestar compartido para todos los ciudadanos.

m) **Empleabilidad:** potencial de una persona para acceder a un empleo, permanecer y transitar en él. Ello depende de sus habilidades, competencias y otras características individuales, así como de diversos factores sociales que influyen en sus posibilidades de insertarse en un mercado laboral cambiante.

n) **Empleo:** toda aquella actividad (oficio u ocupación) donde una persona contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, a cambio de lo cual percibe remuneración económica.

ñ) **Formador:** profesional a cargo de los módulos formativos de la capacitación laboral, en razón de la cual planifica acciones formativas, aplica metodologías activas y utiliza tecnologías de la información y de la comunicación dirigidas al aprendizaje de los usuarios de la capacitación.

o) **Formador de formadores**: profesional a cargo de la formación de los formadores de los usuarios de la capacitación.

p) **Mercado laboral**: conjunto de relaciones entre los que ofrecen empleo (o demandantes de trabajo) y los que buscan trabajo remunerado (u oferentes de su trabajo).

q) **Mecanismo de focalización**: mecanismo en el que se utilizan criterios para seleccionar a los usuarios de la capacitación.

r) **Módulo formativo:** bloque coherente de formación diseñado para que los usuarios adquieran un conjunto de competencias que integran conocimientos, actitudes y habilidades, que se requieren para ser aplicadas eficientemente.

s) **Productividad**: mide la eficiencia con la que los insumos de producción, como el trabajo y el capital, se utilizan en una economía para producir un nivel de producción determinado, y se considera una fuente clave de crecimiento económico y competitividad.

t) **Productividad laboral**: refleja la producción por trabajador. El crecimiento de la productividad laboral implica un mayor nivel de producción por unidad de insumo laboral. En otros términos, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto.

u) **Trazabilidad de la información:** procedimiento que permite conocer el histórico, la ubicación y la trayectoria de información específica a lo largo del servicio de capacitación laboral.

Artículo 4.- Enfoques transversales

Los lineamientos planteados siguen los siguientes enfoques transversales:

4.1. Enfoque de los derechos humanos: el Estado reconoce que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; en función a ello promueve el respeto y la promoción de los derechos civiles, políticos y sociales en los contextos de la vida personal, social y laboral. Estos se fundamentan en un marco ético-moral y se orientan a garantizar la condición de dignidad humana, con énfasis en grupos sociales en situación de mayor vulnerabilidad.

4.2. Enfoque de género: el Estado promueve medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, entre otros.) que contribuyan a superar las relaciones de poder, las inequidades y las brechas de género en el contexto social y laboral, teniendo en cuenta los roles que desempeñan los hombres y las mujeres, sus múltiples

identidades, las oportunidades de acceso y control de los recursos y el grado de p que ejercen en la sociedad.

4.3. Enfoque intercultural: el Estado valora e incorpora la interculturalidad en el marco del diseño e implementación de las intervenciones a favor de la empleabilidad de los usuarios. La interculturalidad implica la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de derechos entre las diversas culturas y pueblos que habitan el país. En el marco de la implementación de las capacitaciones en competencias se valoran las diversas cosmovisiones culturales y se promueve una atención diferenciada de acuerdo a cada contexto local y cultural.

4.4. Enfoque de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad: el Estado promueve que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad gocen de los mismos derechos y deberes que el resto de ciudadanos. En el contexto laboral y de política laboral, se promueve la inserción formal y adecuada de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias orientadas a potenciar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.

4.5. Enfoque de interseccionalidad: el Estado desarrolla un análisis integral de los problemas que enfrentan las personas al entrecruzar factores que generan marginación y disminución de derechos, tales como el origen étnico, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, entre otros, obteniendo una visión precisa de las situaciones múltiples de discriminación que puede sufrir una persona. Así, este enfoque considera la identidad de las personas en todas sus dimensiones y la vincula con el análisis de las desigualdades, entendiendo que estas no surgen por rechazo a una sola variable sino a un conjunto de ellas y, por lo mismo, pueden tener un impacto diferenciado.

CAPÍTULO II

LINEAMIENTOS PARA LA CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

Artículo 5.- Lineamientos

Los siguientes lineamientos en competencias para la empleabilidad deben ser implementados a través de la capacitación laboral:

5.1. Lineamiento 1: promover la integración de la capacitación en competencias para la empleabilidad en la capacitación laboral

La capacitación laboral implica el desarrollo y aprendizaje de competencias para la empleabilidad y de competencias técnicas. En este contexto, el diseño y la implementación de la capacitación laboral ejecutada por los Programas del MTPE, así como la ejecutada por las D/GRTPE promueven la integración de las competencias para la empleabilidad y las competencias técnicas a través de diversas configuraciones.

5.2. Lineamiento 2: desarrollar la capacitación bajo el enfoque de competencias laborales

La capacitación bajo el enfoque de competencias laborales busca el desarrollo y fortalecimiento del desempeño de las personas en una determinada actividad laboral en

distintos contextos de trabajo, y sus condiciones de ingreso y permanencia e mercado laboral. En ese marco, los Programas del MTPE, así como las D/GRTPE promueven el desarrollo de capacitaciones en competencias para la empleabilidad en sus diferentes modalidades, a través de la implementación de una metodología e instrumentos que lo hacen posible.

5.3. Lineamiento 3: promover condiciones de calidad en la capacitación de competencias para la empleabilidad

Los Programas del MTPE y las D/GRTPE promueven el desarrollo de capacitaciones en competencias para la empleabilidad en condiciones de calidad, teniendo en cuenta un conjunto de propiedades y características del servicio que deben satisfacer las necesidades del usuario.

5.4. Lineamiento 4: fomentar la articulación con organismos estatales y sectores productivos para mejorar los resultados de la capacitación en competencias para la empleabilidad

A fin de mejorar la efectividad y eficiencia de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad, se requiere que tanto los Programas del MTPE, como las D/GRTPE desarrollen mecanismos de coordinación y articulación con otros organismos estatales y con los sectores productivos.

CAPÍTULO III

SOBRE EL LINEAMIENTO 1: PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD EN LA CAPACITACIÓN LABORAL

Artículo 6.- Integración de competencias para la empleabilidad en el diseño de la capacitación laboral.

6.1. El diseño de la capacitación laboral ejecutada por los Programas del MTPE, así como la ejecutada por las D/GRTPE, debe integrar las competencias para la empleabilidad y las competencias técnicas; toda vez que, juntas generan mayores beneficios para los usuarios.

6.2. Para hacer concreta esa integración bajo un enfoque por competencias laborales, los Programas del MTPE y las D/GRTPE, desarrollan una de las siguientes tres (3) configuraciones:

a) **Secuencial:** primero se brinda a los usuarios la capacitación en competencias para la empleabilidad en un determinado periodo y luego la capacitación en competencias técnicas en otro periodo, o viceversa; asegurándose la conexión y sinergia entre ambas.

b) **Concurrente:** las competencias técnicas y las competencias para la empleabilidad se desarrollan en un mismo periodo y de manera intercalada; asegurando la conexión y sinergia entre ambas.

c) **Modular:** si se identifica que el usuario ha obtenido adecuada y suficiente capacitación en competencias técnicas, se brinda únicamente la capacitación en competencias para la empleabilidad.

Artículo 7.- Implementación de la capacitación en competencias para la empleabilidad para su integración en la capacitación laboral

Los Programas del MTPE y las D/GRTPE implementan la integración de las competencias para la empleabilidad y las competencias técnicas en la capacitación laboral, a través del desarrollo de protocolos de implementación que aseguren su interrelación en el marco de las tres (3) configuraciones previstas (secuencial, concurrente y modular).

CAPÍTULO IV

SOBRE EL LINEAMIENTO 2: DESARROLLAR LA CAPACITACIÓN BAJO EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES

Artículo 8.- Fases de la capacitación en competencias para la empleabilidad implementando la metodología basada en el enfoque por competencias laborales

Las fases a ser ejecutadas por los Programas del MTPE y las D/GRTPE son las siguientes:

8.1. Convocatoria: se realiza la difusión de la capacitación en competencias para la empleabilidad.

8.2. Identificación y Registro: se identifica a los usuarios conforme un mecanismo de focalización, y se registra a los seleccionados. Esta identificación debe realizarse teniendo en cuenta las configuraciones mencionadas.

8.3. Diagnóstico inicial en competencias para la empleabilidad: se desarrolla durante la primera semana de la capacitación y consiste en la aplicación de instrumentos que permitan identificar el nivel de competencias de los usuarios.

8.4. Desarrollo del módulo o módulos formativos en competencias para la empleabilidad: se aplica el módulo o módulos de capacitación en competencias para la empleabilidad (socioemocionales, cognitivas, digitales y de integración al mercado laboral), siguiendo la metodología del enfoque por competencias.

8.5. Evaluación continua de la capacitación en competencias para la empleabilidad: la evaluación es continua, a fin de identificar los procesos de mejora en el logro de desempeños y brindar retroalimentación oportuna a los usuarios.

8.6. Evaluación final de la capacitación en competencias para la empleabilidad: se desarrolla los últimos días de la capacitación y consiste en la aplicación de pruebas u otras dinámicas de evaluación que permitan identificar el nivel o la situación de las competencias de los usuarios.

8.7. Cierre de la capacitación: se realiza la reflexión y el compromiso sobre el módulo o módulos desarrollados, y se entregan los certificados al usuario.

8.8. Seguimiento a los usuarios de la capacitación en competencias para la empleabilidad: permite identificar la inserción laboral de los usuarios, y el uso de las competencias adquiridas luego de culminar la capacitación.

Artículo 9.- Desarrollo de la capacitación en base al enfoque de competencias laborales

La capacitación es un proceso gradual basado en el aprendizaje a lo largo de la vida, el cual toma como referencia el catálogo de perfiles ocupacionales aprobados por la DGNFECCL, y la demanda de los empleadores.

9.1. La formación en competencias para la empleabilidad

La formación en competencias para la empleabilidad, se estructura en cuatro módulos formativos aprobados por la DGNFECCL, los cuales son ejecutados por los Programas del MTPE y las D/GRTPE. Los módulos son:

a) **Módulo formativo en competencias socioemocionales:** tiene como objetivo mejorar al conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes socioemocionales necesarias para desenvolverse en el contexto laboral.

b) **Módulo formativo en competencias cognitivas:** tiene como objetivo mejorar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que permitan al usuario desarrollar operaciones mentales como recibir, procesar y elaborar información, y permitan mantener un papel activo en los procesos de interacción, percepción y comprensión en el contexto laboral.

c) **Módulo formativo en competencias digitales:** tiene como objetivo mejorar el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que permita al usuario una participación activa en el entorno digital y obtener los beneficios de la tecnología de manera segura y crítica, en el contexto laboral.

d) **Módulo formativo en competencias para la integración al mercado laboral:** tiene como objetivo mejorar el conjunto de competencias, habilidades y actitudes que permitan el manejo y la aplicación de información contextualizada del usuario sobre el mercado de trabajo y permitan el empoderamiento y participación en el contexto laboral.

9.2. Modalidades de capacitación en competencias para la empleabilidad

Cada uno de los módulos pueden ser entregados a través de tres (3) modalidades, las mismas que son reguladas por la DGNFECCL. Las modalidades son:

a) **Presencial:** es aquella en que los usuarios asisten a las sesiones de aprendizaje y en el que los formadores desarrollan la capacitación de forma presencial y grupal.
b) **Virtual:** es aquella en que los usuarios reciben la capacitación a través de una plataforma digital.
c) **Semipresencial:** es aquella en que los usuarios asisten a sesiones presenciales y utilizan la vía virtual para sesiones complementarias.

Artículo 10.- Instrumentos para la capacitación bajo el enfoque de competencias

10.1. Los instrumentos aprobados por la DGNFECCL, que viabilizan la capacitación laboral, son contextualizados, validados y sometidos a pruebas de calidad

para las diferentes modalidades de capacitación (presencial, virtual y semipresen los Programas del MTPE y las D/GRTPE utilizan los instrumentos bajo el enfoque de competencias laborales. Tales instrumentos son:

a) **Pruebas, cuestionarios, rúbricas o dinámicas de evaluación:** se aplica a los usuarios para el diagnóstico inicial, evaluación continua y evaluación final.

b) **Fichas de trabajo del usuario:** material de uso exclusivo de los usuarios, el cual contiene las actividades de los módulos formativos y los instrumentos de evaluación continua.

c) **Manual para el formador:** material de uso exclusivo del formador para el desarrollo de módulos.

d) **Material didáctico para el formador:** material descrito en el manual para el formador, el cual incluye material audiovisual y presentaciones para el desarrollo de cada actividad.

e) **Instrumentos de seguimiento:** material utilizado para el acompañamiento y seguimiento de los usuarios.

f) Otros que considere la DGNFECCL.

10.2. Los Programas del MTPE y las D/GRTPE pueden ajustar los contenidos de los mencionados instrumentos para sus respectivos contextos.

CAPÍTULO V

SOBRE EL LINEAMIENTO 3: PROMOVER CONDICIONES DE CALIDAD EN LA CAPACITACIÓN DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

Artículo 11.- Perfil de los formadores

Los formadores en competencias para la empleabilidad deben cumplir con los siguientes requisitos:

a) Poseer como mínimo el título de profesional técnico (o sus equivalentes)

b) Demostrar experiencia profesional mínima de dos (2) años en la enseñanza de la competencia a desarrollar,

c) Haber aprobado la capacitación del formador en competencias para la empleabilidad.

Artículo 12.- Capacitación del formador de formadores

La DGNFECCL regula capacitación del formador de formadores, desde el enfoque de competencias laborales. Este proceso asegura la calidad de la capacitación del formador de formadores, a fin que estos desarrollen capacitaciones de calidad a los formadores de los usuarios.

Artículo 13.- Capacitación del formador

13.1. Las capacitaciones a los usuarios en competencias para la empleabilidad deben ser impartidas por formadores que cuenten con competencias pedagógicas y metodológicas, lo que les permitirá emprender y desarrollar estrategias de enseñanza y aprendizaje de calidad, y promover un aprendizaje con sentido y aplicación.

13.2. La DGNFECCL regula la capacitación de cuatro (4) módulos formativos: planificación de acciones formativas para el empleo; metodologías activas de aprendizaje; recursos TIC para la capacitación; y evaluaciones de las acciones formativas para el empleo, para los potenciales formadores. Estos son declarados aptos luego de aprobar la evaluación final de la capacitación.

13.3. La DGNFECCL gestiona un sistema de capacitación continua de los formadores.

Artículo 14.- Uso de infraestructura, mobiliario, equipamiento y útiles con criterios de calidad en el marco de las competencias para la empleabilidad

Los Programas del MTPE y las D/GRTPE deben adoptar criterios de calidad respecto a la infraestructura, mobiliario, equipamiento y útiles válidos para los espacios de capacitación en competencias para la empleabilidad. Los criterios de calidad son los siguientes:

14.1. Local: la infraestructura donde se desarrolle la capacitación en competencias para la empleabilidad debe albergar el total de usuarios; y debe contar con servicios higiénicos diferenciados. El local donde se desarrollan las capacitaciones debe contar al menos con dos espacios: el aula y la sala de cómputo. En el primero se capacita en competencias socioemocionales, cognitiva e integración al mercado laboral.

En el segundo se capacita en competencias digitales.

14.2. Aula:

a) **Infraestructura del aula:** el aula debe contar con un espacio amplio, una adecuada ventilación, temperatura ambiente e iluminación.

b) **Mobiliario del aula**: el aula debe tener asientos y mesas o carpetas cómodas y en buen estado para todos los usuarios y el formador. Estas deben ser, de preferencia, sillas y mesas o carpetas individuales.

c) **Equipamiento del aula:** el aula debe contar como mínimo con el siguiente equipamiento en condiciones operativas: una (1) computadora o laptop, un (1) parlante, una (1) pizarra y un (1) proyector multimedia o un (1) televisor.

14.3. Sala de cómputo: esta debe contar con un (1) equipo de cómputo por usuario conectado a internet, así como una mesa y una silla para cada uno de ellos, además de un (1) equipo de cómputo para el formador conectado a internet, así como una mesa y una silla para este; un (1) proyector, un (1) parlante y una (1) pizarra.

14.4. Útiles en el aula y la sala de cómputo: el aula y la sala de cómputo de contar con papelógrafos, cartulinas, plumones simples, plumones de pizarra y borrador de pizarra.

Artículo 15.- Evidencia sobre la implementación de la capacitación en competencias para la empleabilidad para la gestión adecuada del conocimiento y la toma de decisiones

15.1. Los Programas del MTPE y las D/GRTPE son partícipes de un sistema de gestión del conocimiento que permite realizar la trazabilidad de la información y la mejora continua de la intervención para la toma de decisiones.

15.2. Los Programas del MTPE y las D/GRTPE generan e incluyen evidencia al sistema de gestión de conocimiento, conformada por la lista de los usuarios focalizados; diagnóstico inicial; informe de desarrollo de los módulos; evaluación continua; informe de cierre; encuesta de satisfacción; informes y formatos de monitoreo y cualquier otro documento relevante sobre el funcionamiento de la capacitación en competencias para la empleabilidad.

Artículo 16.- Monitoreo y evaluación para asegurar la calidad del proceso de capacitación en competencias para la empleabilidad

16.1. El monitoreo y evaluación se constituye en estrategias sistemáticas y periódicas que tienen por objetivo mejorar la calidad de la capacitación de competencias para la empleabilidad.

16.2. El monitoreo se centra en recopilar de modo sistemático y continuo información que permitan valorar el desempeño de la capacitación y corregir de forma inmediata las desviaciones identificadas. Los Programas del MTPE y las D/GRTPE ejecutan los siguientes tipos de supervisión:

a) **Monitoreo de infraestructura, equipos, mobiliario, útiles e instrumentos:** se realiza antes del inicio de la capacitación y se verifica el cumplimiento de los estándares en relación a la infraestructura, equipos, mobiliario, útiles e instrumentos con el objeto de garantizar que existan las condiciones necesarias para iniciar un proceso de capacitación en competencias para la empleabilidad.

b) **Monitoreo de apertura:** se realiza los primeros días de la capacitación y se verifica la aplicación del diagnóstico inicial.

c) **Monitoreo del desempeño del formador y de las condiciones de capacitación:** se realiza después de la aplicación del diagnóstico inicial y se verifica el desarrollo de los módulos en atención al diseño y metodología de la capacitación, horario y secuencia; el desempeño pedagógico del formador y verificación del cumplimiento de los objetivos de la actividad, así como la entrega de los materiales didácticos y uso del material programado para cada actividad.

d) **Monitoreo de cierre:** se realiza el último día de la capacitación y se verifica la aplicación de la evaluación final.

e) **Monitoreo del seguimiento y acompañamiento:** se realiza la verificación cumplimiento del seguimiento a los usuarios después de haber sido parte de la capacitación en competencias para la empleabilidad.

16.3. La DGNFECCL realiza actividades de monitoreo de proceso de la capacitación en competencias para la empleabilidad, a efectos de verificar el cumplimiento de los estándares planteados.

16.4. La DGNFECCL, las D/GRTPE y los Programas del MTPE ejecutan evaluaciones sobre la implementación de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad, mediante la medición de los logros de las intervenciones en términos de eficacia, eficiencia, calidad u otros relacionados.

Artículo 17.- Uso de una base de datos nacional de formadores en competencias para la empleabilidad

17.1. La base de datos nacional de formadores en competencias para la empleabilidad es de alcance nacional y permite contar con la relación de formadores en competencias para la empleabilidad que cumplan con el perfil indicado en el artículo 11 de los presentes lineamientos.

17.2. La DGNFECCL gestiona la base de datos nacional de formadores en competencias para la empleabilidad; por su parte, los Programas del MTPE y las D/GRTPE utilizan dicha base de datos para seleccionar a los formadores de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad a nivel nacional.

Artículo 18.- Uso de una base de datos nacional de entidades de capacitación en competencias para la empleabilidad

18.1. La base de datos nacional de entidades de capacitación en competencias para la empleabilidad es de alcance nacional y permite contar con la relación de entidades de capacitación que cumplan con los criterios de calidad en infraestructura, mobiliario, equipamiento y útiles indicados en el artículo 14 de los presentes lineamientos.

18.2. La DGNFECCL gestiona la base de datos; por su parte, los Programas del MTPE y las D/GRTPE utilizan la citada base de datos para seleccionar las entidades de capacitación que pueden ser partícipes de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad a nivel nacional, en el marco de la normativa sobre capacitación laboral.

CAPÍTULO VI

SOBRE EL LINEAMIENTO 4: FOMENTAR LA ARTICULACIÓN CON ORGANISMOS ESTATALES Y SECTORES PRODUCTIVOS PARA MEJORAR LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

Artículo 19.- Coordinación entre los organismos del Estado y las instancias descentralizadas para el logro de resultados en la capacitación en competencias para la empleabilidad

Los Programas del MTPE y las D/GRTPE propician y participan de espacio coordinación nacional y regional para impulsar e implementar la capacitación en competencias para la empleabilidad, mediante los siguientes mecanismos:

19.1. Desarrollo de reuniones y acciones conjuntas con otros sectores del Gobierno Nacional para la promoción e implementación de las competencias para la empleabilidad.

19.2. Realización de encuentros e involucramiento de las altas autoridades del Gobierno Regional, entre los que destacan el Gobernador o Vice Gobernador Regional; la Gerencia de Desarrollo Social o quien haga sus veces, y la Dirección o Gerencia Regional de Educación.

19.3. Desarrollo de reuniones de trabajo y promoción de acciones conjuntas con los gobiernos locales y con las instituciones estatales presentes en la jurisdicción.

Artículo 20.- Articulación con los sectores productivos para asegurar la implementación adecuada de la capacitación en competencias para la empleabilidad

20.1. Los Programas del MTPE y las D/GRTPE articulan con el sector productivo para asegurar la implementación de la capacitación en competencias para la empleabilidad.

20.2. Esta articulación debe ser entendida como iniciativas de colaboración voluntaria entre los Programas del MTPE, las D/GRTPE y el sector privado, en las que las partes acuerdan trabajar juntas para intercambiar y coordinar el aprovechamiento de conocimientos e información técnica; organizar reuniones o eventos; coordinar el uso de recursos o infraestructura adecuada; desarrollar campañas de promoción o sensibilización; concebir y ejecutar proyectos u otras actividades que permitan el desarrollo de la capacitación en torno a las competencias para la empleabilidad; u otras actividades relacionadas.

CAPÍTULO VII

RESPONSABILIDADES

Artículo 21.- Responsabilidades de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales

La DGNFECCL es responsable de:

a) Formular normativas, directivas y protocolos para la implementación de la capacitación laboral, bajo el enfoque por competencias laborales.

b) Promover la capacitación sobre competencias para la empleabilidad entre los responsables y ejecutores de los Programas del MTPE y las D/GRTPE.

c) Diseñar y evaluar los aprendizajes esperados y los niveles de desempeño para cada uno de los módulos formativos en competencias para la empleabilidad.

d) Diseñar las modalidades de capacitación presencial, virtual y semipresencial de los módulos formativos en competencias para la empleabilidad.

e) Diseñar los instrumentos para la capacitación en competencias para la empleabilidad bajo un enfoque por competencias.

f) Regular la capacitación del formador de formadores, y la de los formadores.

g) Supervisar el cumplimiento del perfil profesional del formador en competencias para la empleabilidad.

h) Promover acciones de capacitación que tenga por objetivo la formación continua de los formadores.

i) Monitorear el cumplimiento de los estándares de calidad de la infraestructura, mobiliario, útiles y equipamiento en el marco de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad.

j) Regular un sistema de gestión del conocimiento que permita realizar la trazabilidad de la información de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad.

k) Monitorear la capacitación en competencias para la empleabilidad, y evaluar su implementación.

l) Diseñar y gestionar la base nacional de formadores en competencias para la empleabilidad, y la base nacional de entidades de capacitación en competencias para la empleabilidad.

m) Promover acciones de coordinación con otros sectores y niveles de gobierno con el objetivo de mejorar la efectividad y eficiencia de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad.

n) Promover acciones de articulación con el sector privado con el objeto de identificar las principales demandas de competencias para la empleabilidad, así como asegurar su implementación.

ñ) Coordinar y validar las normas, protocolos e instrumentos para el desarrollo de competencias de integración del mercado laboral con las Direcciones Generales competentes.

o) Establecer acciones de coordinación con la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo para la adecuada prestación del servicio a nivel nacional a través de la Red del Servicio Nacional del Empleo.

Artículo 22.- Responsabilidades de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Programas del MTPE

Las D/GRTPE, el Programa Nacional de Empleo Juvenil – Jóvenes Productivos y el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales - Impulsa Perú del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o los que hagan sus veces, son responsables de:

a) Implementar las normativas, directivas y protocolos para la implementación de la capacitación laboral, bajo el enfoque por competencias laborales.

b) Aplicar y adaptar, de acuerdo a sus contextos, los módulos formativos en competencias para la empleabilidad, diseñados por la DGNFECCL.

c) Implementar las modalidades de capacitación presencial, virtual y semipresencial según corresponda.

d) Aplicar y adaptar, de acuerdo a sus contextos, los instrumentos planteados por la DGNFECCL, para la capacitación en competencias para la empleabilidad bajo un enfoque por competencias.

e) Fomentar la capacitación de formadores en competencias para la empleabilidad.

f) Seleccionar a los formadores de acuerdo al perfil establecido en competencias para la empleabilidad.

g) Promover la formación continua de los formadores en competencias para la empleabilidad a través de un sistema de capacitación continua.

h) Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad de la infraestructura, mobiliario, equipamiento y útiles en el marco de las competencias para la empleabilidad.

i) Reportar la información necesaria para el sistema de gestión del conocimiento, y hacer uso de dicha información para el funcionamiento de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad.

j) Supervisar el desarrollo de la capacitación en competencias para la empleabilidad, dar solución a las desviaciones identificadas, y evaluar su implementación.

k) Considerar la base nacional de formadores y la base nacional de entidades para la capacitación en competencias para la empleabilidad diseñado por la DGNFECCL para su selección.

l) Coordinar con otros sectores y niveles de gobierno con el objetivo de mejorar la efectividad y eficiencia de las capacitaciones en competencias para la empleabilidad.

m) Articular con el sector privado con el objetivo de identificar las principales demandas de competencias para la empleabilidad.