Firmado digitalmente por TAPIA FLORES Rosario Esther FAU 20131023414 soft
Cargo: Director (A)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.09.2023 15:25:54 -05:00

Jesus Maria, 06 de Septiembre del 2023

RESOLUCION DIRECTORAL GENERAL N° 000058-2023-MTPE/3/19

VISTOS: El Informe N° 0373-2023-MTPE/3/19.2, expedido por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, en relación a la aprobación de la Guía Metodológica para el Desarrollo de Análisis de Fuerza Laboral Sectorial**;**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 4 de la Ley N° 29381 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y modificatoria, establece como área programática de acción del Sector, la normalización y certificación de competencias laborales, entre otras; y conforme al artículo 5, ejerce competencia exclusiva y excluyente para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales sobre dicha materia, respecto de otros niveles de gobierno y en todo el territorio nacional;

Que, conforme al artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2010-TR, se aprueba la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, en los tres niveles de gobierno, constando como una de las competencias del Sector, la Promoción del Empleo y Capacitación Laboral y como uno de los procesos esenciales, la Formación Profesional y Desarrollo de los Recursos Humanos; estableciendo como una de sus atribuciones normativas del gobierno nacional, formular las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de formación profesional en lo que refiere a normalización y certificación de competencias laborales, dentro del marco de sus competencias;

Que, conforme al literal a) del numeral 3.1 del artículo 3 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene como función rectora formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras, la materia de normalización y certificación de competencias laborales;

Que, conforme lo establece el artículo 98 y el literal c) del artículo 99 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, como órgano de línea, es responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas en materia de normalización y certificación de competencias laborales;

Firmado digitalmente por CORNEJO MALDONADO Elizabeth Celia FAU 20131023414 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 05.09.2023 22:28:33 -05:00

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **RLLGIA7**

asimismo, tiene como función específica aprobar instrumentos y lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial, en la citada materia;

Que, el artículo 103 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales es la unidad orgánica dependiente de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales encargada de proponer y ejecutar las políticas nacionales y sectoriales así como de proponer y ejecutar las políticas nacionales y sectoriales así como de proponer las normas, instrumentos y lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial, en materia de normalización y certificación de competencias laborales; formación continua en las empresas y el desarrollo de los recursos humanos. Asimismo, el literal b) del artículo 104° del Texto Integrado citado, establece que entre otras funciones específicas de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales se encuentra la de Proponer las normas, lineamentos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial en materia de normalización y certificación de competencias laborales; formación continua en las empresas y desarrollo de los recursos humanos; y para la administración de los sistemas de registros de carácter administrativos en materia de su competencia a nivel nacional, así como hacer cumplir el marco normativo relacionado con el ámbito de su competencias;

Que, a través del Decreto Supremo N° 004-2021-MINEDU, se creó el Marco Nacional de Cualificaciones del Perú - MNCP y la comisión multisectorial de naturaleza permanente denominada “Comisión Nacional para el seguimiento a la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú - MNCP”. La Comisión Nacional para el seguimiento a la implementación del MNCP, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 del citado decreto supremo, lo conforman: i) El/la Viceministro/a de Gestión Pedagógica o el/la que haga sus veces del Ministerio de Educación, quien la preside, ii) El/la Viceministro/a de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, iii) El/la Viceministro/a de MYPE e Industria del Ministerio de la Producción, iv) El/la Presidente/a del Consejo Directivo del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, v) El/la Gerente del Consejo Privado de Competitividad, y vi) El/la Presidente/a de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas; teniendo entre otras funciones, emitir informes técnicos que reporten o propongan medidas sobre la gestión de las cualificaciones a partir de la certificación de competencias laborales y el reconocimiento de aprendizajes previos, así como los mecanismos de representación sectorial, entre otros aspectos vinculados a la implementación y funcionamiento del MNCP, y realizar el seguimiento de las acciones conducentes al poblamiento del MNCP, considerando los criterios para el agrupamiento y priorización de los sectores productivos.[1]

Que, para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú se ha revisado información de países de América Latina encontrándose que para el

[1] Literales b) y c) del artículo 6) del Decreto Supremo N° 012-2021-MINEDU.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **RLLGIA7**

proceso de poblamiento del MNCP se han planteado como principales insumos; caracterización sectorial, estudios de brecha de talento humano, análisis de la dinámica laboral en Colombia. Así también se puede registrar la experiencia de Costa Rica que ha identificado como insumos los Estudios de demanda y prospección, resultados de mesas empresariales, estudios de mercado, información suministrada por normas nacionales e internacionales, certificaciones de industria, leyes, decretos, políticas, programas gubernamentales o institucionales, estudios de cámaras empresariales y colegios profesionales o bien, requerimientos de inversión nacional o extranjera, entre otros;

Que, de otro lado, respecto a los análisis de competencias, se sabe que la "anticipación de competencias" permite advertir tempranamente los desajustes que existen en el mercado de trabajo, y así contar con suficiente tiempo para tomar medidas y contrarrestarlos. Las personas, las empresas y los proveedores de educación y formación, que deben tomar decisiones sobre los tipos de educación y formación para la mano de obra del futuro, necesitan evaluar las perspectivas futuras cuidadosamente para cubrir la falta de información y así evitar los posibles desequilibrios y desajustes" [2];

Que, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 95,7% de la fuerza laboral se encontraba laboralmente ocupado (17 millones 756 mil) y el 4,3% restante (795 mil) se encuentra desempleada. Siete de cada diez personas que se encuentran ocupados registran hasta un nivel educativo básica, lo que implica que pueden aspirar únicamente a puestos operativos de nivel elemental. Así, en el 2022, mientras que, los ingresos promedio de la PEA ocupada con educación superior oscilaba entre los S/ 1 720.4 y S/ 2595.1, la PEA ocupada que sólo alcanzó el nivel educativo de nivel primaria no han superado la Remuneración Mínima Vital debido a que el promedio de ingresos fue de S/ 878.63. Ello refuerza situaciones de vulnerabilidad, pues pueden ser fácilmente reemplazados en las perspectivas futuras de automatización del trabajo.

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo busca mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores a través del desarrollo de estándares de las competencias laborales - definidos de acuerdo a las demandas del sector productivo. En ese sentido, se ha resaltado la necesidad de establecer un documento que oriente el desarrollo de estudios del análisis de la fuerza laboral, dado que es el primer insumo para la identificación de necesidades de la fuerza laboral y en específico de la estandarización de desempeños óptimos del sector productivo del país;

Que, considerando lo expuesto y las competencias asignadas a la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, está ha elaborado la "Guía metodológica para el desarrollo de análisis de fuerza laboral sectorial" tiene como objetivo general establecer orientaciones y estrategias que permitan el análisis y desarrollo de estudios de caracterización de fuerza laboral sectorial como primer insumo para la normalización de competencias laborales, siendo sus objetivos específicos i)

[2] Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2017 "Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo". Volumen 2. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/volumen2.pdf

[3] 1/Incluye sin nivel, educación inicial y educación básica especial.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **RLLGIA7**

Brindar criterios y estrategias aplicadas al análisis de fuerza laboral que generen información relevante según el sector económico, ii) Brindar pautas para identificar la dinámica ocupacional de una actividad económica, iii) Proveer una estructura estandarizada que permita la comparabilidad entre los estudios de fuerza laboral. La Guía puede ser aplicadas en las diferentes actividades económicas que se desarrollan en el país, y está dirigida a profesionales y especialistas que desarrollen estudios de fuerza laboral en los diferentes sectores de la economía nacional;

Que, resulta importante la utilización de la "Guía metodológica para el desarrollo de análisis de fuerza laboral sectorial" dado que caracterizan la fuerza laboral de un sector o subsector y determina la necesidad de fortalecer la fuerza laboral del sector productivo. Estos estudios corresponden al primer eslabón para la toma de decisiones de las áreas productivas en las que se requerirá llevar a cabo proceso de estandarización del desempeño laboral de acuerdo a los criterios de calidad del sector productivo;

Que, por las consideraciones expuestas, y estando a las facultades y atribuciones de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, previstas en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobación
Apruébese la "Guía metodológica para el desarrollo de análisis de fuerza laboral sectorial", que tiene como objetivo general Establecer orientaciones y estrategias que permitan el análisis y desarrollo de estudios de caracterización de fuerza laboral sectorial como primer insumo para la normalización de competencias laborales.

Artículo 2º.- Publicación
Dispóngase la publicación de la presente Resolución Directoral General, y la Guía metodológica para el desarrollo de análisis de fuerza laboral sectorial en el portal web institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe).

REGISTRESE Y COMUNIQUESE

Documento firmado digitalmente

ROSARIO ESTHER TAPIA FLORES
Directora General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf** e ingresando la siguiente clave: **RLLGIA7**