



Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

GUÍA METODOLÓGICA PARA EL DISEÑO Y ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA Y PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

2008



DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL



GUÍA METODOLÓGICA PARA EL DISEÑO Y ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA Y PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

«Las instituciones podrán reproducir ciertos extractos breves de este documentos sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para reproducir el documento se deberá formular la correspondiente solicitud a nuestra institución»

«Este trabajo fue elaborado por el equipo técnico de la Dirección de Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y fue validado por el equipo técnico de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva de la Dirección Nacional de Educación Superior y Técnico-Profesional del Ministerio de Educación, en el mes de febrero de 2007»

INDICE

Módulo 1 > Pág 13

Módulo 2 > Pág 19

Módulo 3 > Pág 41

Módulo 4 > Pág 54

Módulo 5 > Pág 65



Actividades iniciales

La presente Guía Metodológica está dirigida a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, y tiene por finalidad facilitar el diseño de las Políticas Regionales de Formación Profesional, a través de talleres que convoquen a empresarios, trabajadores, representantes de instituciones públicas y privadas de niveles universitario, superior y ocupacional, organismos del estado y sociedad civil.

Los Lineamientos Nacionales de Políticas de la Formación Profesional fueron elaborados desde el año 2003 y oficializados en el año 2006, siendo necesario concretarlos a nivel regional, en el marco de la descentralización y los requerimientos particulares existentes en los diferentes lugares del país. Es importante vincular estrechamente la formación profesional local con los sectores en desarrollo y que generan empleo productivo.

Al ser una responsabilidad de cada región, la presente guía espera brindar herramientas y metodología adaptables a las necesidades de cada Dirección. El documento desarrolla módulos que describen las características generales y las consideraciones metodológicas a tomar en cuenta para su aplicación en talleres.

En este sentido, el primer escalón para la comprensión del proceso global consiste en compartir, con los Gobiernos Regionales y las Direcciones Regionales a nivel nacional, el siguiente documento Metodológico que describe tanto los objetivos de cada módulo como el contenido de los mismos, que se desarrollarán de manera ordenada y sistemática.

La consigna es leer el documento, comprender el proceso de elaboración de las Políticas Regionales de Formación Profesional, realizar por vía electrónica las consultas pertinentes y estar en disposición de planificar las acciones necesarias para lograr los objetivos planteados.

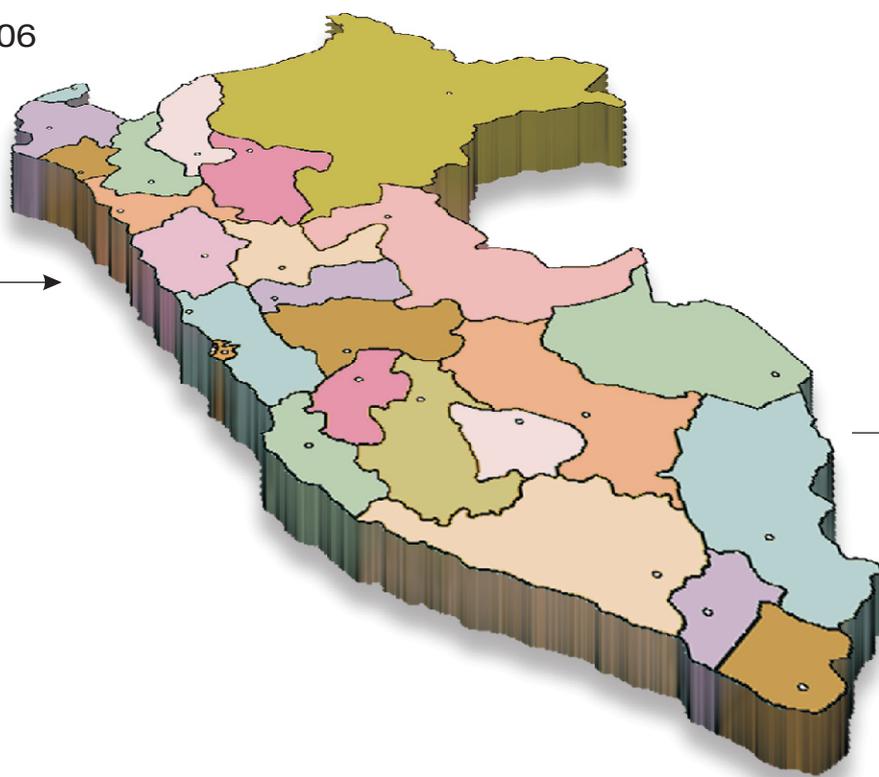
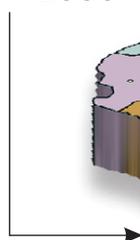
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Ministerio de Educación

Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional en el Perú

Metodología para el diseño de las
políticas regionales en materia de
Formación Profesional

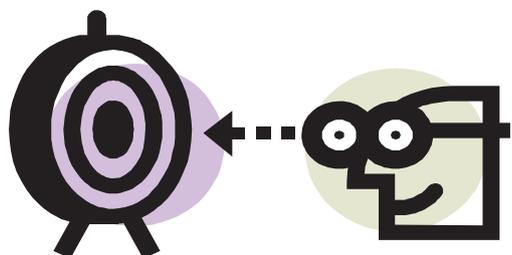
Lineamientos
Nacionales de Política
de la Formación
Profesional

2003 - 2006



Política Regional
de Formación
Profesional

**Región
Amazonas
2007**



Finalidad

La presente Guía Metodológica está dirigida a los Gobiernos Regionales, las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, y las Direcciones Regionales de Educación, y tiene por finalidad facilitar el desarrollo de Políticas Regionales de Formación Profesional a través de una serie de actividades que convoquen a empresarios, trabajadores, representantes de instituciones públicas y privadas de niveles universitario, superior y ocupacional, organismos del estado y sociedad civil.



Qué vamos a lograr al final del esfuerzo ...

Al final del proceso que proponemos, cada región del país contará con:

- Políticas y estrategias regionales para el desarrollo de la Formación Profesional.
- Plan de trabajo, con metas claras y responsabilidades asignadas a los actores.
- Cronograma de corto, mediano y largo plazo.

¿Quiénes llevarán a cabo el trabajo en cada región?

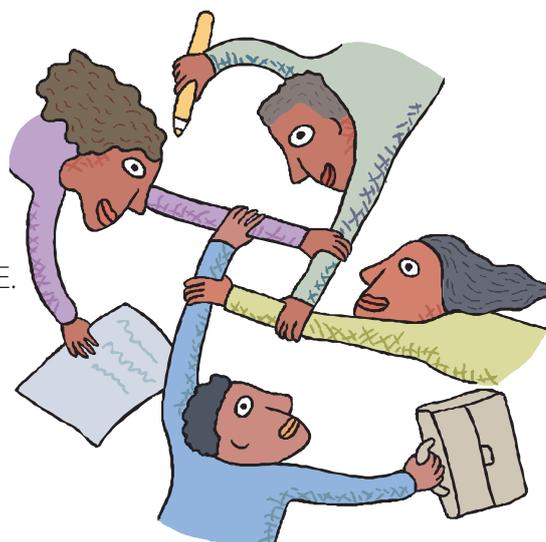
El liderazgo del proceso recae en el Gobierno Regional en coordinación con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Regional de Educación.

Debe procurarse el trabajo solidario de las DRTPE y las DRE.

Organizaciones civiles vinculadas a la Formación Profesional.

Centros de formación profesional.

Organizaciones empresariales y laborales.



¿Cómo se lograrán las Políticas Regionales de Formación Profesional?

A través de cinco momentos, cada uno de los cuales denominaremos módulo:

Análisis de involucrados

Conociendo la región: diagnóstico

Conociendo los Lineamientos Nacionales de Formación Profesional.

Elaborando las políticas y estrategias regionales de Formación Profesional.

Elaborando el Plan Regional de Formación Profesional.



MODULO I

Conociendo a los actores involucrados en el Diseño e implementación de la Política Regional de Formación Profesional.

El módulo tiene por objetivos:

- ▶ Conocer cuáles son los actores (grupos, organizaciones u otros) de la región que están directa o indirectamente involucrados en la temática de la Formación Profesional.
- ▶ Identificar quiénes son los actores sociales de la región que deben participar en la elaboración de Políticas Regionales de Formación Profesional.
- ▶ ¿Cómo se lograrán las Políticas Regionales de Formación Profesional?

Pasos a seguir:

- 1.- Integración y organización de los participantes del taller.
- 2.- Reconocimiento de los actores sociales (grupos, organización u otros que estén vinculados a la Formación Profesional).
- 3.- Llenado de la matriz de involucrados.
- 4.- Consolidación de matrices por los representantes del Gobierno Regional, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Regional de Educación.

MODULO II

Conociendo la región: Diagnóstico

El módulo tiene por objetivos:

- ▶ Elaborar y validar un diagnóstico regional de la Formación Profesional.
- ▶ Elaborar sobre la base de la información disponible un análisis FODA de la formación profesional en la región, tomando como base el árbol de problemas nacional.

Pasos a seguir:

- 1.- Recojo de información
- 2.- Organización de la información
- 3.- Taller con actores priorizados
- 4.- Presentación de los resultados del recojo de la información
- 5.- Árbol de problemas y FODA regional

MODULO III

Conociendo los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional

El módulo tiene por objetivos:

- ▶ Conocer los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional y relacionarlos con su realidad regional.
- ▶ Conocer el diagnóstico base de Formación Profesional de la región.
- ▶ Verificar la aplicabilidad de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional de acuerdo a su realidad regional.

Pasos a seguir:

- 1.- Integración y organización de los participantes del Taller.
- 2.- Presentación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional.
- 3.- Análisis de los Lineamientos

MODULO IV

Elaborando las políticas y estrategias regionales de Formación Profesional

El módulo tiene por objetivos:

- ▶ Diseñar políticas regionales de Formación Profesional.
- ▶ Identificar las responsabilidades de los actores en la implementación de las políticas regionales.
- ▶ Generar compromisos de acción por parte de los actores.

Pasos a seguir:

- 1.- Identificación de los contenidos.
- 2.- Agrupación de los contenidos.
- 3.- Planteamiento de estrategias y acciones.
- 4.- Planteamiento de metas y tiempo.

MODULO V

Validando nuestro Plan Regional de Formación Profesional

El módulo tiene por objetivos:

- ▶ Elaborar el plan regional para visualizar su desarrollo

Pasos a seguir:

- 1.- Desarrollo del Plan Regional de Formación Profesional.
- 2.- Convocatoria al Taller de Validación del Plan Regional.
- 3.- Análisis de la propuesta del Plan Regional de Formación Profesional.
- 4.- Conformación del Comité de Presentación del Plan Regional de Formación Profesional.
- 5.- Organización del evento de Presentación del Plan Regional de Formación Profesional.

MODULO I

Conociendo a los actores involucrados en el Diseño e implementación de la Política Regional de Formación Profesional.

OBJETIVOS:

- ▶ Conocer y manejar la metodología para realizar el análisis de involucrados.
- ▶ Conocer cuáles son los actores (grupos, organizaciones u otros) de la región que están directa o indirectamente involucrados en la temática de la Formación Profesional.
- ▶ Identificar quiénes son los actores de la región que deben participar en el diseño de implementación de las Políticas Regionales de Formación Profesional.

CONSIDERACIONES GENERALES

- ▶ La identificación de los actores es una etapa previa al desarrollo del taller con los actores priorizados señalados en el Módulo 2 de la presente Guía. El análisis de involucrados se realiza en un taller presencial con representantes del Gobierno Regional (GR), la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE), la Dirección Regional de Educación (DRE), Centros de Formación Profesional, Empresas y Expertos¹ vinculados a la Formación Profesional.
- ▶ El taller deberá tener una duración de 4:00 horas y debe realizarse con no más de 20 participantes.
- ▶ Adicionalmente, para el paso 4, se sugiere que se destine 1:00 hora al finalizar el taller a fin que los representantes del Gobierno Regional, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Regional de Educación, consoliden las matrices en una sola.

ESTRATEGIAS: Las estrategias básicas son:

- ▶ El desarrollo y dirección del taller debe estar a cargo de un representante del DRTPE o de la DRE, que cuente con las siguientes características:
 - Facilidad de expresión,
 - Manejo en la dirección de grupos,
 - Capacidad de análisis y síntesis,
 - Capacidad para resolver problemas y plantear alternativas de solución.

¹Los expertos deben ser personas que conozcan de la temática, tengan representatividad y con poder de dedición.

- ▶ A fin que se visualicen algunos conceptos claves durante el desarrollo del taller, se deberá elaborar “ayudas visuales” que puedan ser colocadas en las paredes, pizarras, paneles o similares que puedan usarse al interior de la sala donde se realiza el evento.
- ▶ Algunos conceptos claves que se recomiendan sean colocados como ayudas visuales son: ¿Qué se entiende por Formación Profesional?, ¿Por qué Trabajo y Educación son corresponsables? y ¿Qué es un Centro de Formación Profesional?, ¿Qué es empleabilidad?, ¿Qué busca la inserción laboral?, ¿Cuál es la importancia de la información laboral y formativa?, entre otros.

¹Las ayudas visuales pueden ser carteles que contengan algunos conceptos claves que refuercen el trabajo en los talleres. Asimismo, las ayudas visuales deben ser colocadas en un lugar visible, utilizando letra clara, no deben ser demasiado pequeñas, deben contener colores llamativos y líneas bien definidas y visibles.

²Definición: Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requieren para ejercer una ocupación, o diversas funciones con competencia y eficacia profesionales. Corresponde a diferentes formas y modalidades: formación inicial, formación ocupacional y formación continua.

Competencias en materia de Formación Profesional de cada sector: MED: Formular y proponer la política, objetivos y lineamientos pedagógicos del Nivel de la Educación Superior Pedagógica, Tecnológica y Técnico-Productiva. MTPE: Formular, concertar, proponer, supervisar y evaluar la política nacional de empleo y formación profesional en coordinación con instituciones públicas y privadas.

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

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

La inserción laboral procura incorporar a las personas en el mercado de trabajo, considerando que su situación de empleo les permitirá acceder a un sector económico específico dentro del aparato productivo, que a su vez les facilitará el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural, etc.). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, interactuando con los centros de formación, las empresas, las personas en búsqueda de empleo, las políticas activas del Estado(?), etc.

Proporciona a los agentes económicos y sociales involucrados en la dinámica laboral y formativa, información relevante y oportuna que permita mejorar los procesos de toma de decisiones para insertarse en el mercado laboral.

DISEÑO METODOLOGICO

Paso 1: INTEGRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES - Tiempo: 30 minutos

- ▶ El facilitador dará la bienvenida a los participantes, y luego se presentará señalando cual es su nombre, a que institución representa, luego realizará una presentación de los objetivos del taller y de la metodología de trabajo; asimismo, durante su discurso deberá indicar qué se entiende por Formación Profesional, por Centros de Formación Profesional y demás conceptos claves ya colocados en carteles.
- ▶ Asimismo, informará sobre la implementación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional y que ello supone el diseño de Políticas Regionales de Formación Profesional y la elaboración de un Plan Regional de Formación Profesional concertado y aprobado.
- ▶ Luego, a fin que los participantes se conozcan y se integren entre si, el facilitador solicitará a los participantes que se presenten mencionando los siguientes aspectos: nombre, trabajo actual y alguna apreciación sobre la Formación Profesional en la región.
- ▶ El facilitador les asignará a cada uno, un número del 1 al 20 y posteriormente los agrupará a fin de formar dos grupos de trabajo. Cada grupo de trabajo deberá contar mínimamente con un representante del Gobierno Regional, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección Regional de Educación y Expertos vinculados a la Formación Profesional.

Paso 2: IDENTIFICACION DE LOS ACTORES INVOLUCRADOS - Tiempo: 1 hora 15 minutos

- ▶ El facilitador deberá entregar a cada uno de los participantes tarjetas para que en ellas, en un lapso no mayor a los 45 minutos, identifiquen la mayor cantidad de grupos, organizaciones u otros que estén vinculados a la Formación Profesional. Se sugiere que el facilitador indique que a fin que la identificación sea más fácil, esta se efectúe sobre la base de los siguientes criterios:
 - ⇒ Aquellos que tienen jurisdicción o competencia sobre la temática de Formación Profesional.
 - ⇒ Aquellos que tienen intereses en la temática de Formación Profesional.
 - ⇒ Aquellos que se verán afectados por el diseño de las Políticas Regionales de Formación Profesional.
 - ⇒ Aquellos que podrían perturbar el proceso de elaboración de la Política Regional de 14 Formación Profesional si no fueran convocados.

- ⇒ Aquellos que puedan influenciar la implementación de la Política Regional de Formación Profesional.
- ⇒ Aquellos que pueden favorecer la implementación de la Política Regional de Formación Profesional.
- ⇒ Aquellos que puedan obstaculizar la implementación de la Política Regional de Formación Profesional.

- ▶ Se sugiere que a fin de facilitar el trabajo los criterios señalados en el párrafo anterior sean presentados en un papelógrafo y pegados en algún lugar visible.
- ▶ Transcurrido el tiempo, el facilitador recogerá las tarjetas y las presentará de manera ordenada y las agrupará. Luego con esta información elaborará un solo listado de los actores involucrados. Si este listado fuera reducido, el facilitador deberá preguntar si se ha dejado de considerar a algún otro actor involucrado en la temática. Se verificará con los participantes si este no se encuentra representado en la lista elaborada; los que sean considerados como nuevos actores serán incluidos en el listado.

Materiales:

- ▶ Papelote con criterios para la identificación de actores involucrados.
- ▶ Tarjetas de colores (verde, blanco, amarillo, celeste y rosado).
- ▶ 5 papelotes
- ▶ 2 plumones gruesos por grupo
- ▶ 1 masking tape por grupo.
- ▶ Hojas bulky

Paso 3: MATRIZ DE INVOLUCRADOS - Tiempo: 2 horas

- ▶ El facilitador presentará la matriz de involucrados a los asistentes del taller (20 min.) y explicará el contenido de cada una de las columnas:

Matriz de Involucrados

Involucrados	Interés ante la propuesta	Percepción de la propuesta	Posición ante la propuesta	Recurso/Mandato la propuesta	Estrategias para su cooperación

- ⇒ La primera columna corresponde a los involucrados, aquí el facilitador deberá indicar que para el llenado de esta columna se deberá utilizar el listado obtenido en el paso 2.
 - ⇒ La segunda columna corresponde a los intereses que podrían tener los involucrados en el diseño e implementación de las políticas regionales de formación Profesional. Para ello, deberán preguntarse ¿Cuáles son los intereses del (actor involucrado), en el diseño e implementación de las Políticas Regionales de Formación Profesional?
 - ⇒ La tercera columna corresponde a la percepción de los involucrados respecto a una determinada temática, en este caso, se consultará ¿cómo perciben los grupos involucrados el diseño e implementación de las Políticas Regionales de Formación Profesional?. Esta columna es importante porque nos permitirá conocer si desde la mirada de los actores involucrados perciben la existencia de algún problema o no.
 - ⇒ Luego, en la cuarta columna colocaremos si el actor involucrado influenciará positiva o negativamente en el diseño e implementación de la Política Regional de Formación Profesional. Si la influencia es positiva colocaremos: «A favor» (+) y si es negativa colocaremos «En contra» (-) Esta columna nos permite conocer quienes, de acuerdo a sus intereses, apoyarían, o retrasarían u obstaculizarían nuestro trabajo.
 - ⇒ La quinta columna, sólo se deberá llenar con aquellos actores que tienen una posición positiva en el diseño e implementación de Políticas Regionales de Formación Profesional. Para ello se deberá colocar los «recursos» o los «mandatos» que el actor involucrado podría poner a disposición a fin de coadyuvar en el diseño e implementación de las mismas. En el caso que el grupo involucrado sea una autoridad formal su aporte podría ser la prestación del algún servicio, también se refiere a trámites documentarios o la facilitación de las gestiones para una actuación efectiva entre otros; o si es de la sociedad civil, su aporte puede ser documentación, información, conocimientos, etc.
 - ⇒ La sexta columna, al igual que la quinta columna, sólo se deberá llenar con aquellos actores que tienen una posición positiva en el diseño e implementación de Políticas Regionales de Formación Profesional. Esta columna permitirá establecer algunas estrategias a utilizarse con los diferentes actores a fin de que participen en todo el proceso de diseño e implementación de Políticas Regionales de Formación Profesional. También, podría plantearse la posibilidad de apoyo para atenuar la posición negativa de otros actores.
- ▶ Luego de explicar los contenidos, el facilitador dividirá en 2 el listado obtenido en el paso 2; de igual manera, formará 2 grupos de trabajo y repartirá las tarjetas con los actores identificados para que en función de ellos elaboren sus matrices. El tiempo aproximado para la elaboración de la matriz será de 1 hora.
 - ▶ Una vez transcurrido el tiempo, cada grupo presentará sus resultados (20 min.) y se otorgarán 20 minutos para que los asistentes realicen comentarios o sugerencias.

- ▶ Se sugiere que se designe a una persona de la institución (DRE/DRTPE/GR) a fin que esta recoja los comentarios o sugerencias que se realicen durante la plenaria.
- ▶ Culminado el intercambio, un representante designado por el Gobierno Regional, dará las palabras finales y agradecerá la participación en el evento, comprometiendo a los presentes a participar de los próximos eventos a desarrollar en atención del proceso de implementación de los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional.

Materiales:

- ▶ Papelote con esquema de la matriz de involucrados y contenidos que serán pegados en lugar visible.
- ▶ 10 Papelotes con esquema de la matriz de involucrados para el trabajo en grupo.
- ▶ 5 papelotes adicionales por grupo
- ▶ 2 plumones gruesos por grupo
- ▶ 1 masking tape por grupo.
- ▶ Hojas bulky

Paso 4: CONSOLIDACION DE LA MATRIZ DE INVOLUCRADOS – Tiempo: 1 hora

- ▶ Culminado el taller, los representantes del Gobierno Regional, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Regional de Educación, deberán consolidar las dos matrices en una sola.
- ▶ Se recomienda revisar cada uno de los comentarios o sugerencias que fueron recogidas por el funcionario designado a fin de evaluar la pertinencia de incluirlos en la matriz consolidada.
- ▶ Finalizado el evento, se elaborará un documento que contenga los resultados del taller.
- ▶ La información final servirá para elaborar el directorio de las personas o instituciones que se convocarán para el diseño de las Políticas Regionales de Formación Profesional y su respectivo plan de implementación.
- ▶ Se recomienda que los representantes del Gobierno Regional, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección Regional de Educación evalúen estrategia de actuación respecto a los actores vinculados con posición contraria al proceso de implementación de los Lineamientos Nacionales de Políticas de la Formación Profesional.

Materiales:

- ▶ Matriz de involucrados desarrollada por los 2 grupos de trabajo.
- ▶ Computadora.
- ▶ Impresora.
- ▶ Hojas.

MODULO II

Conociendo la región: Diagnóstico

OBJETIVOS: Son objetivos del Módulo

- ▶ Conocer y manejar la metodología para realizar el diagnóstico regional de la Formación Profesional.
- ▶ Elaborar y validar un diagnóstico regional de la Formación Profesional.
- ▶ Elaborar sobre la base de la información disponible un análisis FODA de la Formación Profesional en la Región, tomando como base el árbol de problemas nacional.

ESTRATEGIAS: Las estrategias básicas son:

- ▶ La información laboral y educativa debe ser recogida previamente por los sectores Trabajo y Educación, respectivamente; sobre la base de información relevante disponible en la sede Lima (MTPE o MINEDU) o en los observatorios socioeconómicos laborales regionales (en caso la región cuente con ellos). Se estima mínimamente de 6 a 9 horas de trabajo. En general, se debe recopilar y consolidar toda la información Multisectorial que se disponga (agrícola, social, económico, etc. de la región), para tener un mejor panorama de la región.
- ▶ La información debe ordenarse de acuerdo a criterios presentados en el Anexo 2. Con ella se podrá elaborar una presentación de la realidad regional que pueda ser compartida y complementada en un taller presencial
- ▶ La socialización de la información recogida se realiza en un taller presencial de 4 horas, con la participación de actores de la formación profesional y del mercado laboral (empresas). En este taller se elabora propuestas de FODA regional, que serán sistematizadas en un trabajo posterior
- ▶ Se sugiere que el Gobierno Regional lidere la organización de este taller, en coordinación con las direcciones regionales de Trabajo y Educación. Tendrán como responsabilidad adicional la sistematización de los resultados del Taller.

DISEÑO METODOLOGICO

Paso 1: Recojo de información

- ▶ Es importante contactar con las páginas Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Programa de Estadísticas y Estudios Laborales – PEEL) y del Ministerio de Educación (ESCALE, información estadística); así como las páginas Web de los Gobiernos Regionales y demás instituciones de la región. En dichos sitios Web se encontrará la información regional pertinente. Adicionalmente, las DRTPE deben dar lectura a la síntesis del Diagnóstico Nacional (Anexo 1), que forma parte de diversos documentos de trabajo de los Ministerios citados. La lectura debe permitir:
 - ⇒ Comprender la realidad de la Formación Profesional desde el sector educación y trabajo
 - ⇒ Comprender la relación de la realidad de la Formación Profesional frente al empleo e indicadores socioeconómicos laborales y formativos.
 - ⇒ Contar con información actualizada de programas y acciones en materia de Formación Profesional.
- ▶ Es importante dar lectura y comprender este breve texto, pues el análisis de la realidad está a la base de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional. Para orientar esta parte es necesaria la lectura metodológica referida al recojo de información (Anexo 2), donde se da las pautas del cómo realizar la actividad.

Paso 2: Organización de la información

- ▶ Se sugiere el siguiente esquema para la organización de la información:
 - ⇒ Definición de la formación profesional, para ello se sugiere utilizar el Glosario de la Formación Profesional (Anexo 3).
 - ⇒ Organizaciones involucradas en la región en la Formación Profesional.
 - ⇒ Oferta formativa: número de centros, especialidades, matrícula, proporción público – privado; carreras profesionales de los IST y los Pedagógicos según el número de matriculados y de egresados (desagregado por ámbitos geográficos, sexo, edad, etc.), entre otros.
 - ⇒ Demanda laboral: principales indicadores socioeconómicos laborales de la región, adecuación laboral, variación del empleo, promedio de ingresos, etc.
 - ⇒ Panorama de las principales actividades productivas generadoras de empleo y de los Proyectos de Inversión (Pública y Privada) con impacto en el Empleo (para esta información, utilizar publicaciones y Web regionales de organizaciones empresariales).

Paso 3: Convocatoria al Taller de Diagnóstico para el Diseño de Políticas Regionales de Formación Profesional

- ▶ Se convocan a los actores priorizados en el módulo 1 para la actividad. Es recomendable contar con responsables del gobierno regional, organizaciones de empresarios y trabajadores, organizaciones civiles especializadas en los temas de las políticas de la Formación Profesional. Este taller busca el consenso, por lo que las personas convocadas deben ser idóneas y responder al menos a las siguientes características:
- ▶ Directores regionales o personal técnico especializado en los temas de las políticas de Formación Profesional.
- ▶ Empresarios representantes de gremios con experiencia en los temas de Formación Profesional, o que muestren interés y conocimientos de su problemática.
- ▶ Trabajadores que cuenten con experiencia y conocimientos de la Formación Profesional, logrados a través de participación en foros u otros eventos, capacitación de su misma central, principalmente.
- ▶ En cuanto a las organizaciones civiles, deben ser especializadas o con amplia experiencia en la Formación Profesional.

Paso 4: Presentación de los resultados del recojo de información - Tiempo: 40 minutos

- ▶ El facilitador dará la bienvenida a los participantes, y luego se presentará señalando cual es su nombre, a que institución representa, luego realizará una presentación de los objetivos del taller y de la metodología del trabajo; asimismo, durante su discurso deberá señalar la importancia del Diagnóstico en el diseño de las Políticas Regionales de Formación Profesional.
- ▶ Presentación de los resultados del recojo de información. Se sugiere que cada ítem se presente en una lámina de Power Point, y que la totalidad de la presentación no sea muy larga (40 minutos como máximo).
- ▶ Asimismo, el facilitador organizará a los asistentes por afinidad en sus actividades, en al menos cuatro grupos: empresarios, trabajadores, centros de formación y autoridades regionales. Si hay participantes de la sociedad civil, podrán integrarse a los grupos organizados (suelen ayudar además en la dinámicas de grupo). Esto es definido en cada región, de acuerdo a las características locales.
- ▶ La información final servirá para elaborar el directorio de las personas o instituciones que se convocarán para el diseño de las Políticas Regionales de Formación Profesional y su respectivo plan de implementación.

Paso 5: Presentación del árbol de problemas nacional y desarrollo del FODA regional, en los grupos organizados

- ▶ Una forma de contextualizar el trabajo de la región, es presentar el material de trabajo referido al árbol de problemas nacional (Anexo 4). De este modo, antes de organizar un FODA regional comprenderán la dimensión de la problemática del Perú.
- ▶ Para orientar el desarrollo de este FODA, se requiere la lectura metodológica que explica cómo elaborar el FODA (Anexo 5). Una recomendación para iniciar la dinámica de elaboración: presentar un ejemplo de FODA como el siguiente:

FODA de un Centro de Formación

Fortalezas (positivo interno)	Debilidades (negativo interno)
Equipamiento moderno	Docentes poco actualizados
Oportunidades (positivo externo)	Amenazas (negativo externo)
Crecimiento económico del sector	Falta de inversión privada y pública en educación

Paso 6: Sistematización de un FODA, post taller

- ▶ Los facilitadores del Taller deberán unificar los FODA logrados en el Taller en un momento posterior a éste. Este FODA es una aproximación propia de la región a su problemática específica. Es importante tomar en cuenta los siguientes criterios:
 - ⇒ Las ideas similares se organizan en un solo enunciado: por ejemplo, “equipamiento moderno”, “equipos actuales”, “tecnología de punta”, son enunciados afines, que pueden sintetizarse en “equipos y tecnología de punta”.
 - ⇒ Las ideas aisladas (sin otros afines), se mantienen.
 - ⇒ Las ideas nacionales deben relacionarse a la realidad regional (incremento de Inversión frente al incremento de inversión de gobierno regional)

Mantener el tipo de redacción nominal: Equipamiento moderno, falta de Inversión, menor inflación, seguridad en la región, etc.
- ▶ Se sugiere socializar los resultados del diagnóstico y el FODA unificado post taller por vía electrónica. No hay que perder de vista que el producto de este módulo es uno de los insumos principales para el desarrollo de las estrategias y/o acciones que se elaboran en el módulo 4.

Lectura: DIAGNÓSTICO NACIONAL

El contexto de la formación profesional

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

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

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

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

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

Realidad institucional y normativa

El Ministerio de Educación, desde la década del 90, viene desarrollando una serie de iniciativas orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional, fundamentalmente a través de proyectos de cooperación internacional y de préstamos multilaterales. El reto principal ha sido ordenar una oferta heterogénea, introducir criterios de calidad para el aprendizaje, así como mejorar la cobertura y condiciones básicas para la formación. Algunas de las medidas en ejecución son:

- ⇒ Implementación del proceso de revalidación de autorización de funcionamiento de 774 Institutos Superiores Tecnológicos públicos y privados.
- ⇒ Programa de mejoramiento de la calidad en 30 IST, con miras a que se constituyan en líderes de redes regionales.

⁹Texto elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección de Formación Profesional. 2005.

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

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

- ⇒ El Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), instancia tripartita, que ha logrado entre el 2001 y 2004 aprobar mediante consenso iniciativas importantes como el Diagnóstico sobre la Formación Profesional en el Perú, la propuesta sobre modalidades formativas, la política de información del mercado laboral, la política de normalización y certificación en competencias laborales, y la política de sistematización de experiencias de formación y capacitación para el trabajo. Del mismo modo, la Comisión de Formación Profesional, instancia técnica del CNTPE ha consensuado el documento “Rasgos de un modelo de Formación Profesional”. Estos, entre otros aspectos, son la base de un sistema nacional de formación profesional articulado, consensuado y de beneficio para todos los actores de la formación.

¹⁰ El CNTPE está constituido por representantes del empresariado, trabajadores y el Estado.

¹¹ La propuesta normativa sobre Modalidades Formativas forma parte del Proyecto de Ley Orgánica del MTPE. Cabe indicar que este capítulo ha sido aprobado en su totalidad de manera concertada por los actores sociales.

- ⇒ La experiencia piloto sobre normalización de competencias laborales en el sector Confecciones, es una prueba de la capacidad de consenso y ejecución de acciones concretas en el campo de las competencias laborales, que apuntan a la competitividad y productividad de un sector estratégico de la economía nacional.
- ⇒ El Observatorio Socioeconómico Laboral, cuya base es el PEEL y sus experiencias de aplicación en Piura, Cusco, Cajamarca, La Libertad e Ica, así como Lima Cono Norte y Lima Cono Sur, como modelo para su desarrollo en otras regiones a nivel nacional.
- ⇒ El desarrollo de un registro de proveedores de capacitación laboral desde el MTPE, cuya finalidad es la promoción de la calidad del servicio formativo de los programas.

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

- ⇒ El inicio y desafío de trabajo articulado MED-MTPE respecto al Programa Capacítate Perú (APROLAB) mediante la convergencia de ambos sectores como una entidad gestora para iniciar un proceso de reforma de la formación profesional en su conjunto, con la participación de los actores sociales y agentes vinculados a la formación profesional.
- ⇒ El Convenio Marco MED – MTPE por una educación emprendedora.
- ⇒ La Consulta Nacional sobre Lineamientos de Política de la Formación Profesional, contó con la participación de actores sociales de las 26 regiones del país, así como de expertos nacionales y extranjeros.
- ⇒ El desarrollo del Programa de Capacitación Laboral CAPLAB, financiado por COSUDE y ejecutado en directa coordinación con MED y MTPE. CAPLAB se inició en 1997 y ha trabajado con e nivel básico de la Formación Profesional, principalmente con CEOs públicos (60), demostrando válida la aplicación del Modelo CAPLAB para garantizar una oferta de capacitación laboral articulada a los requerimientos del mercado laboral y de desarrollo humano. Desde su visión sinérgica, CAPLAB ha promovido y apoyado con resultados positivos otras iniciativas sectoriales a favor de una formación profesional de calidad. Actualmente el Programa se encuentra en su fase de institucionalización, en la que transferirá los productos y estrategias desarrollados con ambos ministerios.

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

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

¹² Actualmente, la parte que corresponde a las acciones del sector Trabajo son cofinanciadas entre COSUDE y el MTPE.

¹³ Red CIL-ProEmpleo; Observatorio Socioeconómico Laboral en Piura y Cusco, Piloto de Normalización, Portal Empleos Perú, así como la Consulta Nacional sobre Lineamientos de Política sobre Formación Profesional.

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

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

Cifras de la formación profesional

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

- ⇒ La matrícula de la educación ocupacional y la educación superior (universitaria, no universitaria) alcanzó el año 2003 a 1.090.000 alumnos, lo que representó un incremento de 25% con respecto al año 1993.
- ⇒ En términos de matrícula urbano-rural, el primer ámbito sigue experimentando un incremento sostenido, frente a un crecimiento rural que no responde a las expectativas de cobertura. Siendo las zonas rurales responsabilidad del Estado (al no ser un mercado propicio para la inversión privada), se denota un relativo abandono de la inversión en ellas.
- ⇒ Respecto a la relación de matrícula público - privada sólo se encuentra un ligero predominio de la oferta privada en Educación Tecnológica (59%) y Superior No Universitaria (56%).
- ⇒ El número de centros ha tenido una desaceleración en su crecimiento. Incluso, se observa una tendencia a reducir su número debido a la deficiente política de infraestructura educativa de la pasada y la presente décadas.
- ⇒ Asimismo, la inversión privada en formación profesional se concentra en ciudades mayores y en carreras de servicios (comercio, informática y salud).
- ⇒ La educación ocupacional no ha mejorado su cobertura nacional.
- ⇒ Se ha revertido la tendencia de comienzos de década; hoy el número de centros privados de educación superior es mayor al de públicos, al igual que en la modalidad ocupacional.
- ⇒ Se puede afirmar además, que son centros con escaso acceso a equipos informáticos, tanto en el plano administrativo como académico. En relación al equipamiento para la capacitación, este es muy variado y ha sido manejado de manera asistemática, y con comprobación de su escasa calidad.
- ⇒ El número de docentes ha tenido un crecimiento proporcional al de la matrícula y al número de centros, sobre todo en la oferta privada.
- ⇒ La atención a grupos desfavorecidos se amplía, pero todavía hay que incrementar la cobertura de los Programas, estableciendo prioridades, para lo que hace falta hacer un análisis detallado de los sectores más necesitados y los recursos con los cuales se puede contar.

¹⁴ Encuesta de Empresas Privadas sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, MTPE, 2001.

¹⁵ Unidad de Formación Profesional, Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica – DINESST, MED

Contexto laboral

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

- ⇒ La PEA nacional está conformada por, aproximadamente, 12.8 millones de personas, de las cuales 2/3 se concentran en el área urbana y un tercio en el área rural. Existen diferencias importantes en el nivel educativo de la PEA urbana y rural: en el primer ámbito, el 22% de los ocupados cuenta con educación superior (universitaria y no universitaria), mientras que en el rural sólo el 5%.
- ⇒ La precariedad de la inserción laboral de una amplia proporción de la mano de obra. Casi la mitad (47.6%) de la fuerza laboral en el área urbana se encuentra en situación de subempleo siendo éste explicado básicamente por los bajos ingresos. Así, el ingreso promedio de todos los ocupados del país fue de (S/. 698) y guarda grandes diferencias, en el área rural el promedio ascendió a S/. 292 y en el área urbana a S/. 890.
- ⇒ Un alto porcentaje de la población ocupada no cuenta con formación profesional o técnica completa. Es un grupo heterogéneo con experiencia empírica, capacitación laboral y, en menor grado, sin conocimientos para el trabajo.
- ⇒ Las ocupaciones intermedias y técnicas siguen siendo las de mayor demanda, representando el 58.1% de la ocupación, teniendo aún una oferta poco valorada implementada como política nacional y sectorial.
- ⇒ Existe una situación de subempleo ocupacional de los profesionales universitarios y no universitarios, lo cual es resultado de la desconexión entre la oferta formativa y la demanda de personal calificado del sistema productivo del país. El porcentaje de profesionales que desempeña ocupaciones donde subutiliza los conocimientos adquiridos en su carrera es, aproximadamente, del 50% a nivel nacional, encontrándose carreras que presentan altos niveles de saturación en el mercado donde 3 de cada 4 profesionales no la ejercen.
- ⇒ Existen diferencias importantes en el nivel educativo de la PEA urbana y rural desocupada: en el primer ámbito, el 30.6% de los desocupados cuenta con educación superior (universitaria y no universitaria), mientras que en el rural sólo el 17.5%. Asimismo, el 93% de los desocupados se concentran en el ámbito urbano y solo el 7% en el ámbito rural. El 41.95% del total de desocupados a nivel nacional se han desempeñado en ocupaciones de artesanos y operarios, vendedores así como trabajadores de los servicios.

¹⁶ Convenio MTPE-INEI. Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo, 2001.

¹⁷ INEI: Encuesta Nacional de Hogares, IV trimestre 2002.

¹⁸ MTPE. Boletín de Economía Laboral 22-24, Año 6, Octubre 2002. Lima.

Lectura metodológica: RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Definición, finalidad e importancia

¿En qué consiste?

Consiste en la conformación de una red de información en la que participan los diferentes actores involucrados en la formación profesional.

¿Cuál es su finalidad?

Tiene por finalidad recoger información cuantitativa y cualitativa sobre las acciones que realizan los actores de la Formación Profesional, no sólo desde el Estado sino también desde las empresas y la sociedad civil en su conjunto.

¿Por qué es importante?

Las diversas acciones generadas por los actores involucrados en la Formación Profesional requieren ser recogidas, sistematizadas y centralizadas para su consulta y evaluación de lo que está ocurriendo en este ámbito. La precisión y calidad de la información que se recoja es de suma importancia para identificar necesidades, ausencias y tendencias que faciliten la formulación de políticas en la Formación Profesional.

¿Quiénes participan?

La participación de los actores se realiza a través de una Red de información conformada por instituciones del Estado, organizaciones empresariales y sindicatos.

El listado muestra las instituciones, organizaciones, asociaciones o gremios que pueden participar en este proceso.

Instituciones Estatales	
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo Dirección Regional Programa de Estudios y Estadísticas Laborales u Observatorio Regional Programas específicos (Projovent, Programa A Trabajar, entre otros.)
Ministerio de Educación	Dirección Regional UGEL
Centros de Formación Sectoriales	
Senati, Sencico, Cenfutur, Inictel	
Organizaciones empresariales	
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP Sociedad Nacional de Industrias - SNI Asociación Peruana de la Mediana y Pequeña Empresa - APEMYPE Cámara de Comercio de Lima y Regionales	
Organizaciones de trabajadores (gremios o sindicatos)	
Confederación General de trabajadores del Perú - CGTP Central Unitaria de Trabajadores - CUT Central Nacional de Trabajadores - CNT Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	

¹⁹ Texto elaborado por Teresa Nakano Osoreo, para el Consejo Nacional del Trabajo, Comisión de Formación Profesional y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2005

¿Qué información se recoge?

La información se recolecta según determinadas áreas temáticas y de acuerdo a su pertinencia para cada actor. La información presentada deberá contemplar su alcance a nivel regional:

Centros de Formación Sectoriales	Actores de la FP
Existencia de política de Formación Profesional en la institución.	A todos los actores
Existencia de programas o proyectos orientados a la Formación Profesional, precisado: objetivo, líneas de acción, metas, resultados, participación de otras instituciones, presupuesto total, número de beneficiarios y dificultades en la ejecución.	A todos los actores
Otras actividades además de los proyectos y/o programas.	A todos los actores
Indicadores de la Formación Profesional y del Mercado de Trabajo desde el MTPE: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Indicadores de empleo con respecto al nivel de Formación Profesional ⇒ Distribución de la PEA ocupada según nivel educativo, zona de residencia y sexo. ⇒ Distribución de la PEA ocupada según ocupación ejercida. ⇒ Porcentaje de la PEA ocupada en precariedad laboral (subempleo) según zona de residencia y sexo. ⇒ Porcentaje de la PEA ocupada en precariedad laboral según nivel de formación profesional. ⇒ Porcentaje de la PEA según el nivel de responsabilidad en el empleo. ⇒ Distribución porcentual de la PEA ocupada del nivel superior no universitario completo e incompleto según adecuación ocupacional. ⇒ Subutilización según centro de procedencia. ⇒ Indicadores de la calidad del empleo ⇒ Distribución de los ocupados con educación superior por centros de estudios de procedencia. 	Programa de Estudios y Estadísticas del MTPE OSEL Regionales
Indicadores de la Formación Profesional desde el MED de los últimos 10 años: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Matrícula en formación ocupacional según zona de residencia, tipo de gestión, sexo y edad. ⇒ Matrícula en Formación Profesional superior no universitaria según zona de residencia, tipo de gestión, sexo y edad. ⇒ Porcentaje de la matrícula en formación ocupacional según sexo, zona de residencia y tipo de gestión. ⇒ Porcentaje de la matrícula en formación profesional no universitaria según sexo, edad, zona de residencia y tipo de gestión. ⇒ Número de docentes en formación profesional según nivel de formación, zona de residencia y tipo de gestión. ⇒ Porcentaje de docentes en formación profesional según nivel de formación, zona de residencia y tipo de gestión. ⇒ Porcentaje de docentes de formación profesional según tipo de contrato (duración del contrato), zona de residencia, nivel de formación y tipo de gestión. ⇒ Número de carreras ofrecidas en formación superior no universitaria. ⇒ Número de centros y programas no escolarizados de formación profesional según nivel de formación, zona de residencia y tipo de gestión. ⇒ Porcentaje de centros de formación profesional con alguna computadora para uso administrativo según nivel formativo, zona de residencia y tipo de gestión. 	Unidad de Estadística del MED Unidad de Formación Profesional del MED

Información solicitada	Actores
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Niveles formativos que ofrecen. ⇒ Oferta educativa según nivel de formación. ⇒ Matrícula de los últimos 3 años diferenciada por nivel formativo. ⇒ Matrícula en Formación Profesional en centros sectoriales según sexo, edad y sede. ⇒ Número de egresados por nivel formativo y área de formación. ⇒ Porcentaje de egresados con respecto a los matriculados por nivel formativo y área de formación. ⇒ Objetivos y estrategias que viene desarrollando. Logros alcanzados en el último año. 	<p>Centros de Formación Sectoriales y empresariales</p>
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Normativa elaborada en el último año desde su sector para la Formación Profesional técnica. 	<p>MED MTPE Otros sectores</p>
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Dificultades legales par a la aplicación de su proyecto o programa de Formación Profesional. 	<p>MED MTPE Otros sectores</p>
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Política de formación, capacitación o actualización de los miembros de su asociación. 	<p>Organizaciones empresariales. Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos y Gremios).</p>
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Existencia de una Unidad encargada de la Formación Profesional. 	<p>Organizaciones empresariales. Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos y Gremios).</p>
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Características de la relación o vínculo con organizaciones sectoriales encargadas de la formación, capacitación y actualización de los recursos humanos de su asociación. 	<p>Organizaciones empresariales. Organizaciones de Trabajadores (Sindicatos y Gremios).</p>
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Referencias de empresa (s) consideradas emblemáticas en la capacitación, formación y/o actualización de sus recursos humanos. Consignar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre y giro de la empresa. • Acciones de capacitación o perfeccionamiento que realizan. • Cobertura de atención (sólo a sus trabajadores o también a otros no empleados). • Valoración (razones de ser considerado por el gremio o sindicato como emblemático, por ser una buena práctica a favor de la Formación Profesional). 	<p>Organización de Trabajadores (Sindicatos y Gremios).</p>

Lectura: GLOSARIO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Acreditación

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

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

Fuente: Diversos

Acreditación de organismos certificadores

Procedimiento por el cual una entidad autorizada reconoce formalmente que un órgano o persona es competente para desarrollar tareas específicas de certificación.

Fuente: CINTERFOR

Actores sociales

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

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

Fuente: OIT

Adecuación ocupacional

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

Fuente: MTPE

Agentes sociales

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

Fuente: Diversos

Inadecuación ocupacional

Desajuste entre la formación recibida y la ocupación desempeñada por los ocupados. El desajuste ocupacional incluye dos situaciones: 1) sobreutilizado si se desempeña en una ocupación que requiere un mayor nivel de formación que el adquirido; 2) subutilizado, si desempeña una ocupación con un requerimiento de formación menor al adquirido.

Articulación con la demanda laboral

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

Fuente: COSUDE-CAPLAB

²⁰ Texto elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección de Formación Profesional. 2005.

Calificación profesional

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

Fuente: OIT

Capacitación

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

Fuente: OIT

Centro de educación técnico productivo

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

Fuente: MED

Centro de formación profesional

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

Fuente: OIT y MTPE

Certificación de competencias laborales

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

Fuente: MTPE

Competencia laboral

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

Fuente: MTPE – MED

Cultura emprendedora

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

Fuente: Diversos

Diálogo social

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

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

Fuente: OIT

Diversificación de los programas curriculares

Es la adaptación de los programas curriculares basados en perfiles ocupaciones o profesionales a las necesidades y características socioculturales y económicas de cada región.

Fuente: COSUDE-CAPLAB

Empleabilidad

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

Fuente: CINTERFOR

Equidad

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

Fuente: MED

Evaluación de competencia laboral

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

Fuente: CINTERFOR

Formación continua

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

Fuente: Diversos

Formación profesional

Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requieren para ejercer una ocupación, o diversas funciones con competencia y eficacia profesionales. Corresponde a diferentes formas y modalidades: formación inicial, formación ocupacional y formación continua.

Inclusión

Incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la disminución de la pobreza, la exclusión y desigualdades.

Sistema de Información del Mercado Laboral

Acción y efecto de informar o informarse en materias que sean relativas al mercado de trabajo (confluencia de la oferta y la demanda de empleo que se ajusta en función a la remuneración), las relaciones laborales y sus instituciones.

Fuente: Diversos

Normalización de competencias

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

Fuente: MTPE

Norma de competencia laboral

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

Observatorio socioeconómico laboral

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

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

Fuente: MTPE

Orientación profesional

Actividad destinada a aconsejar a las personas informándolas sobre las oportunidades existentes en materia de educación, formación y empleo, y facilitándoles la elaboración de su proyecto de carrera. Comprende: la evaluación de aptitudes mediante la utilización e interpretación de tests normalizados; el suministro de información sobre las oportunidades de educación, formación y empleo, así como lo que se relaciona con la búsqueda de empleo y su ulterior ejercicio. Pueden aplicarse programas específicos de orientación profesional en las escuelas, los centros de formación y las empresas. Pueden también organizarse para atender grupos especiales de población.

Fuente: OIT

Organismos certificadores

Son instancias autorizadas para realizar la certificación de la competencia laboral de conformidad con una NTCL garantizando que el individuo es competente en una o varias funciones laborales.

Perfil ocupacional

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

Fuente: CINTERFOR

Perfil profesional

Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores que debe reunir un egresado para el ejercicio de su profesión. Descripción de los desempeños esperados de una persona en un área ocupacional, para resolver los problemas propios del ejercicio de su rol profesional. Procura asegurar la pertinencia, en términos de empleo y empleabilidad, de la oferta formativa diseñada.

Fuente: CINTERFOR

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

Fuente: MED

Programa curricular

Programa curricular que estructura unidades de enseñanza-aprendizaje, sobre determinado tema y que tiene suficiente extensión y formalidad para garantizar la adquisición y desarrollo de un conocimiento teórico y/o práctico válido.

Fuente: OIT

El Programa Curricular es un documento que organiza y secuencia un conjunto de toma de decisiones para la práctica educativa.

El Programa curricular es elaborado por los equipos de docentes de las instituciones educativas (Instituto Superior Tecnológico y/o CEO), buscando la coordinación intra e interdisciplinaria o por áreas, que permita la

atención adecuada de todos los aspectos referidos a la formación integral del estudiante para lograr los perfiles profesionales y ocupacionales establecidos.

El Programa Curricular de cada asignatura o actividad se elabora teniendo como referente la Estructura Curricular Básica, la Estructura Curricular Específica o el Diseño Curricular Básico y el diagnóstico de la realidad educativa, sociocultural y productiva de la región de influencia de la institución educativa. Incluyen a nivel de unidades de formación (didáctica o aprendizaje), los objetivos específicos, los contenidos, las experiencias de aprendizaje y la evaluación, cronogramados por horas académicas.

Fuente: MED

Sostenibilidad

Probabilidad de que los impactos positivos de los resultados de una política, programa o proyecto continúen después de su financiamiento termine.

Fuente: BID

Sustentabilidad

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

Fuente: UICN

Material de trabajo: **ÁRBOL DE PROBLEMAS NACIONAL**

Efecto principal en la población	Deterioro de los niveles de vida de la PEA y de la productividad.
Efectos observables	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Carencias en la institucionalidad de la formación profesional, así como desarticulación de su estructura de funcionamiento. ⇒ Altos índices de subempleo, sub y sobreutilización de la fuerza laboral. ⇒ Pérdida de la competitividad empresarial. ⇒ Baja productividad laboral ⇒ Bajo nivel tecnológico ⇒ Surgimiento de grupos desfavorecidos ⇒ Desarticulación de la realidad del ámbito rural del país con el desarrollo actual y futuro.
Problema central	Desajuste entre la demanda desde el mundo del trabajo y la oferta educativa y de formación profesional.
Causas	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Falta de sensibilidad hacia el rol e importancia de la formación profesional en el desarrollo nacional. Deficiencias y ausencias legislativas. ⇒ Reducida cobertura de la formación profesional. ⇒ Falta de calidad de las instituciones de formación. ⇒ Falta de una política orientadora de la oferta. ⇒ Limitado acceso a la información del mercado laboral. ⇒ Divorcio entre la oferta de formación y la demanda laboral y empresarial. ⇒ Desarticulación de los actores de la formación profesional.
Contexto	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Especialización en actividades con bajo valor agregado. ⇒ Firmas de tratados de libre comercio y de integración regional. ⇒ Regionalización y descentralización de responsabilidades en el país. ⇒ Bajo nivel educativo y escasa calidad de los aprendizajes de la población en la educación básica. ⇒ Emergencia educativa (agosto 2004)

Tomado de: Lineamientos de Política de Formación Profesional en el Perú. Versión 2005.

Material de trabajo: LOS OBJETIVOS NACIONALES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivo a mediano plazo	Contribuir en la mejora del nivel de vida de la PEA y el desarrollo sostenible.
Fines	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Definir el marco institucional de la formación profesional. ⇒ Incrementar la empleabilidad de las personas. ⇒ Incrementar la productividad laboral. ⇒ Aumentar el acceso a mecanismos de inserción laboral. ⇒ Ganar competitividad empresarial. ⇒ Aumentar el nivel tecnológico. ⇒ Integrar a las poblaciones en riesgo y del ámbito rural a las perspectivas del desarrollo socioeconómico y cultural del país.
Objetivo central	Elevar la calidad de la formación profesional y los niveles de adecuación laboral.
Medios	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Crear un nuevo marco institucional para la formación profesional. ⇒ Modernizar la normativa de la formación profesional. ⇒ Aumentar la cobertura de la formación profesional de acuerdo a criterios técnicos y productivos. ⇒ Generar, sostener y controlar una política de calidad ⇒ Mejorar y facilitar el acceso a la información sociolaboral y productiva. ⇒ Generar los mecanismos, en el nuevo marco institucional, de participación y decisión de los actores sociales y económicos en su ámbito.
Supuestos	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Incremento del valor agregado en los sectores transables. ⇒ Fomento de la competitividad para hacer frente a los mercados globales. ⇒ Se sostiene la regionalización y la descentralización de responsabilidades, incluyendo las de la gestión educativa en el mediano plazo. ⇒ Mejoramiento de la calidad de la educación básica y las condiciones de la formación profesional. ⇒ Establecimiento de las medidas nacionales para la superación de la situación de emergencia decretada en agosto del 2004.

²² Tomado de: Lineamientos de Política de Formación Profesional en el Perú. Versión

Material de trabajo: LAS METAS NACIONALES

Meta principal	Contribuir a la mejora del nivel de vida de la PEA y al desarrollo sostenible
Políticas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar, institucionalizar y fortalecer los espacios de diálogo social, concertación y negociación entre los actores y otros agentes vinculados a la formación profesional, que favorezcan el mejoramiento de su calidad, la adecuación ocupacional y la inserción al mercado laboral competitivo. 2. Promover la formación profesional de calidad con valores, con una perspectiva competitiva, participativa y con equidad, desde los niveles básicos hasta el nivel superior, que desarrolle competencias laborales y capacidades emprendedoras, que responda a las características y demandas locales y regionales, en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. 3. Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local. 4. Garantizar la sostenibilidad política, normativa, administrativa, económica, social, institucional y la sustentabilidad ambiental de los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación profesional y la promoción del empleo, que se articulen al plan de desarrollo nacional y regional, propiciando una sociedad democrática.
Actividad central:	Diseñar y desarrollar un Sistema Nacional de Formación Profesional
Productos	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Marco institucional de la formación profesional. ⇒ Subsistemas de normalización y desarrollo de la certificación basados en competencias laborales. ⇒ Acreditación de instituciones de formación profesional y de proveedores de capacitación laboral. ⇒ Programas focalizados de formación y capacitación. ⇒ Observatorio sociolaboral nacional y descentralizado. ⇒ Políticas educativas y de empleo acordadas en función al Sistema.
Condiciones previas	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Acuerdo nacional y sensibilización. ⇒ Descentralización de capacidades y responsabilidades en marcha. ⇒ Compromiso del Estado para promover una cultura de la formación. ⇒ Entorno propicio para la inversión en formación.

²³ Tomado de: Lineamientos de Política de Formación Profesional en el Perú. Versión 2005.

Lectura metodológica: El FODA

1. Introducción

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de una organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formuladas.

El término FODA es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (en inglés SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). De entre estas cuatro variables, tanto fortalezas como debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

- ⇒ Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la organización, y por los que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.
- ⇒ Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la organización, y que permiten obtener ventajas competitivas.
- ⇒ Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia. Recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.
- ⇒ Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

2. Análisis

El Análisis FODA es un concepto muy simple y claro, pero detrás de su simpleza residen conceptos fundamentales de la Administración.

Tenemos un objetivo: convertir los datos del universo (según lo percibimos) en información, pro cesada y lista para la toma de decisiones (estratégicas en este caso). En términos de sistemas, tenemos un conjunto inicial de datos (universo a analizar), un proceso (análisis FODA) y un pro ducto, que es la información para la toma de decisiones (el informe FODA que resulta del análisis FODA).

Casi cualquier persona puede hacer un análisis FODA. Esta persona tiene que tener la capacidad de distinguir en un sistema:

1. Lo relevante de lo irrelevante
2. Lo externo de lo interno
3. Lo bueno de lo malo

En otras palabras: el FODA nos va a ayudar a analizar nuestra organización siempre y cuando podamos responder tres preguntas: Lo que estoy analizando, ¿es relevante? ¿Está fuera o dentro de la organización? ¿Es bueno o malo para mi organización?

La relevancia es el primer proceso y funciona como filtro: no todo merece ser elevado a componente del análisis estratégico. Es sentido común ya que en todos los órdenes de la vida es fundamental distinguir lo relevante de lo irrelevante. En FODA este filtro reduce nuestro universo de análisis disminuyendo la necesidad de procesamiento.

Ejemplos: dudosamente sea una ventaja comparativa el sistema de limpieza de baños de una petroquímica, o el color de los monitores, o si el papel que se usa es carta o A4. Parece tonto, pero es increíble la cantidad de veces cuesta distinguir lo principal de lo accesorio, ya sea en una discusión o una decisión.

La relevancia de algo depende de dónde estemos ubicados, y este concepto de relatividad es importante. La higiene de los baños puede ser clave en un Hospital o un Hotel. El orden en el que se hacen los pasos al efectuar una compraventa no es tan importante como los pasos que toman los bomberos para apagar un incendio.

Filtrados los datos sólo nos queda clasificarlos. Aplicando el sentido común, podemos construir una matriz con dos dimensiones (dentro/fuera, bueno/malo):

	Positivas	Negativas
Exterior	Oportunidades	Amenazas
Interior	Fortalezas	Debilidades

A cada intersección le corresponde una palabra: así la intersección de «bueno» y «exterior» es una oportunidad, mientras que las cuestiones «positivas» del «interior» de nuestra organización son una fortaleza, y así sucesivamente.

Distinguir entre el adentro y el afuera de la organización a veces no es tan fácil como parece. La clave está en adoptar una visión de sistemas y saber distinguir sus límites. Para esto hay que tener en cuenta, no la disposición física de los factores, sino el control que se tenga sobre ellos. Definición de límite: lo que me afecta y controlo, es interno al sistema. Lo que me afecta pero está fuera de mi control, es ambiente (externo).

Las circunstancias pueden cambiar de un día para el otro también en el interior de la organización: la Fortaleza de tener a ese joven y sagaz empleado puede convertirse en grave Debilidad si se marcha (y peor si se va con la competencia). Y la Debilidad de tener a un empleado próximo jubilarse y a quien le cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías puede revelarse como Fortaleza demasiado tarde... cuando se retira y nos damos cuenta de que dependíamos de él porque era el único que sabía «dónde estaba todo» y «cómo se hacen las cosas».

La persona que dirige la organización debe convertir las Amenazas en Oportunidades y las Debilidades en Fortalezas. Ejemplos: Asociarnos con nuestra competencia de toda la vida para enfrentar a un enemigo más pesado; pasar a un empleado desestructurado y extrovertido de una tarea organizativa que hace mal, a la línea de fuego de atención al público. Las posibilidades son muchas. Y esos son los tres pasos necesarios para analizar la situación actual de la organización mediante el Análisis FODA.

MODULO III

Conociendo los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional

OBJETIVOS

- ▶ Conocer y manejar la metodología para realizar el análisis de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional y contrastarlos con la realidad regional.
- ▶ Conocer los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional y relacionarlos con su realidad regional.
- ▶ Verificar los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional de acuerdo a su realidad regional.

ESTRATEGIAS:

- ▶ Los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional son presentados por un representante del DRTPE y/o de la DRE que conozcan y manejen los Lineamientos; a fin de explicar con mucha claridad cada lineamiento y absolver las dudas o inquietudes. El desarrollo y dirección del taller debe ser compartida tanto por los representantes del DRTPE y/o DRE, quienes darán los alcances teóricos, así como, por un facilitador que cuente con las siguientes características:
 - ⇒ Facilidad de expresión
 - ⇒ Manejo en la dirección de grupos
 - ⇒ Organización de productos
 - ⇒ Capacidad de análisis y síntesis
 - ⇒ Capacidad para resolver problemas y plantear alternativas de solución
- ▶ El análisis de los lineamientos implica la participación del sector empresarial, trabajadores, estado, gremios, así como representantes de la Formación Profesional.
- ▶ Se realiza en un taller presencial de 4 horas 30 minutos.

CONTENIDOS:

- ▶ Lineamientos Nacionales de Política Nacional de la Formación Profesional
- ▶ Diagnóstico base de Formación Profesional de la región.

DISEÑO METODOLOGICO

Paso 1: INTEGRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES - Tiempo: 40 minutos

- ▶ A fin de que los participantes se integren y que se conozca más acerca del grupo con el que se va a trabajar; el facilitador pide a los participantes que se organicen en parejas y que dialoguen sobre los siguientes aspectos: nombre, trabajo actual y den una opinión concreta sobre la FP regional actual (anotándolo en un papel). 20 minutos.
- ▶ Luego cada participante presenta a su compañero, mencionando los aspectos anteriores. 20 minutos.

Materiales:

- ▶ Papeles cortados en ½ A4.
- ▶ Lapiceros

Paso 2: PRESENTACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS NACIONALES DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL - Tiempo: 1 hora 20 minutos

- ▶ Un representante del DRTPE y/o de la DRE explican cada uno de los Lineamientos a través de la presentación estándar (Anexo 6). 40 minutos.
 - ⇒ Lineamiento 1: Diálogo social
 - ⇒ Lineamiento 2: Oferta de calidad
 - ⇒ Lineamiento 3: Información socio-laboral.
 - ⇒ Lineamiento 4: Sostenibilidad.
- ▶ Finalizada la explicación de los lineamientos el facilitador les pide a los participantes que planteen preguntas por escrito. 10 minutos.
- ▶ El facilitador organiza las preguntas por Lineamientos y conjuntamente con los representantes del DRTPE y DRE las va respondiendo. 30 minutos.

Materiales:

- ▶ Power Point: Presentación de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional.
- ▶ Papeles cortados ½ A4.
- ▶ Lapiceros

Paso 3: ANÁLISIS DE LOS LINEAMIENTOS - Tiempo: 2 horas 30 minutos

- ▶ Para el análisis de los Lineamientos Nacionales los participantes se deben organizar en grupos de acuerdo a las siguientes indicaciones: (máximo 6 participantes por grupo). 10 minutos.

Grupo 1: Empresario + trabajador + Gobierno Regional. (Diálogo social)

Grupo 2: Empresario + IST + CEO + Universidad + Gobierno Regional (Oferta de Calidad)

Grupo 3: Observatorio + Gobierno Regional + Empresario + CFP (Información sociolaboral)

Grupo 4: Gobierno Regional + Gremio + trabajador (sostenibilidad)

- ▶ A cada grupo se entrega los siguientes documentos para que los analicen: 30 minutos.
 - ⇒ Encarte con el lineamiento de política que le corresponde según número de grupo (Anexo 7).
 - ⇒ Documento con diagnóstico base Formación Profesional Regional. (PRODUCTO ELABORADO EN EL MÓDULO 2).
- ▶ Luego de analizados los documento previos, cada grupo dialoga y llega a un consenso si el Lineamiento analizado debe y puede aplicarse a su realidad regional, identificando la situación en la que se encuentra dicho aspecto y si se está o no trabajando sobre ello en la región. 30 minutos.
- ▶ Posteriormente escriben en tarjetas las acciones que se vienen realizando o las que se podrían trabajar en la región. Y las pegan debajo del Lineamiento, el cual debe estar escrito en un papelote. 20 minutos.
- ▶ Cada grupo presenta sus productos de manera verbal y el facilitador y los demás participantes dan aportes al respecto. Cada grupo registra los aportes y mejora sus productos. 40 minutos.
- ▶ Luego, el producto mejorado lo escriben en una hoja y lo entregan al facilitador, debe de considerar el siguiente esquema: 20 minutos.
- ▶ Finalizado el evento, se elaborará un documento que contenga los resultados del taller.

LINEAMIENTO NACIONAL DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL A NIVEL REGIONAL. Acciones realizadas

3. Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local.

Acciones (acciones que se vienen realizando y aquellas que se puedan realizar (ejemplo))

- Contar con un observatorio socio laboral regional
- Analizar una encuesta de Hogares por el MTPE
- Analizar el censo educativo por el MED
- Revisar el boletín periódico de la Cámara Regional de Comercio
- Contar con la información proporcionada por el INEI

Materiales:

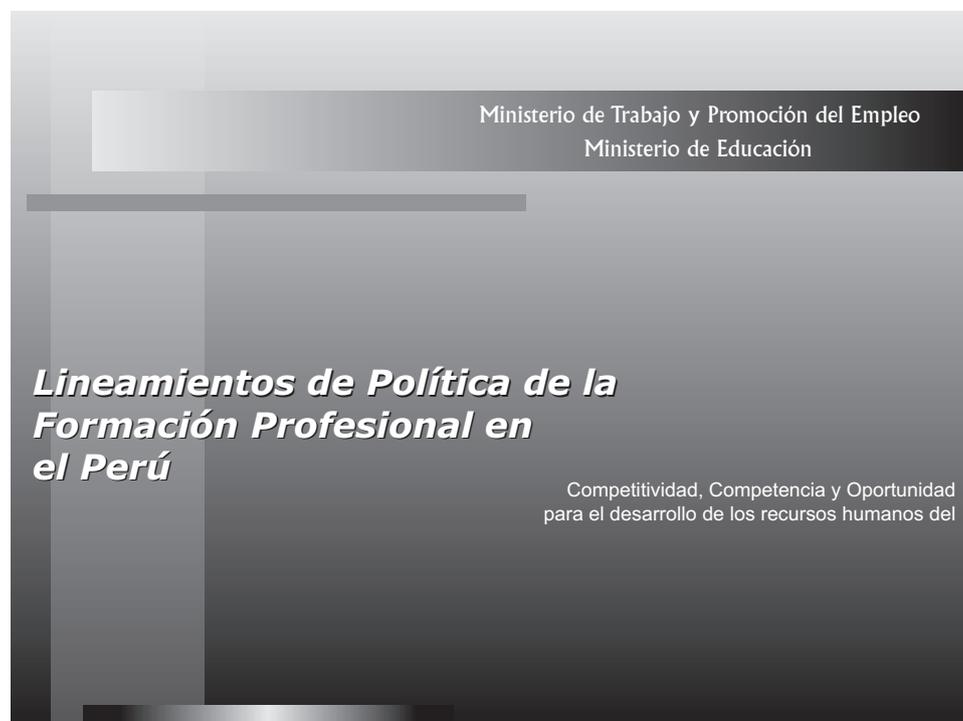
- ▶ Copias de documentos por grupos según Lineamiento (3 copias por grupo):

Encarte con un Lineamiento Nacional de Política de Formación Profesional que le corresponde según número de grupo (Anexo 7).

Documento con diagnóstico base FP Regional (producto elaborado en el Módulo 2).

- ▶ 15 Tarjetas de cartulina 1/2 A4 por grupo.
- ▶ Masking tape.
- ▶ 2 plumones gruesos por grupo.
- ▶ 10 hojas bulky por grupo.
- ▶ Lapiceros.
- ▶ Papelote con Lineamiento (escrito con letra grande y plumón para que todos los participantes lo lean).

PRESENTACIÓN ESTÁNDAR DE LOS LINEAMIENTOS NACIONALES DE POLÍTICA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Antecedentes	
2003: Primera etapa	Documento Base
Los <i>Lineamientos</i> fueron elaborados en una primera versión por los sectores de Educación y Trabajo en un documento base, que fue puesto a discusión por un grupo de expertos y actores sociales en la ciudad de Lima.	
2004: Segunda etapa	Consulta Nacional
Se realizó una Consulta Nacional en cada una de las regiones del país (entre el 29 de abril y 11 de mayo).	
Reuniones de Expertos	
Finalmente, se realizaron dos Reuniones Técnicas de Expertos sobre Formación Profesional y Empleo (13 y 19 de octubre del 2004).	

Antecedentes	
2005: Tercera etapa	Documento Final
<p>Los Lineamientos fueron consensuados por los sectores involucrados, MED y MTPE, en cuanto a sus contenidos, modificaciones propuestas y texto final, que deriva en la Resolución Suprema que lo oficializa.</p> <p>Por lo antes expuesto, y a fin de coadyuvar en la mejora de esta problemática, la formación profesional asume un papel fundamental como instrumento para el ajuste de la calificación de los recursos humanos a los requisitos del nuevo contexto, haciéndose necesario desarrollar políticas dirigidas a promover mayores y mejores fuentes de empleo, impulsar e incentivar la formación de los recursos humanos, a fin que las personas mejoren su movilidad laboral así como sus posibilidades de encontrar y mantener un empleo e incrementen su productividad, contribuyendo a la mejora de sus niveles de vida.</p> <p><i>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, Resolución Suprema.</i></p>	

Conceptos básicos	
Formación Profesional	
Definición	“El conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan desarrollar capacidades y valores, para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional”
Función y relevancia social	“Contribuye al mejor funcionamiento de los mercados de trabajo promoviendo el crecimiento económico equitativo y extendiendo sus beneficios a las personas, las empresas, la economía y la sociedad en general”

Conceptos básicos

Lineamiento de política

Definición

“Marco orientador de las medidas relativas a la formación profesional, para que la educación cumpla su misión como instrumento de desarrollo social, económico y tecnológico en los distintos niveles y modalidades formativas”

Función y
relevancia
social

“Ajuste de la calificación de los recursos humanos a los requisitos del nuevo contexto, desarrollando políticas dirigidas a promover fuentes de empleo e incentivar la formación de los recursos humanos a fin de que las personas mejoren su empleabilidad, productividad y nivel de vida”

Sobre el diálogo social

Lineamiento 1

Justificación

Ante la falta de sensibilidad hacia el rol e importancia de la formación profesional en el desarrollo nacional y la desarticulación de los actores de la formación profesional, esta Política busca propiciar la participación activa y el compromiso de los actores sociales vinculados a la formación profesional a través de espacios de diálogo fortalecidos.

Texto

Fomentar, institucionalizar y fortalecer los espacios de diálogo social, concertación y negociación entre los actores y otros agentes vinculados a la formación profesional, que favorezcan el mejoramiento de su calidad, la adecuación ocupacional, la equidad en el acceso y la inserción al mercado laboral competitivo.

Sobre la calidad		Lineamiento 2
Justificación	<p>La falta de calidad de las instituciones de formación y el divorcio existente entre la oferta de formación y la demanda laboral y empresarial ha incrementado los índices de subempleo del país. Ante esta situación, esta Política busca vincular la oferta formativa con los requerimientos de las demandas productivas locales y regionales así como proporcionar una formación profesional de calidad.</p>	
Texto	<p>Promover la formación profesional de calidad con valores, con una perspectiva competitiva, participativa y con equidad, desde los niveles básicos hasta el nivel superior, que desarrolle competencias laborales y capacidades emprendedoras, que responda a las características y demandas locales, regionales en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.</p>	

Sobre la información laboral		Lineamiento 3
Justificación	<p>El limitado acceso a la información del mercado laboral y formativo ocasiona que los actores involucrados no evalúe las diferentes opciones que el mercado presenta lo cual repercute en la toma de decisiones. Esta Política busca que la información que se brinde sea pertinente, oportuna y de calidad que permita una buena toma de decisiones.</p>	
Texto	<p>Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local.</p>	

Sobre la sostenibilidad		Lineamiento 4
Justificación	Los diferentes cambios políticos generan que la continuidad de las actividades realizadas se interrumpa debido a la aplicación de diversos enfoques. Es por ello, que esta Política busca la sostenibilidad en diferentes niveles lo que permitirá el desarrollo progresivo de la Formación Profesional vinculado a las exigencias de los sectores productivos.	
Texto	Garantizar la sostenibilidad política, normativa, administrativa, económica, social, institucional y sustentabilidad ambiental de los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación profesional y promoción del empleo, que se articulen al plan de desarrollo nacional y regional, propiciando una sociedad democrática.	

GRUPO 1
LINEAMIENTO 1: DIÁLOGO SOCIAL

POLÍTICAS	ESTRATEGIAS
<p>1.- Fomentar, institucionalizar y fortalecer social, concertación y negociación entre los actores y otros agentes vinculados a la formación profesional, que favorezcan el mejoramiento de su calidad, la adecuación ocupacional, la equidad en el acceso y la inserción al mercado laboral competitivo.</p> <p>Concordancia:</p> <p>1.- Ley General de Educación.- 7°, 8° incisos e, 21° inciso a, 22°, 24°, 43°, 63°, 75°, 81°.</p> <p>2.- Reglamento de la Educación Técnico Productiva.- 29°, 30°, 31°.</p> <p>3.- Ley del Ministerio de Trabajo N° 27711.- Artículos: 4° incisos b) y c).</p> <p>4.- ROF del Ministerio de Trabajo.- Artículos: 3° inciso a), 7°.</p> <p>5.- Acuerdo Nacional.- Cuarta Política de Estado. "Institucionalización del Diálogo y la Concertación" y Décimo Cuarta Política de Estado "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo".</p> <p>Lineamientos de Política Socio Laboral</p> <p>6.- (noviembre 2002).</p> <p>Lineamientos de Política MED 2004-2006 Política 2, Resultado 2y3; Política 3, R2; Política 4, R2y3; Política 7, R3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la valoración y el reconocimiento social de la formación profesional como factor determinante del desarrollo productivo, económico, social y tecnológico para impulsar la competitividad del país. • Promover e implementar el sistema de formación profesional con el fin de mejorar la calidad educativa en función a las demandas del entorno empresarial y laboral. • Promover e implementar la normalización y certificación de competencias laborales, con el fin de mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral y orientar la oferta de formación profesional. • Institucionalizar espacios de diálogo y concertación social, promovidos por el Estado, con el compromiso de los actores sociales y la participación de otros agentes e instituciones vinculadas a la formación profesional, para garantizar la formación de calidad en concordancia con los planes de desarrollo local y regional. • Promover y consolidar alianzas entre los agentes socioeconómicos y los organismos internacionales que contribuyan al desarrollo de la investigación, la transferencia tecnológica adecuada y la gestión empresarial, para incrementar la producción, productividad, competitividad y comercialización, teniendo en cuenta el uso sostenible de los recursos naturales.

GRUPO 2
LINEAMIENTO 2: FORMACIÓN PROFESIONAL DE CALIDAD

POLÍTICAS	ESTRATEGIAS
<p>2.- Promover la formación profesional de calidad con valores, con una perspectiva competitiva, participativa y con equidad, desde los niveles básicos hasta el nivel superior, que desarrolle competencias laborales y capacidades emprendedoras, que responda a las características y demandas locales, regionales en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.</p> <p>Concordancia:</p> <p>1.- Constitución.- 13°, 14°, 16° segundo párrafo, 23°, 188° y siguientes.</p> <p>2.- Ley General de Educación.- 8°, 9°, 10°, 13°, 21°, 25°, 26°, 28°, 29°, 40°, 41°, 42°, 43°, 48°, 63°, 64° inciso a), 73°, 75°.</p> <p>3.- Ley N° 28340, Ley que crea el Programa de Educación para el Trabajo.</p> <p>4.- Ley del Ministerio de Trabajo.- Artículos: 4 inciso e), 5 inciso a) (Promoción del Empleo).</p> <p>5.- ROF del Ministerio de Trabajo.- Artículos: 3 inciso b), y 8 inciso f).</p> <p>6.- Acuerdo Nacional.- Décimo Cuarta Política de Estado: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo y Décima Política de Estado: Reducción de la Pobreza.</p> <p>7.- Lineamientos de Política MED 2004-2006; Política 1, R2y3; Política 2, R1y3; Política 3 y 4, Política 6, R2, Política 5; Política 6, R1, 2, 5.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar, consolidar y difundir el sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa de los centros de formación profesional, considerando estándares exigidos por el sector productivo, los usuarios y las necesidades de desarrollo socioeconómico del país. • Actualizar y diversificar los currículos de formación profesional, considerando las Normas de Competencia Laboral, desde un enfoque modular, progresivo y flexible de formación que posibilite el desarrollo de capacidades emprendedoras, adecuado a las características locales, regionales y nacionales, del sector productivo, los trabajadores y a las exigencias nacionales e internacionales. • Ordenar la oferta formativa en concordancia con las exigencias de la demanda y necesidades del desarrollo local, regional y nacional, teniendo como base la información del observatorio socioeconómico laboral, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios. • Desarrollar planes específicos para la integración de las áreas rurales a la cobertura de la formación profesional, de acuerdo a las perspectivas de desarrollo local y regional. • Establecer e implementar el plan nacional de actualización y capacitación continua para los agentes vinculados a la formación profesional, en aspectos pedagógicos, científicos, tecnológicos, de gestión y de desarrollo personal y social. • Establecer y sistematizar procesos de evaluación de desempeño de los directivos, docentes y personal y de otros proveedores de capacitación laboral, mediante participación de la comunidad educativa, el sector productivo, los organismos del Estado, la sociedad civil y otros agentes. • Promover y desarrollar la gestión educativa sostenida, moderna, meritocrática, eficiente, democrática y de calidad, acorde a la realidad nacional, regional y local, a través de la participación activa del sector productivo, los trabajadores y la sociedad civil. • Promover la creatividad de los agentes vinculados a la formación profesional, para la aplicación de enfoques formativos, buscando diseñar y aplicar metodologías flexibles de acuerdo a las características productivas, laborales y tecnológicas del entorno y personales de los beneficiarios.

**GRUPO 3
LINEAMIENTO 3: INFORMACIÓN SOCIOLABORAL**

POLÍTICAS	ESTRATEGIAS
<p>3.- Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local.</p> <p>Concordancia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Constitución.- Artículo: 2º inciso 5. 2.- Ley General de Educación.- Artículo: 80º. 3.- Reglamento de la Educación Técnico Productiva.- Artículos 32º, 33º. 4.- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.- 47º inciso o, 5.- Ley del Ministerio de Trabajo.- Artículo: 5º inciso b) (Promoción del Empleo). 6.- Acuerdo Nacional.- Décimo Cuarta Política de Estado: "Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo". 7.- Lineamientos de Política MED 2004-2006: Política 3. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer y fortalecer el sistema de información del mercado laboral y formativo que contribuya a la definición de perspectivas sectoriales de actuación y que permita la satisfacción de las necesidades de la sociedad, en concordancia con los planes de desarrollo local, regional y nacional. • Implementar, con respaldo de los actores sociales y agentes socioeconómicos, los observatorios sociolaborales regionales para contribuir a la toma de decisiones en materia de empleo y formación profesional. • Promover instancias consultivas en los diversos mecanismos que formen parte del sistema de información del mercado laboral y formativo. • Establecer mecanismos de fortalecimiento en el manejo de métodos y técnicas de recopilación, procesamiento y análisis de información de las sedes regionales del MED y el MTPE, para brindar información veraz, completa, permanente y actualizada a través del observatorio socioeconómico laboral. • Establecer medios y mecanismos efectivos de difusión que correspondan a las necesidades de los diferentes actores involucrados en el mercado laboral y formativo, haciendo uso de las tecnologías de información y comunicaciones. • Generar, fortalecer e institucionalizar los mecanismos de inserción al mercado de trabajo y de orientación vocacional y profesional, fomentando la cultura empresarial e interrelacionando la demanda laboral con la oferta formativa.

GRUPO 4
LINEAMIENTO 4: SOSTENIBILIDAD

POLÍTICAS	ESTRATEGIAS
<p>4.- Garantizar la sostenibilidad política, normativa, administrativa, económica, social, institucional y sustentabilidad ambiental de los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación profesional y promoción del empleo, que se articulen al plan de desarrollo nacional y regional, propiciando una sociedad democrática.</p> <p>Concordancia:</p> <p>1.- Constitución.- 13°, 14°, 16°, 22°, 23°.</p> <p>2.- Ley General de Educación.- 7°, 8° incisos b y d, 13°, 21°, 22°, 24°, 43°, 63°, 75°, 81°.</p> <p>3.- Ley General de Educación.- Artículo: 9° inciso b).</p> <p>4.- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.- Artículos: 10° inciso 2, literales a, d y g; 47° incisos d y h; 48°.</p> <p>5.- III. Lineamientos de Política Socio Laboral del Ministerio de Trabajo (noviembre 2002).</p> <p>6.- Acuerdo Nacional.</p> <p>7.- Lineamientos de Política MED 2004-2006; Política 1; Política 4, R2y3; Política 5, R1; Política 9,R2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear, consensuar y promover la promulgación de una Ley de Formación Profesional, que integre los esfuerzos de las políticas nacionales acordadas. • Consolidar una instancia tripartita nacional de formación profesional, con participación del MEF y otros sectores, e implementar instancias tripartitas regionales y locales que aseguren la sostenibilidad de la formación profesional con la participación de instancias decisorias en materia presupuestal. • Desarrollar y actualizar alianzas para la generación y captación de recursos de cooperación nacional e internacional y del sector privado para el financiamiento de programas y proyectos de formación profesional, la innovación tecnológica y pedagógica a través de la investigación e inversión con la participación de los diferentes actores sociales. • Sistematizar, difundir y promover el intercambio de experiencias exitosas sobre formación y promoción del empleo e institucionalizar aquellas que fortalezcan la interrelación de la educación y el trabajo, que faciliten la inserción, la reinserción, la reconversión y la formación continua de las personas en el mercado de trabajo y su participación ciudadana. • Promover la normativa regional y local para la implementación de las leyes nacionales referidas a la formación profesional y sus modalidades de financiamiento. • Integrar las acciones dirigidas al desarrollo de la formación profesional y la promoción del empleo vinculadas a los sectores productivos priorizados a los planes regionales de corto, mediano y largo plazo, con criterios de equidad e igualdad de oportunidades. • Fomentar las capacidades de gestión institucional y pedagógica de los centros de formación orientadas a lograr la autonomía económica, administrativa y gerencial, a través de la flexibilización de la normatividad institucional elaborada y administrada por especialistas en el tema, que permita mejorar la calidad educativa, en el marco del proceso de descentralización

MODULO IV

Elaborando las políticas y estrategias regionales de Formación Profesional

OBJETIVOS

- ▶ Conocer y manejar la metodología para elaborar Políticas Regionales de Formación Profesional.
- ▶ Diseñar políticas regionales sobre la base de los Lineamientos Nacionales de Políticas de la Formación Profesional.
- ▶ Identificar las responsabilidades de los actores en la implementación de las Políticas Regionales de Formación Profesional.

Generar compromisos de acción por parte de los actores.

ESTRATEGIAS:

- ▶ El diseño de las Políticas Regionales de Formación Profesional se realiza en un taller presencial dirigido por representantes de la Dirección Regional de Trabajo y/o Dirección Regional de Educación que conozcan los Lineamientos Nacionales de Política de Formación Profesional, así como, el diagnóstico de Formación Profesional de la región. De igual forma deben de conocer y manejar la metodología para diseñar las Políticas Regionales de Formación Profesional. La duración es de 8 horas.
- ▶ El planteamiento de las responsabilidades puede ser el mismo día como final de trabajo del módulo 4. La duración es de 3 horas.
- ▶ Para el desarrollo de este módulo es necesario organizar los grupos de participantes de igual forma que en el módulo 3.

DISEÑO METODOLÓGICO

I. Elaboración de Políticas y Estrategias Regionales - Tiempo: 8 horas

- ▶ Cada participante revisa individualmente el documento: «Metodología para la elaboración de las Políticas Regionales de Formación Profesional». (Anexo 8). 20 min.
- ▶ En grupo analizan cada paso y el facilitador les va dando las siguientes instrucciones; así mismo para el desarrollo de los pasos pueden tomar como referencia el documento de Lineamientos entregado en el módulo 3 (Anexo 7). 20 min.

Paso 1: IDENTIFICACIÓN DE CONTENIDOS - Tiempo: 1 hora 15 minutos

- ▶ Cada grupo debe identificar los contenidos de cada Lineamiento.
- ▶ Previamente el facilitador explica la definición de contenidos y el ejemplo correspondiente, descrita en el documento de metodología (Anexo 8). Como apoyo puede escribir en un papelote con letra grande la definición y en otro papelote el ejemplo y dejarlos pegados en algún lugar visible para todos los participantes.

Definición de contenidos:

«son un conjunto de temas vinculados a los lineamientos que permiten desarrollarlos y facilitan su consecución de manera organizada».

Ejemplo: Lineamiento 3 «Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local».

Los contenidos del ejemplo son:

- Producción de información
- Generación de información
- Sistema de información
- Mercado laboral
- Mercado formativo
- Acceso: servicio de información a los usuarios
- Toma de decisiones: concertación y diálogo social

Paso 2: AGRUPACIÓN DE CONTENIDOS - Tiempo: 1 hora 20 minutos

- ▶ Posteriormente el facilitador explica que los contenidos que tienen afinidad deben agruparse formando bloques de contenidos; sin embargo no todos los contenidos tienen afinidad quedando algunos de manera independiente. Dicha organización de contenidos facilitará la identificación de las estrategias regionales para la consecución de dicho Lineamiento.
- ▶ Los grupos deben presentar los contenidos organizados según el siguiente esquema, el facilitador le presenta el esquema en un papelote y les explica que el bloque de contenidos es una denominación general de los contenidos afines:

CONTENIDO DEFINIDO



BLOQUE PROPUESTO

<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Producción de información ⇒ Generación de información 	Observatorio socio laboral
Sistema de información <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Mercado laboral ⇒ Mercado formativo 	Articulación de la oferta educativa con la demanda
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Acceso: servicio de información a los usuarios 	Centros de información laboral
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Toma de decisiones: concertación y diálogo social 	Mesa de concertación Mesa tripartita (entre otras opciones regionales)

- ▶ Posteriormente se redacta la Política Regional de Formación Profesional considerando los contenidos identificarlos por cada Lineamientos Nacional de Política de Formación Profesional (paso 1 del módulo 4) y las acciones que se identificaron y fueron resultados del Módulo 3.

Paso 3: PLANTEAMIENTO DE ESTRATEGIAS Y ACCIONES - Tiempo: 2 horas 30 minutos

- ▶ El facilitador preguntará a los participantes ¿Qué son estrategias? ¿Para qué sirven?, a fin de que respondan de manera voluntaria. Este va anotando en un papelote las opiniones y finalmente les explica el concepto de estrategia, escribe el concepto en un papelote y lo ubica en algún lugar visible.

«La estrategia tiene como objetivo diseñar una secuencia de pasos o rutas que permiten el desarrollo de determinadas acciones, orientadas a conseguir resultados óptimos en diferentes circunstancias; en este caso lograr la aplicación de las Políticas Regionales.»

- ▶ Así mismo, el facilitador explica que para plantear estrategias hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:
 - ⇒ Contexto: tener en cuenta la realidad local regional con respecto a la FP y al sector empresarial. Para ello se contrasta los bloques elaborados con las acciones producto del módulo 3.
 - ⇒ Información: Contar con la información suficiente acerca de lo que implica el desarrollo de la Política Regional, la misma que fue elaborada considerando los Lineamientos Nacionales. Para esto es importante la experiencia de los asistentes al taller, que deben ser conocedores y ejecutores de actividades vinculadas a cada Política. Por ejemplo, en la Política 3 deben asistir personas vinculadas a observatorios, INEI, DRTPE, MED, Cámaras de Comercio Regional entre otros.
 - ⇒ Estrategia: Considerar las ventajas y desventajas que tenemos en la región para desarrollar el lineamiento (como se haría para potenciar las ventajas y superar las desventajas).

- ▶ “Las acciones operativizan la Política. Éstas pueden presentarse como enunciados, siendo cada una el título de una intervención o acción concreta, que puede estar en marcha o que se proyecta de manera real a llevar a cabo en un determinado tiempo”.
- ▶ Posteriormente el facilitador pide a cada grupo, que tomando en cuenta los aspectos Mencionados previamente, planteen:
 - ⇒ Estrategias a seguir por cada Política. Los bloques propuestos deben reescribirse como estrategias: por ejemplo, el bloque Observatorio Socio Laboral implica en el caso de Piura un fortalecimiento. Entonces la estrategia será: Fortalecer el funcionamiento y cobertura del Observatorio Socio Laboral en la región Piura...
 - ⇒ Una secuencia detallada de acciones que se puedan lograr a nivel regional por cada contenido o bloque de contenidos y que esta secuencia a su vez permita el logro del Lineamiento en la región.
- ▶ Cada grupo presenta sus productos a los demás grupos y se discuten en conjunto con el facilitador; a fin de mejorar las propuestas y asegurar que realmente se adapten a la realidad local.

Paso 4: DEFINICIÓN DE METAS Y TIEMPO - Tiempo: 2 horas

- ▶ El facilitador pide a cada grupo que revise las estrategias y acciones planteadas y definan las metas (a corto y mediano plazo) a lograr por cada uno de las Políticas considerando la realidad regional. Las metas deben contener una propuesta objetiva, tangible y medible, al mismo tiempo que real, considerando la concreción de cada acción.
- ▶ Posteriormente cada grupo debe determinar el tiempo para lograr cada una de las metas. El tiempo deberá consignarse en meses para su posterior calendarización.
- ▶ Finalmente, cada grupo presenta sus productos de acuerdo al siguiente esquema; el facilitador presenta el esquema en un papelote:

LINEAMIENTO NACIONAL	CONTENIDOS	POLITICA REGIONAL	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	TIEMPO

- ▶ El facilitador da las acotaciones finales a fin de mejorar los productos teniendo en consideración el esquema para elaboración de políticas regionales (Anexo 9).
- ▶ Es necesario considerar que el tiempo propuesto en esta primera parte dependerá de la dinámica del grupo con el que estemos trabajando. En ocasiones puede demorar mayor tiempo. El desarrollo de esta primera parte del módulo puede dividirse en dos jornadas de 4 horas cada una en diferentes días.

Materiales:

- ▶ 1 copia por participantes del documento «Metodología para la elaboración de las Políticas Regionales de Formación Profesional (Anexo 8).
- ▶ Papelote con definición de contenidos y el ejemplo respectivo.
- ▶ Papelote con esquema de agrupación de contenidos y el ejemplo respectivo.
- ▶ Papelote con concepto de estrategia.
- ▶ 5 papelotes por grupo.
- ▶ 2 plumones gruesos por grupo.
- ▶ 1 maskintape por grupo.
- ▶ Hojas bulky.
- ▶ Papelote con esquema de metas y tiempo.

II. PLANTEAMIENTO DE RESPONSABILIDADES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS REGIONALES -Tiempo: 3 horas

Paso 1: IDENTIFICACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES A PARTIR DEL CUADRO «PRINCIPALES RESPONSABILIDADES EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL» - Tiempo: 2 horas

- ▶ En el anexo 10 encontrarán una lista de acciones posibles para lograr desarrollar políticas coherentes de Formación Profesional, así como los alcances de las responsabilidades de diversos actores de la Formación Profesional, en diversos niveles de decisión. La idea de este momento es leerlo en conjunto o de manera grupal, para que cada persona e institución pueda ubicarse en torno a las posibles responsabilidades que les compete.
- ▶ Una vez concluida esta parte, se le entregará a cada participante tarjetas en donde colocarán sus nombres y la institución que representan. Es necesario recalcar que se debe procurar la presencia de personas con poder de compromiso y, mejor aún, con poder de decisión e influencia en sus sectores o instituciones a fin de asumir y concretar compromisos.

Paso 2: MANIFESTACIÓN DE COMPROMISOS DE CORTO Y LARGO PLAZO - Tiempo: 1 Hora

- ▶ Una vez que han colocado sus nombres e instituciones, el facilitador pondrá en lugar visible 4 papelógrafos, una por cada Política. Luego, pedirá que cada persona mencione en voz alta a qué se compromete, ya sea por función o iniciativa, y colocará sus tarjetas en el papelógrafo correspondiente. Cada participante puede involucrarse en más de una Política. Se sugiere que se designe a una persona de la institución (DRE/DRTPE/GR) a fin de recoger los compromisos señalados por cada participante.
- ▶ Una vez llegado a este punto, se elaborará un documento que contenga los resultados del taller, considerando los puntos contenidos en el esquema 9.

Materiales:

- ▶ 1 copia por participante del cuadro «Principales responsabilidades en el desarrollo del Sistema Nacional de Formación Profesional» (Anexo 10).
- ▶ 5 Tarjetas de cartulina ½ de hoja A4 por participante.
- ▶ 4 papelotes 1 por cada lineamiento.
- ▶ Plumones gruesos 2 por grupo.
- ▶ Hojas bulky.
- ▶ Maskintape.

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS REGIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Paso 1: IDENTIFICACIÓN DE CONTENIDOS

- ▶ Se debe identificar los contenidos de cada Lineamiento; los contenidos «son un conjunto de temas vinculados a los lineamientos que permiten desarrollarlos y facilitan su consecución de manera organizada».

Ejemplo: Lineamiento 3 «Garantizar la producción y generación de información pertinente, oportuna y de calidad, implementando el sistema de información del mercado laboral y formativo que garantice el acceso con equidad, facilitando la toma de decisiones de los actores sociales y otros agentes vinculados a la formación profesional de los ámbitos nacional, regional y local».

Los contenidos del ejemplo son:

- ⇒ Producción de información
- ⇒ Generación de información
- ⇒ Sistema de información
- ⇒ Mercado laboral
- ⇒ Mercado formativo
- ⇒ Acceso: servicio de información a los usuarios
- ⇒ Toma de decisiones: concertación y diálogo social

Paso 2: AGRUPACIÓN DE CONTENIDOS

- ▶ Los contenidos que tienen afinidad deben agruparse formando bloques de contenidos; sin embargo no todos los contenidos tienen afinidad quedando algunos de manera independiente. Dicha organización de contenidos facilitará la identificación de las estrategias regionales para la consecución de dicho lineamiento.

CONTENIDO DEFINIDO



BLOQUE PROPUESTO

<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Producción de información ⇒ Generación de información 	Observatorio socio laboral
<ul style="list-style-type: none"> Sistema de información ⇒ Mercado laboral ⇒ Mercado formativo 	Articulación de la oferta educativa con la demanda
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Acceso: servicio de información a los usuarios 	Centros de información laboral
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Toma de decisiones: concertación y diálogo social 	Mesa de concertación Mesa tripartita (entre otras opciones regionales)

- ▶ Posteriormente se redacta la Política Regional de Formación Profesional considerando los contenidos identificados por cada Lineamiento Nacional de Política de la Formación Profesional y las acciones que se identificaron en el taller anterior.

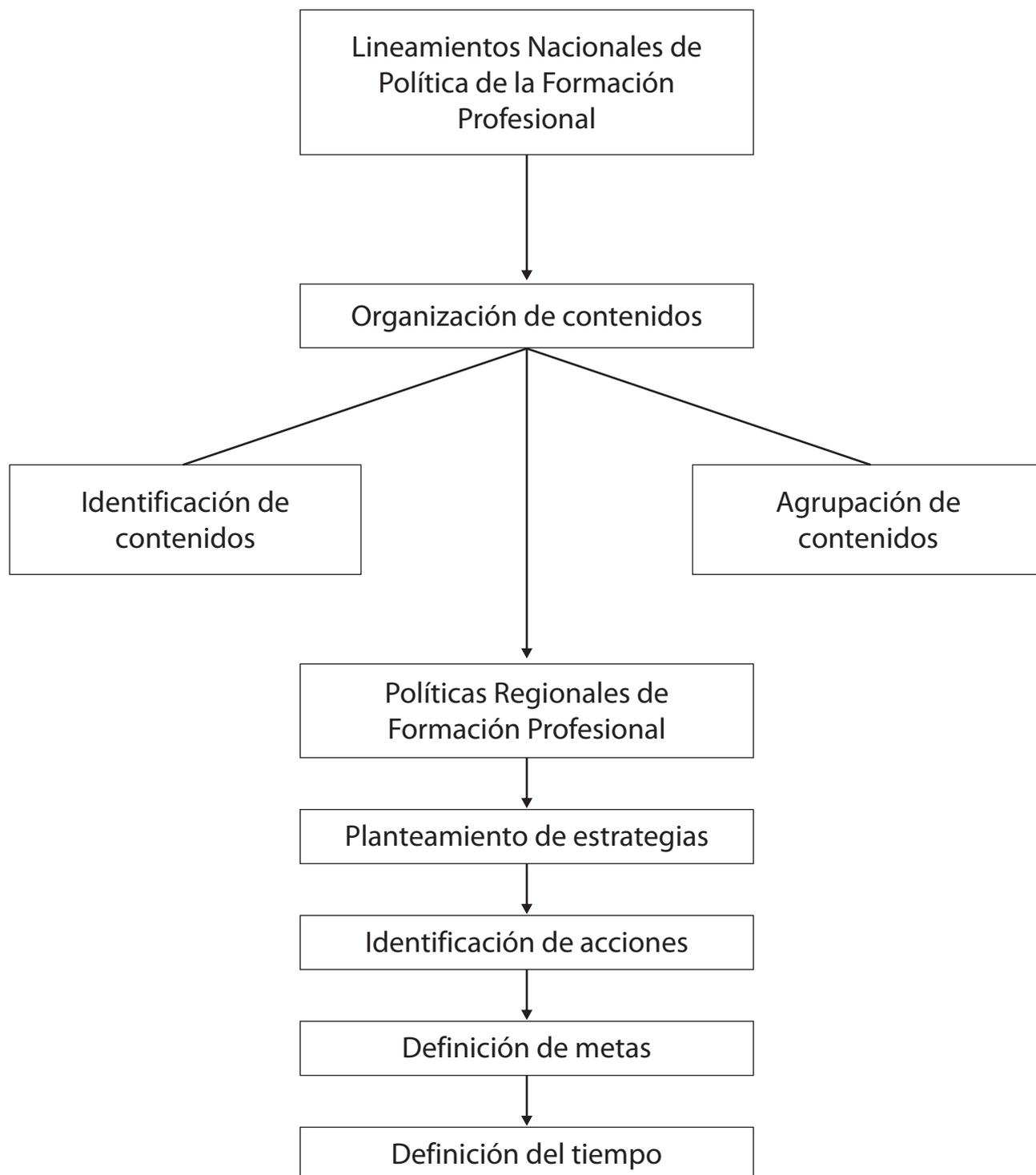
Paso 3: PLANTEAMIENTO DE ESTRATEGIAS Y ACCIONES

- ▶ «La estrategia tiene como objetivo diseñar una secuencia de pasos o rutas que permiten el desarrollo de determinadas acciones, orientadas a conseguir resultados óptimos en diferentes circunstancias; en este caso lograr la aplicación de las Políticas Regionales de Formación Profesional».
- ▶ El planteamiento de estrategias requiere tener en cuenta los siguientes aspectos:
 - ⇒ Contexto: tener en cuenta la realidad local regional con respecto a la FP y al sector empresarial.
 - ⇒ Información: Contar con la información suficiente acerca de lo que implica el desarrollo del lineamiento en la región.
 - ⇒ Estrategia: Considerar las ventajas y desventajas que tenemos en la región para desarrollar el lineamiento. (como se haría para potenciar las ventajas y superar las desventajas).
- ▶ “Las acciones operativizan la Política. Estas pueden presentarse como enunciados, siendo cada una el título de una intervención o acción concreta, que puede estar en marcha o que se proyecta de manera real a llevar a cabo en un determinado tiempo”.

Paso 4: DEFINICIÓN DE METAS Y TIEMPO

- ▶ Tomando en cuenta las estrategias y acciones planteadas en el paso 3, se deben definir las metas a corto y mediano plazo, así como el tiempo para la consecución de dichas metas.
- ▶ Es necesario considerar que las metas deben contener una propuesta objetiva, tangible y medible, al mismo tiempo que real, considerando la concreción de cada acción.
- ▶ Asimismo, se debe tener en cuenta que el tiempo deberá consignarse en meses para su posterior calendarización.

ESQUEMA PARA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS REGIONALES FORMACIÓN PROFESIONAL



**Material de orientación: PRINCIPALES RESPONSABILIDADES EN EL
DESARROLLO DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

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

Guía Metodológica para el Diseño y Elaboración de la Política y Plan Regional de Formación Profesional

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

MODULO IV

Elaborando las políticas y estrategias regionales de Formación Profesional

OBJETIVOS

- ▶ Comprender y manejar la metodología para la elaboración del Plan Regional de Formación Profesional.
- ▶ Elaborar y validar el Plan Regional de Formación Profesional.

ESTRATEGIAS:

- ▶ Sistematización de los productos elaborados en los módulos anteriores, a fin de desarrollar el Plan Regional de Formación Profesional de acuerdo al esquema propuesto en el Anexo 11.
- ▶ Validar la propuesta del Plan Regional de Formación Profesional en un taller presencial, el mismo que deberá contar con la participación de representantes del Gobierno Regional, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección Regional de Educación y demás instituciones que participaron en los talleres previos y que conocen los productos elaborados en los mismos.
- ▶ Garantizar la asistencia al taller de personas con capacidad de compromiso, decisión e influencia en sus sectores o instituciones.
- ▶ Presentación de los resultados del módulo, a las máximas autoridades de la región a través de un evento público.

DISEÑO METODOLÓGICO:

Paso 1: DESARROLLO DEL PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL - Tiempo: 6 Horas

- ▶ Los representantes de las Direcciones Regionales de Trabajo y de Educación, como parte de un trabajo en gabinete, recopilarán los productos elaborados en los módulos anteriores, analizarán la información y elaborarán la propuesta del documento denominado «Plan Regional de Formación Profesional» siguiendo el esquema y demás pautas establecidas en el Anexo 11.

- ▶ Luego de terminada la propuesta del documento, éste deberá ser remitido, de manera conjunta con el Anexo 11, mediante correo electrónico a los actores priorizados en los módulos anteriores, para su revisión y análisis previo al taller.

Paso 2: CONVOCATORIA AL TALLER PARA LA VALIDACIÓN DEL PLAN REGIONAL

- ▶ La convocatoria para este taller, debe estar dirigida a los actores priorizados en los módulos anteriores. Asimismo, dado que se busca la validación del documento es necesario precisar que los asistentes deberán ser personas con capacidad de compromiso, decisión e influencia en sus sectores o instituciones.

Paso 3: ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DEL PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL - Tiempo: 3 horas

- ▶ El facilitador dará la bienvenida a los participantes e informará sobre los objetivos del taller, así como, la metodología de trabajo.
- ▶ Luego, un representante de la DRTPE y/o de la DRE realizará la presentación de la propuesta del Plan Regional de Formación Profesional. Se sugiere que cada sección del documento sea presentado en Power Point, a fin que los asistentes puedan alcanzar sus aportes y/o comentarios. De existir dudas y/o consultas serán los representantes de los sectores de Trabajo y Educación quienes las absuelvan. De igual manera proseguirán con las demás secciones del documento.
- ▶ Asimismo, se recomienda que se designe un representante de las Direcciones Regionales de Trabajo y/o Educación que recojan las cartulinas con los aportes generados a fin de incluirlos posteriormente en el documento final.
- ▶ Las Direcciones Regionales de Trabajo y/o Educación tendrán la responsabilidad de incorporar los aportes surgidos en el taller sobre el Plan Regional para obtener un documento final.

Materiales:

- ▶ 1 copia del documento Anexo 11.
- ▶ Cartulina recortadas.
- ▶ Lápiceros.

Paso 4: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ RESPONSABLE DE REALIZAR LA PRESENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL - Tiempo: 30 minutos

- ▶ El facilitador informará que a fin de presentar el Plan Regional de Formación Profesional a las máximas autoridades de la región, se deberá realizar un evento público, el mismo que deberá ser organizado por los representantes del GR, DRTPE y DRE.
- ▶ El facilitador solicitará la conformación de un Comité encargado de realizar la presentación del Plan Regional de Formación Profesional. Aquí es necesario que indique que este Comité deberá estar compuesto por un mínimo de 6 personas²⁴, representantes de instituciones y del Estado, que han participado en todo el proceso de la elaboración de las Políticas y del Plan Regional de Formación Profesional.

Paso 5: ORGANIZACIÓN DEL EVENTO DE PRESENTACIÓN DEL PLAN REGIONAL

- ▶ El evento de presentación del Plan Regional de Formación Profesional deberá ser realizado en un momento diferente al del taller, ya que está dirigida a las autoridades del Gobierno Regional.
- ▶ Se recomienda que sea realizado en un ambiente adecuado para tal fin. Ejem: auditorio o una sala de conferencia.
- ▶ Se debe cursar invitaciones a todas las personas e instituciones que participaron en el proceso de elaboración.
- ▶ Se debe designar las responsabilidades que cada uno de los miembros del Comité tendrán durante el evento.
 - ⇒ Palabras de bienvenida
 - ⇒ Presentación en Power Point del Plan Regional de Formación Profesional, etc.
- ▶ Una vez finalizada la presentación, el Comité hará entrega del Plan Regional de Formación Profesional (documento en físico) al Presidente del Gobierno Regional.

PLAN REGIONAL PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE FORMACION PROFESIONAL

En el documento principal, se detalla los pasos metodológicos para el logro final de un Plan Regional, que contenga la información relevante para el desarrollo de las políticas regionales de formación profesional. Este Plan es el producto final, que debe contener de manera clara y objetiva las acciones que se deben llevar a cabo en un determinado tiempo para el logro de los grandes objetivos nacionales y de región.

El documento denominado Plan Regional tendrá la siguiente estructura:

1.- Introducción:

La introducción debe permitir tener una visión general de todo el documento; su desarrollo debe estar a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y además se debe indicar que el trabajo se debe realizar de manera conjunta con las Direcciones Regionales de Educación, Organizaciones empresariales y laborales, Centros de formación y universidades y Organizaciones civiles vinculadas a la Formación Profesional. En dicha introducción se debe describir el propósito del documento y la secuencia de los módulos correspondientes al desarrollo de las políticas regionales. Es recomendable que la introducción no exceda de una página.

2.- Diagnóstico regional

En este aspecto se debe describir el módulo número 2, que es el primer momento necesario para lograr la elaboración de Políticas Regionales de Formación Profesional; a través de dicho módulo se conoce los principales aspectos de la realidad regional en sus ámbitos educativos y laborales articulando la oferta y demanda regionales. Así mismo se debe consignar los aportes del análisis FODA de formación profesional de la región. Debe presentarse en un máximo de 5 páginas.

3.- Políticas Regionales de Formación Profesional

En este punto es importante realizar una breve descripción del proceso de elaboración de las Políticas Regionales realizando a través del módulo 3 y 4; a fin de que se pueda visualizar de manera clara los pasos que se siguieron en la elaboración de las Políticas Regionales de Formación Profesional. Asimismo, se debe mencionar las instituciones, organizaciones y empresas representativas que participaron en dicho proceso. Se sugiere, que este capítulo no exceda las cuatro páginas.

Finalmente se debe consignar los cuadros resultantes del taller del módulo 4, bajo el esquema Presentado.

LINEAMIENTOS NACIONALES	CONTENIDOS	POLITICAS REGIONALES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	METAS	TIEMPO
Lineamiento 1						
Lineamiento 2						
Lineamiento 3						
Lineamiento 4						

En el recuadro LINEAMIENTOS NACIONALES se deberá transcribir los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional aprobados a fin de tenerlos en consideración para lograr una coherencia programática desde una perspectiva nacional.

El recuadro CONTENIDOS plantea ya la inclusión de las particularidades regionales identificadas en los talleres. Estos contenidos deben plantearse como enunciados, siguiendo las recomendaciones efectuadas por el facilitador y de manera ordenada.

En el recuadro de POLÍTICAS REGIONALES se consigna la Política elaborada sobre la base de los contenidos identificados de los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional, la misma que deberá permitir visualizar la coherencia con las estrategias y acciones específicas de la región.

El recuadro ESTRATEGIAS concretiza el marco de las acciones a ser desarrolladas. Se recomienda verificar que estén redactadas en forma infinitiva y que estén orientadas a la consecución de las Políticas Regionales propuestas.

El recuadro ACCIONES operativiza la Política Regional. Estas acciones deben presentarse como enunciados, siendo cada una el título de una intervención o acción concreta, que puede estar en marcha o que se proyecta de manera real a llevar a cabo en un determinado tiempo.

El recuadro de METAS debe contener una propuesta objetiva, tangible y medible, al mismo tiempo que real. Hay que tomar en cuenta la realidad, las potencialidades y las posibilidades de cada región en la concreción de cada acción.

Finalmente, el recuadro TIEMPO a este nivel debe señalar el número de meses, que posteriormente pueda ser calendarizado. Si hay claridad en la región, puede ser calendarizado en este momento.

4.- Compromisos regionales

En este aspecto, se consignará el cuadro con los compromisos asumidos por las personas e instituciones en relación a cada lineamiento. Si es posible, se citará lo dicho por cada participante al momento de asumirlo.

5.- Lista de participantes

En la cual se debe especificar el nombre completo así como la institución a la que pertenece. A fin de organizar un directorio con las personas e instituciones representativas de la región.

6.- Síntesis de los Talleres

Se incorporará informes ejecutivos de cada taller realizado, así como de un breve balance de lo ejecutado en cada uno. En cada informe se debe detallar los aspectos resaltantes de los talleres como los productos logrados.

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN EL
MINISTERIO DEL TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
AV. SALAVERRY 655 JESUS MARÍA, LIMA - PERÚ
TELÉF: 315-6000/ 315-7200



Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo