



Resolución Ministerial No. 065-2021-TR

Lima, 16 de abril de 2021

VISTOS: La Hoja de Elevación N° 0078-2021-MTPE/3/19 de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales; el Informe N° 0228-2021-MTPE/3/19.2 de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales; el Memorando N° 0280-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0144-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0281-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el literal h) del artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene entre sus áreas programáticas de acción, la normalización y certificación de competencias laborales;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la mencionada Ley establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene competencia exclusiva y excluyente para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de normalización y certificación de competencias laborales;

Que, de acuerdo con el artículo 98 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, es el órgano de línea, responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas, entre otras, en materia de normalización y certificación de competencias laborales; y, en el marco de dichas políticas del sector, emitir las normas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos de ámbito nacional y sectorial, relacionados con las citadas materias;

Que, el literal b) del artículo 99 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece que la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, tiene entre sus funciones formular las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en el





ámbito nacional y sectorial en materia, entre otras de normalización y certificación de competencias laborales;

Que, el literal a) del artículo 104 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece que la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, tiene entre sus funciones proponer y ejecutar las políticas nacionales y sectoriales en materia de normalización y certificación de competencias laborales;



Que, tal como se señala en el informe de vistos, la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, considera necesario efectuar la publicación del proyecto de Decreto Supremo que regula los Procedimientos Administrativos para la Autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales, para efectos de recibir las opiniones, comentarios y/o sugerencias de la ciudadanía en general;



Que, el artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, dispone que las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el diario oficial El Peruano, en sus portales electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales, permitiendo que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas;



Que, conforme a lo expuesto, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el proyecto de Decreto Supremo que regula los Procedimientos Administrativos para la Autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales, con la finalidad de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;



Con las visaciones del Despacho Viceministerial 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,



Resolución Ministerial No. 065-2021-TR

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS; 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;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Publicación del proyecto normativo

Dispóngase que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la publicación del "Proyecto de Decreto Supremo que regula los Procedimientos Administrativos para la Autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales" sus anexos y su exposición de motivos, que forman parte 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 la publicación de la presente Resolución Ministerial en el diario oficial El Peruano, durante el plazo de quince (15) días calendario, contados a partir del día siguiente de esta última publicación.

Artículo 2. Recepción de comentarios

Dispóngase que las opiniones, comentarios y/o sugerencias sobre los proyectos mencionados en el artículo 1 se remitan a los siguientes correos electrónicos: ecornejo@trabajo.gob.pe y llevano@trabajo.gob.pe.

Artículo 3. Órgano responsable

Encárgase a la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales la recepción, procesamiento y sistematización de las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten en el marco de presente Resolución Ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo





PROYECTO DE DECRETO SUPREMO QUE REGULA LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA AUTORIZACIÓN DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES Y LA AUTORIZACIÓN DE CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, tiene entre sus objetivos, el de fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los intereses y derechos de los administrados y con la sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico general;

Que, el numeral 40.1 del artículo 40 del Texto Único Ordenado mencionado en el párrafo precedente, establece que los procedimientos administrativos y requisitos deben establecerse en una disposición sustantiva aprobada mediante decreto supremo o norma de mayor jerarquía, precisando que los organismos técnicos especializados del Poder Ejecutivo pueden establecer procedimientos administrativos y requisitos mediante resolución del órgano de dirección o del titular de la entidad, según corresponda, para lo cual deben estar habilitados por ley o decreto legislativo a normar el otorgamiento o reconocimiento de derechos de los particulares, el ingreso a mercados o el desarrollo de actividades económicas. El establecimiento de los procedimientos y requisitos debe cumplir lo dispuesto en el presente numeral y encontrarse en el marco de lo dispuesto en las políticas, planes y lineamientos del sector correspondiente;

Que, asimismo, el numeral 40.2 del artículo citado en el considerando anterior dispone que las entidades realizan el Análisis de Calidad Regulatoria de los procedimientos administrativos a su cargo o sus propuestas, teniendo en cuenta el alcance establecido en la normativa vigente sobre la materia;

Que, el numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N.º 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, modificado por el Decreto Legislativo N.º 1448, establece que las entidades del Poder Ejecutivo deben realizar un Análisis de Calidad Regulatoria de procedimientos administrativos establecidos en disposiciones normativas de alcance general, a fin de identificar, eliminar y/o simplificar aquellos que resulten innecesarios, ineficaces, injustificados, desproporcionados, redundantes o no se encuentren adecuados a la Ley del Procedimiento Administrativo General o a las normas con rango de ley que les sirven de sustento. El Análisis de Calidad Regulatoria también tiene como finalidad





determinar y reducir las cargas administrativas que se generan a los administrados como consecuencia del trámite del procedimiento administrativo;

Que, el literal h) del artículo 4 de la Ley N.º 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una de las áreas programáticas del sector, la normalización y certificación de competencias laborales, ejerciendo, de acuerdo al numeral 5.1 del artículo 5 de la misma norma, competencia exclusiva y excluyente, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras materias, en normalización y certificación de competencias laborales;

Que, asimismo el literal b) del numeral 8.2 del artículo 8 de la citada Ley, establece que en el marco de sus competencias el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple funciones compartidas con los gobiernos regionales para establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan, entre otros, la normalización y certificación de competencias laborales;

Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N.º 002-2010-TR, se aprueba la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, en los tres niveles de gobierno, que consta de dos (2) competencias y once (11) procesos esenciales; siendo una de las competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Promoción del Empleo y Capacitación Laboral y como uno de los procesos esenciales la Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos; la cual establece como atribución a cargo del gobierno nacional, en el marco de sus competencias; el formular las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de formación profesional en lo que refiere a normalización y certificación de competencias laborales;



Que, el artículo 98 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, es el órgano de línea responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas, entre otras, en materia de normalización y certificación de competencias laborales; precisándose que en el marco de la política del sector se emite las normas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos de ámbito nacional y sectorial, relacionados con la citada materia;

Que, por lo expuesto, resulta necesario que se regule los procedimientos para la autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y de los Centros de Certificación de Competencias Laborales al ser la certificación de competencias laborales un mecanismo que permite la mejora y el desarrollo de la empleabilidad, competitividad empresarial y productividad laboral, y que coadyuva a la reducción de la brecha entre la oferta y demanda en el mercado de trabajo;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, y el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el artículo 11 de la Ley N.º 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción



del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR;

DECRETA:

Artículo 1. Aprobación de las normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y la autorización de centros de certificación de competencias laborales

Apruébase el documento denominado “Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y la autorización de centros de certificación de competencias laborales”, que consta de tres (03) capítulos, diecinueve (19) artículos, que como Anexo forma parte integrante del presente decreto supremo.

Artículo 2. Publicación

El presente decreto supremo y su Anexo se publican 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.

Artículo 3. Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Participación de los Gobiernos Regionales

El desarrollo del procedimiento de Autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y Autorización de los Centros de Certificación Competencias Laborales, establecidos en el presente decreto supremo, considera los roles y responsabilidades que les corresponde a los Gobiernos Regionales, por las funciones transferidas del artículo 48 de la Ley N.º 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en el marco del proceso de descentralización.

SEGUNDA. Acciones para la implementación de la presente norma

En el marco de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N.º 27783, Ley de Bases de la Descentralización, referido a las relaciones de coordinación y cooperación entre el Gobierno Nacional y los Gobiernos regionales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordina con los Gobiernos Regionales la adecuación de los procedimientos; así como la adopción de las acciones y medidas que sean necesarias para la implementación y cumplimiento del presente decreto Supremo.

TERCERA. Modificación del Texto Único de Procedimientos Administrativos

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del presente decreto supremo, modifica el Texto Único de Procedimientos Administrativos, aprobado por Decreto Supremo N.º 016-2006-TR, a fin de incorporar los procedimientos regulados en el presente decreto supremo.





CUARTA. Normativa complementaria

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del presente decreto supremo, aprueba las normas complementarias que se requieran para su aplicación. Asimismo, mediante resolución ministerial, se aprueban los formatos de las declaraciones juradas referidas en los literales a) y b) del numeral 6.1 del artículo 6 y en los literales a) b) y c) del numeral 8.1 del artículo 8 de las Normas aprobadas en el artículo 1 de este decreto supremo.



DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Autorizaciones y certificados de competencias laborales emitidos

Las autorizaciones de los evaluadores de Competencias Laborales y de los Centros de Certificación de Competencias Laborales; así como, los certificados de Competencias Laborales emitidos hasta antes de la publicación del presente decreto supremo, se adecuan en un plazo de diez (10) meses, de acuerdo a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los

Lpderecho.com



NORMAS QUE REGULAN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA AUTORIZACIÓN DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES Y LA AUTORIZACIÓN DE CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto establecer las normas para la autorización de evaluadores de competencias laborales a fin de contar con especialistas del sector productivo con conocimientos sobre el enfoque por competencias y la mecánica operativa para el desarrollo de la evaluación y certificación de competencias laborales; así como establecer las normas para la autorización de los centros de certificación de competencias laborales para brindar el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional en diferentes sectores productivos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente decreto supremo es aplicable a las personas jurídicas privadas o públicas y a la ciudadanía a nivel nacional, interesadas en realizar procesos de evaluación y de certificación de competencias laborales.

Artículo 3. Siglas

Para los efectos del presente decreto supremo se entiende por:

- a) **DGNFECCL** : Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales.
- b) **DNCCCL** : Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
- c) **MTPE** : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- d) **GORES** : Gobiernos Regionales.
- e) **G/DRTPE** : Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4. Definiciones

Para la aplicación del presente decreto supremo se tiene en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Centro de Certificación de Competencias Laborales**
Persona jurídica privada o pública autorizada para desarrollar el procedimiento de evaluación y certificación de competencias laborales. Estas evaluaciones de competencias laborales pueden realizarse en situación real de trabajo o en situación simulada de trabajo. Su autorización es de alcance nacional.





- b) **Certificado de Competencias Laborales**
Documento emitido por el Centro de Certificación de Competencias Laborales, mediante el cual se reconoce que la persona cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para realizar funciones productivas vinculadas a un estándar de competencia laboral independientemente de la forma en que la adquirió.
- c) **Certificación de Competencias Laborales**
Reconocimiento público, formal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral.
- d) **Competencia Laboral**
Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma función en diferentes contextos laborales, conforme a las exigencias de calidad y productividad, que se evidencian en el desempeño laboral.
- e) **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.
- f) **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.
- g) **Estándar de Competencia Laboral**
Referente que sirve para evaluar y certificar competencias laborales. Describe los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe ser capaz de ejecutar en un determinado contexto laboral, incluye condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.
- h) **Evaluador de Competencias Laborales:**
Persona natural capacitada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para ejecutar la evaluación de competencias laborales, en un estándar de competencia laboral.
- i) **Evaluación y Certificación de competencias laborales**
Es el proceso voluntario de comprobación de los conocimientos, habilidades, y actitudes de una persona, obtenidas a lo largo de su experiencia laboral, independientemente de la forma en que la adquirió, de acuerdo a un estándar de competencia laboral. La evaluación y certificación de competencias laborales se gestiona a través los centros de certificación de competencias laborales autorizados por el MTPE.
- j) **Evaluación de Desempeño en Situación Real de Trabajo**
Evaluación que se desarrolla en un contexto real de trabajo, el cual debe contar con las condiciones indicadas en el listado de requerimiento del instrumento de





evaluación. El desempeño a evaluar se encuentra vinculado a un estándar de competencia laboral. Esta modalidad de evaluación se realiza a nivel nacional.

k) Evaluación de Desempeño en Situación Simulada de Trabajo

Se desarrolla en un área acondicionada de evaluación para recrear contextos similares a los de una situación real de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el listado de requerimiento del instrumento de evaluación. El desempeño a evaluar se encuentra vinculado a un estándar de competencia laboral. Esta modalidad de evaluación se realiza a nivel nacional.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE AUTORIZACIÓN DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES Y DE AUTORIZACIÓN DE CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Artículo 5. Autorización de Evaluadores/as de Competencias Laborales

Es el procedimiento mediante el cual el MTPE autoriza a una persona natural para que se encargue de ejecutar la evaluación de competencias laborales en los Centros de Certificación de Competencias Laborales.

Artículo 6. Requisitos para la Autorización de Evaluadores/as de Competencias Laborales

6.1. La persona natural interesada en obtener su autorización como Evaluador/a de Competencias Laborales, debe cumplir con presentar una Declaración Jurada conforme al formato establecido por el MTPE mediante el cual se garantice lo siguiente:

- a) Que el administrado/a cuenta con un mínimo de tres (3) años de experiencia laboral vinculada a las funciones descritas en el estándar de competencia laboral; y
- b) Que el administrado/a cuenta con conocimientos de comunicación en entornos virtuales a nivel básico.

6.2. La calificación del procedimiento administrativo es de aprobación automática, sin perjuicio de la fiscalización posterior que se realice sobre la documentación presentada.

Artículo 7. Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales

Es la acreditación pública, que emite la DNCCL, otorgada a una persona jurídica privada o pública para desarrollar, a tiempo indeterminado, la evaluación y certificación de competencias laborales y emitir los certificados de competencias laborales conforme a las normas que emita el MTPE.





Artículo 8. Requisitos para la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales

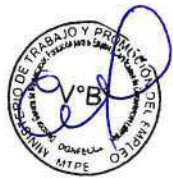
- 8.1. Los representantes legales de las personas jurídicas privadas o públicas interesadas en obtener la autorización como Centro de Certificación de Competencias Laborales deben cumplir con presentar una Declaración Jurada conforme al formato establecido por el MTPE mediante el cual se garantice lo siguiente:
- a) Ser una persona jurídica, privada o pública, que desarrolle actividades económicas vinculadas a un estándar de competencia laboral.
 - b) El cumplimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario, señalado en el listado de equipamiento mínimo, para evaluar el desempeño, vinculado al estándar de competencia laboral.
 - c) Que cuenta con al menos un (1) evaluador/a de competencias laborales capacitado por el MTPE en el estándar de competencia laboral.
- 8.2. La calificación del procedimiento administrativo es de aprobación automática, sin perjuicio de la fiscalización posterior que se realice sobre la documentación presentada.

Artículo 9. Presentación de los requisitos

- 9.1. Las personas naturales y las personas jurídicas privadas o públicas deberán ingresar al aplicativo virtual habilitado a través de la página web del MTPE, a efectos de cumplir con la presentación de los requisitos señalados en los artículos 6 y 8 de la presente norma, dicho aplicativo remite de manera automática la constancia de presentación de la solicitud de autorización de evaluadores de competencias laborales o de autorización de centros de certificación de competencias laborales, según sea el caso.
- 9.2. La DNCCL se encarga de la verificación de la documentación presentada y emite la resolución y constancia correspondiente en un plazo de cinco (05) días hábiles.

Artículo 10. Autorización a los/las Evaluadores/ras de Competencias Laborales y a los Centros de Certificación de Competencias Laborales

- 10.1. La resolución y constancia de autorización otorgada a las personas naturales como Evaluadores/as de Competencias Laborales los acreditan para ejecutar la evaluación de competencias laborales en un estándar de competencia laboral.
- 10.2. Asimismo, la resolución y constancia de autorización otorgada a las personas jurídicas privadas o públicas como Centros de Certificación de Competencias Laborales los acreditan para gestionar la evaluación y certificación de competencias laborales. Cabe indicar que, dicha autorización es de carácter indeterminado.
- 10.3. La DNCCL, es la encargada de registrar en el aplicativo virtual la resolución y constancia de autorización para los Centros de Certificación y para los Evaluadores de Competencias Laborales.





Artículo 11. Resolución de improcedencia

- 11.1. Cuando no se cumplan con los requisitos señalados en los artículos 6 y 8, la DNCCL emite la resolución que declara improcedente la solicitud de: i) la autorización de evaluadores de competencias laborales, o de ii) la autorización de centros de certificación de competencias laborales.
- 11.2. La resolución de improcedencia es apelable dentro de los quince (15) días hábiles de notificado. La DGNFECCL resuelve de forma definitiva el recurso de apelación en el plazo de treinta (30) días hábiles.

Artículo 12. Causales de cancelación

Se procede a la cancelación de: i) la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales, o de ii) la Autorización de Evaluadores de Competencias Laborales, cuando no se cumpla con una de las siguientes causales:

- a) A pedido del administrado.
- b) Se haya perdido los requisitos establecidos en los artículos 6 y 8 del presente decreto supremo.
- c) No se cumpla con la normativa emitida por el MTPE, para el funcionamiento del servicio de certificación de competencias laborales.
- d) Otras que se puedan determinar por norma expresa que emita el MTPE.

Artículo 13. Resolución de cancelación

- 13.1. La DNCCL cancela la autorización de Evaluadores de Competencias Laborales o de los Centros de Certificación de Competencias Laborales, mediante resolución motivada, previa notificación al administrado, otorgándole un plazo de diez (10) días hábiles a fin de que formule los descargos que considere y desvirtúe la causal emplazada, en lo que fuera aplicable.

Sólo la causal de cancelación prevista en el literal a) del artículo anterior, procede de manera automática.

- 13.2. La resolución de cancelación de la autorización es apelable dentro de los quince (15) días hábiles de notificado. La DGNFECCL resuelve de forma definitiva el recurso de apelación en el plazo de treinta (30) días hábiles.
- 13.3. Es posible recuperar la autorización, siempre que no subsistan las causales establecidas en el artículo 12 del presente decreto supremo, en cuyo caso deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos para la procedencia de su nueva autorización, de acuerdo a las normas que emita el MTPE.

Artículo 14. Participación de los GORES

- 14.1. En el marco de las funciones compartidas con el MTPE con los GORES, el literal i) del artículo 48 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que los GORES dirigen y ejecutan en el ámbito regional la política





nacional de promoción del empleo, capacitación y formación profesional, promoviendo la normalización y certificación de competencias laborales; para lo cual deberán cumplir con las siguientes tareas:

- a) Sensibilizar respecto a la importancia y beneficios de la certificación de competencias laborales.
- b) Difundir los procedimientos de autorización de evaluadores de competencias laborales y autorización de centros de certificación de competencias laborales.
- c) Promover entre las instituciones públicas y privadas representativas de la región el interés de obtener la autorización como centros de certificación de competencias laborales, de acuerdo al sector económico priorizado.

Los gastos que demanden las acciones antes señaladas son cubiertos por los mismos GORES, con cargo a los presupuestos institucionales anuales que les sean asignados.



- 14.2. El MTPE como órgano rector de la materia de certificación de competencias laborales emite las normas complementarias correspondientes para el servicio de certificación de competencias laborales, las mismas que son de cumplimiento obligatorio a nivel nacional.

Artículo 15. Monitoreo y supervisión a los GORES

- 15.1. El monitoreo y supervisión de la participación de las G/DRTPE, de los GORES involucrados se realiza de manera periódica y está a cargo de la DGNFECCL, quien lo ejecuta a través de la DNCCL.
- 15.2. La finalidad del monitoreo y supervisión permitirá la identificación e implementación de las medidas correctivas y/o acciones de mejora continua que correspondan, para mejorar la calidad del servicio de certificación de competencias laborales.

CAPÍTULO III

REGISTROS NACIONALES

Artículo 16. Creación de los Registros Nacionales

Créase el Registro Nacional de Evaluadores de Competencias Laborales, el Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales y el Registro Nacional de personas certificadas, los mismos que son de carácter público.

Los registros nacionales mencionados tienen por finalidad realizar un seguimiento sobre la información a nivel local y nacional en materia de certificación de competencias laborales, lo que permitirá planificar y ejecutar políticas y programas adecuados de desarrollo socioeconómico en nuestro país. Asimismo, permitirá asegurar la calidad del servicio de certificación de competencias laborales, y la articulación con otros sectores sobre dicha materia.



Artículo 17. Registro Nacional de Evaluadores de Competencias Laborales

Se incorpora en este registro información de las personas autorizadas como evaluadores de competencias laborales. La actualización del presente registro es mensual, y se encuentra a cargo de la DNCCL.

Artículo 18. Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales autorizados

Se incorporan en este registro todas las personas jurídicas privadas o públicas autorizadas como centros de certificación de competencias laborales. La actualización del presente registro es mensual, y se encuentra a cargo de la DNCCL.

Artículo 19. Registro Nacional de Personas Certificadas

Se incorpora en este Registro la información de las personas que han obtenido el certificado de competencias laborales, otorgado por el Centro de Certificación de Competencias Laborales. La actualización del presente registro es mensual, y se encuentra a cargo de la DNCCL.

Lpderecho.pe



ANEXO 1
(LITERALES A) Y B) DEL NUMERAL 6.1 DEL ART. 6.)
DECLARACIÓN JURADA

Para los interesados/as en obtener su autorización como Evaluador/a de Competencias
Laborales

NOMBRES Y APELLIDOS, con DNI N.º o Carné de Extranjería N.º xxxxxxxxxx, con domicilio ubicado en xxxxxxxx, número de teléfono xxxxxxxxxxxxxx, correo electrónico: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, mediante el presente señalo que luego de haber aprobado la capacitación para evaluadores de competencias laborales, solicito mi Autorización como Evaluador/a de Competencias Laborales, por lo que **declaro bajo juramento** lo siguiente:

- Que cuento con experiencia laboral mínima de tres (3) años vinculada a las funciones descritas en el estándar de competencia laboral de xxxxxxxxxxxxxx; y
- Cuento con conocimientos de comunicación en entornos virtuales a nivel básico.

Asimismo, señalo que los datos consignados en el presente documento son verdaderos, y declaro conocer que son pasibles de encontrarse sujetos a fiscalización posterior, de acuerdo a lo establecido en el Texto Único Ordenando de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Nombres y Apellidos
D.N.I. N.º
Carné de Extranjería N.º



Lpderecho.ve



ANEXO 2
(LITERALES A) B) Y C) DEL NUMERAL 8.1 DEL ART. 8)
DECLARACIÓN JURADA

Para los interesados/as en obtener su autorización como Centro de Certificación de Competencias Laborales

(Denominación de la empresa), con RUC N.º xxxxxxxxxxxx, con domicilio ubicado en XXXXXXXXXXXX, con fecha de inicio de actividades el xx/xx/xxxx, debidamente representada por el señor (a) xxxxxxxxxxxx, identificado (a) con D.N.I. N.º XXXXXXXX o Carné de Extranjería, cuyos poderes se encuentran inscritos en la Ficha/Partida registral N.º xxxxx de los Registros Públicos de Lima¹, ante usted, **Declaro bajo juramento** lo siguiente:

- Que mi representada cuenta desarrolla actividades económicas relacionadas a xxxxxxxxxxxx, conforme se desprende de xxxxxxxxxxxx²; en tal sentido, desarrolla actividades económicas vinculadas al estándar de competencia laboral de xxxxxxxxxxxx;
- Asimismo, se garantiza el cumplimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario, señalado en el listado de equipamiento mínimo³, del estándar de competencia laboral XXXXXXXXXXXX; y,
- Garantizo que mi representada cuenta con el (los/las) siguiente (s) evaluador/a (es/as) de competencias laborales:

N.º	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI N.º	N.º DE REGISTRO DE AUTORIZACIÓN	DE NOMINACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIA LABORAL
1				
2				
3				
4				
5				

Asimismo, señalo que los datos consignados en el presente documento son verdaderos, y declaro conocer que son pasibles de encontrarse sujetos a fiscalización posterior, de acuerdo a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Nombres y Apellidos del representante de la persona jurídica
D.N.I. N.º
Carné de extranjería N.º

Tratándose de personas jurídicas públicas debe consignarse el número de la resolución o documento que lo acredita como representante de la entidad pública.

² Puede ser ficha Ruc de la SUNAT, el objeto social, la Ley de Organización y Funciones, u otros documentos de carácter público o que conste en registros de libre acceso a través de internet u otro medio de comunicación pública.

³ Publicado en la página web del MTPE: <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/listado-equip-minimo-requerido/>



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DECRETO SUPREMO QUE REGULA LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA AUTORIZACIÓN DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES Y CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

I. INTRODUCCIÓN

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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, tiene entre sus objetivos, el de fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los intereses y derechos de los administrados y con la sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico general;

Que, el numeral 40.1 del artículo 40 del Texto Único Ordenado mencionado en el párrafo precedente, establece que los procedimientos administrativos y requisitos deben establecerse en una disposición sustantiva aprobada mediante decreto supremo o norma de mayor jerarquía, precisando que los organismos técnicos especializados del Poder Ejecutivo pueden establecer procedimientos administrativos y requisitos mediante resolución del órgano de dirección o del titular de la entidad, según corresponda, para lo cual deben estar habilitados por ley o decreto legislativo a normar el otorgamiento o reconocimiento de derechos de los particulares, el ingreso a mercados o el desarrollo de actividades económicas. El establecimiento de los procedimientos y requisitos debe cumplir lo dispuesto en el presente numeral y encontrarse en el marco de lo dispuesto en las políticas, planes y lineamientos del sector correspondiente;

Que, asimismo, el numeral 40.2 del artículo citado en el considerando anterior dispone que las entidades realizan el Análisis de Calidad Regulatoria de los procedimientos administrativos a su cargo o sus propuestas, teniendo en cuenta el alcance establecido en la normativa vigente sobre la materia;

Que, el numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N.º 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, modificado por el Decreto Legislativo N.º 1448, establece que las entidades del Poder Ejecutivo deben realizar un Análisis de Calidad Regulatoria de procedimientos administrativos establecidos en disposiciones normativas de





alcance general, a fin de identificar, eliminar y/o simplificar aquellos que resulten innecesarios, ineficaces, injustificados, desproporcionados, redundantes o no se encuentren adecuados a la Ley del Procedimiento Administrativo General o a las normas con rango de ley que les sirven de sustento. El Análisis de Calidad Regulatoria también tiene como finalidad determinar y reducir las cargas administrativas que se generan a los administrados como consecuencia del trámite del procedimiento administrativo;

Que, el literal h) del artículo 4 de la Ley N.º 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una de las áreas programáticas del sector, la normalización y certificación de competencias laborales, ejerciendo, de acuerdo al numeral 5.1 del artículo 5 de la misma norma, competencia exclusiva y excluyente, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras materias, en normalización y certificación de competencias laborales;

Que, asimismo el literal b) del numeral 8.2 del artículo 8 de la citada Ley, establece que en el marco de sus competencias el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple funciones compartidas con los gobiernos regionales para establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan, entre otros, la normalización y certificación de competencias laborales;



Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2010-TR, se aprueba la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, en los tres niveles de gobierno, que consta de dos (2) competencias y once (11) procesos esenciales; siendo una de las competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Promoción del Empleo y Capacitación Laboral y como uno de los procesos esenciales la Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos; la cual establece como atribución a cargo del gobierno nacional, en el marco de sus competencias; el formular las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de formación profesional en lo que refiere a normalización y certificación de competencias laborales;

Que, el artículo 98 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, es el órgano de línea responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas, entre otras, en materia de normalización y certificación de competencias laborales; precisándose que en el marco de la política del sector se emite las normas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos de ámbito nacional y sectorial, relacionados con la citada materia;

La Dirección de Normalización y Certificación de Competencias laborales, unidad orgánica de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, es la encargada de



proponer y ejecutar las políticas nacionales y sectoriales así como de proponer las normas, instrumentos y lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial, en materia de normalización y certificación de competencias laborales; formación continua en las empresas y desarrollo de los recursos humanos. Cabe precisar que las funciones específicas se encuentran señaladas en el artículo 104 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

II. JUSTIFICACIÓN

En atención a las funciones asignadas; y habiéndose advertido la dificultad para implementar el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional en diferentes sectores productivos, se hace necesario contar con evaluadores de competencias laborales y personas jurídicas privadas o públicas autorizadas por el MTPE para gestionar y administrar dicho servicio, es por ello que se presenta la propuesta para regular la autorización de evaluadores de competencias laborales y de centros de certificación de competencias laborales para brindar el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional en diferentes sectores productivos.



La evaluación de competencias laborales permite corroborar si una persona cuenta o no con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar funciones productivas vinculadas a un ámbito laboral determinado, contribuyendo a que el sector productivo cuente con capital humano idóneo que coadyuve a mejorar la productividad de las empresas y la competitividad del país, lo cual está alineado al Plan Nacional de Competitividad y Productividad, cuyo enfoque territorial, busca el aprovechamiento eficiente de las ventajas comparativas del país a partir del reconocimiento de la diversidad y las potencialidades productivas distribuidas a lo largo del territorio nacional.

Contar con evaluadores de competencias laborales autorizados por el MTPE, permite que ésta persona experta en la función productiva estandarizada a evaluar, que conoce sobre el enfoque por competencias y la mecánica operativa para el desarrollo de la evaluación y certificación de competencias laborales, logre el reconocimiento legítimo de las competencias laborales que una persona posee y a la que se somete en una evaluación de competencias laborales.

En ese sentido, los evaluadores de competencias laborales autorizados corroboran si una persona cuenta o no con conocimientos, habilidades y actitudes en una función productiva, de acuerdo a la normatividad del rector de la materia. Cabe señalar que, los evaluadores de competencias laborales autorizados desarrollan el proceso de evaluación de competencias laborales en un estándar de competencia laboral determinado.



El Estándar de Competencia Laboral es el referente que sirve para evaluar y certificar competencias laborales. Describe los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe ser capaz de ejecutar en un determinado contexto laboral, incluye condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado; es actualizado de acuerdo a los requerimientos del sector productivo.

Por otro lado, los centros de certificación de competencias laborales son todas aquellas personas jurídicas públicas o privadas interesadas en constituirse como tal, para gestionar el servicio de certificación de competencias laborales conforme a la normativa establecida por el MTPE, como ente rector en la materia. Ello les permite, entre otros: i) Ofrecer y establecer los costos para brindar el servicio de certificación de competencias laborales, vinculado al estándar de competencia laboral autorizado, ii) Emitir el certificado de competencias laborales con el aval del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y iii) Acceder a financiamiento público o privado para la certificación de competencias laborales.

Regular la autorización de centros de certificación de competencias laborales permite brindar de manera idónea el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional en diferentes sectores productivos; y a partir de la flexibilización de requisitos que se venían solicitando para la autorización de centros de certificación de competencias laborales, se logre incrementar la cantidad de centros a nivel nacional.

El procedimiento administrativo contribuye a disminuir la falta de idoneidad de las entidades que realizan el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional y en diferentes sectores productivos, y a partir de los requisitos solicitados, garantizar las condiciones de calidad para el desarrollo de las evaluaciones de competencias laborales. En tal sentido, permite asegurar que el centro de certificación de competencias laborales autorizado por el MTPE pueda cumplir con los criterios de calidad del servicio de certificación de competencias laborales.



III. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERÚ

A continuación, desarrollamos la situación de la normalización y certificación de competencias laborales, bajo los siguientes indicadores:

a) Indicadores económicos y laborales de la población

3.1 El desajuste de competencias¹ se encuentra alrededor del 25% de la PEA en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

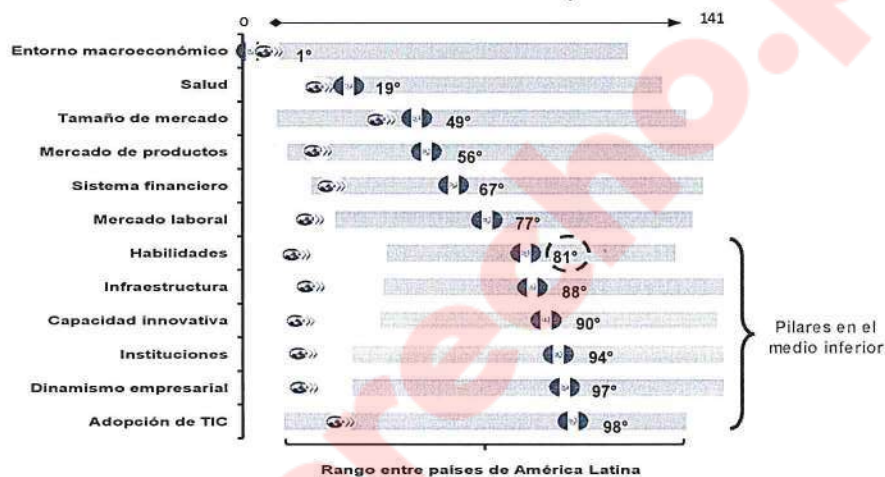
¹ El desajuste de competencias se refiere entre otras cosas a la escasez de mano de obra cualificada y que los trabajadores no siempre ocupan puestos que se corresponden con sus competencias y cualificaciones adquiridas. (Fuente: https://www.cedefop.europa.eu/files/9087_es.pdf)



Económicos – OCDE⁴; sin embargo, el porcentaje para el Perú es del 55,8%, más del doble⁵. Asimismo, el desajuste de competencias del mercado laboral peruano se evidencia también a través de indicadores internacionales. Por ejemplo, según el Banco Mundial⁶ el Perú se sitúa en el puesto 72, entre 157 países, en el índice de capital humano 2018.

3.2 Por su parte, el Informe de Competitividad Global del Foro Económico Mundial⁷ ubica al Perú –entre 141 países– en el puesto 65 en cuanto a competitividad mundial, muy por debajo de nuestros socios de la Alianza del Pacífico, Chile, México y Colombia, puestos 33, 48 y 57, respectivamente. Sin embargo, en el pilar “Habilidades”, el Perú ocupa el puesto 81⁸ (Figura N.º 1).

Figura N.º 1. WEF: PILARES DEL ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD GLOBAL PERÚ VERSUS OCDE, 2019



Fuente: Foro Económico Mundial, 2019.

Asimismo, el bono demográfico hace referencia a una situación de cambio en la estructura poblacional donde la proporción de personas en edades potencialmente productivas (PET) es mayor en relación con la de personas en edades inactivas (menores de 15 y mayores de 65 años de edad). Como tal, para un país el bono demográfico es una potencialidad aprovechable, pues nos ubica en periodos donde el capital humano activo es mayoritario, y donde es posible beneficiarse de su mayor productividad.

⁴ McGowan, M.A. & Andrews, D. (2017). *Skills mismatch, productivity and policies: Evidence from the second wave of PIAAC*. París: OECD Economics Department Working Papers No. 1403, p. 3.

⁵ INEI, ENAHO 2017.

⁶ Banco Mundial (2019). Informe sobre el desarrollo mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo. Washington, DC: Banco Mundial, p. 62.

⁷ Schwab, K. (2019). *The Global Competitiveness Report 2019*. Ginebra, Suiza: Foro Económico Mundial, pág. xiii. Recuperado de: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

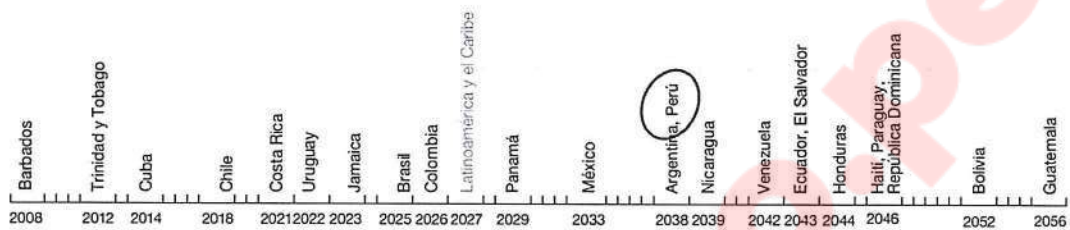
⁸ En el indicador específico "grado de capacitación del personal" que forma parte del pilar "Habilidades", el Perú se encuentra aún más rezagado ocupando el puesto 129. (Schwab, 2019, p. 460).





3.3 Según el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), se prevé que en el Perú este “bono” podrá ser aprovechable hasta el año 2038, donde una población joven y con bajas tasas de dependencia crea oportunidades de desarrollo sustanciales⁹; en tal sentido, sostiene CAF, que esta es una oportunidad única para el país, sobre todo al considerar que, para el promedio de países de América Latina, el bono demográfico finalizará antes. (Figura N° 2)

Figura N° 02. FIN DEL BONO DEMOGRÁFICO PARA PAÍSES DE AMÉRICA LATINA



Fuente: Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), Berniell y cols. (2016) *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*.

3.4 De otro lado, según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del INEI, en el 2019, la Población en Edad de Trabajar (PET) ascendió a 24,5 millones de personas, de las cuales 17,8 millones formaban parte de la Población Económicamente Activa (PEA). El segmento restante de la PET, compuesto por la Población Económicamente Inactiva (PEI), comprendió un total de 6,6 millones de personas.

3.5 Al observar la PEA ocupada, también conocida como “fuerza de trabajo” u “oferta laboral”, el 96,1% (17,1 millones) estuvieron laboralmente ocupados. Además, el 18,5% de la PET de 18 a 59 años, en total 3.3 millones, se encuentra en situación de inactividad (PEI), es decir, no participaron en el mercado laboral.

⁹ Berniell, L., De la Mata, D., Bernal, R., Camacho, A., Barrera-Osorio, F., Álvarez, F., Brassiolo, P. & Vargas, J. F. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*. Corporación Andina de Fomento, Dirección de Investigaciones Socioeconómicas. Bogotá: CAF, pp. 71-72. Recuperado de: <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/936/RED2016-16sep.pdf?sequence=5&isAllowed=y>



Tabla N° 01. PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET), SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD EN LA POBLACIÓN, 2019

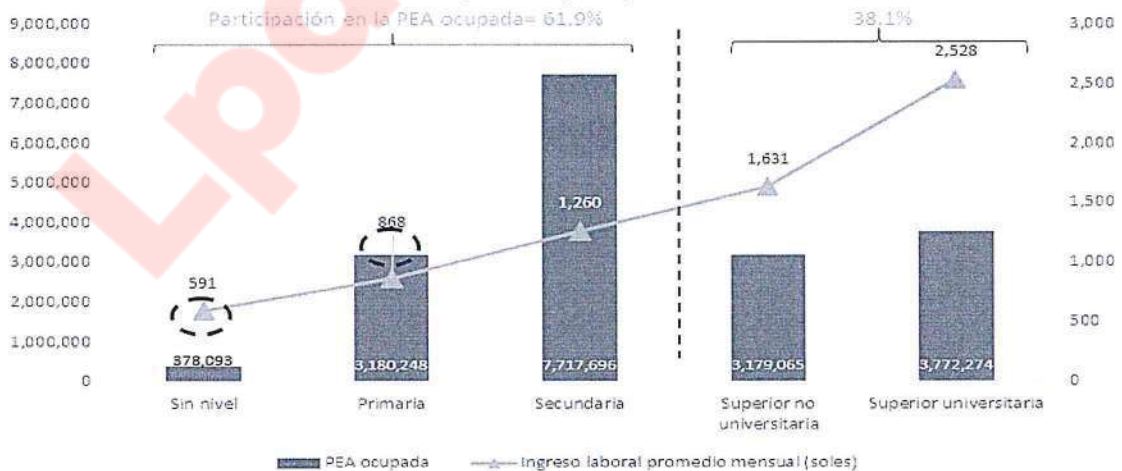
Condición de actividad	Población general (Absolutos)	Población 18-59 años (Absolutos)	Población general (Porcentaje)	Población 18-59 años (Porcentaje)
PET	24,511,468	18,124,466		
PEA	17,830,481	14,906,459	100.0	100.0
PEA ocupada	17,133,100	14,377,861	96.1	96.5
PEA adecuadamente empleada	9,465,179	8,590,565	55.2	59.7
PEA subempleada	7,667,921	5,787,296	44.8	40.3
PEA desocupada	697,381	528,598	3.9	3.5
PEI	6,680,987	3,358,663	100	100.0

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019.

Elaboración: MTPE - DGNFECCL – Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

3.6 Como se puede observar en la Tabla N.º 1, seis de cada diez personas de la PEA cuentan únicamente con educación básica, lo cual implica que pueden aspirar únicamente a puestos operativos de nivel elemental y técnico/operativo. Ello refuerza situaciones de vulnerabilidad, pues pueden ser fácilmente reemplazados en las perspectivas futuras de automatización del trabajo. A su vez, limita su bienestar y progreso económico. Así, en el 2019, mientras que, los ingresos promedio de la PEA ocupada con educación superior oscilaba entre los S/ 1 631 y S/ 25 28, solo aquellos que alcanzaron la secundaria superaron la Remuneración Mínima Vital con S/ 1 260.

Figura N° 03. PERÚ: PEA OCUPADA DE 18 A 59 AÑOS E INGRESO LABORAL PROMEDIO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2019
(Personas y soles)



Nota: Para el cálculo de los ingresos se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. No se considera a los no especificados y educación básica especial.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2019.

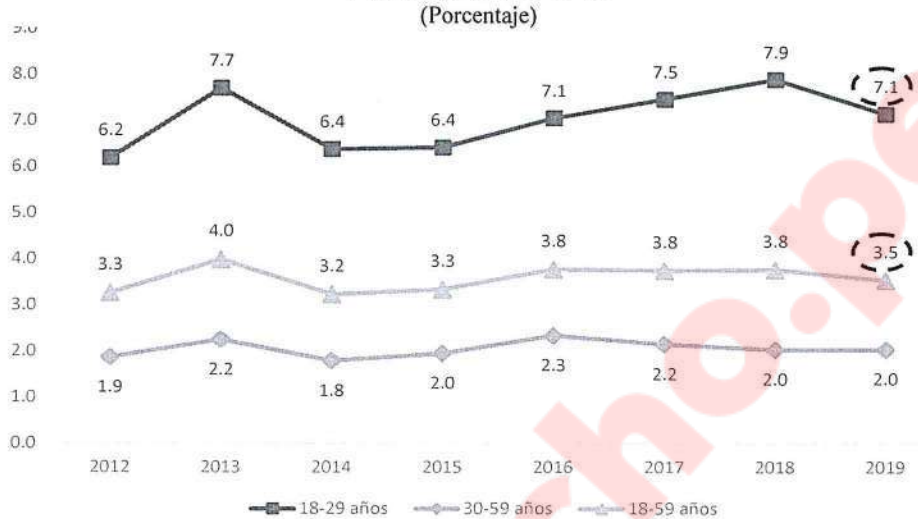
Elaboración: MTPE - DGNFECCL – Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.





3.7 Asimismo, se identifican mayores tasas de desempleo e informalidad entre los jóvenes. En el año 2019, siete de cada cien jóvenes que buscaron integrarse al mercado laboral estuvieron en condición de desempleo, tasa que casi duplica a la de los adultos de 18 a 59 años (3,5%). (Gráfico N.º 01).

Gráfico N.º 01. PERÚ: TASA DE DESEMPLEO ABIERTO POR GRUPOS DE EDAD, 2012-2019

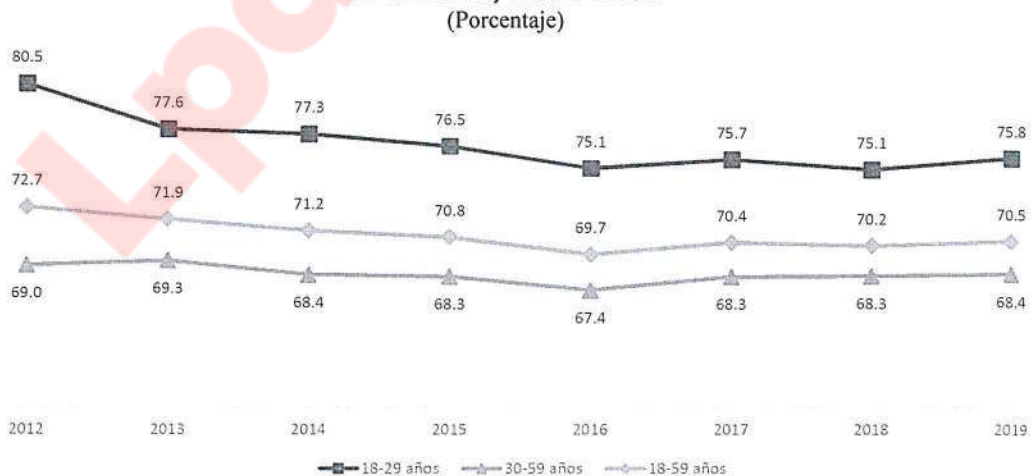


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2012-2019.

Elaboración: MTPE - DGNFECCL – Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

3.8 Además, a mayores tasas de desempleo en las personas, la informalidad laboral afecta en mayor proporción. Así, la informalidad, entre las personas de 18 a 59 años llega al 70,5% siendo la de los jóvenes más alta que el promedio nacional (75,8%) (Gráfico N.º 02).

Gráfico N.º 02. PERÚ: TASA DE INFORMALIDAD LABORAL POR GRUPOS DE EDAD, 2012-2019



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2012-2019.

Elaboración: MTPE - DGNFECCL – Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.





- 3.9 La condición por la cual los trabajadores laboran en una ocupación que no corresponde con su nivel de formación (la inadecuación ocupacional) es un fenómeno persistente entre los trabajadores profesionales peruanos. Así, en el año 2019 la inadecuación laboral ascendió a 54,4% en trabajadores con formación superior (universitaria y no universitaria). Esta figura se acentúa más en el caso de los trabajadores profesionales con educación superior no universitaria (62,3%), en comparación con los que siguieron estudios universitarios (46,7%).

Gráfico N° 03. PERÚ: INADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES PROFESIONALES DE 18 A 59 AÑOS, SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2012-2019



Nota: Considera a la PEA Ocupada con educación superior universitaria y superior no universitaria culminada. Se excluye a los ocupados de las fuerzas armadas y policiales.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2012-2019.

Elaboración: MTPE - DGNFECCL – Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

- 3.10 Respecto a la demanda por competencias en el mercado laboral, según la Encuesta de Habilidades al Trabajo¹⁰ (ENHAT) 2018-2019, en el Perú existe una demanda insatisfecha por mano de obra calificada: el 47% de empleadores peruanos señala dificultades para cubrir sus vacantes de empleo, evidenciándose así una brecha de competencias persistente en los últimos años. La demanda por competencias de la fuerza laboral comprende no solo competencias técnicas, sino también competencias cognitivas y socioemocionales. Según la ENHAT, la falta de competencias socioemocionales (32,3%) es la segunda causa por la cual los empleadores peruanos no logran cubrir sus vacantes de empleo, por detrás de la falta de experiencia laboral (47,9%). Le siguen la alta competencia laboral (24,3%), y la falta de formación técnica o académica (22,7%), como se advierte en el Gráfico N.º 04.

¹⁰ Novella, R., Alvarado, D., Rosas, D. y Gonzales-Velosa, C. (2019). Encuesta de Habilidades en el Trabajo – ENHAT 2018-2019. Banco Interamericano de Desarrollo, p.35.



Gráfico N° 04. PERÚ: CAUSAS PRINCIPALES DE TENER UNA VACANTE DIFÍCIL DE CUBRIR, 2017-2018



Fuente: Encuesta de habilidades al trabajo – ENHAT, 2017-2018.

b) La importancia de las competencias en la economía

3.11 En línea con las definiciones que maneja la OCDE, las competencias se definen como “el conjunto de conocimientos, atributos y capacidades que pueden aprenderse y que posibilitan a los individuos a realizar una actividad o tarea de forma exitosa y consistente, y pueden construirse y extenderse a través del aprendizaje”,¹¹ definición que abarca toda la gama de competencias técnicas, cognitivas y socioemocionales¹². De acuerdo a la OCDE, la suma de todas las competencias forma el capital humano de un país¹³.

3.12 Desde finales de la década de los ochenta ('80), se han desarrollado investigaciones a fin de identificar las competencias esenciales para lograr una participación exitosa en el mercado laboral. Diversas instituciones internacionales continúan realizando estudios en diferentes países, para categorizar las competencias laborales que demanda el mercado laboral (Cuadro N° 01).

Cuadro N° 01. MUNDO: ¿QUÉ COMPETENCIAS DEMANDA EL MERCADO?

Institución	Estudio	Metodología	Categorización
Department of Labor (USA)	What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000 ¹	Paneles de expertos, en base a entrevistas a empresarios, empleadores públicos, directores de personal, sindicalistas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias básicas, habilidades básicas, analíticas y cualidades personales 2. Competencias transversales: gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominio tecnológico
OCDE	Proyecto de Definición y Selección de Competencias (DeSeCo) ²	Revisión de proyectos relacionados con los indicadores de competencias en países de la OCDE, además de consultas para examinar las experiencias nacionales en la definición y selección de competencias clave, realizado por expertos y formuladores de política de diversas perspectivas disciplinarias.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencia para el uso de herramientas de manera interactiva <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para usar el lenguaje, los símbolos y el texto de forma interactiva • Capacidad de usar conocimiento e información de manera interactiva • Habilidad de usar la tecnología de forma interactiva 2. Competencia para interactuar en grupos heterogéneos: Habilidad para relacionarse bien con otros, cooperar, manejar y resolver conflictos 3. Competencia para actuar de forma autónoma: Habilidad de actuar dentro del gran esquema, para formar y conducir planes de vida y proyectos personales, para afirmar derechos, intereses, límites y necesidades
Foro Económico Mundial	The Future of Jobs (Global Challenge Insight Report) ³	Adapta el Modelo de Contenido de O*NET (Occupational Information Network), desarrollada por el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y lo utiliza en una encuesta a empleadores sobre el contenido de las ocupaciones en términos de habilidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidades cognitivas y físicas 2. Competencias básicas, habilidades de contenido y habilidades de proceso 3. Competencias multifuncionales, habilidades sociales, habilidades sistémicas, habilidades de gestión de recursos, y habilidades técnicas.
Banco Mundial	Employer voices, employer demands, and implications for public skills development policy. ⁴	Revisión de estudios del campo económico y psicológico, para plantear una categorización de competencias que luego utiliza para encuestar a un grupo de empleadores en torno a las habilidades que más valoran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias socioemocionales 2. Competencias cognitivas básicas 3. Competencias cognitivas complejas 4. Competencias técnicas

Elaboración: MTPE-DGNFECCL-Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral, 2019

¹¹ OCDE (2012). Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida. Un enfoque estratégico de las políticas de competencias. París: OECD Publishing, p.12.

¹² OCDE (2016). Estrategia de competencias de la OCDE, Reporte diagnóstico: Perú. Lima: MTPE, p.18.

¹³ OCDE (2012). Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida. Un enfoque estratégico de las políticas de competencias. París: OECD Publishing, p. 12.





- 3.13 Como destaca la Organización Internacional del Trabajo - OIT, las competencias clave de empleabilidad benefician a quienes recién ingresan al mercado laboral, a los trabajadores existentes y a los empleadores, pues facilitan la inserción laboral, la capacidad para conservar un empleo, la movilidad laboral y el aprendizaje permanente.¹⁴ Estas competencias son consideradas como fundamento de una fuerza laboral bien preparada para hacer frente a los desafíos del cambiante mercado laboral del siglo XXI¹⁵.
- 3.14 Las competencias cognitivas y socioemocionales proporcionan una base para desarrollar muchas otras competencias, pues son más generales¹⁶ en términos de su transversalidad y transferibilidad. Así, son consideradas críticas para el crecimiento a largo plazo de la economía, básicas para la empleabilidad de la fuerza laboral, esenciales para la movilidad social,¹⁷ y facilitadoras de la transición entre lo formativo y laboral.
- 3.15 Los retornos de las competencias cognitivas en relación a la obtención de logros académicos y del mercado laboral está ampliamente documentada^{18,19}. Los análisis realizados por la OCDE a nivel internacional, en relación a su prueba de competencias de los adultos, han demostrado que existe una relación casi lineal entre el uso de competencias cognitivas en el trabajo y la productividad laboral.
- 3.16 Los resultados de la prueba del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC por sus siglas en inglés) muestran que únicamente el 0.5% de adultos se encuentran en los dos niveles más altos de comprensión lectora (de los seis existentes) comparado al 10% registrado en los países participantes de la OCDE²⁰; la proporción que se ubica en el nivel 3 es 5.6%, en comparación con el 34.6% de adultos en los países OCDE; alrededor del 70% de los adultos en Perú son competentes en nivel 1 o inferior (en comparación con el promedio OCDE de solo 20%). En el nivel 1 de comprensión lectora, los adultos solo pueden leer textos breves sobre temas familiares y localizar una sola pieza de información específica idéntica en forma a la información en la pregunta o directiva.
- 3.17 Con relación a la comprensión matemática²¹, solo el 0.7% de adultos en Perú alcanza el nivel 4 o 5 (de los seis existentes) en comparación con el promedio del 10.9% de los adultos en los países participantes de la



¹⁴ OIT (2015). Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave. Competencias para el empleo. Orientaciones de política, pp. 2-4

¹⁵ Banco Mundial (2011). Strengthening Skills and Employability in Peru. Report No. 61699-PE. Washington, DC: Banco Mundial, p.8.

¹⁶ Busso, M., Cristia, J., Hincapié, D., Messina, J. & Ripani, L. (2017). Aprender mejor: políticas públicas para el desarrollo de habilidades. Banco Interamericano de Desarrollo, p. 27.

¹⁷ Jaramillo, C.F. & Silva-Jáuregui, C. (2011). Perú en el umbral de una nueva era. Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo más incluyente. Notas de Política, Volumen I. Lima: Banco Mundial, p 7.

¹⁸ Saltiel, F., Sarzosa, M. & Urzúa, S. (2017). Cognitive and socio-emotional abilities. En G., Johnes, J. Johnes, T. Agasisti & L. López-Torres (Eds.), Handbook of Contemporary Education Economics (pp. 21-42). Massachusetts: Edward Elgar Publishing, pp. 1-8

¹⁹ Heckman, J., Stixrud, J. & Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. Journal of Labor Economics, 24(31), 411-482.

²⁰ OECD. (15 de Noviembre de 2019b). Country Specific Material - PIAAC. Obtenido de http://www.oecd.org/skills/piaac/publications/countryspecificmaterial/PIAAC_Country_Note_Peru.pdf

²¹ OECD. (15 de Noviembre de 2019b). Country Specific Material - PIAAC. Obtenido de http://www.oecd.org/skills/piaac/publications/countryspecificmaterial/PIAAC_Country_Note_Peru.pdf



OCDE; alrededor del 4.9% alcanza el nivel 3 en comparación con el promedio de la OCDE de 31.2%; cerca del 75% se ubica en el nivel 1 o inferior (en comparación con los países OCDE que alcanzan el 24%). En el nivel 1, los adultos solo pueden realizar procesos matemáticos básicos en contextos comunes y concretos, por ejemplo, procesos simples o de un solo paso que incluyen contar, clasificar, operaciones aritméticas básicas y comprender porcentajes simples.

c) Diagnóstico de la Certificación de Competencias Laborales

3.18 Se entiende por Certificación de Competencias Laborales al reconocimiento público, formal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral.

3.19 Sin embargo, a pesar de ser una política promovida por el MTPE, menos del 1% de las empresas peruanas ha participado en algún proceso de certificación de competencias laborales en los últimos 12 meses del 2018 y solo la quinta parte de las empresas planea hacerlo en el futuro cercano; siendo las empresas grandes quienes planean certificar a sus trabajadores en mayor medida que las empresas de menor tamaño (ENHAT, 2017-2018).

3.20 Así, en el último lustro, la población potencial actual a certificar ha mostrado una tendencia creciente con excepción del último año, alcanzando en el 2019 casi 6 millones de personas, lo cual representó un aumento de 117 mil personas respecto al año 2015 (Ver Tabla N° 3). Esto podría indicar que, la población peruana opta cada vez menos por continuar con una educación superior e incluso por truncar sus estudios, en particular para el año 2018, la mayor proporción de la población potencial a certificar poseía de 1 a 5 años de experiencia laboral, es decir, aquella que se encuentra ocupada y desocupada con nivel de competencia elemental y técnico, con nivel educativo alcanzado hasta básico.



Cuadro N°02. PERÚ: PEA ocupada y desocupada de 18 a 59 años de edad con nivel de competencia elemental, técnico y nivel educativo alcanzado hasta básico con un año a más de experiencia laboral, 2015-2019

Rangos de experiencia laboral	2015	2016	2017	2018	2019
Total	5,610,045	5,632,326	5,688,912	5,788,974	5,727,505
<1-5 años]	2,445,280	2,379,982	2,339,645	2,393,775	2,362,132
<5-10 años]	1,275,389	1,246,064	1,347,534	1,308,143	1,251,939
<10-20 años]	1,222,739	1,296,575	1,283,403	1,300,343	1,305,602
<20 a más años	666,637	709,705	718,330	786,713	807,832

Nota: Considera a todos los trabajadores sin excluir a los TFNR, Trabajadores del hogar, entre otros.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2015-2019.

Elaboración: MTPE - DGNFECCL – Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.



3.21 Esto indica que al no tener una población con educación superior, el mercado laboral está representado por personas que adquieren de manera empírica conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas a lo largo de su vida laboral, sin embargo para que estas puedan conservar su empleo o mejorar su empleabilidad necesitan de un reconocimiento formal que permita evidenciar las competencias adquiridas y, para que esta certificación adquiera valor adicional en el mercado es indispensable contar con entidades especializadas que respalden y aseguren calidad en la ejecución del proceso.

3.22 Respecto a los instrumentos inmersos en el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, a octubre de 2020 la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del MTPE ha aprobado 148 perfiles ocupacionales, vinculados a más de 428 puestos de trabajo, además de 18 estándares de competencia laboral.

d) **Análisis de la organización y funciones del proceso de normalización y certificación de competencias laborales**

3.23 De acuerdo a la Ley N° 29381, Ley de Organización de Funciones (LOF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), este es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 tiene como área programática de acción, entre otros la normalización y certificación de competencias laborales; asimismo, ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional; y de conformidad con su artículo 5.1. Formula, planea, dirige, coordina, supervisa y evalúa las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: socio laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normatividad, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

3.24 Conforme al Decreto Supremo N° 002-2010-TR, en su artículo 1, aprueba la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, en los tres niveles de gobierno, constando como una de las competencias del MTPE, la Promoción del Empleo y Capacitación Laboral y como uno de los





procesos esenciales, la Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos; estableciendo como una de sus atribuciones normativas del gobierno nacional, formular las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de formación profesional en lo que refiere a normalización y certificación de competencias laborales, dentro del marco de sus competencias.

3.25 El Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece en sus artículos 98° y 99°, que la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (DGNFECCL) tiene, entre otras funciones, la de formular normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial en materia de formación profesional, en lo que se refiere a capacitación laboral (para el trabajo, que comprende competencias cognitivas, técnicas, socioemocionales y digitales), reconversión laboral y formación continua en las empresas; así como en materia de modalidades formativas laborales; orientación vocacional /profesional e información ocupacional; normalización y certificación de competencias laborales y desarrollo de los recursos humanos. Para el cumplimiento de dichas funciones, la DGNFECCL cuenta con dos unidades orgánicas: la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral (DFECL) y la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (DNCCL).



Gráfico N.º 05. Organización de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales



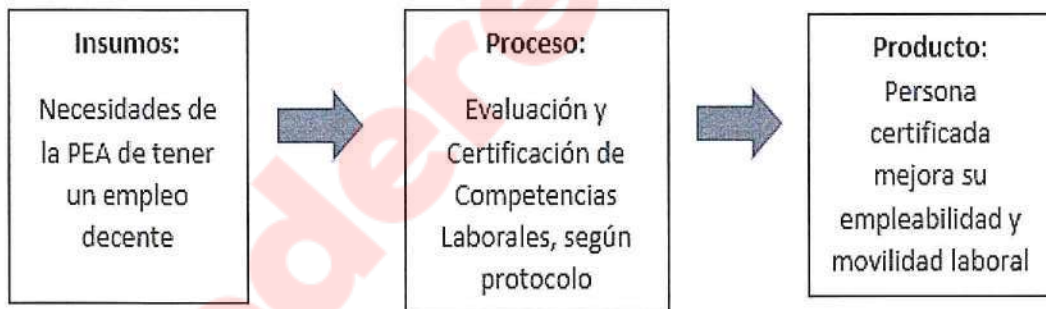


3.26 De conformidad con los artículos 103° y 104° del ROF, establece que la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (DNCCL), es una unidad orgánica de la DGNFECCL, que es la encargada de proponer y ejecutar las políticas nacionales y sectoriales así como de proponer las normas, instrumentos y lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial, en materia de normalización y certificación de competencias laborales; formación continua en las empresas y desarrollo de los recursos humanos.

3.27 Que, de acuerdo a las funciones descritas precedentemente, le corresponde a la DNCCL emitir la normatividad para ejecutar los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas, planteándose en el presente documento, que se realizará a través de la autorización de evaluadores de competencias laborales y de los Centros Certificación de Competencias Laborales autorizados por el MTPE. Esta normatividad obedece a una necesidad manifiesta de la población vulnerable subempleada, desempleada o en riesgo de perder su empleo. Esto se muestra en el siguiente gráfico:



Gráfico N.º 06. Alcance de la certificación de competencias laborales



Fuente: Elaboración propia.

3.28 Se ha planteado como ruta para el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales las actividades o subprocesos, conforme se detalla a continuación:



Cuadro N° 03. Actividades o subprocesos de la evaluación y certificación de competencias laborales

Entidad responsable	Actividades o Subprocesos
DPEFP de D/GRTPE (o instancia del MTPE)	- Orientación general al candidato sobre la evaluación y derivación a través de una plataforma virtual.
Centro de Certificación autorizado por el MTPE	- Orientación al candidato. - Registro del Expediente del Candidato - Evaluación del Candidato. - Elaboración y entrega del informe de Retroalimentación - Elaboración y entrega del Reporte General - Emisión y Entrega del Certificado de Competencias Laborales - Elaboración y entrega del Informe Final de la evaluación y certificación al MTPE/DNCCCL.
PRODUCTO	- Persona Evaluada y Certificada en sus Competencias Laborales.

3.29 Cabe agregar que, el MTPE cuenta con el "Programa Nacional para la empleabilidad"²², a quien le corresponderá promover y financiar procesos de certificación de competencias laborales a las personas que lo soliciten, siguiendo las normas de la materia establecidas por la DGNFECCL a través de la DNCCCL. En ese sentido, a continuación, se detalla por región el número de personas que se han certificado en los últimos 11 años.

Cuadro N° 04. Perú: Personas certificadas según regiones, 2010 - 2020

DEPARTAMENTOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total general
AMAZONAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41	0	41
ANCASH	0	0	44	56	229	527	265	669	101	145	0	2036
APURIMAC	0	0	0	15	0	0	0	0	17	42	0	74
AREQUIPA	0	41	308	730	699	381	0	867	388	194	0	3608
AYACUCHO	0	0	0	7	0	0	0	247	165	109	0	528
CAJAMARCA	0	0	0	0	0	0	0	0	8	19	0	27
CALLAO	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
CUSCO	0	91	68	779	328	120	525	586	48	0	0	2545
HUANUCO	0	0	0	0	0	0	0	0	37	0	0	37
ICA	0	107	131	67	79	170	544	698	586	210	0	2592
JUNIN	0	0	0	131	0	0	0	579	180	31	0	921
JUNIN	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	24
LA LIBERTAD	0	17	60	630	240	1168	648	1416	586	299	0	5064
LAMBAYEQUE	0	36	42	43	422	332	578	88	396	250	0	2187
LIMA	24	248	572	153	1035	634	928	1178	461	1602	35	6870
LORETO	0	0	82	0	0	0	0	0	0	77	0	159

²² Con Decreto Supremo N° 019-2020-TR, se aprueba la fusión por absorción del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" al Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", teniendo este último la calidad de entidad absorbente, el cual se denomina Programa Nacional para la Empleabilidad.



MADRE DE DIOS	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0	19
MOQUEGUA	0	0	21	187	0	0	0	0	284	0	0	492
PASCO	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
PIURA	0	35	0	54	328	448	0	367	740	76	0	2048
PUNO	0	0	229	226	0	72	61	640	8	1	0	1237
SAN MARTIN	0	0	0	74	0	222	47	0	61	50	0	454
TACNA	0	20	78	189	210	358	543	0	45	26	0	1469
TUMBES	0	0	0	0	54	189	0	0	0	67	0	310
UCAYALI	0	0	50	122	58	489	137	185	7	101	0	1149
Total general	25	609	1685	3463	3682	5129	4276	7520	4146	3340	35	33910

FUENTE: Registro de datos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del Programa Impulsa Perú y Centros de Certificación de Competencias Laborales, al 16 de marzo de 2020.

ELABORACIÓN: MTPE-DGNFECCL- DNCCL

A continuación, en el cuadro N.º 05 se puede observar la cantidad de personas jurídicas o privadas autorizadas como Centros de Certificación de Competencias Laborales por el MTPE, y la cantidad total de resoluciones directorales emitidas, detallándose el número de vencimientos al 2023.

Cuadro N.º 05. Perú: Autorizaciones de Centros de Certificación de competencias laborales por vencer, 2020-2023

Nº Centros de Certificación de Competencias laborales	Nº De Resoluciones Directorales	2020	2021	2022	2023
47	223	19	150	42	12

Nota: El total de Centros de Certificación de competencias laborales es 47, a los cuales se les autoriza mediante Resolución Directoral por perfil ocupacional, por lo que se han expedido un total de 223 resoluciones directorales a la fecha.

Fuente: Base datos de Centros de certificación de DNCCL 2015 a 2019, con fecha de corte al 30 de noviembre del 2020.

Elaboración: MTPE-DGNFECCL-Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

En el cuadro N.º 06 se puede observar la denominación de los Centros de Certificación de Competencias Laborales autorizados por el MTPE, y el número de vencimientos por años.

Cuadro N.º 06. Perú: Autorizaciones por vencer según Centros de Certificación de Competencias Laborales, 2020-2023

Nº	Centros de Certificación	2020	2021	2022	2023	TOTAL
1	AYNI DESIGN LAB		1			1
2	CENTRO DE COSMIATRÍA NUEVO MILENIO S.A.C. - NUEVO MILENIO S.A.C.	1	1			2
3	CENTRO DE FORMACIÓN EN TURISMO - CENFOTUR	1	17	1		19
4	CENTRO DE FORMACIÓN LOGÍSTICA SAC - CENFOLOG SAC		2			2
5	CENTRO DE INNOVACIÓN PRODUCTIVA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA CUERO Y CALZADO - CITEccal Trujillo					
6	CENTRO DE INNOVACIÓN PRODUCTIVA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA DE LA MADERA - CITEMADERA		4			4
7	CENTRO DE INNOVACIÓN PRODUCTIVA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA FORESTAL PUCALLPA - CITEforestal Pucallpa		4	1		5





N°	Centros de Certificación	2020	2021	2022	2023	TOTAL
8	CENTRO DE INNOVACIÓN PRODUCTIVA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA INDUSTRIAL CHAVIMOCHIC -CITEagroindustrial CHAVIMOCHIC	5				5
9	CENTRO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA AGROINDUSTRIAL ICA - CITEagroindustrial Ica		5			5
10	CENTRO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DEL CUERO, CALZADO E INDUSTRIAS CONEXAS - CITEccal	1				1
11	CENTRO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA PESQUERO – CITEpesquero Callao		1			1
12	CENTRO EXPERIMENTAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE GESTIÓN PRIVADA LA LIBERTAD CEFOP - LA LIBERTAD		9	2		11
13	CENTRO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS MINEROS GLOBAL MINING SRL			2		2
14	CENTRO TECNOLÓGICO MINERO - CETEMIN	1	1			2
15	CHIO LECCA FASHION S.A.C.		7	1		8
16	CITE JOYERÍA KORIWASI			1		1
17	COMITÉ NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS Y CENTROS RECREACIONALES PARA LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ - CONAFOVICER			3	4	7
18	CORPORACIÓN FIREMANS S.A.C			1		1
19	CORPORACIÓN KHIPU S.A.C.		12	1		13
20	COSAPI S.A.		5			5
21	ENERGYCORP CORPORACIÓN PERUANA DE ENERGÍA S.A.C. - ENERGYCORP S.A.C.			4		4
22	ESTACIÓN EXPERIMENTAL AGRARIA PUCALLPA - UCAYALI			1		1
23	FERREYROS S.A.	2				2
24	FILTROS LYS S. A		1			1
25	GRUPO ITEP S.A.C.			4		4
26	INSTITUTO DE CULTIVOS TROPICALES		3			3
27	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE LA CONSTRUCCIÓN - CAPECO	4				4
28	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRODUCTIVO " CARLOS CUETO FERNANDINI" - IESTP "CARLOS CUETO FERNANDINI"			1		1
29	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO "CESDE"		1	2		3
30	INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA - INIA	3				3
31	INSTITUTO PERUANO DE CHEFS	1				1
32	INSTITUTO TÉCNICO DE SEGURIDAD SALUD Y MEDIO AMBIENTE S.A.C. - ITSSMA S.A.C.		1			1
33	INVERSIONES EDUCATIVAS CUNAS DE LA LIBERTAD AMERICANA E.I.R.L. – INVERSIONES EDUCATIVAS CLAM E.I.R.L.			1		1
34	INVESTIGACIÓN, PROYECTOS Y CAPACITACIÓN PERÚ S.A.C. - IPC PERÚ S.A.C.			2	3	5
35	LAYHER PERÚ S.A.C. - LAYHER PERÚ		1	1		2
36	MERCADEANDO SOCIEDAD ANÓNIMA - MERCADEANDO S.A.			2		2
37	NUEVA OPCIONES EN VARIEDADES ALIMENTICIAS - NOVA @ EIRL		1			1
38	PERI PERU S.A.C.			2		2
39	SERVICIO NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO - SERNANP			1		1
40	SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN - SENCICO		49		5	54
41	SSMA PERÚ E.I.R.L. – SSMMA PERÚ			2		2
42	TECSUP N° 2		2			2





N°	Centros de Certificación	2020	2021	2022	2023	TOTAL
43	TECSUP N°1		10	1		11
44	ULMA ENCOFRADOS PERÚ S.A.			2		2
45	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA - UNP		8			8
46	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS - UNMSM		4	1		5
47	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA S.A.C. - UPSJB S.A.C.			1		1
TOTAL, GENERAL		19	150	42	12	223

Fuente: Base de datos de Centros de Certificación de competencias laborales de DNCCL 2015 a 2019, con fecha de corte al 30 de noviembre del 2020.

Elaboración: MTPE- MTPE-DGNFECCL- DNCCL-Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

En el cuadro N.º 07 se puede observar el total de evaluadores de competencias laborales habilitados, y en el cuadro N.º 08 se observa las cantidades de evaluadores habilitados por regiones.

Cuadro N.º 07. Perú: Número de evaluadores de certificación de competencias laborales, 2017-2020

Total de Evaluadores	2017	2018	2019	2020
781	188	151	227	215

Fuente: Base de datos de Evaluadores de competencias laborales de la DNCCL 2017 a octubre del 2020, con fecha de corte al 31 de octubre del 2020.

Elaboración: MTPE- MTPE-DGNFECCL-Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Cuadro N.º 08. Perú: Número de evaluadores de competencias laborales según regiones, 2017-2020

Región	Número de evaluadores
AMAZONAS	1
ANCASH	14
APURIMAC	9
AREQUIPA	43
AYACUCHO	7
CAJAMARCA	8
CALLAO	18
CUSCO	49
HUANCAVELICA	4
HUANUCO	2
ICA	22
IQUITOS	6
JUNIN	6
LA LIBERTAD	105
LAMBAYEQUE	15
LIMA	357
MOQUEGUA	7
PASCO	1
PIURA	57
PUNO	19
SAN MARTÍN	7





TACNA	6
UCAYALI	18
Total general	781

Fuente: Base de datos de Evaluadores de competencias laborales de la DNCCL 2017 a octubre del 2020, con fecha de corte al 31 de octubre del 2020.

Elaboración: MTPE- MTPE-DGNFECCL-Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

e) El Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú”²³.”

3.30 El Programa se crea mediante Decreto Supremo N.º 016-2011-TR, como Programa Nacional para Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, cambiando su denominación a Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú”, con el Decreto Supremo N.º 003-2015-TR.

3.31 Los procesos operativos²⁴ que se desarrollan en el Programa “Impulsa Perú” respecto a la Certificación de Competencias Laborales se muestran en la Tabla N.º 02.

Tabla N°02. Programa Impulsa Perú y el servicio de Certificación de Competencias Laborales

LÍNEA DE ACCIÓN	CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES
PROCESOS OPERATIVOS	(i) Determinación de la demanda laboral (ii) Promoción (iii) Acreditación y Registro (iv) Evaluación de competencias laborales
PRODUCTO Y SERVICIO	Servicio 02: Certificación de Competencias Laborales, Evaluación de conocimiento empírico
PÚBLICO OBJETIVO	Del Servicio 02: Tener de 18 años a más. Contar con un año de experiencia en el estándar o unidad de competencia del perfil ocupacional a evaluarse (documentos sustentatorios). Nivel de educación desde primaria incompleta a superior incompleta.

²³ Mediante Decreto Supremo N° 019-2020-TR, se aprobó la fusión por absorción del Programa Impulsa Perú al Programa Jóvenes Productivos y con Resolución Ministerio N° 248-2020-TR se constituye la Comisión de transferencia encargada de coordinar y ejecutar el proceso de fusión del Programa Impulsa Perú al Programa Jóvenes Productivos.

²⁴ Directiva General N° 019-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGCC “Disposiciones para el servicio de Certificación de Competencias Laborales realizado por el Programa Impulsa Perú.





3.32 Las líneas de acción consideradas en el documento de gestión están vinculadas directamente con las dos unidades de línea que tiene a su cargo el programa “Impulsa Perú” y estas con los servicios que brinda. Para la descripción del proceso operativo o misional vinculados con la línea de acción Certificación de Competencias Laborales del Programa Nacional Impulsa Perú, se tiene en cuenta, la ficha de inventario de procesos y la ficha técnica de proceso, consideradas en los anexos de la norma de implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública”, aprobada mediante la Resolución de la Secretaría de Gestión Pública N° 006-2018-PCM/SGP.

Tabla N° 03. Sobre el proceso de certificación de competencias laborales desde el Programa Impulsa Perú

Nombre del Proceso	Producto del Proceso	Tipo de Proceso	Diseño del Proceso
PM.03. Gestionar la certificación de competencias laborales	<ul style="list-style-type: none">•Perfiles ocupacionales acorde con las demandas del mercado laboral.•Términos de referencia.•Convenio interinstitucional.•Talleres de información general•Lista de selección de personas que cumplen con requisitos de focalización y acreditadas.	Misional	Unidad Gerencial de Capacitación para la inserción laboral y certificación de competencias laborales

3.33 Entonces se puede decir, que el servicio de certificación de competencias laborales es un proceso misional que viene ejecutándose principalmente a través del Programa “Impulsa Perú”.

IV.EXPERIENCIA COMPARADA RESPECTO A LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

4.1 Respecto a la evaluación y certificación de competencias laborales, en la experiencia comparada se detecta la necesidad de determinados actores, siendo uno de ellos el Centro de Certificación de Competencias Laborales (o la denominación que se establezca en determinado país) que cumple con el rol principal de gestionar, administrar y ejecutar la evaluación y certificación de competencias laborales, en otros casos países como México y Argentina optan por separar las funciones de evaluación de la de certificación, siendo entidades diferentes las responsables de cada una de ellas. En los diferentes países, hay un ente que las autoriza para la ejecución de dichas funciones y responsabilidades, que establece determinados requisitos y procedimientos a seguir para poder ser





autorizado como actor responsable de la evaluación y certificación de competencias laborales.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de entidades vinculadas a la evaluación y certificación de competencias laborales en otros países; así como, el marco procedimental que regula la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales:

Tabla N° 04. Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales en otros países

Otros países	Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales
ChileValora - Chile	Ley 20.267 y su reglamento que regula la Acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias.
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina	Lineamientos propuestos por la Unidad Técnica de Certificación de Competencias, para constituir un Organismo Certificador.
CONOCER - México	Guía para la Acreditación Inicial de una Entidad de Certificación y Evaluación Guía para la Acreditación Inicial de un Organismo Certificador.
SECAP - Ecuador	Resolución SO-001-008-2018 - Norma Técnica de Reconocimiento OEC-NUEVO Resolución e Instructivo Norma Técnica Reconocimiento de Organismos Evaluadores de la Conformidad.



4.2 De la experiencia internacional se recoge también la necesidad de contar con registros nacionales de sobre los Centros de Certificación de Competencias Laborales (denominaciones que varían de acuerdo con el país), así como de las personas certificadas. A continuación, se presenta un resumen de los diferentes registros de centros de certificación y personas certificadas, que existen a nivel internacional:

Tabla N° 05. Registro de Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales en otros países

País	Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales	Registro Nacional de Personas Certificadas
Chile	Registro de Centros de Evaluación y Certificación (página web de ChileValora)	Registro de Personas Certificadas (página web de ChileValora)



Argentina	Registro Único de Entidades Evaluadoras Listado de Organismos Sectoriales de Certificación (página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina)	No existe registro público
México	Listado de Entidades de Certificación y Evaluación Listado de Organismos Certificadores (página web de Conocer)	Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP) (página web de Conocer)
Colombia	No existe registro público	Registros de personas certificadas (página web de SENA)
Ecuador	Registro de organismos evaluadores (página web SETEC)	Registro de personas certificadas por Organismos Evaluadores de la Conformidad reconocidos por la SETEC (página web SETEC)

V. ANÁLISIS DE LA LEGALIDAD DE LA REGULACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE AUTORIZACIÓN DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES Y AUTORIZACION DE CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERÚ

- 5.1 De acuerdo a los artículos 29 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General respectivamente, el procedimiento administrativo es el “(...) conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados” y que “(...) Los procedimientos administrativos y requisitos deben establecerse en una **disposición sustantiva aprobada mediante decreto supremo o norma de mayor jerarquía (...)**”, en tal sentido, resulta necesario que se emita un Decreto Supremo que regule la autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y Centros de Certificación de Competencias Laborales, a fin de garantizar que su regulación se encuentre aprobada a través de la norma con rango legal suficiente.
- 5.2 Que, la presente propuesta de decreto supremo se encuentra sustentado en:
- o La Ley N.º 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su modificatoria, establece como una de las áreas programáticas de acción, la de normalización y





certificación de competencias laborales (literal “h” del artículo 4°); ejerciendo competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional (numerales 5.1. y 5.2. del artículo 5°), asimismo tiene función rectora para formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, sobre dicha materia.

- El Decreto Supremo N.º 002-2010-TR, que aprueba la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, donde se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la atribución de formular la política nacional y sectorial en materia de normalización y certificación de competencias laborales, entre otros, en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen.
- El Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR, en su artículo 99 establece entre otros que, la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales como órgano de línea, es responsable de, entre otros, formular, ejecutar, y supervisar las políticas nacionales y sectoriales (...) en materia de normalización y certificación de competencias laborales, así como aprobar instrumentos y lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial, en materia de normalización y certificación de competencias laborales.
- El Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N°004-2019-JUS, en su artículo 40 establece que “Los procedimientos administrativos y requisitos deben establecerse en una disposición sustantiva aprobada mediante decreto supremo o norma de mayor jerarquía, por Ordenanza Regional, por Ordenanza Municipal, por Resolución del titular de los organismos constitucionalmente autónomos (...)”.





VI. NECESIDAD DE LA REGULACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE AUTORIZACIÓN DE EVALUADORES DE COMPETENCIAS LABORALES Y AUTORIZACIÓN DE CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERÚ

a) Materias de evaluación y certificación de competencias laborales en nuestro país

- 6.1 En atención a las funciones de la DGNFECCL señaladas en los literales b y c, de los artículos 98° y 99°, del Texto Integrado del ROF, en específico respecto a la certificación de competencias laborales, y la experiencia comparada, es necesario disponer de Centros de Certificación de Competencias Laborales y Evaluadores de Competencias Laborales, con la finalidad de que realicen el despliegue del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, que consiste en la comprobación y reconocimiento público, formal y documentado de los conocimientos, habilidades, y actitudes de una persona, obtenidas a lo largo de su experiencia laboral, de acuerdo a un estándar de competencia laboral.
- 6.2 A la fecha, se habilita a Evaluadores de Competencias Laborales y se autoriza a Centros de Certificación de Competencias Laborales según perfil de competencia laboral, previa presentación de requisitos solicitados por la DNCCL. Se emite una Resolución de autorización de Centros de Certificación.
- 6.3 Existen 47 Centros de certificación de competencias laborales autorizados a nivel nacional para evaluar y certificar competencias laborales, generándose un total de 223 unidades de competencia de un perfil ocupacional. Asimismo, se registra 33,910 personas con certificado de competencias laborales y 781 constancias de capacitación de Evaluadores de competencias
- 6.4 El establecimiento de este procedimiento administrativo es necesario, ya que, existe dificultad para implementar el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional en diferentes sectores productivos, siendo necesario contar con entidades y evaluadores de competencias laborales autorizados por el MTPE para gestionar y administrar dicho servicio.
- 6.5 Así, regular la autorización de Evaluadores y Centros de Certificación de competencias laborales permitirá brindar de manera idónea el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional en diferentes sectores productivos.





6.6 Los riesgos a considerar si no se implementa el procedimiento administrativo son:

- Imposibilidad de ejecutar el servicio de certificación de competencias laborales, dificultando el reconocimiento de los aprendizajes previos de las personas, a nivel nacional y en diferentes sectores productivos, al no contar con Evaluadores y Centros de Certificación de competencias laborales autorizados.
- Existencia de entidades cuya actividad principal no está vinculada al sector productivo en el cual brindan el servicio de certificación de competencias laborales que pueden restar credibilidad a los procesos ejecutados, no visibilizando los resultados del desempeño requerido y reconociendo competencias laborales de personas a las que no les corresponde.

6.7 La importancia de la emisión del DS se sustenta en los siguientes aspectos:

- La regulación de la certificación de competencias laborales constituye un mecanismo que permite la mejora y el desarrollo de la empleabilidad, competitividad empresarial y productividad laboral, y que coadyuva a la reducción de la brecha entre la oferta y demanda en el mercado de trabajo.
- Permitirá la creación e implementación de políticas públicas, a partir de la creación de los registros nacionales, porque son productores de información, los cuales son determinantes para la capacidad del Estado de planificar y ejecutar políticas y programas adecuados de desarrollo socioeconómico.

En ese sentido, es de suma importancia contar con procedimientos para la autorización de Evaluadores y Centros de Certificación de Competencias Laborales, dado que estas instancias son las que ejecutan la evaluación de competencias laborales a nivel nacional, por lo cual deben cumplir requisitos que permitan que las citadas entidades realicen evaluaciones de calidad, con criterio técnico, transparente y confiable.

6.8 Además, es necesario precisar que no existe otro procedimiento administrativo que pueda reemplazar al propuesto, ya que, no se podría garantizar que la actividad económica de la entidad registrada se encuentre vinculada a ocupaciones del sector productivo en la cual brinda el servicio de certificación de competencias laborales. Asimismo, este mecanismo no genera ni garantiza el compromiso de las entidades registradas, de realizar el servicio de certificación de competencias





laborales con las condiciones de infraestructura, equipamiento y mobiliario necesarios para comprobar el desempeño de las personas.

- 6.9 Las autorizaciones de los Centros de Certificación de Competencias Laborales y de los evaluadores de Competencias Laborales; así como, los certificados de Competencias Laborales emitidos hasta antes de la publicación del presente decreto supremo, se adecuarán en un plazo de diez (10) meses.

b) Necesidad de la creación de registros nacionales para la evaluación y certificación de competencias laborales

- 6.10 Los registros tienen un papel clave en la construcción de políticas públicas porque son productores de información, los cuales son determinantes para la capacidad del Estado de planificar y ejecutar políticas y programas adecuados de desarrollo socioeconómico. Asimismo, los registros no sólo son importantes para hacer un seguimiento de la información a nivel local o nacional, sino que también son muy útiles en el contexto internacional, para comparar fácilmente los avances entre países, en este caso, en torno a la certificación de competencias laborales. Por lo tanto, el servicio de registrar y al mismo tiempo proporcionar insumos a las estadísticas sociales otorga al registro un valor importante, capaz de atender la demanda cuantitativa y cualitativa de un sistema de registro de personas certificadas y centros de certificación de competencias laborales, ante varios usuarios.

- 6.11 Los registros nacionales mencionados tienen por finalidad realizar un seguimiento sobre la información a nivel local y nacional en materia de certificación de competencias laborales, lo que permitirá planificar y ejecutar políticas y programas adecuados de desarrollo socioeconómico en nuestro país. Asimismo, permitirá asegurar la calidad del servicio de certificación de competencias laborales, y la articulación con otros sectores sobre dicha materia.

- 6.12 En ese sentido, se propone la creación de tres (03) registros nacionales:

✓ **Registro Nacional de Centros de Certificación de Competencias Laborales**

Permitirá identificar a los Centros de Certificación de Competencias Laborales habilitados para ejecutar la evaluación y de certificación de competencias laborales en los estándares de competencia laboral que tienen autorización; los cuales pueden operar a lo largo del país, independientemente de donde se encuentren ubicados.





- ✓ **Registro Nacional de Evaluadores de Competencias Laborales**
Permitirá contar con un registro nacional organizado y actualizado de los evaluadores de competencias laborales para realizar la evaluación en un estándar de competencia laboral. Así mismo, permitirá que los evaluadores sean identificados y contactados por los Centros de Certificación de Competencias Laborales u otras entidades interesadas en la normalización y certificación de competencias laborales.
- ✓ **Registro Nacional de Personas Certificadas**
Permitirá realizar la consulta de personas naturales que han obtenido uno o más certificados de competencia laboral en un estándar de competencia laboral.

- 6.13 Al ser información de consulta pública este registro permitirá que las personas con competencias certificadas puedan identificar y orientar su trayectoria formativa, y poder transitar (con el Marco Nacional de Cualificaciones) por los diferentes niveles del sistema de la formación.
- 6.14 Además, este registro de personas certificadas, posibilitará el ingreso voluntario de sus datos personales, para facilitar su localización, en caso las empresas públicas o privadas, sector académico, sector social o público, o alguna otra institución, requieran personal con competencias certificadas en determinada función laboral.

Aspectos que regula el Decreto Supremo

La propuesta de Decreto Supremo regula los procedimientos administrativos de autorización de evaluadores de competencias laborales y centros de certificación de competencias laborales. Asimismo, el **proyecto de decreto supremo está compuesto por III Capítulos, diecinueve (19) artículos, una Única Disposición Complementaria y cuatro (4) Disposiciones Complementarias Finales, el cual, entre otros aspectos, establece lo siguiente:**

- Capítulo I, Disposiciones Generales referidas al: Objeto, Ámbito de aplicación, Siglas y definiciones.
- Capítulo II, referida a los procedimientos de autorización de evaluadores de competencias laborales y de la autorización como centros de certificación de competencias laborales, asimismo, regula las causales de la resolución de Imprudencia; así como las causales de cancelación y de la resolución de cancelación; del mismo modo, regula la participación de los Gobiernos Regionales, Monitoreo y supervisión a los Gobiernos Regionales, de los registros nacionales. Respecto a la presentación de los requisitos para la autorización de evaluadores y centros de certificación de competencias laborales, el Proyecto de Decreto Supremo dispone que su presentación se realice a través de un aplicativo virtual habilitado. (art. 9)





- Crea registros nacionales de evaluadores, centros de certificación de competencias laborales y personas certificadas (arts. 16, 17, 18 y 19). Los registros nacionales mencionados tienen por finalidad realizar un seguimiento sobre la información a nivel local y nacional en materia de certificación de competencias laborales, lo que permitirá planificar y ejecutar políticas y programas adecuados de desarrollo socioeconómico en nuestro país. Asimismo, permitirá asegurar la calidad del servicio de certificación de competencias laborales, y la articulación con otros sectores sobre dicha materia.
- Asimismo, se establece una única Disposición Complementaria Transitoria que dispone que "... Las autorizaciones de los evaluadores de Competencias Laborales y de los Centros de Certificación de Competencias Laborales; así como, los certificados de Competencias Laborales emitidos hasta antes de la publicación del presente decreto supremo se adecuan en un plazo de diez (10) meses, de acuerdo a lo dispuesto por el MTPE ...".
- En sus Disposiciones Complementarias Finales se establece la participación de los gobiernos regionales, en atención a las funciones transferidas, señaladas en el artículo 48° de la Ley N.º 27867, Ley Orgánicas de Gobiernos Regionales; asimismo, contempla las acciones para la implementación de la presente norma, en virtud a lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley N.º 27783,- Ley de Bases de la Descentralización; la modificación, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, del TUPA del MTPE, a fin de incorporar los procedimientos administrativos de la propuesta normativa, emitir normativa complementaria, en un plazo de noventa (90) días hábiles, contados a partir de la publicación del Decreto Supremo; y , mediante resolución ministerial se aprueban los formatos de las declaraciones juradas referidas en los literales a) y b) del numeral 6.1 del artículo 6 y en los literales a) b) y c) del numeral 8.1 del artículo 8 del decreto supremo.



6.15 Cabe precisar que, a fin de que sean revisados en el marco del análisis de calidad regulatoria, se adjunta al presente documento, los siguientes anexos:

6.16

Formatos de la Declaración Jurada mencionados en el numeral 6.1 del artículo 6):

Anexo 1: Declaración jurada conforme al formato establecido por el MTPE mediante el cual la persona natural interesada en obtener su autorización como Evaluador/a de Competencias Laborales, garantiza lo siguiente:

- c) Que el administrado/a cuenta con un mínimo de tres (3) años de experiencia laboral vinculada a las funciones descritas en el estándar de competencia laboral; y
- d) Que el administrado/a cuenta con conocimientos de comunicación en entornos virtuales a nivel básico.

Formatos de la Declaración Jurada mencionados en el numeral 8.1 del artículo 8):



Anexo 2: Declaración jurada conforme al formato establecido por el MTPE, mediante el cual, el representante legal de la persona jurídica, privada o pública, interesada en obtener la autorización como Centro de Certificación de Competencias Laborales garantice lo siguiente:

- d) Ser una persona jurídica, privada o pública, que desarrolle actividades económicas vinculadas a un estándar de competencia laboral.
- e) El cumplimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario, señalado en el listado de equipamiento mínimo, para evaluar el desempeño, vinculado al estándar de competencia laboral.
- f) Que cuenta con al menos un (1) evaluador de competencias laborales capacitado por el MTPE en el estándar de competencia laboral.

VII. ANÁLISIS DE NO DUPLICIDAD

7.1 Mediante la Ley N.º 27658, Ley de Modernización de la Gestión del Estado, se declara al Estado peruano en proceso de modernización de la gestión y establece que el proceso de modernización tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

7.2 El proceso de modernización se sustenta fundamentalmente, entre otras cosas, en mejorar la calidad de la prestación de bienes y servicios coadyuvando al cierre de brechas, eliminando la duplicidad o superposición de competencias, funciones y atribuciones.

7.3 En ese orden de ideas, la certificación de competencias laborales se encuentra como área programática de acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ejerciendo función exclusiva y excluyente para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales sobre dicha materia, respecto de otros niveles de gobierno y en todo el territorio nacional, conforme lo establecido en la Ley N.º 29381, Ley de Organización y Funciones; asimismo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto Supremo N.º 002-2010-TR, se aprueba la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, en los tres niveles de gobierno, constando como una de las competencias del Sector, la Promoción del Empleo y Capacitación Laboral y como uno de los procesos esenciales, la Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos;





estableciendo como una de sus atribuciones normativas del gobierno nacional, formular las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de formación profesional en lo que refiere a normalización y certificación de competencias laborales, dentro del marco de sus competencias; lo que además se encuentra recogido en el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones. En tal sentido, conforme se observa, la certificación de competencias laborales es una exclusiva y excluyente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

VIII. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La aplicación del presente Decreto Supremo no genera gastos adicionales en el Presupuesto del Sector Público toda vez que su creación se encuentra sujeta con cargo al presupuesto institucional del MTPE, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

El beneficio de la propuesta normativa es que la regulación de los procedimientos administrativos permite corroborar, a través del evaluador de competencias laborales, si una persona cuenta o no con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar funciones productivas vinculadas a un ámbito laboral determinado, a través de una entidad que gestione el servicio de certificación de competencias laborales. Ello contribuyendo a que el sector productivo cuente con capital humano idóneo que coadyuve a mejorar la productividad de las empresas y la competitividad del país, lo cual está alineado al Plan Nacional de Competitividad y Productividad, cuyo enfoque territorial, busca el aprovechamiento eficiente de las ventajas comparativas del país a partir del reconocimiento de la diversidad y las potencialidades productivas distribuidas a lo largo del territorio nacional.

En relación a lo mencionado, la población que podría certificar sus competencias es aquella que están ocupadas y desocupadas de 18 a 59 años, con nivel de competencia laboral elemental y técnico, con educación básica culminada y con un año a más de experiencia laboral alcanzando 5 millones 727 mil 504 personas en el 2019.

IX. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

- 9.1 Conforme es establecido en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N.º 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N.º 008-2006-JUS, el análisis del impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional consiste en precisar





si la propuesta normativa trata de innovar supliendo vacíos en el ordenamiento jurídico, o si modifica o deroga normas vigentes.

- 9.2 En ese sentido, el presente proyecto de Decreto Supremo busca desarrollar las áreas programáticas de acción, entre otras, la de certificación de competencias laborales, conforme a lo que se encuentra establecido en el literal h) del artículo 4 de la Ley de Organización y Funciones del MTPE, sobre el cual ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional.
- 9.3 Asimismo, la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, como órgano de línea del MTPE es responsable de, entre otros, formular, ejecutar, y supervisar las políticas nacionales y sectoriales (...) en materia de normalización y certificación de competencias laborales, así como aprobar instrumentos y lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial, en materia de normalización y certificación de competencias laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 99 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N.º 308-2019-TR, ha identificado que resulta necesario emitir la propuesta normativa que tiene por objeto regular el procedimiento de autorización de centros de certificación de competencias laborales para brindar de manera idónea el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional en diferentes sectores productivos, y crear los Registros Nacionales de Centros de Certificación de Competencias Laborales, de Evaluadores de Competencias Laborales y Personas Certificadas.
- 9.4 En virtud a las competencias del MTPE y de la necesidad que existe de generar cobertura a nivel nacional y mejorar la calidad del servicio de certificación de competencias labores, se emite del decreto supremo que tiene por objeto regular la autorización de evaluadores y centros de certificación de competencias laborales para brindar el servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional en diferentes sectores productivos; así como crear los registros de evaluadores de competencias laborales, centros de certificación de competencias laborales y de personas certificadas.





9.5 Cabe agregar que, para la adecuada implementación del presente decreto supremo, el MTPE emitirá las normas complementarias que correspondan.



9.6 Asimismo, se debe señalar que la aprobación de la propuesta normativa presentada implica que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo modifique el Texto Único de Procedimientos Administrativos, aprobado con Decreto Supremo N°016-2006-TR, a fin de incluir los procedimientos de Autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales.

Lpderecho.pe