

Informe Final



Entidad Ejecutora



Consortio Liderado por



Socios Coordinadores



PROGRAMA FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA

Participan más de 80 Socios Operativos y Entidades Colaboradoras de Europa y América Latina

PERÚ: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Autor: Mónica Gomariz

Organización: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Fecha: Agosto 2012

Sitioweb: www.programaeurosocial.eu

©

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

Índice	I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME	4
	II. METODOLOGÍA	5
	III. CONTEXTO GENERAL	8
	3.1.- Datos Generales	8
	3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:	8
	3.3.- Contexto normativo:	9
	3.4.- Organismos implicados en el SNCP:	10
	3.4.1.- Organismos responsables del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales	10
	3.4.2.- Organismos Responsables de Educación Técnica Profesional	10
	IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN PERÚ	11
	4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catalogo de ocupaciones, sistema de evaluación y reconocimiento. Validación de competencias	12
	4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)	19
	4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional	21
	V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP	22
	VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL	25
	6.1.- Conclusiones	25
	6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar	26
	VII. BIBLIOGRAFÍA	28

I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME

El informe que se presenta a continuación, forma parte de la acción sobre Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del programa Eurosocial (empleo).

Esta acción, contribuye a fortalecer los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales basados en competencias, con el fin de mejorar la formación profesional de los jóvenes y avanzar en la validación de los aprendizajes obtenidos en espacios no formales.

Con el objetivo de conocer la realidad de los 8 países que forman parte de la acción sobre SNCP y elaborar una programación y puesta en marcha de las acciones acorde a la realidad, se ha realizado un primer informe diagnóstico de cada uno de los países participantes en la acción, basado en un mapa de necesidades y logros que constituirá un informe consolidado, y la base de la línea de intervención y estrategia que se va a utilizar en el marco del programa durante los próximos años 2013 y 2014.

El informe está desarrollado siguiendo el esquema siguiente:

- En un primer lugar, la metodología de trabajo, describe a partir de qué, cómo y cuándo se han desarrollado las entrevistas a través de las cuales se obtiene la información, y cuáles han sido las demás fuentes secundarias.
- Descripción del contexto general, normativo y definición de los organismos que están implicados en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. A partir de la documentación facilitada por los puntos focales en cada uno de los países, y recogida de información en la web, se obtiene la información necesaria para la elaboración de un contexto que describa la situación del país en cuanto a normativa y estrategia de las instituciones relacionadas con el SNCP (generalmente Min empleo y Min educación), y obtener un conocimiento general sobre la misión y visión del país en cuanto al Sistema.
- Análisis sobre los componentes del SNCP: a partir de las entrevistas realizadas en el país y los cuestionarios completados por los puntos focales; se ha realizado un análisis operativo sobre los componentes que forman parte del SNCP. El análisis, está basado en cuatro puntos fundamentales, que completan el sistema y que dan respuesta a las fortalezas y necesidades que tiene el país, a partir de las cuales se realizan los siguientes apartados.
- Desafíos del país: objetivos del país a corto y medio plazo, relacionados con la consolidación del SNCP y sus componentes.
- Conclusiones y propuestas Eurosocial: A partir de la tipología de las acciones que el programa realiza, desde la OEI se proponen algunas actividades para realizar, en lineamiento con la estrategia y desafíos del país,

A partir de esta información, el informe quiere dar respuesta al objetivo del programa, conocer la realidad existente de cada uno de los países que forman parte de la acción, elaborar un análisis de recogida de información y generar propuestas de trabajo, que enmarquen y programen las acciones del programa.

II. METODOLOGÍA

Este informe se ha elaborado en base a un proceso sistemático de recogida, análisis y elaboración de información. El proceso pretendía recabar información cualitativa, contrastar opiniones, ratificar propuestas y, prioritariamente, detectar los resultados que cada país se propone lograr en el marco de sus políticas de Cualificaciones, Competencias Profesionales y Formación Profesional. Para ello se le propuso a los puntos focales en las áreas de Educación y Empleo (acción intersectorial) la realización de entrevistas de, aproximadamente, 1 hora y 30 minutos de duración para la obtención de información de tipo cualitativo. La realización de estas entrevistas estuvo precedida por dos momentos:

- a) El envío y cumplimentación de un cuestionario semi-cerrado y con preguntas de desarrollo para obtener una primera, y actualizada, mirada sobre la situación en el país respecto del SNCP. Este cuestionario fue cumplimentado unilateralmente por la Dirección de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) La solicitud, por parte de equipo técnico de la OEI, de organizar una agenda de entrevistas en el país en las fechas inicialmente pactadas con los puntos focales y respondiendo a los siguientes perfiles referenciales: a) Responsable de SNCP por parte de Empleo; b) Responsable de SNCP por parte de Educación (director /a de ETP); c) Representante de trabajadores para SNCP; d) Representantes de empresarios para SNCP; e) Responsable de validación de competencias y/o; f) Director de Centro de FP, Instituto de Capacitación y/o Liceo Técnico Profesional. Con estos perfiles desde Perú trabajaron una agenda que se pone a continuación y se sumaron otros perfiles que el propio equipo del país valoró positivo entrevistar.

La técnica responsable de esta misión fue Mónica Gomariz, contando con el apoyo del director de la oficina de la OEI en Perú, Jose Antonio Martinez, y la técnica de programas, Natalia Arteta, que acompañó a Mónica Gomariz en todas las entrevistas.

La siguiente tabla describe los días y horas exactas de entrevistas, los cargos y personas entrevistadas y el lugar de realización

AGENDA DE ENTREVISTAS/ TRABAJO EN PERÚ

Día	Hora	Nombre Entrevistado	ROL	Lugar y dirección
	8.30 am – 10.00	Diana Tamashiro: Directora de CENFOTUR	CENFOTUR: Centros de Evaluación y Certificación de Com-	Jr. Pedro Martinto N° 320 Barranco. CENFOTUR.

			petencias Laborales:	
Lunes 25 de Junio	10.30-11.30	Rosario Lecca María Alcántara	Presidenta Chio Lecca: Centro de Formación en Corporación de la Moda.	Av. Javier Prado Oeste. San Isidro.
	12.00 h	Sr. Edgar Quispe	Viceministro de Trabajo y Promoción del Empleo	Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Avda Salaverry, 655.
	14.30-16.30	Astrid Sanchez Roger Honores Billie Del Pino Rivas María Dolores Rodríguez- Julia Velazco	Directora General de Formación Profesional y Capacitación Laboral Director de Formación Profesional y Capacitación Laboral Responsable Técnico de Formación Profesional y Capacitación Laboral Responsable Técnico del equipo del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional Responsable Técnico de Estudios	Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Avda Salaverry, 655.
	16-17 h	Carlos Barraza Ana Alfaro	Director de Normalización y Certificación de Competencias Laborales Director de Normalización y Certificación de Competencias Laborales	Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Avda Salaverry, 655.
Martes 26 de Junio	8.30h	Jose Antonio Bustamante Juan Fernando Escajadillo	Director Ejecutivo Iberotec: Instituto de Educación Superior Tecnológico. Coordinador de Procesos y calidad Educativa.	IBEROTEC: Av Arenales 1555. Lince.
	14.30 h	Isabel Flores Cecilia Zevallos	DG Educación Superior y Técnico Profesional Directora ETP	Ministerio de Educación Calle El Comercio N° 193 - San Borja.
	17.30 h	Elizabeth Cornejo	Directora General de Promoción del Empleo	Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Avda Salaverry, 655.
Miércoles	8:30-	Alberto Nabe-	Director PAD Universidad de	Calle Aldebarán 160-Surco

27 de Junio	10:30	ta-	Piura.	Altura cuadra 22 de Av. Primavera
	11.30 am – 12.30 am	Eduardo Martinez	Empresa ALICORP Director de Relaciones Laborales Corporativo	Av Argentina 4793- Carmen de la legua , entre Faucett y Argentina RPM

Sobre la misión en Perú, se destaca la amabilidad y dedicación, por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, para la cumplimentación del cuestionario, gestión y organización de entrevistas y disposición para las mismas durante la visita, así como la disposición también, por parte del Ministerio de Educación, para la recogida y transmisión de información relativa a la Educación Técnica Profesional.

III. CONTEXTO GENERAL

3.1.- Datos Generales

PIB	US\$ 299.648 millones		
Crecimiento económico.	6%		
Población total en millones de habitantes	27.412,2 censo 2007 30.135,87 proyección 2012		
Población activa (15 años y más)	Total	Mujeres	Hombres
	16.103	7.157	8.946
Tasa de desocupación	Urbana	7,8	
Tasa de analfabetismo	7,1%		
Escolaridad promedio	9 años		
Principales sectores de producción	Agricultura: 23% de la Población Ocupada		

Fuente: INE censo 2007, Estadísticas de la Comunidad Andina. INE datos actuales.

3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:

Población joven (15-29 años)	Mujeres	50,5%
	hombres	49,5%
	15-19 años	40,5%
	20-24 años	32,5%
	24-26 años	27,0%
	Total	8.171.356
Escolaridad juvenil.	Secundaria o inferior	79 %
	Técnico productiva	47 %
	Superior no universitaria	35 %
Jóvenes en el mercado laboral. <i>Población ocupada 15-29 por</i>	Comercio, transporte, comunicaciones y otros servicios	62,3
	Manufactura y construcción	19,0

grandes grupos de ocupación.	Agricultura, pesca y minería	18,7
------------------------------	------------------------------	------

Fuente: Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana. INEI 2011.

3.3.- Contexto normativo:

Ley N° 28044: Ley general de Educación del 28 de julio de 2003

Resolución Viceministerial N° 0085-2003-ED del 21 de abril de 2003 aprueba el Catálogo Nacional de títulos y certificaciones.

Ley N° 28740 del 23 mayo 2006: Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

Decreto de Urgencia N° 021-2009 del 14 de febrero de 2009, por el que se crea el Programa Especial de Reconversión Laboral-Revalora Perú.

Decreto Supremo N° 004-2010-TR: crea y regula la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación laboral.

RM 026-2010 TR. 22 enero 2010: establece los *criterios* del proceso de certificación de competencias laborales.

RM 161-2010 TR. 9 julio 2010: establece los *protocolos* del Servicio de Certificación de Competencias Laborales del Programa Revalora Perú.

Decreto Supremo n° 013-2011-TR del 20 de agosto de 2011, por el que se crea el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" .

Decreto Supremo N° 016-2011-TR del 20 de septiembre de 2011: crea el *Programa* Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú".

3.4.- Organismos implicados en el SNCP:

En el siguiente apartado se describen los organismos, direcciones generales u otras entidades que trabajan directamente en la elaboración y consolidación de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

3.4.1.- Organismos responsables del Sistema de Certificación de Competencias Profesionales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente -respecto de otros niveles de gobierno- en todo el territorio nacional para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en normalización y certificación de competencias laborales. Mediante la Ley n° 29381, se establece como competencia del MTPE, entre otras, la normalización y certificación de competencias laborales.

La Dirección General de Formación Profesional y Capacitación laboral, regulada por el Decreto Supremo N° 004-2010-TR, es el órgano de línea nacional del MTPE con competencia en formación profesional y capacitación laboral en el Perú. Es responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas en materia de formación profesional. Tiene competencias en distintas materias: formación profesional (a través de entidades formativas o en el centro de trabajo), capacitación laboral (para el trabajo), formación continua en las empresas y otras modalidades formativas laborales, orientación vocacional e información ocupacional, todas ellas orientadas al desarrollo de los recursos humanos enfocado desde la perspectiva de las competencias requeridas para una actividad determinada. Para ello, es fundamental promover y gestionar la normalización y la certificación de competencias laborales.

La Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales tiene como funciones específicas: proponer, validar, actualizar y promover la elaboración de perfiles ocupacionales en base a competencias laborales, así como proponer normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial en normalización y certificación de competencias laborales.

3.4.2.- Organismos Responsables de Educación Técnica Profesional

La Dirección General de Educación Superior y Técnico-Profesional del Ministerio de Educación es la responsable de formular, proponer y orientar la política pedagógica para la Educación Superior en la formación inicial y en los ámbitos pedagógico, tecnológico y artístico, así como en la Técnico-Productiva.

En el Perú la educación y la formación técnica y profesional tiene tres expresiones en el sistema educativo: la Educación para el trabajo, que corresponde al nivel secundario de la Educación Básica Regular; la Educación Técnico Productiva, que es una forma educativa independiente en el sistema educativo, aunque administrativamente corresponda a la EBR; y la Educación Superior Tecnológica, que corresponde al nivel superior no universitario.

Entre sus las funciones del Ministerio de Educación se encuentra también la implementación y desarrollo del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, por el que se regula la educación técnica profesional del país.

Los objetivos que se pretenden alcanzar mediante la Educación Técnico Profesional son los siguientes:

- Desarrollar competencias laborales y capacidades emprendedoras para el trabajo dependiente o independiente.
- Motivar y preparar a los estudiantes para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o de los servicios, con visión empresarial.
- Actualizar las competencias de trabajadores en actividad o desocupados, según las exigencias del mercado laboral.
- Complementar el desarrollo de la educación para el trabajo que ofrece la Educación Básica.

IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN PERÚ

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, propiamente dicho, está compuesto por 3 subsistemas principales que lo integran:

- El Sistema de Cualificaciones Profesionales, cuyos dos instrumentos principales son:
 - El Catálogo (o Marco Nacional) de Cualificaciones Profesionales
 - El Sistema (dispositivo y procedimiento) de Evaluación y Reconocimiento de la competencia profesional (adquirida mediante la experiencia laboral, la formación no formal y/o la formación informal).
- El Sistema o los Sistemas Formativos (que oferten formación asociada a las cualificaciones profesionales): sea el sistema formativo gestionado por las administraciones educativas y conducentes a la obtención de títulos educativos, sean otros sistemas formativos o de capacitación, gestionados por otras administraciones, conducentes a la obtención de certificaciones y/o acreditaciones laborales o profesionales.
- El Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional (cuya función es informar y facilitar el acceso de la población activa al Sistema de Cualificaciones Profesionales y a los Sistemas Formativos que procuran la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales).

A continuación, se realiza una descripción sobre el Sistema de Cualificaciones Profesionales peruano, basada en los distintos componentes anteriores.

4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catalogo de ocupaciones, sistema de evaluación y reconocimiento. Validación de competencias

El Sistema de Cualificaciones Profesionales no existe aún en el país peruano, pero sí se están dando algunos pasos hacia la formación de sus componentes. Como se ha podido leer en el apartado anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo es el órgano rector y tiene competencia exclusiva sobre las políticas en normalización y certificación de competencias laborales; tanto la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación laboral, como la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, se responsabilizan de la formación y de la certificación de competencias, y actúan en distintos programas que se están ejecutando.

Existen diferentes clasificaciones sobre ocupaciones en Perú, no existiendo aún un Catálogo único de Cualificaciones Profesionales.

Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo (MTPE) utilizan para la organización y transparencia del mercado laboral distintas clasificaciones, entre las que figuran:

- Código de Ocupaciones versión 95-CO (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo, OIT en 1988). Esta clasificación está en proceso de adaptación (Código de Ocupaciones, revisión 2008) por parte del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).
- Código de Profesiones y Oficios del INEI para caracterizar a las personas según su formación.
- Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU, OIT, Revisión 3; en proceso de implementación el CIIU, Revisión 4), para tipificar la actividad económica de las empresas.

En cuanto a la organización de las carreras profesionales universitarias, tecnológicas y técnicas, los instrumentos utilizados son:

- El MTPE, cuenta con un Catálogo de Perfiles Ocupacionales, basados en competencias laborales, formado por 31 perfiles profesionales (sumando los recientes) .
- Por parte del Ministerio de Educación, se cuenta con el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, que tiene 120 títulos agrupados en 20 familias profesionales, los cuales fueron elaborados con participación de empresarios; datan del año 1996.
- Las instituciones de formación y capacitación de trabajadores más prestigiosas del país, a través de la creación de órganos bipartitos o tripartitos con representantes del Estado, de los gremios empresariales y los sindicatos. Por ejemplo, el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria y la Construcción (SENCICO) ha levantado 7 perfiles más en su rama; o el sector del turismo, a través del Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR), llegó al levantamiento de 30 nuevos perfiles profesionales y a la elaboración de instrumentos de evaluación.

Debido a la variedad de clasificaciones, se decidió unificar opiniones y trabajo, formando un Comité Técnico Interinstitucional presidido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y conformado por la Asamblea Nacional de Rectores, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Secretaría Técnica

ca) y el Ministerio de Educación, con el objetivo de armonizar e integrar en un solo clasificador las carreras universitarias, las no universitarias y los oficios. Este es un objetivo pendiente a corto plazo, del cual todavía se están dando los primeros pasos para su consecución.

Catálogo de Perfiles Profesionales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), por su parte, está trabajando con su Catálogo de Perfiles Ocupacionales para los sectores de Manufactura (Confecciones, Agroindustria y Carpintería), Comercio, Servicios (Restaurantes y Hoteles, Hogares, Actividades de paisajismo y servicios de mantenimiento conexos) y Construcción, sumando un total de 31 perfiles.

Los perfiles profesionales en el MTPE, se clasifican según niveles de competencia del 1 al 5, siguiendo la siguiente distribución:

Nivel 1: Trabajadores que no tienen autonomía y realizan labores rutinarias

Nivel 2: Trabajadores especializados que pueden resolver problemas en el ámbito de sus labores.

Nivel 3: Trabajadores con niveles de autonomía para la toma de decisiones.

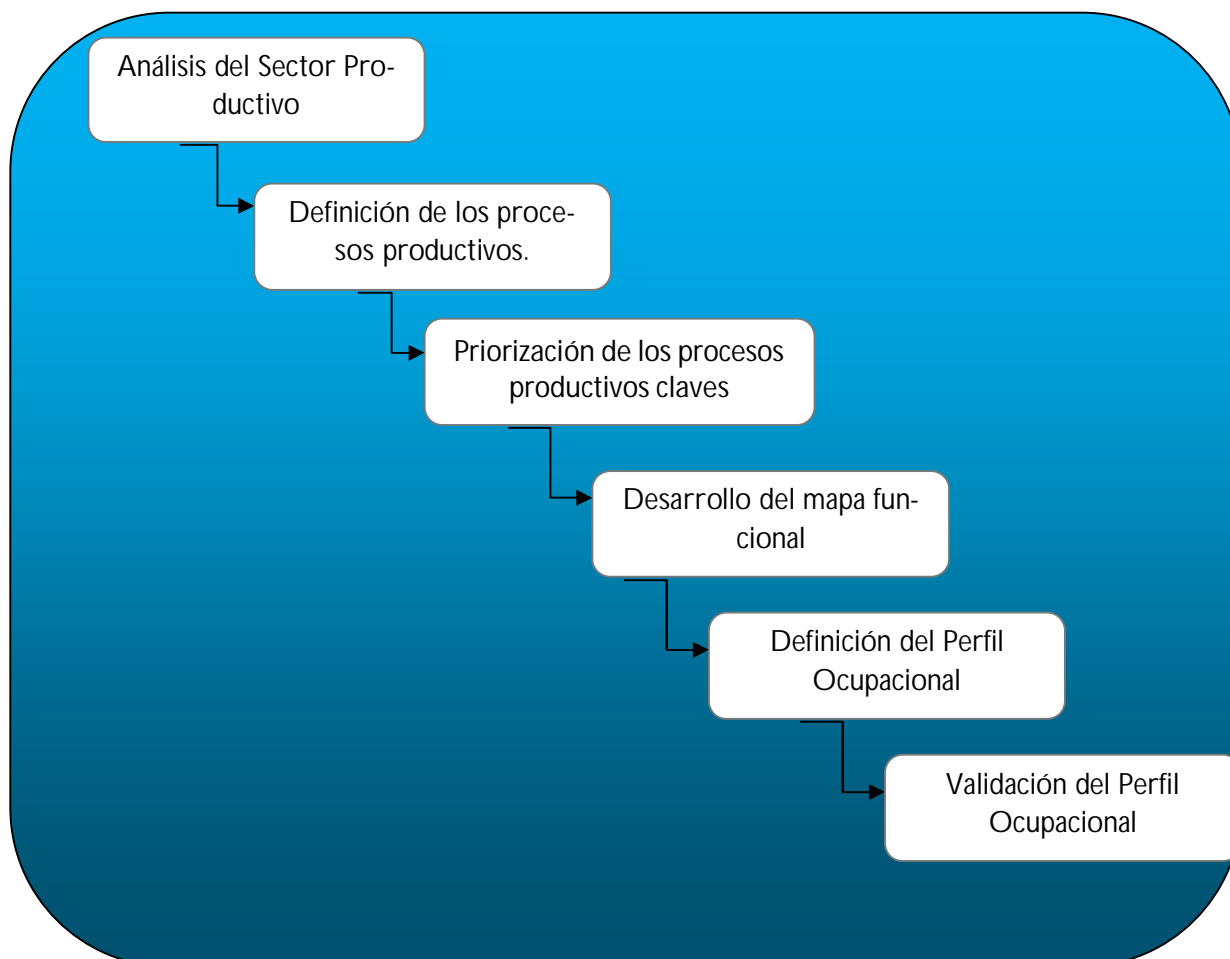
Nivel 4 y 5: personal que toma decisiones para una adecuada dirección de la empresa.

Este Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales actual ofrece Perfiles Ocupacionales con información actualizada y vigente sobre la demanda laboral, cuya metodología está apropiada para actualizar y desarrollar los mismos perfiles de forma permanente según la demanda.

El levantamiento de perfiles por competencias, en cada uno de los sectores, está conformado por el trabajo de tres distintos actores:

- Sector empresarial: representantes de las empresas del gremio más significativas, donde participan tanto los empresarios como los trabajadores.
- Metodólogos o expertos en análisis funcional y ocupacional, que pertenecen a la Dirección de Normalización y Certificación de competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.
- Profesionales en la parte educativa, que podría ser bien desde procedentes de la universidad, o de centros tecnológicos investigadores de la temática.

PROCESO LEVANTAMIENTO DE PERFILES



Desde el Ministerio de Educación se han realizado ya distintas experiencias con Agencias de Cooperación Europeas, entre ellas, la española, cuyo objetivo fue crear también un Catálogo de Títulos y Certificaciones.

Desde el año 1999 hasta el año 2003 se realizó una fase piloto para la elaboración del Catálogo. Finalmente, en el año 2003 se aprobó el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, formado 120 títulos agrupados en 20 familias profesionales, como referente para el diseño y elaboración de los programas curriculares de los Institutos Tecnológicos Superiores, Centros Educativos con Variante Técnica y Centros de Ocupación Internacional.¹

El Catálogo Nacional de Cualificaciones, Títulos y Certificaciones, elaborado por el Ministerio de Educación, junto a la Agencia Española de Cooperación Internacional, organizó las carreras que se desarrollarán durante la Formación Profesional según dos componentes:

- Familias Profesionales: permiten ordenar las especialidades impartidas en los centros de formación y garantizar la movilidad laboral del profesional en un sector de producción.
- Grados de Formación: que dan cuenta de los niveles de calificación del desempeño profesional demandados por el mercado laboral.

Algunas de las principales dificultades en la creación del Catálogo Nacional es la diversidad que existe en el país respecto a sectores productivos y su prioridad en las regiones.

Además, desde el Ministerio de Educación exponen, como gran dificultad, la desactualización que existe en el Catálogo y la escasa apertura para la movilización; es decir, se trata de un catálogo bastante estático y rígido. Por lo tanto, se plantea la necesidad de una actualización del Catálogo, que consiga un mayor dinamismo y sea acorde a las necesidades por regiones del país.

Entre las peculiaridades del país se encuentra también el difícil acceso de los estudiantes hacia una educación superior, ya que, según la legislación peruana, un alumno de educación técnica media no puede acceder directamente a la educación superior, por lo cual sus oportunidades de continuidad de estudios se ven totalmente cerradas.

Respecto a la relación intersectorial por parte de los ministerios, en el momento actual el trabajo entre el Ministerio de Educación y Trabajo no está llevando una relación dinámica y coordinada; pero, gracias a la nueva ley y la creación del Comité Técnico Interinstitucional, se comienza a trabajar en una distribución de funciones, donde tanto Educación como Trabajo encuentran más definidas sus responsabilidades y funciones.

Sistema de Evaluación y Reconocimiento de Competencias

El Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo define la evaluación de competencias laborales como un proceso voluntario que comprueba el desempeño, conocimientos, habilidades y actitudes de una persona, obtenidos a lo largo de su experiencia laboral. Para ello, los principios que se trabajan son la transparencia, validez, confiabilidad y orientación a la demanda. Para dicha evaluación se emplean instrumentos elaborados a fin de recoger los elementos que permitan emitir un juicio sobre el nivel de logro de la competencia laboral, y que se aplican sobre las Unidades de Competencia que conforman el Perfil Ocupacional, es decir, el desempeño de las personas y el manejo de los conocimientos.

¹ Anexo: Catálogo de Títulos y Certificaciones

En relación a la certificación de competencias, se trata del reconocimiento de la experiencia laboral y desempeño de la calidad, que cumple con estándares de rendimiento. De esta manera, las empresas mejoran sus procesos y objetivos de producción, para lograr éxitos en el mercado nacional y global.

El Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo se encarga de financiar las certificaciones de los trabajadores para sus empresas, pero incluso también se puede hacer de forma particular. Estas certificaciones tienen una validez de dos años, debido a la actualización constante de las necesidades y competencias de los distintos sectores productivos.

En el segundo trimestre de 2011 se llevó a cabo el “Plan de actuación de Evaluación y Certificación de Competencias laborales en el Lugar de Trabajo”, regulado por la Resolución Ministerial N° 162-2011-TR del 8 de junio de 2011, e implementado durante los meses de junio julio y agosto del 2011 por la Dirección General de Formación profesional y Capacitación Laboral.

Dentro del marco del programa “Revalora Perú”, del MTPE, se establecieron los Criterios del Proceso de Certificación de Competencias Laborales. Estos criterios establecen que el proceso es voluntario y que el referente para desarrollar los procesos de evaluación serán los perfiles ocupacionales establecidos por la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación laboral y el MTPE. Los criterios estarán fundados, asimismo, en la evaluación del nivel de competencias laborales, básicas, genéricas, generales y específicas. Dentro de éstas, se establecerán las unidades de competencia, los elementos de la competencia, los criterios de desempeño y las evidencias, así como la referencia a un contexto del desempeño laboral. Previamente, se ha delimitado el sector y subsector económico, la denominación de la ocupación y el código.

Hay tres tipos de documentos certificadores: el Certificado de Competencia laboral (si has obtenido una puntuación de entre el 75-100%), el Certificado de Trabajador Calificado (50-74%) y el Certificado de Habilitación Laboral (30-49%). Si el resultado es menor al 30%, no se recibe certificado, aunque se le ofrece al candidato/a un Plan de Empleabilidad. En todos los casos, los certificados y Planes de Empleabilidad son emitidos por la entidad certificadora, con el refrendo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Dirección General de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del MTPE trabaja directamente con los centros de certificación en los distintos sectores productivos. Estos Centros de Certificación deben ser instituciones públicas y privadas responsables de desarrollar el proceso de evaluación de las competencias laborales y emitir los certificados de competencia laboral. Los criterios para la acreditación de estos centros están regulados por el Protocolo para la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales. Los criterios técnicos y normativos, así como las herramientas e instrumentos necesarios para desarrollar los procesos de certificación de competencias laborales, están reflejados en el Protocolo Marco para el proceso de Certificación de Competencias Laborales (Revalora Perú) y en el Protocolo para el Proceso de Evaluación de Competencias Laborales. Estos protocolos fueron aprobados por La Resolución Ministerial N° 161-2012-TR del 9 de julio de 2010.

En el sector industrial, a través del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), se certificaron a más de 200 personas por unidades ocupacionales y a más de 600 en su puesto de trabajo. Otros organismos certificadores que están trabajando actualmente también son la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (en el sector servicios, certificación a trabajadores del hogar, cuidador del adulto mayor y niños), Chio Lecca (especializada en el sector Textil, manufactura, costura de prendas de vestir,

punto, bordado estampado) e IPAES (en el sector comercio, tele operador, representante de venta, vendedor de servicios intangibles y vendedor de productos de consumo masivo tangible).

Requisitos para ser organismo certificador:

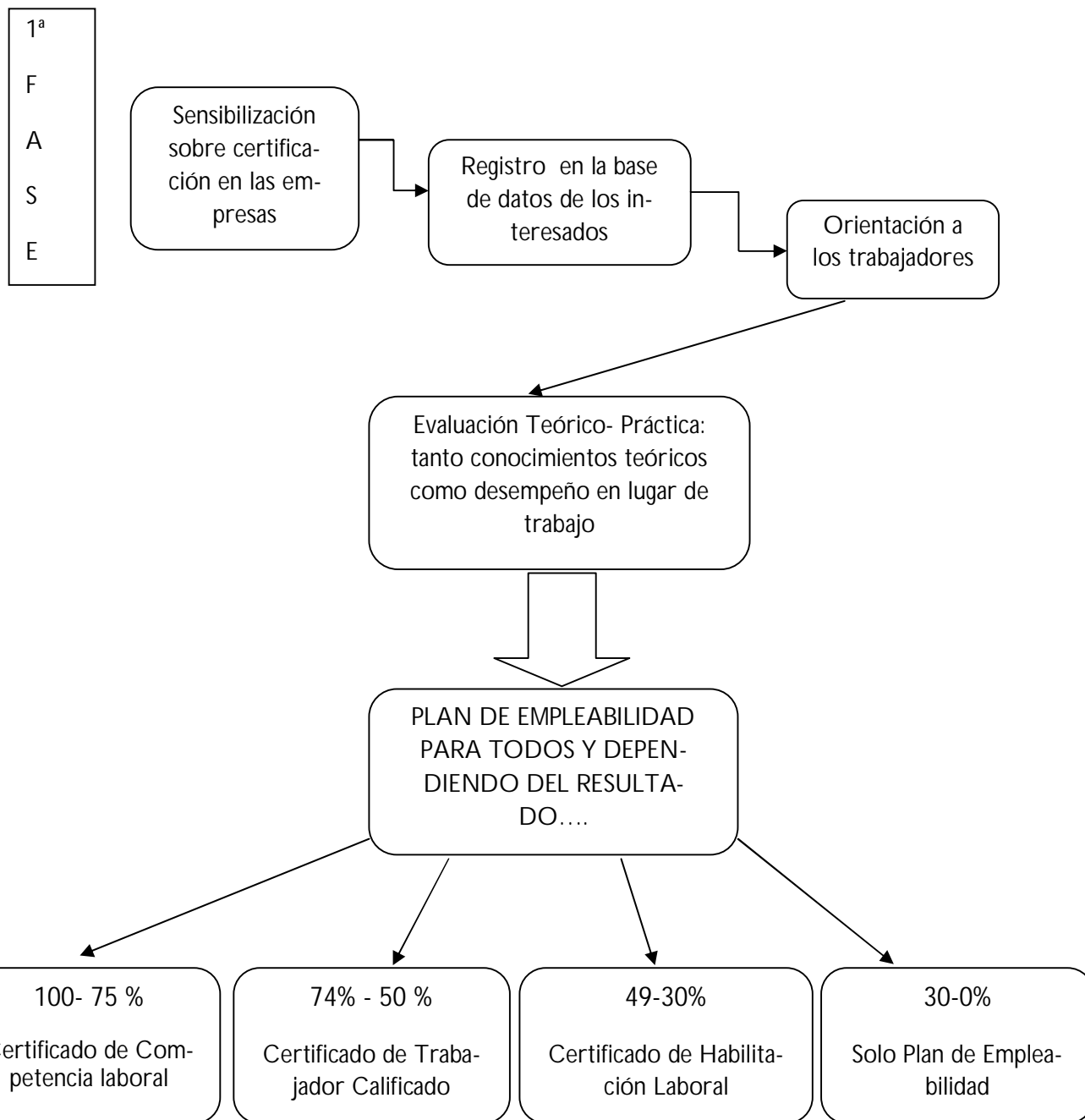
- Ser persona jurídica o privado con registro único de contribuyente vigente.
- Tener estructura organizacional y procedimental legalmente aprobada. Contar con infraestructura y equipamiento para realizar el proceso de evaluación.
- Contar con profesionales para la evaluación, que tengan dominio en el proceso productivo y conocimiento del proceso de evaluación. En el caso de que el centro certificador no cuente con profesionales en evaluación, tendrían que "subcontratar" un centro de evaluación.

Otros programas de certificación de competencias laborales adquiridas mediante la experiencia laboral práctica fuera de la educación formal son:

- los programas del Ministerio de Trabajo "Vamos Perú", que certifica competencias en los perfiles ocupacionales de cocinero, mozo, barman, recepcionista y housekeeping; se certifican en el Instituto Le Cordon Bleu;
- el programa "Una Experiencia Vale", por ahora exclusivamente orientado a las trabajadoras del hogar; el centro evaluador es la Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTRAH);
- el proceso de certificación en el sector Confecciones, a través del cual se elaboraron 36 normas de competencia laboral y 15 instrumentos de evaluación y se evaluaron a un total de 37 personas

No existe, por tanto, en Perú un sistema integrado de certificación de competencias laborales, aunque sí experiencias sectoriales. El gobierno de Perú tiene un gran interés por la consolidación de un sistema de validación y certificación de competencias, y lo destaca como uno de sus objetivos principales a medio plazo.

ESQUEMA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS



En todos los casos, los certificados y Planes de Empleabilidad son emitidos por la entidad certificadora, con el refrendo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)

La ETP en Perú se desarrolla en dos ámbitos principales:

- Por un lado, la formación profesional reglada o formal, que sigue los alineamientos del Ministerio de Educación y está dividida según niveles en: la Educación para el trabajo, que corresponde al nivel secundario de la EBR; la Educación Técnico Productiva, que es una forma educativa independiente en el sistema educativo, aunque administrativamente corresponda a la EBR; y la Educación Superior Tecnológica, que corresponde al nivel superior no Universitario.
- Por otro lado, la formación profesional no reglada o no formal, que se denomina formación o capacitación para el empleo y que se oferta en distintos ámbitos, como fundaciones, ONG's, empresas privadas; está regulada por la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.

a) La educación Técnica Profesional reglada :

La Educación secundaria (EpT): contribuye a la formación integral y despierta y fortalece el interés vocacional. En la práctica se constata que no conduce al mercado laboral.

La Educación Técnica Productiva (ETP): más del 99% accede con algún nivel de educación secundaria y constituye una oportunidad educativa para la población en general. Las instituciones que ofertan esta formación se ubican en el área urbana, a pesar de que el 32% de la población en edad de trabajar se concentra en el área rural. Otro problema es que la oferta no está alineada con la demanda del mercado laboral y los sectores de desarrollo. Mayoritariamente, atiende a la formación del sector primario (agropecuario, pesca, minería), que absorbe al 52% de personas calificadas como pobres y al 81% de pobres extremos. Existe, asimismo, un creciente número de Centros Técnicos Productivos, privados.

La Educación Superior Tecnológica (EST): de modo similar, la oferta no se corresponde con las necesidades potenciales del mercado laboral, ni con las necesidades/retos estratégicos de desarrollo regional y del país. Aún así, el 92% de la población estudiantil joven está concentrada en IEST. La tendencia favorece la educación de la mujer, con una matrícula del 56%. La educación en IEST rural (que sólo representa el 2%) resulta inaccesible y de alto costo. Otro problema es que la débil actuación y mecanismos normativos para regular la autorización y el funcionamiento de IEST afecta la calidad y pertinencia. En los próximos años el incremento demográfico convertirá a ciudadanos entre 17 y 35 años como en potenciales beneficiarios.

Parece que los nuevos lineamientos de política en Educación Superior, Tecnológica y Técnico Productiva tratarán de dar un cambio radical en la gestión, que favorezca el fortalecimiento institucional y la pertinencia de la oferta, buscando la integración de los eslabones del sistema educativo (forma, modalidad y nivel) en una sola institución que imparta FTP según grados de complejidad.

b) En cuanto a la formación profesional no reglada en Perú, la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE se responsabiliza de aquella formación que tiene lugar en el ámbito laboral y, para ello, se están desarrollando distintos programas sobre capacitación profesional, enfocada también a jóvenes.

En Perú no existe un sistema de formación continua que promueva el aprendizaje del trabajador ocupado; pero, sin embargo, existen distintas iniciativas que parten desde los mismos empleadores y que buscan aumentar la productividad de ellos. En términos generales, las empresas que más capacitan a sus empleados son las grandes empresas y, en menor medida, las pequeñas y medianas empresas.

Además, el Estado Peruano, a través de la Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano, publicada el 19 de enero de 2010, promueve un mecanismo que establece la deducción de los gastos de capacitación en los que la empresa puede incurrir, hasta por una cantidad máxima del 5% del total de los gastos deducibles en el ejercicio; además, la Ley de Impuesto a la Renta también prevé la deducción de gastos en educación.

Asimismo, la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales tiene entre sus objetivos el fomento de la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicio, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral.

Esta ley se hizo en diálogo con el Consejo Nacional del Trabajo entre trabajadores, empresarios, Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo y Empleo. De esta manera, se está integrando el aprendizaje con predominio de la formación dual, aunque no se ha podido desarrollar en toda su magnitud.

Además, existe otra modalidad formativa que es la “capacitación laboral juvenil”, en la que no intermedia el Ministerio de Educación, sino que se desarrolla directamente por el trabajador con la empresa. Desde la empresa se encargan de hacer la capacitación necesaria en los distintos sectores. Ellos señalan las ocupaciones en las que necesitan jóvenes e informan al MTPE sobre las competencias a desarrollar en cada una de las ocupaciones. Aprenden desde la empresa y obtienen su certificado propio.

Desde el MTPE se tiene prevista la implementación de un sistema de capacitación laboral y formación continua que articule la capacitación de los sectores vulnerables, así como la capacitación de los trabajadores en las empresas. Gracias a programas como “Jóvenes a la Obra” o “Vamos Perú”, se financia la capacitación laboral a partir de las operadoras de formación que hayan sido acreditadas para ello.

El 20 de septiembre de 2011, por el Decreto Supremo N° 016-2011-TR, se crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”. Se trata de un programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objetivo es el de promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país reformulando las políticas de promoción del empleo, no sólo en situaciones de pérdida de empleo, sino también visualizando escenarios de aumento de demanda de empleo, en los que se requiere de trabajadores con competencias específicas. Igualmente, el nuevo programa pretende prestar atención a los y las trabajadores(as) independientes o autónomos, quienes representan una parte importante de la Población Económicamente Activa del país y requieren de prestaciones de naturaleza estatal, como formación profesional, certificación de competencias laborales, programas de promoción de emprendimiento, colocación en el mercado de trabajo, entre otras. El Programa ofrece Capacitación Laboral, asistencia técnica para emprendedores e intermediación laboral.

Este programa, según lo establecido en las disposiciones complementarias finales, asume las obligaciones y derechos del programa “Revalora Perú” y estará integrado dentro de la unidad ejecutora 002–Capacitación Laboral Juvenil-PROJOVEN, transformada por el Decreto Supremo N° 013-2011-TR en la unidad ejecutora 002-Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, manteniéndose la continuidad de la actividad administrativa y presupuestaria.

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” fue creado por el Decreto Supremo n° 013-2011-TR del 20 de agosto de 2011. El objetivo del programa es la inclusión laboral de jóvenes de 15 a 29 años, rurales y urbanos, especialmente los que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y discriminación por su condición de etnia, género o discapacidad. Brinda formación laboral gratuita, facilita el acceso al mercado laboral de los y las jóvenes, apoya el emprendimiento juvenil y desarrolla capacidades para la generación de negocios en zonas urbanas y rurales.

Otro plan para el fomento de la transición de los jóvenes a la vida laboral es el “Plan de Acción de Conjunto de Mejoramiento de Capacidades en Jóvenes Rurales para insertarse en el mercado laboral”, desarrollado por el Ministerio de Trabajo junto con el Ministerio de Agricultura, con financiamiento de FONDOEMPLEO. El plan interviene en los departamentos de Cuzco, Puno, Huanuco, Huancavelica y Junín. Y en el periodo 2010-2011 ha dictado 77 cursos en 10 centros de capacitación y emprendimiento juvenil (carpintería, transformación de frutas, transformación de harina de plátano, transformación de café y transformación de derivados lácteos), que han capacitado a 2273 jóvenes.

Aparte de las instituciones universitarias y no universitarias de nivel terciario que ofrecen capacitación técnica, existen organismos sectoriales que dictan cursos de capacitación, como el SENCICO en el sector de la construcción, el CENFOTUR en el del turismo o el SENATI en el de la industria.

Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. No están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a lo dispuesto en la Ley N° 28518 y su reglamento. Se trata de potenciar la capacitación juvenil a través del aprendizaje dentro de una empresa, o a medias entre la empresa y el Centro de formación Profesional. Se ofertan prácticas preprofesionales y profesionales, así como posibilidades de pasantía para Docentes y Catedráticos y programas de reinserción laboral para la actualización de las competencias laborales.

4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional

En respuesta al sistema de información y orientación laboral, desde el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo se creó el Servicio de Ventanilla Única, donde se aporta información a los trabajadores sobre:

- Buscadores de empleo
- Mejora de la empleabilidad
- Emprendimiento
- Servicio de Orientación vocacional e información ocupacional
- Migrantes

Se trata de un servicio gratuito que busca orientar y facilitar la elección de la carrera profesional, técnica u ocupacional que podrían seguir los jóvenes al egresar de la etapa escolar. Su objetivo es promover la construcción de itinerarios de formación y/o capacitación de las personas que correspondan a su potencial y al contexto del mercado de trabajo, mejorando así sus posibilidades futuras de inserción laboral.

El servicio está a disposición de personas de 14 años a más, con instrucción mínima de cuarto de secundaria, que deseen orientación y/o información para su elección formativa. La atención puede ser individual o grupal, pudiéndose realizar en las oficinas del servicio, así como en el espacio de una organización pública o privada que lo solicite, a beneficio de su propio colectivo (alumnos de colegios, hijos de trabajadores de las empresas, estudiantes de academias, etc.).

El SOVIO (servicio de orientación vocacional e información ocupacional) dispone de herramientas pedagógicas e instrumentos psicológicos para desarrollar un proceso integral, puntual y especializado para orientar la elección formativa. Asimismo, cuenta con un staff de profesionales de la carrera de Psicología capacitados para brindar atención a las personas a través del diagnóstico vocacional, asesorar en la construcción del proyecto de vida e informar acerca de la situación del mercado laboral y formativo vigente. Su modalidad de intervención es principalmente grupal.

No obstante, desde el Ministerio de Trabajo plantean una demanda sobre apoyo para un sistema de información y orientación laboral oportuno para su realidad. Ahora mismo existe mucho desconocimiento sobre las ofertas de cada uno de los centros de capacitación o institutos de formación técnica, y a los alumnos les resulta difícil poder conocer las oportunidades que se les ofrece.

Además, como una de las nuevas iniciativas en materia de investigación, se está desarrollando un proyecto para la creación de Observatorios Socioeconómico-laborales en las 26 regiones de Perú, con el fin de realizar la investigación y el estudio del mercado de trabajo a partir de estudios socio-económicos-laborales en el país. El objetivo de los observatorios es, además del estudio del mercado de trabajo que ya se ha avanzado, poder desarrollar estudios de la dinámica ocupacional con metodologías ya validadas, de las que se apropien las mismas regiones.

Uno de los primeros avances que se está realizando es la definición de las metodologías para identificar cuáles son los sectores profesionales más dinámicos en el interior de la región; y, una vez estén estos sectores identificados, se concretarán las funciones o productos con mayor dinamismo. Para ello, se utilizan fuentes de información oficiales, de los mismos ministerios, e incluso más concretamente de las empresas más representativas de cada una de las regiones.

Actualmente, se ha trabajado en 13 regiones de forma intersectorial, tanto con Trabajo como con Educación, formando comités con las empresas y universidades especializadas en las temáticas.

V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP

La situación en Perú respecto a la implementación del SNCP está todavía en sus primeros pasos de vida. El Estado peruano ha tenido varios intentos y ayudas por parte de Agencias de Cooperación extranjeras, en los cuales se comenzó a trabajar en la implementación del sistema. De esta manera, se pudo llegar a la creación de un Catálogo Nacional, que es utilizado por el Ministerio de Educación, pero que a día de hoy está bastante desactualizado.

A lo largo del informe se han podido destacar algunos desafíos que el gobierno peruano tiene planteados a un corto/medio plazo y en los que está trabajando para crear un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en el país.

Entre los distintos componentes que forman el sistema, se observa que todavía no se ha llegado a consolidar ninguno de ellos (catálogo único, sistema de validación y reconocimiento de competencias, sistema de información y orientación laboral), pero sí se han comenzado a realizar distintas iniciativas piloto relacionadas con cada uno de los componentes.

El primer paso, y uno de los más importantes, es el compromiso por parte del gobierno peruano de enfocar su trabajo sobre materia de formación profesional hacia esta nueva perspectiva de perfiles profesionales y formación por competencias. Este primer paso ya está dado y los órganos competentes en la materia, tanto por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, como del Ministerio de Educación, están trabajando hacia este mismo objetivo.

Por lo tanto, ya están formadas las instituciones y direcciones que se ocupan de los distintos componentes del sistema, por un lado Trabajo y por otro lado Educación; por ello, otro avance muy importante ha sido la formación del Comité Técnico Interinstitucional, coordinado por el INEI, donde actúan los distintos organismos responsables de la materia, que tienen la oportunidad de “poner de acuerdo” opiniones, ideas, trabajos y experiencias, con el fin de unificar criterios.

En este sentido, el MTPE y el MINEDU necesita reforzar la unificación de criterios, puesta en común y distribución de funciones y responsabilidades, ya que la comunicación directa entre ellos es la base para lograr y obtener un sistema significativo y eficaz, que sirva realmente para reconocer la experiencia laboral en el sistema formal.

Por su lado, el MTPE, tanto por parte de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, como por la Dirección de certificación y validación de competencias, tiene muy claras las ventajas de poder consolidar un SNCP apropiado para el país; y por ello se han puesto en marcha distintos programas de capacitación laboral, basados en esta idea.

Existen algunas limitaciones y dificultades que están acompañando el proceso. Si bien Perú ha avanzado en relación a las instituciones responsables, debe profundizar en la consolidación e implementación de las distintas partes.

En relación con el Catálogo Nacional, como se ha mencionado anteriormente, Perú está utilizando, por parte del Ministerio de Educación, un Catálogo de Familias Profesionales que se implantó en el año 2003,

mientras que el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo utiliza su propio catálogo, elaborado por la Dirección de Reconocimiento de competencia, que solamente contempla 31 perfiles profesionales.

Bajo este contexto, algunos de los desafíos de Perú respecto al Catálogo Nacional, serían:

- Obtener una información actualizada sobre las necesidades de los sectores productivos del país, haciendo un estudio significativo sobre la oferta y la demanda de cada uno de ellos, para poder así preparar y formar a los jóvenes en aquellos sectores que más se necesitan y no sobrecargar la formación de otros sectores que no tienen oferta laboral.
- Actualizar el Catálogo Nacional del Ministerio de Educación, según el mercado laboral del país y también en relación a las demandas regionales.
- Unificar y crear un Catálogo común, que se utilice desde los distintos organismos y desde la educación no formal y la formal.
- Facilitar la movilidad entre el propio sistema educativo, y del sistema educativo con el sistema de capacitación laboral. Respecto a la movilidad dentro del sistema educativo, el caso de Perú es excepcionalmente importante, ya que actualmente no existe un acceso desde la educación técnica hacia la superior; por lo tanto, la falta de oportunidades es todavía más grave y difícil para un alumno que quiere continuar sus estudios.
- Flexibilizar el sistema educativo para dar respuestas oportunas y pertinentes a las demandas impuestas por el mercado de trabajo nacional e internacional.
- Mejorar la comunicación entre el sector productivo y el educativo.

Por lo que se refiere al Sistema de Certificación y Reconocimiento de Competencias, Perú aún tiene ciertas limitaciones sobre las que debe trabajar. Algunos de los objetivos en este sentido, serían los siguientes:

- Fortalecer el sistema de certificación y reconocimiento basado en competencias en más sectores (buscar organismos de certificación en los demás sectores en los que no se está actuando).
- Promover la creación de expertos en metodología por competencias. Desde el MTPE son conscientes de la necesidad de formación de metodólogos y personal experto en la temática de las competencias, que puedan seguir formando a otros profesionales.
- Consolidar los procesos de certificación de forma adecuada, que otorguen también una respuesta para aquellos que no cuentan con la certificación completa, pudiéndoles ofrecer capacitación extra y evaluar mediante estándares de calidad. Existe una gran dificultad para eliminar la "brecha" que existe en un trabajador que no llega a tener la certificación completa de la competencia, sino que se le otorga una "constancia". Esto es debido a que el sistema todavía no tiene recursos como para "completar" esa formación, bien mediante práctica en la empresa o por recursos de capacitación, que puedan completar y hacer que el trabajador obtenga su certificado. Algunos sectores ven esto como una gran dificultad, ya que el trabajador se queda en proceso de "standby".

Todas estas acciones, se desarrollan con el fin de poder formar un Sistema de normalización y de certificación de competencias laborales, en el cual se trabaje intersectorialmente y se distribuyan responsablemente las funciones de cada uno de los organismos. El primer paso fue crear la comisión, que ya está trabajando en el tema y a la cual el Ministerio de Educación ha confirmado su aceptación.

Por último, los esfuerzos relacionados con el sistema de información y orientación laboral han motivado grandes avances en Perú, pero aún así se desea fortalecer el sistema, sobre todo en cuanto a la actualización de las ocupaciones, de manera que sea más accesible conocer la información por regiones de las ocupaciones más solicitadas por el mercado laboral, y cómo ésta se actualiza. Además, se está trabajando en lograr una búsqueda de todas las entidades de recursos humanos, para integrar las bolsas de trabajo y poder así tener una información conjunta de la oferta en función de la demanda.

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL

6.1.- Conclusiones

Una vez analizada la información en Perú, y tras las entrevistas realizadas con los organismos responsables, se destaca el interés y compromiso que los distintos organismos muestran en la acción y la voluntad de poder colaborar en la creación y consolidación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, por su parte, está sumando esfuerzos a través de sus dos direcciones citadas, de forma que poco a poco se pueda plantear una formación profesional única basada en perfiles profesionales por competencias. Así lo presentan en sus planes operativos anuales y mediante el desarrollo de los nuevos programas sobre capacitación laboral y certificación de competencias.

Por su parte, el Ministerio de Educación agradece también el apoyo del Programa Eurosocial y asume su compromiso, como parte también del Comité Interinstitucional.

En este sentido, desde el Eurosocial, al tratarse de un programa intersectorial sobre esta temática, se debe trabajar en directa relación con los dos ministerios, pero es importante la especial relación con el MTPE, como órgano rector del Sistema de Cualificaciones, ya que en el momento actual enfoca su área de trabajo hacia este nuevo sistema.

Entre las instituciones entrevistadas se les hace evidente el largo camino por recorrer para poder llegar al objetivo final del programa, pero su disposición e interés por el cambio convence y resuelve las inquietudes. Por ello, de acuerdo con el Eurosocial, agradecen el apoyo y refuerzo que se les pueda ofrecer y, por supuesto, quieren contar con experiencias de otros países, como pueden ser Colombia, Chile o Brasil, más avanzados en la implementación del sistema.

De esta forma, están convencidos de que el camino puede resultar mucho más favorable y con mayores ventajas, además de poder avanzar más rápido en el trabajo, contando con el Eurosocial y la red de distintos organismos que están trabajando bajo la misma dinámica.

Es importante, por lo tanto, la comunicación constante y directa con el MTPE, bajo la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (que asuma la Dirección de FP y de Normalización y Certificación de competencias), como punto focal en la acción.

6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar

Según la tipología de acciones que implica el Programa Eurosocial y los desafíos que desde Perú nos han podido transmitir, es importante poder trabajar en diferentes ámbitos que actúen directamente para la consolidación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Basado en la información anteriormente descrita, es necesario actuar en todos y cada uno de los componentes que conforman el sistema. Para ello, y como puntos transversales a todos los componentes, y fundamentales para que se obtenga un desarrollo satisfactorio de las acciones, es necesario en primer lugar:

- Fortalecer una relación directa y estable para crear estrategias comunes entre el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo y el Ministerio de Educación, lograr acuerdos comunes y sumar experiencias provechosas, entre ellas, crear un *Catálogo Común de Perfiles Profesionales*, sobre el que trabajen ambos ministerios.
- Implementar una metodología estándar de certificación de competencias y realizar la sensibilización respectiva a la metodología para que los distintos actores puedan observar las ventajas del sistema y de qué forma les implica.
- Sensibilizar entre los distintos actores sociales, como empresas y trabajadores sobre el Sistema, la importancia de la certificación y su uso, para poder eliminar la posible connotación negativa ante la certificación de competencias.

En este sentido, y contando con los tiempos y características del programa, a continuación se exponen algunas acciones que pueden desarrollarse durante el siguiente año:

- Apoyar la investigación o estudio sobre la actualización del mercado laboral en Perú y la creación de observatorios en cada una de las regiones sobre oferta y demanda (buena experiencia en cuanto a observatorio: el SENA de Colombia), incluso con la idea de crear una Bolsa de Trabajo que unifique la oferta de las empresas de cada sector, en función de la demanda.
- A partir de esta información, dirigir la formación profesional y capacitación laboral de las empresas hacia el modelo de perfiles profesionales, incluyendo el levantamiento de nuevos perfiles que respondan a la demanda laboral de Perú, con la ayuda de técnicos del SENA de Colombia, que puede vivir similitudes en parte de su contexto. Base del Catálogo Nacional.
- Realizar talleres de intercambio de experiencias y buenas prácticas con países como Colombia o Chile, para la implementación de un Catálogo Nacional con perfiles profesionales adaptados a la oferta y demanda laboral del país y que contemplen los sectores productivos prioritarios del mismo.
- Promover la asesoría de expertos para formar en la metodología del levantamiento de perfiles profesionales (desde un análisis funcional) a los trabajadores de la administración pública.
- Realizar talleres de formación de equipos técnicos en metodología de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas, dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promo-

ción al empleo y a los organismos certificadores que se vayan formando a partir de la sensibilización en el sector.

- A partir de la formación, consolidar mecanismos de certificación y estándares de evaluación de calidad para el MTPE, que trabajen en conjunto con los Organismos de Certificación, que a su vez tendrán que responder a los demás sectores que ahora mismo no trabajan en certificación, es decir, ampliar el proceso de certificación de competencias a todos demás sectores productivos prioritarios.
- Crear un sistema de evaluación y certificación de competencias validadas en diferentes sectores. Trabajo entre pares de países que estén más avanzados en el tema de la certificación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Datos Mundiales de Educación. VII edición 2010/2011. Ecuador. Unesco. Oficina internacional de educación. Perú. http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Peru.pdf
 - Comunidad Andina. Secretaría General. Indicadores Sociales 2012. http://estadisticas.comunidadandina.org/eportal/contenidos/1996_8.pdf
 - Comunidad Andina. Primer taller subregional de certificación de competencias laborales. Intercambio de experiencias y buenas prácticas. Febrero 2011 Bogotá. http://www.comunidadandina.org/camtandinos/Documentos/PDF/SG_TALL_CCLAB_I_COLOMBIAINFORME.pdf
- La Formación Técnica para el trabajo Productivo y Competitivo en el Perú. Estudio de base. Instituto de Transferencia de Tecnologías Apropriadas para Sectores Marginales - ITACAB. Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB. Lima, 2007
http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/2007/ftp_cap.pdf
- Le Cordon Bleu <http://www.cordonbleuperu.edu.pe/lcb/main.php?K=4072>
 - Perfiles de Competencia. <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=431&tip=9>
 - Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana – 2011 <http://www.juventud.gob.pe/pdf/PrincipalesResultadosENAJUV2011.pdf>
 - RM 161-2010 TR. 9 julio 2010 Protocolos del Servicio de Certificación de Competencias Laborales del programa revalora Perú http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/RM_161_2010_TR.pdf
 - RM 026-2012 TR. 22 enero 2010. Criterios del proceso de certificación de competencias laborales http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/RM_026_2010_TR.pdf
 - TALLER Lineamientos de Política en Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva. Ps. Cecilia Zevallos Negrón. Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva. Ministerio del Educación de PERU
www.iestp-ppd.edu.pe/.../Politiclas_FTP_Cusco_jun2012_CZN.ppt
 - Guía de Procedimientos para la Evaluación de Competencias con fines de certificación profesional. Dirección de Evaluación y Certificación. Ministerio de Educación.
 - Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa



- Decreto Supremo 052-2011-PCM sobre Políticas nacionales de Empleo.