



Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Índice

Presentación	5
I. Diagnóstico general	7
II. Base Legal	13
III. Finalidad	14
IV. Articulación multisectorial e intergubernamental	14
IV.I. Articulación de los Objetivos Específicos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025 con las Políticas Nacionales	15
IV.II. Articulación de los Objetivos específicos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025 con las políticas del sector	18
V. Objetivo general de la ENPCCL	21
VI. Objetivos específicos de la ENPCCL	21
VII. Estrategias en la ENPCCL	25
VIII. Líneas de acción de la ENPCCL	25
IX. Indicadores y metas de las Líneas de acción	29
X. Órgano responsable y entidades participantes	36
XI. Ámbito de intervención	36
XII. Población objetivo	36
XIII. Implementación	36
XIV. Seguimiento al Plan de Trabajo	37
XV. Vigencia	38
XVI. Financiamiento	38
XVII. Anexos	38

Índice de figuras

Figura N° 1. PERÚ: Distribución de la Población en Edad de Trabajar (PET), según Condición de Actividad en la Población, 2022	7
Figura N° 2. Árbol de causas y consecuencias del problema “Bajo nivel de empleabilidad de las personas en el mercado de trabajo peruano”	12
Figura N° 3. Organización del Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025	37

Índice de cuadros

Cuadro N° 1. Articulación de los Objetivos de la Política Nacional de Empleo Decente con los Objetivos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales	18
Cuadro N° 2. Articulación entre los Objetivos Estratégicos Sectoriales del PESEM y los Objetivos Específicos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales	19
Cuadro N° 3. Matriz de Articulación del Objetivo General, los Objetivos Específicos e Indicadores de la ENPCCL al 2025 con los Objetivos Prioritarios de la Política Nacional de Empleo Decente y los Objetivos Estratégicos del Sector	20
Cuadro N° 4. Matriz de Objetivo General y Objetivos Específicos de la ENPCCL con sus Indicadores y Metas Físicas	22
Cuadro N° 5. Articulación entre los Objetivos Específicos, Estrategias, Líneas de Acción y Responsables de Intervención de la ENPCCL	25
Cuadro N° 6. Consolidación de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025	29
Cuadro N° 7. Matriz de las Líneas de Acción, Indicadores y Metas Físicas Anuales de La Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025	30
Cuadro N° 8. Plazo para la presentación de información de seguimiento por parte de las entidades participantes y del órgano responsable	37

Índice de gráficos

Gráfico N° 1. PERÚ: PEA Ocupada e Ingreso Laboral Promedio, según Nivel Educativo Alcanzado, 2022	8
Gráfico N° 2. PERÚ: PEA Ocupada según Tamaño de Empresa, 2022	9
Gráfico N° 3. PERÚ: Tasa de Desempleo Abierto por Grupos de Edad, 2012-2022	9
Gráfico N° 4. PERÚ: Tasa de Informalidad Laboral por Grupos de Edad, 2012-2022	10
Gráfico N° 5. PERÚ: Causas principales de tener una vacante difícil de cubrir, 2017-2018	11

Presentación

La Estrategia Nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025 (ENPCCL) aprobada con Decreto Supremo N° 004-2023-TR, surge como necesidad de abordar el problema público del “Bajo nivel de empleabilidad de las personas en el mercado de trabajo peruano” atendiendo la causa que las personas no pueden demostrar las competencias adquiridas a través de la experiencia u otros medios mediante la certificación de competencias laborales que permitirá el reconocimiento de las competencias laborales adquiridas en el mercado laboral.

Por ello, la estrategia tiene como finalidad contribuir a mejorar los niveles de empleabilidad de las personas en el mercado de trabajo peruano y a su vez, lograr que más personas demuestren sus competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

El objetivo general de esta Estrategia Nacional es “Ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a la población, en articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en los sectores productivos más afectados por la pandemia”.

Para la implementación de la Estrategia, se elaboró el presente documento, en el cual presentaremos detalladamente desde el objetivo general, los objetivos específicos, las estrategias, las líneas de acción, sus indicadores y las metas físicas para el año 2025.

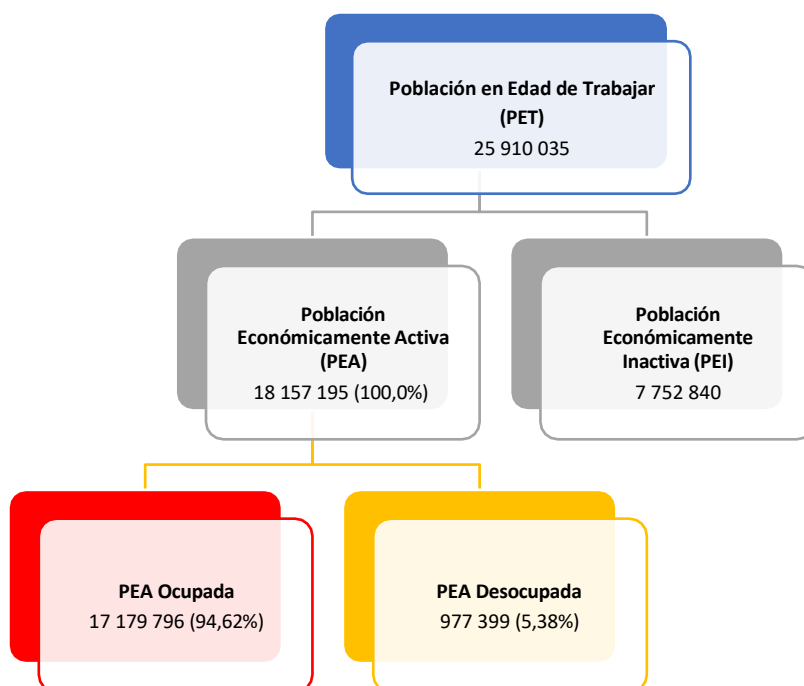
En resumen, el plan de trabajo de la Estrategia Nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025 representa la continuación del trabajo articulado intersectorial e intergubernamental logrado con las entidades participantes de la misma.

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

I. Diagnóstico general

Según los resultados de la Encuesta Permanente del Empleo Nacional (EPEN), en el año 2023, la Población en Edad de Trabajar (PET) ascendió a 25,9 millones de personas, de las cuales 18,1 millones formaban parte de la Población Económicamente Activa (PEA). El segmento restante de la PET, compuesto por la Población Económicamente Inactiva (PEI), comprendió un total de 7,7 millones de personas. Al observar la PEA ocupada, también conocida como “fuerza de trabajo” u “oferta laboral”, el 94,62% (17,1 millones) estuvieron laboralmente ocupados y el 5,38% (977 mil) de la fuerza laboral se encuentra desempleada.

Figura N° 1. PERÚ: Distribución de la Población en Edad de Trabajar (PET), según Condición de Actividad en la Población, 2023

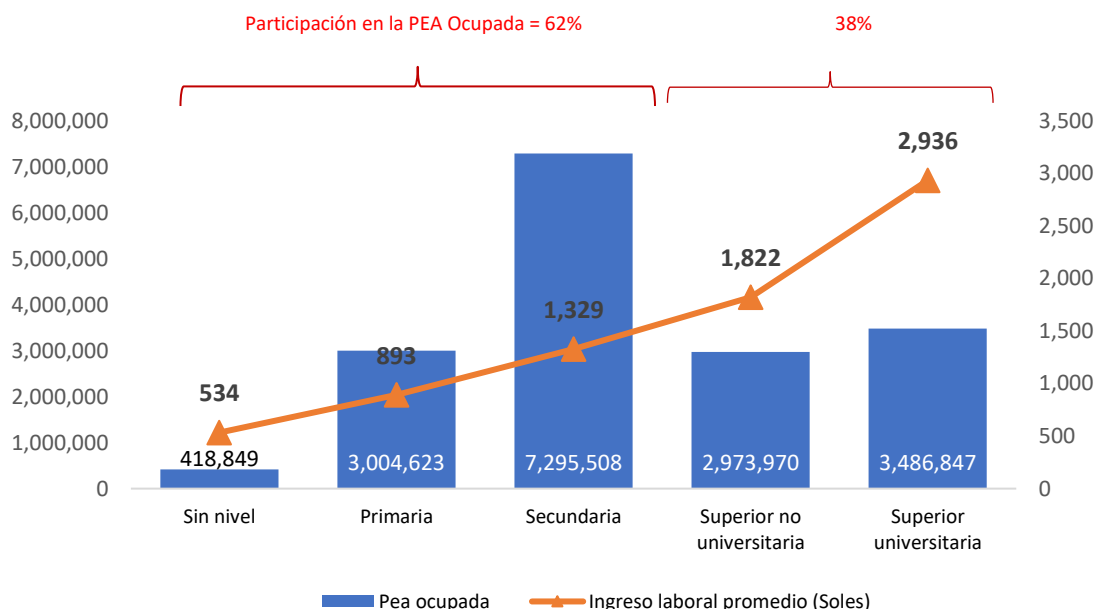


Fuente: INEI - Encuesta Permanente de Empleo Nacional, 2023

Elaboración: MTPE - DGPE – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Como se puede observar en el Gráfico N° 01, seis de cada diez personas de la PEA cuentan únicamente con educación básica, lo cual implica que pueden aspirar únicamente a puestos operativos de nivel elemental y técnico/operativo. Así, en el 2023, mientras que los ingresos promedio de la PEA ocupada con educación superior oscilaba entre los S/ 1 822 y S/ 2 936, la PEA ocupada que sólo alcanzó el nivel educativo de nivel secundaria tuvo como promedio de ingresos S/ 1 329. Ello refuerza situaciones de vulnerabilidad, pues pueden ser fácilmente reemplazados en las perspectivas futuras de automatización del trabajo.

Gráfico N° 1. PERÚ: PEA Ocupada e Ingreso Laboral Promedio, según Nivel Educativo Alcanzado, 2023



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

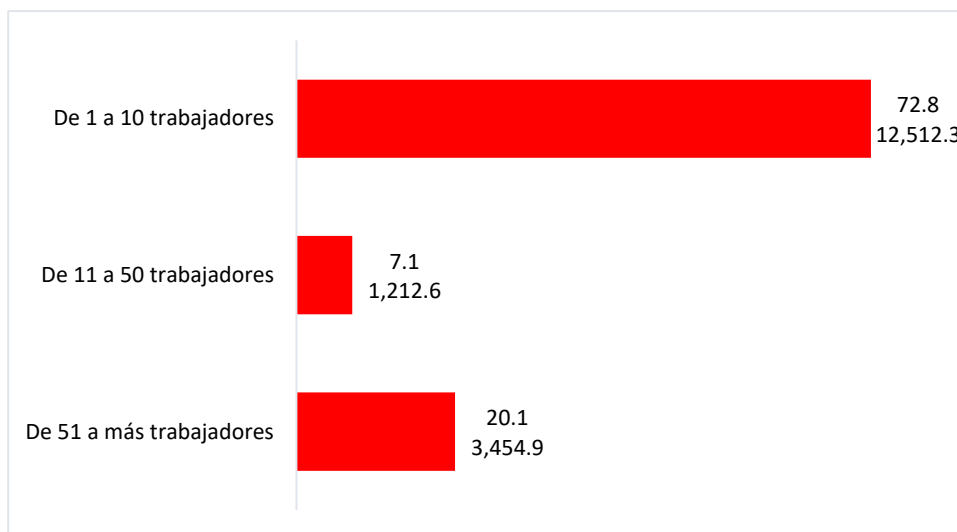
No se considera a los no especificados y primaria incluye a la educación básica especial.

Fuente: INEI - Encuesta Permanente de Empleo Nacional, 2023.

Elaboración: MTPE - DGPE – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

De acuerdo a las cifras de la EPEN en 2023, las MYPES representaron el 96.4% de las empresas peruanas y emplearon un 45.8% de la población económicamente activa. Según cifras de la ENAHO, la informalidad de las MYPES —medida a través de aquellas que no cuentan con registro único de contribuyentes (RUC)— ascendió al 86.7% (0.4 pp. por encima de lo registrado en 2021). Si bien, las MYPES aumentaron un 11.9% respecto de lo registrado en 2021, las MYPES formales crecieron un 8.4%, lo que indicaría un aumento en mayor proporción de las empresas informales que las formales. Una de las características de las MYPES es que, en promedio, los trabajadores empleados en las MYPES en 2022 tenían 32 años y contaban con un nivel educativo equivalente a secundaria incompleta. En cuanto al tipo de ocupación, un 82.6% de los trabajadores eran familiares del dueño del negocio y, de estos últimos, un 95.2% eran familiares no remunerados. En cuanto a las condiciones laborales, tan solo el 1.6% contaba con un seguro social. Por otro lado, los empleados trabajaron 22.9 horas a la semana en promedio; sin embargo, un 19.9% trabajó más de 40 horas a la semana y un 3.7%, más de 60 horas. Ello demuestra que existe mayor oferta de puestos de trabajo en pequeñas unidades productivas; como se observa en el siguiente gráfico, las unidades económicas de 1 a 10 trabajadores absorbieron el 72.8% (12,5 millones) de la PEA ocupada, mientras que en las empresas de 11 a 50 trabajadores fue de 7% (1,2 millón), en tanto las empresas de 51 a más trabajadores capturó al 20% (3,4 millones) de la PEA ocupada. (Gráfico N° 02).

Gráfico N° 2. PERÚ: PEA Ocupada según Tamaño de Empresa, 2023

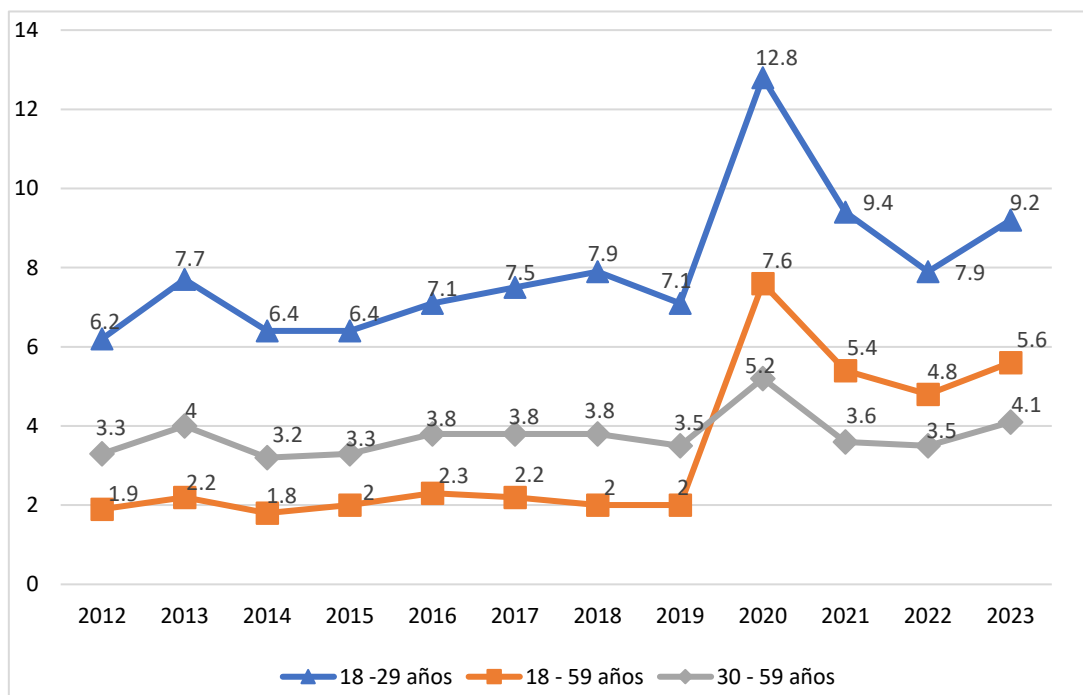


Fuente: INEI - Encuesta Permanente de Empleo Nacional, 2023.

Elaboración: MTPE - DGPE – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Asimismo, se identifican mayores tasas de desempleo e informalidad entre los jóvenes. En el año 2023, la tasa de personas entre los 18 y 29 años de edad que buscaron integrarse al mercado laboral es del (9,2%) a la de personas entre los 30 y 59 años de edad (4,1%). (Gráfico N° 03).

Gráfico N° 3. PERÚ: Tasa de Desempleo Abierto por Grupos de Edad, 2012-2023
(Porcentaje)



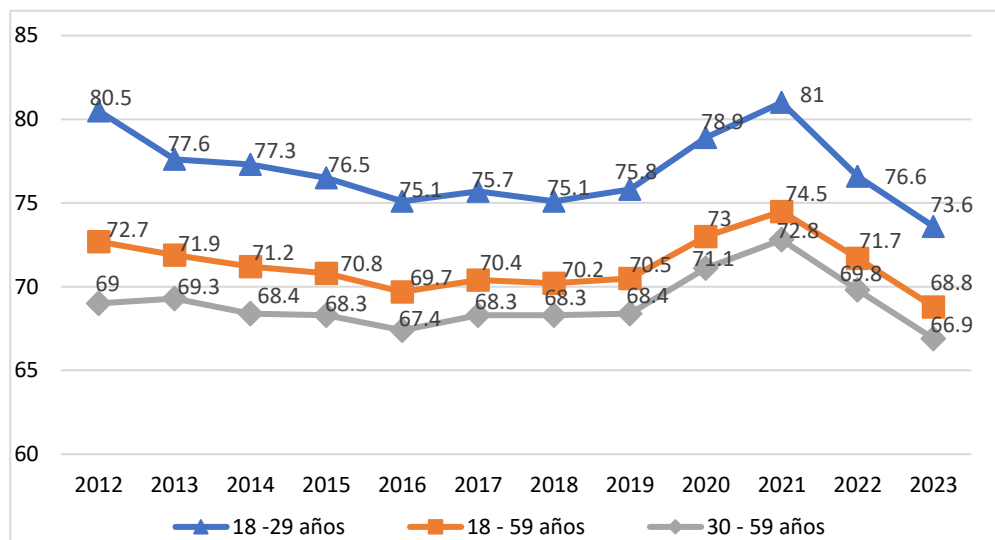
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2012-2021

INEI - Encuesta Permanente de Empleo Nacional, 2022- 2023.

Elaboración: MTPE - DGPE – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Además, a mayores tasas de desempleo en las personas, la informalidad laboral afecta en mayor proporción. Así, la informalidad, entre las personas de 18 a 59 años llega al 68,8% siendo la de los jóvenes (18 a 29 años) más alta que el promedio nacional (73.6%).

Gráfico N° 4. PERÚ: Tasa de Informalidad Laboral por Grupos de Edad, 2012-2023
(Porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2012-2021
INEI - Encuesta Permanente de Empleo Nacional, 2022- 2023.

Elaboración: MTPE - DGPE – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

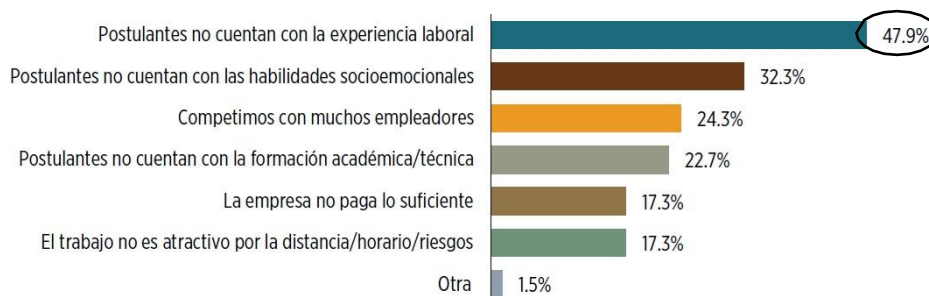
Como resultado de la pandemia, tenemos un mercado de trabajo muy desigual, con altas tasas de desempleo y altos niveles de informalidad. Ello debido principalmente a que se demandó un mayor uso de habilidades digitales para el desarrollo funcional de algunas ocupaciones, lo que afectó especialmente a los grupos vulnerables que presentan niveles básicos o inexistentes de este tipo de habilidad.

En el año 2023, la informalidad alcanzó el 71,1%, representando aproximadamente las tres cuartas partes de la PEA ocupada a nivel nacional. Esto significa que los empleados suelen no tener acceso a los servicios y beneficios de protección social. Este indicador de empleo informal en la economía peruana superaría ampliamente lo registrado en países de la región América Latina (mayor en 22 p.p.), donde la tasa de informalidad laboral en promedio fue de 53,7% (OIT, 2023, p. 151).¹ Por otra parte, la literatura identifica tres tipos de trabajadoras y trabajadores informales: i) personas que trabajan en empresas informales, ii) personas que trabajan informalmente en el sector formal y iii) personas que trabajan informalmente en los hogares. Entonces, el empleo informal se basa en la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y adoptada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) que clasifica como trabajadoras y trabajadores informales a los patronos y cuenta propia, cuya unidad productiva pertenece al sector informal, es decir, que no está registrada en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT); los asalariados, sin seguridad social financiada por su empleador; los trabajadoras y trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde labora.

¹ Informe Anual de Empleo 2022. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Respecto a la demanda por competencias en el mercado laboral, según la Encuesta de Habilidades al Trabajo² (ENHAT) 2018-2019, en el Perú existe una demanda insatisfecha por mano de obra calificada: el 47% de empleadores peruanos señala dificultades para cubrir sus vacantes de empleo, evidenciándose así una brecha de competencias persistente en los últimos años. La demanda por competencias de la fuerza laboral comprende no solo competencias técnicas, sino también competencias cognitivas y socioemocionales. Según la ENHAT, la falta de competencias socioemocionales (32,3%) es la segunda causa por la cual los empleadores peruanos no logran cubrir sus vacantes de empleo, por detrás de la falta de experiencia laboral (47,9%). Le siguen la alta competencia laboral (24,3%), y la falta de formación técnica o académica (22,7%), como se advierte en el Gráfico N° 05.

Gráfico N° 5. PERÚ: Causas principales de tener una vacante difícil de cubrir, 2017-2018



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

Problemática pública de la Estrategia Nacional para promover la certificación de competencias laborales (ENPCCL)

Las trabajadoras y trabajadores peruanos se ven afectados por varios factores que merman su desempeño en el mercado de trabajo por lo que se ha identificado el problema público de Bajo nivel de empleabilidad de las personas en el mercado de trabajo peruano. Entre las principales causas se encuentra, los bajos niveles de educación de la población registrado por la ENAHO que, 6 de cada 10 personas de la PEA ocupada registra únicamente haber alcanzado hasta la educación básica, lo que afecta negativamente cuán competente es un trabajador o trabajadora para realizar un trabajo satisfactoriamente; de manera que un bajo nivel de competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales redundan en una menor productividad laboral, impidiendo el acceso a trabajos bien remunerados.

Asimismo, existe mayor oferta de puestos de trabajo en unidades productivas de baja productividad ello tiene correlación con los bajos niveles de empleabilidad debido a que las pequeñas unidades productivas enfrentan dificultades de financiamiento, escasa innovación y absorción de tecnología lo cual produce un estancamiento de las competencias de los trabajadoras y trabajadores.

Otra causa es que la oferta formativa no responde a la demanda real del mercado de trabajo, es decir, que los centros de formación aplican programas formativos que no responden a los

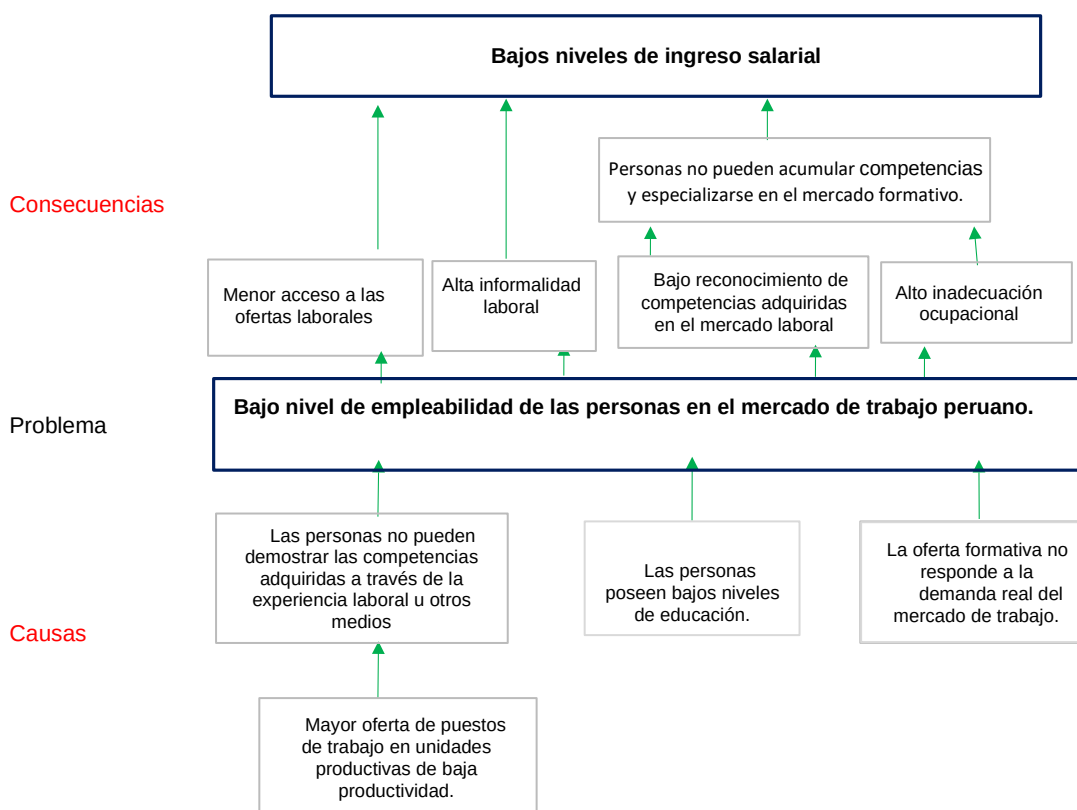
² Novella, R., Alvarado, D., Rosas, D. y Gonzales-Velosa, C. (2019). Encuesta de Habilidades en el Trabajo – ENHAT 2018-2019. Banco Interamericano de Desarrollo, p.35.

actuales y futuros requerimientos de competencias que demandará en los trabajadoras y trabajadores. Ello sumado a la anterior causa provoca inadecuación ocupacional.

Así también, se ubica entre las causas que las personas no pueden demostrar las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral, con lo cual no pueden acceder a mejorar ofertas laborales y demostrar a los empleadores en qué son competentes. Según la Encuesta de Habilidades al Trabajo 2018-2019, una de las causas principales por las que es difícil para las empresas cubrir una vacante el 47.9% señala que los participantes no cuentan con experiencia laboral.

El bajo reconocimiento de las competencias y la alta inadecuación ocupacional tiene como efecto que las personas no puedan acumular competencias y especializarse en el mercado formativo, y sumado a las altas tasas de informalidad laboral y menor acceso a las ofertas laborales generan que la población tenga bajos niveles de ingreso salarial.

Figura N° 2. Árbol de causas y consecuencias del problema “Bajo nivel de empleabilidad de las personas en el mercado de trabajo peruano”



Así, la **Estrategia** se estableció por la necesidad de enfrentar el problema público del “Bajo nivel de empleabilidad de las personas en el mercado de trabajo peruano” atendiendo la causa que las personas no pueden demostrar las competencias adquiridas a través de la experiencia u otros medios mediante la certificación de competencias laborales que permitirá el reconocimiento de las competencias laborales adquiridas en el mercado laboral, para que las personas tengan mayores oportunidades en el proceso de búsqueda de empleo, mantenerse o mejorar sus condiciones; así como, incrementar competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales que resultará en mayor productividad laboral.

En ese sentido, la Estrategia, producto de un trabajo articulado multisectorialmente y de manera intergubernamental, cuenta con un conjunto de acciones desplegadas a nivel nacional, las cuales, de forma coordinada con los sectores y con los gobiernos regionales, buscan brindar la oportunidad a la población que ha acumulado competencias laborales, pero no tiene cómo demostrarlas, lo puedan hacer a través del servicio de certificación de competencias laborales, y con ello incrementar en la productividad de los sectores económicos del país.

II. Base Legal

El plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025 se fundamenta en la normativa nacional vigente; esta incluye leyes, decretos supremos, resoluciones ministeriales y directorales generales.

De acuerdo con lo previamente señalado, la normativa aplicable para el Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025, se detalla a continuación, para efectos de sustentación y transparencia:

1. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
2. Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.
3. Decreto Supremo N° 007-2017-VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Saneamiento.
4. Decreto Supremo N° 345-2018-EF, Aprueban la Política Nacional de Competitividad y Productividad.
5. Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva.
6. Decreto Supremo N° 012-2021-VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Vivienda y Urbanismo, con horizonte temporal al 2030.
7. Decreto Supremo N° 016-2021-VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2017-VIVIENDA.
8. Decreto Supremo N° 013-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Empleo Decente.
9. Decreto Supremo N° 016-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba las Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales.
10. Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.
11. Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
12. Decreto Supremo N° 004-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia Nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025, que en su primera disposición complementaria final: plan de trabajo de la “Estrategia nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025”, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, aprueba el plan de trabajo de la “Estrategia nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025” en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días hábiles, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto supremo, en coordinación con las entidades que participan en la citada Estrategia. Para dicho efecto, las entidades que participan en la “Estrategia nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025” designan a los/as representantes, titular y alterno/a según corresponda, y remiten mediante

comunicación escrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la información sobre las designaciones, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.

13. Decreto Supremo N° 042-2023-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial.
14. Decreto Supremo N° 203-2024-EF, Decreto Supremo que aprueba la Actualización del Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019 - 2030 y cambio de denominación a “Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2024 - 2030”.
15. Resolución Ministerial N° 399-2021-VIVIENDA, Aprueban el Plan Nacional de Saneamiento 2022-2026 y sus anexos.
16. Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, Actualizan el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
17. Resolución Ministerial N° 205-2024-TR, Aprueban el “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025 - 2030 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)”.
18. Resolución Ministerial N° 048-2024-TR, Aprueban el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo ”.
19. Resolución Directoral General N° 094-2021-MTPE/3/19, que aprueba el Lineamiento Técnico para obtener la Autorización de Evaluadores de Competencias Laborales y la Autorización de Centros de Certificación de Competencias laborales.
20. Resolución Directoral General N° 0059-2022-MTPE/3/19, que aprueba la Guía Metodológica para la Identificación de Necesidades de Desarrollo del Capital Humano.
21. Resolución Directoral General N° 059-2023-MTPE/3/19, que aprueba la Guía Metodológica para la Elaboración de Mapas Funcionales, Perfiles Ocupacionales y Estándares de Competencias Laborales.
22. Resolución Directoral General N° 021-2020-MTPE/3/19, que aprueba la Guía de Capacitación Virtual de Evaluadores de Competencias Laborales.
23. Resolución Directoral General N° 104-2019-MTPE/3/19, que aprueba la Guía Metodológica para la Elaboración de Instrumentos de Evaluación de Competencias Laborales.
24. Resolución Directoral General N° 058-2023-MTPE/3/19, que aprueba la Guía Metodológica para el Desarrollo de Análisis de la Fuerza Laboral Sectorial.
25. Resolución Directoral General N° 000088-2024-MTPE/3/19, que aprueba la actualización del Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
26. Resolución Directoral General N° 000104-2024-MTPE/3/19, que rectifica el error material contenido en el Anexo “Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de la Resolución Directoral General N° 000088-2024-MTPE/3/19.
27. Resolución Directoral General N° 085-2019-MTPE/3/19, que aprueba el Instructivo para la Elaboración del Listado de Equipamiento Mínimo Requerido para la Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales.

III. Finalidad

El presente plan de trabajo tiene por finalidad implementar las líneas de acción de la Estrategia de manera ordenada, progresiva y efectiva, en articulación con las entidades participantes de la Estrategia, coadyuvando a alinear los esfuerzos para el cumplimiento de las metas establecidas.

IV. Articulación multisectorial e intergubernamental

El plan de trabajo, a través de las líneas de acción de la Estrategia, se articulan a los objetivos específicos de la misma, y estos se articulan de manera multisectorial e intergubernamental con las entidades participantes de la ENPCCL.

Esta articulación multisectorial y de entidades intergubernamentales, se determina en función a las competencias de cada una de ellas y al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025. Cabe precisar que, podrán participar representantes de la sociedad civil organizada, representantes de entidades privadas y/o especialistas en la materia. En ese sentido, se detalla la articulación del Plan de Trabajo de la ENPCCL con las políticas nacionales y políticas del sector.

IV.I. Articulación de los Objetivos Específicos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025 con las Políticas Nacionales

En esta sección, se presenta la articulación de políticas nacionales con los objetivos específicos de la ENPCCL al 2025:

- La Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial aprobada con Decreto Supremo N° 042-2023-PCM, es el instrumento vigente en donde la ENPCCL se articula a través del Eje 4: Reactivación Económica y lineamiento 4.8: Promover la generación del empleo formal, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales.
- La Política Nacional de Competitividad y Productividad aprobada con Decreto Supremo N° 345-2018-EF, en su Objetivo Prioritario 2 busca fortalecer el capital humano registra lineamiento de política del OP2 Optimizar los servicios para el fortalecimiento de capacidades de la fuerza laboral a través del mejoramiento de la formación para el empleo, la certificación de competencias laborales y mecanismos para incentivar la capacitación laboral en el ámbito privado. En este lineamiento, la Estrategia aporta porque plantea ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a la población, en articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en los sectores productivos más afectados por la pandemia.
- La Política Nacional de Saneamiento aprobada con Decreto Supremo N° 007-2017-VIVIENDA y su Eje de Política 3: Fortalecimiento de los prestadores cuyo objetivo específico señala el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad de gestión de los prestadores.
- La Política Nacional de Vivienda aprobada con Decreto Supremo N° 012-2021-VIVIENDA, en la cual el Objetivo Prioritario 1 busca garantizar el crecimiento y desarrollo sostenible de las ciudades y centros poblados del país a través de una planificación urbana y territorial, en esa línea, su lineamiento 3 resalta el fortalecimiento de las capacidades para la planificación urbana y territorial de los gobiernos regionales y locales. Asimismo, se buscará fortalecer la formación y certificación por parte de colegios profesionales y universidades relacionados a la planificación y gestión urbana y territorial.
- La Política Nacional de Educación Superior y Técnico – Productiva aprobada con Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU, cuyo Objetivo Prioritario 5 señala el fortalecimiento de la gobernanza de la ESTP, y el rol rector del Ministerio de Educación, es decir, a través de la consolidación de un sistema de ESTP, diverso y pertinente, que permita una ruta de mejora hacia la excelencia. En esa línea, la presente estrategia se enmarca, de manera exclusiva, en la promoción de la certificación de competencias laborales, conforme a las funciones del MTPE.
- La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, aprobada mediante Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, en cuyo Objetivo Prioritario 3 se hace referencia a la necesidad de fortalecer la mejora continua en el Estado. En ese sentido, se señala en los lineamientos que se debería fortalecer la implementación de la gestión de la información en las entidades públicas. El cumplimiento del Objetivo Prioritario 3 contribuirá con facilitar la cobertura nacional de la estrategia nacional para promover la certificación de competencias laborales, porque este permite, a su vez, incrementar la información sobre

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025
intervenciones para la certificación de competencias laborales en 16 departamentos.

- El Grupo de Trabajo Multisectorial priorizó otras políticas que se articulan con la ENPCCL al 2025, como son La Política Energética Nacional que en el Objetivo 8. Fortalecer la institucionalidad y transparencia del sector energético entre sus lineamientos de política señala contar con recursos humanos calificados en el sector energía. De otra parte, una de las principales problemáticas que se encuentra presente en este sector es la tercerización de personal y empleo informal en la minería artesanal, resaltando la ausencia de personal que demuestre sus competencias laborales bajo la legalidad, sobre todo en el área de sector de operaciones mineras. En ese sentido, la certificación de competencias contribuye a abordar y solucionar dichas problemáticas logrando que aquella falta de personal puede ser suplida con la formalización y reconocimiento de sus competencias laborales.
- Respecto al Ministerio de Cultura, está la Política Nacional de Cultura aprobada con Decreto Supremo N° 009-2020-MC, cuyo Objetivo Prioritario 1 señala el “Fortalecer la valoración de la diversidad cultural; asimismo contiene el Lineamiento 1.4. donde se precisa la generación de estrategias para la producción y difusión de contenidos culturales a través de medios televisivos, radiales y digitales”. Además, en el Objetivo Prioritario 2 se busca “Incrementar la participación de la población en las expresiones artístico-culturales”; junto al Lineamiento 2.4. donde se facilita la accesibilidad económica y social a bienes, servicios y actividades artístico - culturales diversas. En el Objetivo Prioritario 3 se señala “Fortalecer el desarrollo sostenible de las artes e industrias culturales y creativas”, precisando que su Lineamiento 3.1 busca implementar programas para el fortalecimiento de las capacidades de los agentes de las artes e industrias culturales, y el Lineamiento 3.2, brindar incentivos económicos y no económicos a agentes culturales, negocios y proyectos culturales. Finalmente, en el Lineamiento 3.3 se hace referencia a desarrollar mecanismos para la circulación comercial y no comercial y el equilibrio del flujo nacional e internacional de bienes, servicios y actividades culturales.
- El Ministerio de Cultura también priorizó la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad aprobada con Decreto Supremo N° 012-2021-MC, como parte de las políticas priorizadas a considerar, en ella se resalta el Objetivo Prioritario 2 donde se menciona “Reducir la discriminación por el uso de lenguas indígenas u originarias en la sociedad en general” y su Lineamiento 2.2 que busca incentivar el uso, difusión y valoración de las lenguas indígenas u originarias y la tradición oral en las industrias culturales, artes, los medios de comunicación y en las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- La Política Nacional del Pueblo Afroperuano - Decreto Supremo N.º 005-2022-MC, cuyo Objetivo Prioritario 3 enfatiza en “Mejorar las condiciones económicas para el desarrollo del pueblo afroperuano” y su lineamiento 3.3 incentiva el desarrollo productivo en los distritos con presencia del pueblo afroperuano, con énfasis en el ámbito rural.
- La “Política Nacional de Juventud” - Decreto Supremo N.º 013-2019-MINEDU, como parte de las políticas priorizadas, en esta se señala en el Objetivo Prioritario 6 “Incrementar la participación ciudadana de la población joven” y en su Lineamiento 6.1, desarrollar capacidades organizativas y de voluntariado en la población joven.
- Respecto al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, las políticas priorizadas fueron la Política Nacional de Transporte Urbano aprobado con Decreto Supremo N°012-2019-MTC.

En este caso, se hizo énfasis en que los transportistas/conductores necesitan demostrar sus competencias laborales para obtener sus autorizaciones y licencias correspondientes, por lo que la certificación de competencias laborales juega un rol importante en el desarrollo y solución de esta problemática, debido a la necesidad de incorporar conductores calificados, con conocimientos básicos de seguridad vial y que tengan estas competencias debidamente demostradas y formalizadas.

- El Plan Nacional de Calidad Turística 2017-2025, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 465-2017-MINCETUR/DM, respecto al Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, plantea el Componente 1.2. Sistema de certificación de competencias laborales del sector turismo, Línea de acción 1.2.1 Fortalecimiento y promoción del Comité de Competencias del Sector Turismo del ámbito 1: Recursos Humanos, que busca fortalecer la participación regional del Comité de Competencias del Sector Turismo, así como la evaluación y certificación de competencias laborales en turismo, lo que se relaciona de forma directa con el propósito de la presente estrategia.
- La Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 - PNMPAM, aprobada mediante Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP, que busca disminuir la discriminación estructural por motivos de edad contra las personas adultas mayores, contempla el Objetivo Priorizado OP. 05. Fortalecer la participación social, productiva y política de las personas adultas mayores, Lineamientos: Lin. 05.01. Implementar mecanismos de participación política, social y económica en los 3 niveles de gobierno para las personas adultas mayores; Servicios: 21) Servicio de promoción Saberes Productivos con participación de los Gobiernos Locales y 22) Servicio de promoción para la participación política, social y económica de las organizaciones de las personas adultas mayores en los tres niveles de gobierno, y Lin. 05.05. Desarrollar competencias productivas y de gestión de emprendimientos para las personas adultas mayores; Servicios: 25) Servicio para el desarrollo y fortalecimiento del autoempleo productivo, 26) Servicios de capacitación y/o asistencia técnica en el desarrollo de oferta exportable para el mercado nacional e internacional y 27) Servicios de promoción y fortalecimiento de emprendimientos y empresas de Personas Adultas Mayores, de la PNMPAM.
- La Política Nacional Multisectorial para la Pequeña Minería y Minería Artesanal al 2030, aprobada por Decreto Supremo N°016-2022-EM, respecto a los siguientes objetivos prioritarios: OP1. Reducir las condiciones de precariedad social, laboral y ambiental de la pequeña minería y minería artesanal Este objetivo prioritario busca fortalecer la inclusión laboral formal dentro de las actividades mineras de la pequeña minería y minería artesanal, así como desarrollar competencias técnicas y operativas de los mineros formales e informales en la cadena valor de la pequeña minería y minería artesanal, es decir mejorar sus competencias y habilidades en todo el proceso productivo. Asimismo, el objetivo prioritario 2. Incrementar el acceso a las cadenas de valor formales para las actividades de la pequeña minería y minería artesanal que busca desarrollar una oferta formal de servicios de gestión empresarial para las actividades minera de la pequeña minería y minería artesanal, decir busca el fortalecimiento continuo de capacidades en gestión empresarial para los pequeños mineros y mineros artesanales formales e informales.

IV.II. Articulación de los Objetivos específicos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025 con las políticas del sector

Bajo la conducción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se aprobó mediante el Decreto Supremo N° 013-2021-TR, la **Política Nacional de Empleo Decente**, que tiene como Situación futura deseada “En el año 2030, uno de cada cinco peruanos pertenecientes a la PEA ocupada cuenta con un empleo decente...”.

En ese sentido, la ENPCCL al 2025 se articula con esta política a través de los Objetivos Prioritarios 1, 2 y 5, los cuales buscan incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar; fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral e incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial respectivamente, tal y como se muestra en el Cuadro N°01.

Cuadro N° 1. Articulación de los Objetivos de la Política Nacional de Empleo Decente con los Objetivos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales

Política Nacional de Empleo Decente		Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales	
Objetivo prioritario	Lineamiento y Servicio	Objetivo general	Objetivos específicos
OP 1. Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.	- L.1.4. Incrementar el acceso a la enseñanza enfocada en las competencias laborales de mujeres y hombres en su diversidad en edad de trabajar.	Ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a la población, en	OE 3: Promover el uso de los estándares de competencias laborales en el mercado laboral y empresarial.
OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	- L.2.1. Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo de la fuerza laboral potencial. o S.2.1.1. Servicios de certificación en competencias laborales.	articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en los sectores productivos más afectados por la pandemia.	OE 1: Promover la implementación de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.
	- L.2.2. Articular la oferta formativa con las ocupaciones y habilidades que demanden las empresas.		OE 4: Desarrollar y/o implementar sistemas de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales.
OP5: Incrementar la igualdad en el empleo de la	- L.5.4. Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para		OE 2: Incrementar los estándares de competencia laboral.
			OE 1: Promover la implementación de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.

Política Nacional de Empleo Decente		Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales	
Objetivo prioritario	Lineamiento y Servicio	Objetivo general	Objetivos específicos
fuerza laboral potencial.	mejorar su empleabilidad. ○ S.5.4.1. Capacitación laboral para grupos vulnerables.		OE 2: Incrementar los estándares de competencia laboral.
			OE 3: Promover el uso de los estándares de competencias laboral en el mercado laboral y empresarial.

La ENPCCL al 2025 se articuló al Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo; no obstante, dicho documento, para el presente año 2024, no se encuentra vigente; ya que con fecha 01 de abril de 2024 se aprobó el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo a través de Resolución Ministerial N° 048-2024-TR. Al respecto, dicho documento de gestión cuenta con dos (02) objetivos estratégicos sectoriales, y en el marco de este, uno (01) de los OES se encuentra directamente relacionado con cuatro (04) objetivos específicos de la ENPCCL al 2025:

- El Objetivo Estratégico Sectorial – OES 2 del PESEM indica “Fortalecer la inserción laboral de la población en búsqueda de empleo con énfasis en la población vulnerable”.

Cuadro N° 2. Articulación entre los Objetivos Estratégicos Sectoriales del PESEM y los Objetivos Específicos de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales

Objetivo Estratégico Sectorial PESEM *	Objetivos específicos ENPCCL
OES 2: Fortalecer la inserción laboral de la población en búsqueda de empleo con énfasis en la población vulnerable	OE 1: Promover la implementación de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.
	OE 2: Incrementar los estándares de competencia laboral.
	OE 3: Promover el uso de los estándares de competencias laboral en el mercado laboral y empresarial
	OE 4: Desarrollar y/o implementar sistemas de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales.

*PESEM 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo aprobado con Resolución Ministerial N° 048-2024-TR, de fecha 01 de abril de 2024.

Asimismo, se precisa que la ENPCCL al 2025 prioriza la articulación intergubernamental a través de la conformación del Grupo de Trabajo Multisectorial donde participaron representantes de la Asamblea de Gobiernos Regionales, todo ello con la finalidad de promover la certificación de competencias laborales teniendo como beneficiario objetivo a la sociedad civil.

Finalmente, se presenta la matriz de articulación del objetivo general, los objetivos específicos e indicadores de la ENPCCL al 2025 con los objetivos prioritarios de la Política Nacional de Empleo Decente y la los objetivos estratégicos del Sector:

Cuadro N° 3. Matriz de Articulación del Objetivo General, los Objetivos Específicos e Indicadores de la ENPCCL al 2025 con los Objetivos Prioritarios de la Política Nacional de Empleo Decente y los Objetivos Estratégicos del Sector

OBJETIVO PRIORITARIO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE	OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL DEL PESEM DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024-2030	OBJETIVO GENERAL ENPCCL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS ENPCCL	INDICADOR OBJETIVOS ESPECÍFICOS
OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	OES 2: Fortalecer la inserción laboral de la población en búsqueda de empleo con énfasis en la población vulnerable.	Ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a la población, en articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en los sectores productivos más afectados por la pandemia.	Número de departamentos que cuentan con al menos dos centros de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	OE 1: Promover la implementación de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Número de evaluadores autorizados para la certificación de competencias laborales.
OP5: Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.					Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y privadas para promover la certificación de competencias laborales.
					Número de proyectos de certificación de competencias laborales financiados por fuente externa al MTPE.
OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.				OE 2: Incrementar las ocupaciones que cuenta con un estándar de competencia laboral.	Número de estándares de competencias laborales aprobados en el marco del Catálogo Nacional de Ocupaciones.
OP5: Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.			Número de personas certificadas en sus competencias laborales a nivel nacional.	OE 3: Promover el uso de los estándares de competencias laborales en el mercado laboral y empresarial.	Número de eventos de difusión para la promoción del uso de estándares de competencias laborales en el mundo formativo.
					Número de servidores y funcionarios de las G/DRTPEs capacitados en el uso de los estándares de competencia laboral.
					Número de servidores y funcionarios de las G/DRTPEs capacitados en materia de normalización y certificación de competencias para el empleo.
					Número de trabajadores y/o empleadores capacitados en materia de normalización y certificación de competencias para el empleo.
					Número de empresas que usaron los estándares de competencias laborales.
				OE 4: Desarrollar y/o implementar sistemas de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales.	Sistema de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales desarrollado.
OP2. Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.					Incorporación de los certificados de competencias laborales en la Plataforma del Certificado único Laboral

V. Objetivo general de la ENPCCL

Ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a la población, en articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en los sectores productivos más afectados por la pandemia.

VI. Objetivos específicos de la ENPCCL

A continuación, se presentan los cuatro objetivos específicos de la Estrategia Nacional para Promover la de Certificación de Competencias Laborales al 2025 para promover la certificación de competencias laborales:

Objetivo Específico 1: Promover la implementación de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.

Objetivo Específico 2: Incrementar los estándares de competencia laboral.

Objetivo Específico 3: Promover el uso de los estándares de competencias laboral en el mercado laboral y empresarial.

Objetivo Específico 4: Desarrollar y/o implementar sistemas de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales.

A continuación, se presenta la matriz de objetivos de la ENPCCL con sus indicadores y metas:

Cuadro N° 4. Matriz de Objetivo General y Objetivos Específicos de la ENPCCL con sus Indicadores y Metas Físicas³

OBJETIVO GENERAL ENPCCL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	U.M.	LÍNEA DE BASE 2021	2022***	METAS FÍSICAS				OBJETIVOS ESPECÍFICOS ENPCCL	INDICADOR OBJETIVOS ESPECÍFICOS	U.M.	LÍNEA DE BASE 2021	2022*	METAS FÍSICAS
			VALOR		2023	2024	2025	TOTAL				VALOR		2025
Ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a la población, en articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en los sectores productivos más afectados por la pandemia.	Número de departamentos que cuentan con al menos dos centros de certificación de competencias laborales	Departamento	8	11	16	20	25	25(*)	OE 1: Promover la implementación de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Número de evaluadores autorizados para la certificación de competencias laborales	Persona	134	284	1100
										Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y privadas para promover la certificación de competencias laborales	Convenio	n.d**	1	6
										Número de proyectos de certificación de competencias laborales financiados por fuente externa al MTPE	Proyecto	n.d**	1	7
	Número de personas certificadas en sus competencias laborales a nivel nacional	Persona	12,269	12, 900	14,269	18,419	22,244	54,932	OE 2: Incrementar los estándares de competencia laboral.	Número de estándares de competencias laborales aprobados en el marco del Catálogo Nacional de Ocupaciones	Estándar de competencia laboral	23	37	105
									OE 3: Promover el uso de los estándares de competencias	Número de eventos de difusión para la promoción del uso de estándares de	Evento de difusión	n.d**	n.d**	8

³ Matriz de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025 aprobada con DS N°004-2023-TR del 01 de abril del 2023.

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

OBJETIVO GENERAL ENPCCL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	U.M.	LÍNEA DE BASE 2021	2022***	METAS FÍSICAS				OBJETIVOS ESPECÍFICOS ENPCCL	INDICADOR OBJETIVOS ESPECÍFICOS	U.M.	LÍNEA DE BASE 2021	2022*	METAS FÍSICAS
			VALOR		2023	2024	2025	TOTAL				VALOR		2025
									laboral en el mercado laboral y empresarial	competencias laborales en el mundo formativo				
										Número de servidores y funcionarios de las G/DRTPEs capacitados en el uso de los estándares de competencias laborales.	Persona	n.d**	n.d**	40
										Número de servidores y funcionarios de las G/DRTPEs capacitados en materia de normalización y certificación de competencias para el empleo.	Persona	214	155	300
										Número de trabajadoras y trabajadores y/o empleadores capacitados en materia de normalización y certificación de competencias para el empleo.	Persona	n.d**	n.d**	40
										Número de empresas que usaron los estándares de competencias laborales	Empresa	n.d**	n.d**	30

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

OBJETIVO GENERAL ENPCCL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	U.M.	LÍNEA DE BASE 2021	2022***	METAS FÍSICAS				OBJETIVOS ESPECÍFICOS ENPCCL	INDICADOR OBJETIVOS ESPECÍFICOS	U.M.	LÍNEA DE BASE 2021	2022*	METAS FÍSICAS
			VALOR		2023	2024	2025	TOTAL				VALOR		2025
									OE 4: Desarrollar y/o implementar sistemas de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales.	Sistema de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales desarrollado.	Sistema de información desarrollado	n.d**	n.d**	-
										Incorporación de los certificados de competencias laborales en la Plataforma del Certificado Único Laboral.	Certificado de competencia laboral incorporado	n.d**	n.d**	58,132

(*) Cifra no acumulativa

n.d**: no disponible

(***) Cierre al 31 de octubre del 2022.

VII. Estrategias en la ENPCCL

Las estrategias de Plan de Trabajo al igual que el Objetivo general y específicos se recogen de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025. En esa línea, en el siguiente punto, se presentan las estrategias por cada objetivo específico:

Objetivo específico 1: Promover la implementación de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.

- E.1.1. Ampliar el acceso del servicio de certificación de competencias laborales.
- E.1.2. Brindar asistencia técnica y difusión para incrementar los Centros de Certificación de competencias laborales a nivel nacional.
- E.1.3. Asegurar la dotación de evaluadores de competencias laborales a nivel nacional.

Objetivo específico 2: Incrementar los estándares de competencia laboral.

- E.2.1. Alinear la oferta de certificación de competencias laborales con las actividades económicas relevantes de los departamentos del país.
- E.2.2. Identificar perfiles ocupacionales que serán requeridos en el futuro.

Objetivo específico 3: Promover el uso de los estándares de competencias laborales en el mercado laboral y empresarial.

- E.3.1. Promover el tránsito de las personas certificadas laboralmente en el mercado laboral y el mundo formativo.
- E.3.2. Incrementar y fortalecer las capacidades de aliados estratégicos para promover el uso de estándares de competencias.

Objetivo específico 4: Desarrollar y/o implementar sistemas de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales.

- E.4.1. Fortalecer los sistemas de información que contribuyan a mejorar la eficiencia del servicio de certificación de competencias laborales.

VIII. Líneas de acción de la ENPCCL

En este apartado, se muestra la matriz con los objetivos específicos, las estrategias por cada objetivo específico, las respectivas líneas de acción y responsables de intervención por cada línea de acción, las cuales se encuentran definidas en la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025:

Cuadro N° 5. Articulación entre los Objetivos Específicos, Estrategias, Líneas de Acción y Responsables de Intervención de la ENPCCL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	N°	LÍNEAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN	
				Primario	Acompañamiento
1.Promover la implementación	E. 1.1. Ampliar el	1.1.1	Promover la implementación de	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	N°	LÍNEAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN	
				Primario	Acompañamiento
de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	acceso del servicio de certificación de competencias laborales.		proyectos de certificación de competencias laborales.		SENCICO, CULTURA, GORES
		1.1.2	Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables, gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	MINCETUR, MTC, PRODUCE, CULTURA, MVCS-SENCICO GORES	MTPE
		1.1.3	Elaborar instrumentos técnicos-normativos que incorporen criterios específicos para el acceso a la certificación de competencias laborales de las personas con discapacidad.	MTPE	CONADIS
	E. 1.2. Brindar asistencia técnica y difusión para incrementar los Centros de Certificación de competencias laborales a nivel nacional	1.2.1	Ejecutar convocatorias focalizadas para incrementar el número de centros de certificación de competencias en departamentos según estándares priorizados.	GORES	MTPE, MINCETUR, MTC, PRODUCE, CULTURA, MVCS-SENCICO, MINEM
		1.2.2	Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, GORES
		1.2.3	Brindar asistencia técnica y/o capacitaciones a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de Centros de certificación de competencias laborales.	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, CULTURA, MVCS-SENCICO, MINEM, GORES
		1.2.4	Promover acciones/incentivos para que las personas certifiquen sus competencias laborales.	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM, GORES
	E. 1.3. Asegurar la dotación de evaluadores de competencias laborales a nivel nacional.	1.3.1	Ejecutar convocatorias a trabajadoras y trabajadores, profesionales para ser Evaluadores de competencias	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM, GORES
		1.3.2	Brindar más de una modalidad de capacitación dirigida a potenciales evaluadores de competencias.	MTPE	-
		1.3.3	Brindar asistencia técnica y/o capacitaciones a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM, GORES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	N°	LÍNEAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN	
				Primario	Acompañamiento
			evaluadores de competencias.		
2: Incrementar los estándares de competencia laboral.	E. 2.1. Alinear la oferta de certificación de competencias laborales con las actividades económicas relevantes de los departamentos del país.	2.1.1	Elaborar estudios/diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores de sectores que incluya información del mercado laboral y empleo.	MTPE, MVCSC-SENCICO	MINCETUR, MTC, PRODUCE, CULTURA, MINEM, GORES
		2.1.2	Elaborar estudios/diagnóstico de sectores/cadenas /subsectores o subsectores focalizado en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS, CULTURA, MINEM, GORES
				MVCS-PNSR-PNSU	MTPE
		2.1.3	Articular con instituciones, sector productivo para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-PNSU-PNSR, CULTURA, MINEM	MTPE
		2.1.4	Brindar asistencia técnica/capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral	MTPE	-
	E. 2.2. Identificar perfiles ocupacionales que serán requeridos en el futuro.	2.2.1	Brindar herramientas de orientación para el trabajo de los Comités de Competencias Laborales.	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM
		2.2.2	Promover la participación del sector productivo, formativo público en el desarrollo de estándares de competencias laborales.	MTPE, MVCS-SENCICO	MINCETUR, MTC, PRODUCE, CULTURA, MINEM
		2.2.3	Elaborar dos estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro.	MTPE	Sector o subsector identificado
3: Promover el uso de los estándares de competencias laborales en el mundo formativo y empresarial.	E. 3.1. Promover el tránsito de las personas certificadas laboralmente en el mercado laboral y el mundo formativo.	3.1.1	Sistematizar procedimientos de convalidación de certificados de competencia Para la continuidad de trayectorias formativas.	MTPE	Sectores identificados
		3.1.2	Promover acciones para que las instituciones reconozcan los certificados de competencias como medio de verificación de competencias adquiridas.	MTPE	Sectores identificados
		3.1.3	Difundir el proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCSC-SENCICO,

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	N°	LÍNEAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES DE INTERVENCIÓN	
				Primario	Acompañamiento
E. 3.2. Incrementar y fortalecer las capacidades de aliados estratégicos para implementar intervenciones de certificación de competencias laborales.			los Centros de Certificación y con personas certificadas.		CULTURA, MINEM
		3.2.1	Implementar el plan de fortalecimiento de capacidades en aliados y personal de los GORES.	MTPE	-
		3.2.2	Evaluar los resultados del programa de fortalecimiento de capacidades.	MTPE	GORES
		3.2.3	Identificar instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM, GORES
		3.2.4	Difundir la identidad de servicio de certificación de competencias laborales.	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM, GORES
		3.2.5	Elaborar herramientas de comunicación para acciones de promoción de certificación de competencias laborales.	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM, GORES
		3.2.6	Elaborar plan de comunicaciones de certificación de competencias laborales.	MTPE	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM, GORES
		3.2.7	Brindar herramientas de orientación para el uso de los estándares de competencias por parte de empresas, Centros de formación.	MINCETUR, MTC, PRODUCE, MVCS-SENCICO, CULTURA, MINEM, GORES	MTPE
4: Desarrollar y/o Implementar sistemas de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales.	E. 4.1 Fortalecer los sistemas de información que contribuyan a mejorar la eficiencia del servicio de certificación de competencias laborales.	4.1.1	Articular la base de datos de certificados de competencias laborales emitidos con la base de datos de Certificado único laboral.	MTPE	-
		4.1.2	Diseñar y desarrollar módulos de sistema de información de certificación de competencias laborales.	MTPE	-

En resumen, la Estrategia consolida un total de veintinueve (29) líneas de acción con sus responsables de intervención, asociadas a ocho (8) estrategias, las mismas que están asociadas a los cuatro (4) objetivos específicos de la ENPCCL.

Cuadro N° 6. Consolidación de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

ENPCCL				
Finalidad	Objetivo General	Objetivos específicos	Estrategias	Acciones
		OE 1	3 estrategias	10 acciones
		OE2	2 estrategias	7 acciones
		OE3	2 estrategias	10 acciones
		OE 4	1 estrategias	2 acciones
		Total	8 Estrategias	29 líneas de acción

IX. Indicadores y metas de las Líneas de acción

Para el presente Plan de Trabajo 2025 se establecieron cuarenta y dos (42) indicadores correspondientes a las veintinueve líneas de acción, las cuales coadyuvan a la medición del progreso hacia los objetivos específicos establecidos en la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025.

Por otro lado, respecto a la programación de las metas físicas anuales de los 42 indicadores de las líneas de acción identificados, esta fue programada por cada entidad participante según sus competencias; ello producto de un trabajo articulado.

A continuación, se presenta el cuadro N° 07: Matriz del Plan 2025 que parte de las Líneas de Acción, Indicadores, Metas Físicas, la cual consolida las metas establecidas por cada entidad participante, así como el responsable de reporte de cada indicador.

Cuadro N° 7. Plan de Trabajo 2025 de La Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2023	2025	
LA 1.1.1 Promover la implementación de proyectos de certificación de competencias laborales.	Número de proyectos de certificación de competencias laborales implementado.	Proyecto	2	10	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (Dirección General de Patrimonio Cultural Y Dirección General de Industrias Culturales y Artes), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (SENCICO y Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento), MTPE (DGNFECCL)
	Número de guías/ lineamientos técnicos aprobados para promover el desarrollo de proyectos de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Guía/ Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.1.2 Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables, gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y/o privadas aprobados con fines de promover la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Convenio	2	12	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA), PRODUCE (ITP), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (SENCICO/OTASS y DS-DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)
	Número de empresas e instituciones interesadas o que soliciten información de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Empresas/ instituciones	48	222	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA)-MTPE, PRODUCE (ITP), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)
	Número de entidades sensibilizadas respecto a la certificación de competencias laborales.	Entidad	155	150	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA), PRODUCE (ITP), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (SENCICO), MTPE (DGNFECCL)
LA 1.1.3 Elaborar instrumentos técnicos-normativos que incorporen criterios específicos para el acceso a la certificación de competencias laborales de las personas con discapacidad.	Número de lineamientos técnicos aprobados que incorporan criterios específicos para el acceso de las personas con discapacidad a la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL- Dirección General de Promoción del Empleo DGPE)
LA 1.1.4 Promover acciones/incentivos para que las personas	Número de campañas de sensibilización y/o difusión para la certificación de competencias laborales realizadas.	Campaña	4	17	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA), PRODUCE (ITP), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (SENCICO Y DS-DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2023	2025	
certifiquen sus competencias laborales.	Número de Estudios publicados en la temática de certificación de competencias laborales a nivel sectorial y nacional.	Estudio	0	4	MINCUL (DGPC y DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)
LA 1.2.1 Ejecutar convocatorias focalizadas para incrementar el número de centros de certificación de competencias en departamentos según estándares priorizados.	Número de convocatorias focalizadas realizadas sobre el proceso de autorización de Centros de Certificación de competencias laborales.	Convocatoria	0	14	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE(DGNFECCL)
LA 1.2.2 Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión de los estándares de competencias/nuevos perfiles ocupacionales realizadas de forma focalizada y pública a nivel nacional.	Acción de difusión	4	20	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC y DGIA), PRODUCE (ITP), MVCS (DS- DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)
LA 1.2.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitaciones a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de Centros de certificación de competencias laborales.	Número de funcionarios/servidores del Gobierno Nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de <u>autorización de Centros de certificación de competencias laborales.</u>	Funcionario/servidor de Gobierno Nacional	29	64	MTPE(DGNFECCL)-MINCETUR(CENFOTUR) MTPE(DGNFECCL)-MINCUL (DGPC y DGIA) MTPE(DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal)
	Número de funcionarios/servidores de los G/DRTPEs a nivel nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de <u>autorización de Centros de certificación de competencias laborales.</u>	Funcionario/servidor de G/DRTPEs	24	24	MTPE (DGNFECCL)-GORES
LA 1.3.1 Ejecutar convocatorias a trabajadoras y trabajadores, profesionales para ser Evaluadores de competencias laborales.	Número de convocatorias para ser Evaluadores de competencias laborales realizadas.	Convocatoria	4	6	MTPE (DGNFECCL)-MINCETUR (CENFOTUR), MTPE (DGNFECCL)-MINCUL (DGIA y DGPC), MTPE (DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)-MVCS(SENICO), MTPE (DGNFECCL)
LA 1.3.2 Brindar más de una modalidad de capacitación dirigida a potenciales evaluadores de competencias laborales.	Número de personas a nivel nacional capacitadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para ser evaluadores de competencias laborales (presencial, virtual y/o mixta).	Persona	320	2170	MTPE(DGNFECCL)-MINCUL (DGPC y DGIA) MTPE(DGNFECCL)-PRODUCE(ITP) MTPE(DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)
	Número de personas que aprobaron la capacitación de la Dirección de Normalización y Certificación de	Persona	210	2090	MTPE (DGNFECCL)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2023	2025	
	Competencias Laborales para ser evaluadores de competencias laborales.				
LA 1.3.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitación a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Número de funcionarios/ servidores del Gobierno Nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Funcionario/ servidor de Gobierno Nacional	7	42	MTPE (DGNFECCL)-MINCUL (DGIA y DGPC), MTPE (DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)
	Número de funcionarios/servidores de gobiernos regionales a nivel nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Funcionario/ servidor de Gobierno Regional	24	50	MTPE (DGNFECCL)
LA 2.1.1 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores que incluya información del mercado laboral y empleo.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores elaborados que incluya información del mercado laboral y empleo.	Estudio/ diagnóstico	0	5	MINCUL (DGIA y DGPC), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), PRODUCE (ITP), MTPE (DGNFECCL)
LA 2.1.2 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/ cadenas/ subsectores elaborados focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Estudio/ diagnóstico	0	5	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (DS- DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)- MINEM (Dirección General de Formalización Minera) *
LA 2.1.3 Articular con instituciones, sector productivo para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Número de mesas de trabajo realizadas con sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Mesas de trabajo	4	26	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (DS- DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)- MINEM (Dirección General de Formalización Minera) *,
	Número de Comités de competencias laborales creados que permitan la articulación de instituciones, sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural	Comités de competencias laborales	0	4	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2023	2025	
LA 2.1.4 Brindar asistencia técnica/ capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral e instrumentos.	Número de asistencias técnicas/ capacitaciones realizadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales a nivel nacional en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencia laboral.	Asistencias técnicas/ capacitaciones	2	19	MTPE (DGNFECCL)-MINCUL (DGPCy DGIA) MTPE (DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal) MTPE(DGNFECCL) – MVCS (Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción Y Saneamiento), MTPE (DGNFECCL)
	Número de personas capacitadas a nivel nacional por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencias laborales.	Personas	61	97	MTPE(DGNFECCL)-CENFOTUR, MTPE(DGNFECCL)-MINCUL (DGPC y DGIA), MTPE(DGNFECCL)
	Número de Estándares de competencia laboral e instrumentos de competencia laboral aprobados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	Estándares de competencia laboral e instrumentos	22	45	MTPE (DGNFECCL)- MINCUL (DGPC y DGIA) MTPE (DGNFECCL)- MINEM (Dirección General de Formalización Minera), MTPE (DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal) MVCS (Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción Y Saneamiento), MTPE (DGNFECCL)
LA 2.2.1 Brindar herramientas de orientación para el trabajo de los Comités de Competencias Laborales.	Número de guías/ lineamientos técnicos de orientación aprobado por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para el trabajo de los Comités de Competencias Laborales para la identificación de perfiles ocupacionales que serán requeridos en el futuro.	Guía/ lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 2.2.2 Promover la participación del sector productivo, formativo, público en el desarrollo de Estándares de competencias laborales.	Número de Mesas técnicas implementadas a nivel nacional con participación de los sectores productivo, formativo y público para el desarrollo de estándares de competencia laboral.	Mesa técnica	20	50	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGIA Y DGPC), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (DS-DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)
LA 2.2.3 Elaborar dos estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro.	Número de estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro aprobados.	Estudio prospectivo	0	1	MINCUL (DGPC Y DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2023	2025	
LA 3.1.1 Sistematizar procedimientos de convalidación de certificados de competencia para la continuidad de trayectorias formativas.	Número de Reportes de Sistematización de procedimientos de convalidación de certificados de competencia laboral en Institutos Superiores Tecnológicos (IST) y Centros de Educación Técnico Productivos (CETPRO) aprobados.	Reporte	0	1	MTPE (DGNFECCL) en coordinación con entidades correspondientes.
LA 3.1.2 Promover acciones para que las instituciones reconozcan los certificados de competencias como medio de verificación de competencias adquiridas.	Número de documento técnico normativo aprobado para que las instituciones/ empresas reconozcan los certificados de competencias laborales como medio de verificación de competencias adquiridas.	Documento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.1.3 Difundir el proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación y con personas certificadas.	Número de documentos técnicos normativos aprobados para la convalidación del certificado de competencia laboral con los centros de certificación de competencias laborales y personas certificadas en sus competencias laborales.	Documento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión del proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación y con personas certificadas en sus competencias laborales.	Acción de difusión	0	1	MTPE (DGNFECCL)
	Número de entidades/ centros de certificación de competencias laborales a nivel nacional informados de la convalidación del certificado de competencias laborales.	Entidad/ centro de certificación de competencias laborales	0	5	MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE(DGNFECCL)
LA 3.2.1 Implementar el plan de fortalecimiento de capacidades en aliados y personal de los GORES.	Número de funcionarios/servidores de los gobiernos regionales que han participado de las capacitaciones y asistencia técnica para implementar <u>intervenciones de certificación de competencias laborales</u> .	Funcionario/ servidor de gobierno regional	0	60	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.2 Evaluar los resultados del programa de fortalecimiento de capacidades.	Número de funcionarios/servidores de los gobiernos regionales que han fortalecido sus capacidades para implementar <u>intervenciones de certificación de competencias laborales</u> (que aprueban encuesta salida).	Funcionario/ servidor de gobierno regional	0	48	MTPE (DGNFECCL)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2023	2025	
LA 3.2.3 Identificar instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Número de directorios de instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Directorio	3	26	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGIA Y DGPC), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), PRODUCE (ITP), MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.4 Difundir la identidad del servicio de certificación de competencias laborales.	Número de campañas publicitarias de sensibilización sobre la identidad de servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional realizadas.	Campaña publicitaria	2	8	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGIA Y DGPC), MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.5 Elaborar herramientas de comunicación para acciones de promoción de certificación de competencias laborales.	Número de herramientas de comunicación (piezas gráficas, arte de banner, dípticos, brochures) elaboradas para acciones de promoción de Certificación de competencias laborales dirigido a sectores, Gobiernos Regionales y Centros de Certificación de Competencias laborales.	Herramienta de comunicación	5	16	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGIA Y DGPC), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), PRODUCE (ITP), MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.6 Elaborar plan de comunicaciones de certificación de competencias laborales.	Número de Plan de Comunicaciones de certificación de competencias laborales aprobado.	Plan de comunicación	1	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.7 Brindar herramientas de orientación para el uso de los estándares de competencias por parte de empresas, centros de formación.	Número de lineamientos técnicos de orientación para el uso de los estándares de competencia laboral aprobados.	Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
	Número de personas informadas sobre el uso de los estándares de competencias laborales a nivel nacional.	Personas	540	844	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE(DGNFECCL)
LA 4.1.1 Articular la base de datos de certificados emitidos con la base de datos de Certificado único laboral.	Número de base de datos de certificación de competencias laborales articuladas con el Certificado único laboral.	Base de datos	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 4.1.2 Diseñar y desarrollar módulos de sistema de información de certificación de competencias laborales.	Número de módulos del sistema de información de certificación de competencias laborales desarrollados.	Módulo informático	1	0	MTPE (DGNFECCL)

En Anexo 1, se presentan las Matrices de líneas de acción, indicadores y metas por sector y en el Anexo 2 se presenta el Plan de Trabajo 2025 articulado con Objetivo General, Objetivos Específicos y Estrategia.

X. Órgano responsable y entidades participantes

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ente rector en la materia de normalización y certificación de competencias laborales, conduce la “Estrategia nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025” a través de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, quien a su vez es responsable de la ejecución del presente Plan de Trabajo en el marco de sus competencias según Reglamento de Organización y Funciones (ROF), en coordinación con las demás entidades participantes.

En esa línea, las entidades que participan en la implementación del Plan de Trabajo de la “Estrategia nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025” son:

- a) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) Ministerio de la Producción.
- c) Ministerio de Energía y Minas.
- d) Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
- e) Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- f) Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- g) Ministerio de Cultura.

En función a sus necesidades y objetivos, las entidades que participan en la “Estrategia nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025” pueden solicitar adicionalmente la participación, en calidad de invitados, de representantes de los gobiernos regionales y de otras entidades que convengan al objeto de la estrategia.

XI. Ámbito de intervención

El Plan de Trabajo de la Estrategia es de alcance nacional y de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de la administración pública involucradas en su implementación.

XII. Población objetivo

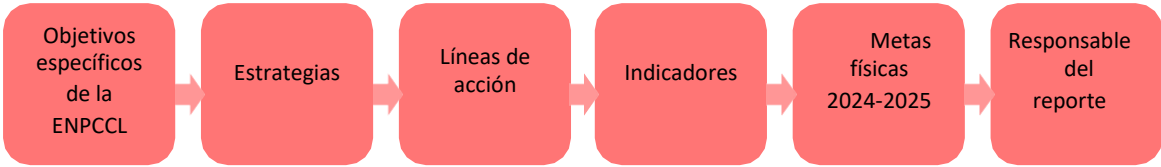
El presente Plan de Trabajo tiene como población objetivo a los siguientes:

Personas que tienen conocimientos, aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida y pertenecientes a ocupaciones tradicionales, pero no pueden acreditarlos de manera formal y que se encuentran en departamentos donde el servicio de certificación de competencias laborales no ha cubierto la demanda.

XIII. Implementación

El plan de trabajo 2025 de la Estrategia, se organiza a partir de los cuatro objetivos específicos, seguido por las estrategias, las líneas de acción, sus indicadores y metas físicas para el 2025, teniendo en cuenta el año 2023 como línea de base.

Figura N° 3. Organización del Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025



De este modo, el Plan de Trabajo de la Estrategia, obtenido como resultado de un amplio proceso participativo con las entidades participantes, cuenta con cuarenta y dos (42) indicadores, el año 2023 como línea de base y metas para el 2025, correspondiente a las veintinueve (29) líneas de acción, identificando las direcciones/entidades competentes para el reporte de las mismas, y ocho (8) estrategias, las mismas que están asociadas a los cuatro (4) objetivos específicos de la ENPCCL.

XIV. Seguimiento al Plan de Trabajo

La Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales realiza el seguimiento del cumplimiento del Plan de Trabajo.

Para el efecto, **cada entidad participante reporta la información semestral** del cumplimiento de las metas de los indicadores de los objetivos y de líneas de acción, a la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la dirección/entidad designada por cada participante de la Estrategia para tal fin.

Cuadro N° 8. Plazo para la presentación de información de seguimiento por parte de las entidades participantes y del órgano responsable

Plazo de presentación de información	
Para las entidades participantes: 1. Ministerio de la Producción. 2. Ministerio de Energía y Minas. 3. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. 4. Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.	Primer reporte: 15 de julio 2025 Segundo reporte: 15 de enero 2026

5. Ministerio de Transportes y Comunicaciones.	
6. Ministerio de Cultura.	
Para órgano responsable: Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	

El proceso de recolección, análisis y sistematización de los avances de cada indicador estará a cargo de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

XV. Vigencia

El Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025 tiene vigencia para año 2025.

XVI. Financiamiento

La implementación del plan de trabajo de la Estrategia Nacional para promover la certificación de competencias laborales al 2025, se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades respectivas, en el marco de las leyes anuales de presupuesto, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

XVII. Anexos

Anexo 1 : Matrices de líneas de acción, indicadores y metas por sector.

Anexo 2 : Plan de Trabajo 2025 con vinculación a Estrategia, Objetivos Específicos

ANEXO1

MATRICES DE LÍNEAS DE ACCIÓN, INDICADORES Y METAS POR SECTOR.

MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO – MINCETUR

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE DE REPORTAR
			2023	2025	
LA 1.1.1 Promover la implementación de proyectos de certificación de competencias laborales.	Número de proyectos de certificación de competencias laborales implementados.	Proyecto	1	1	CENFOTUR
LA 1.1.2 Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables, gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y/o privadas aprobados con fines de promover la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Convenio	1	1	CENFOTUR
	Número de empresas e instituciones interesadas o que soliciten información de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Empresas/instituciones	2	4	CENFOTUR
	Número de entidades sensibilizadas respecto a la certificación de competencias laborales.	Entidad	109	120	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.1.4 Promover acciones/incentivos para que las personas certifiquen sus competencias laborales.	Número de campañas de sensibilización y/o difusión para la certificación de competencias laborales realizadas.	Campaña	0	2	CENFOTUR
LA 1.2.2 Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión de los estándares de competencias/nuevos perfiles ocupacionales realizadas de forma focalizada y pública a nivel nacional.	Acción de difusión	0	6	CENFOTUR
LA 1.2.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitaciones a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de Centros de certificación de competencias laborales.	Número de funcionarios/servidores del Gobierno Nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de <u>autorización de Centros de certificación de competencias laborales</u> .	Funcionario/servidor	22	34	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.3.1 Ejecutar convocatorias a trabajadoras y trabajadores, profesionales para ser Evaluadores de competencias laborales.	Número de convocatorias para ser Evaluadores de competencias laborales realizadas.	Convocatoria	0	1	CENFOTUR
LA 2.1.4 Brindar asistencia técnica/capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral e instrumentos.	Número de personas capacitadas a nivel nacional por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencias laborales.	Personas	24	24	CENFOTUR

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE DE REPORTAR
			2023	2025	
LA 2.2.2 Promover la participación del sector productivo, formativo, público en el desarrollo de Estándares de competencia laboral.	Número de Mesas técnicas implementadas a nivel nacional con participación de los sectores productivo, formativo y público para el desarrollo de estándares de competencia laboral.	Mesa técnica	28	10	CENFOTUR
LA 3.2.3 Identificar instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Número de directorios de instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Directorio	1	15	CENFOTUR
LA 3.2.4 Difundir la identidad del servicio de certificación de competencias laborales.	Número de campaña publicitarias de sensibilización sobre la identidad de servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional realizadas.	Campaña publicitaria	1	2	CENFOTUR
LA 3.2.5 Elaborar herramientas de comunicación para acciones de promoción de certificación de competencias laborales.	Número de herramientas de comunicación (piezas gráficas, arte de banner, dípticos, brochures) elaboradas para acciones de promoción de Certificación de competencias laborales dirigido a sectores, Gobiernos Regionales y Centros de Certificación de Competencias laborales.	Herramienta	1	2	CENFOTUR
LA 3.2.7 Brindar herramientas de orientación para el uso de los estándares de competencias por parte de empresas, centros de formación.	Número de personas informadas sobre el uso de los estándares de competencias laborales a nivel nacional.	Personas	540	400	CENFOTUR

MINISTERIO DE CULTURA

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 1.1.1 Promover la implementación de proyectos de certificación de competencias laborales.	Número de proyectos de certificación de competencias laborales implementado.	Proyecto	0	1	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	4	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 1.1.2 Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables, gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y/o privadas aprobados con fines de promover la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Convenio	0	2	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	5	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
	Número de empresas e instituciones interesadas o que soliciten información de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Empresas/ instituciones	0	200	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	5	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
	Número de entidades sensibilizadas respecto a la certificación de competencias laborales.	Entidad	0	7	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	10	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 1.1.4 Promover acciones/incentivos para que las personas certifiquen sus competencias laborales.	Número de campañas de sensibilización y/o difusión para la certificación de competencias laborales realizadas.	Campaña	2	4	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	5	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
	Número de Estudios publicados en la temática de certificación de competencias laborales a nivel sectorial y nacional.	Estudio	0	1	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	2	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 1.2.1 Ejecutar convocatorias focalizadas para incrementar el número de centros de certificación de competencias en departamentos según estándares priorizados.	Número de convocatorias focalizadas realizadas sobre el proceso de autorización de Centros de Certificación de competencias laborales.	Convocatoria	0	6	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 1.2.2 Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión de los estándares de competencias/nuevos perfiles ocupacionales realizadas de forma focalizada y pública a nivel nacional.	Acción de difusión	2	2	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	2	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 1.2.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitaciones a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de Centros de certificación de competencias laborales.	Número de funcionarios/servidores del Gobierno Nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de <u>autorización de Centros</u> de certificación de competencias laborales.	Funcionario/ servidor	0	10	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	13	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 1.3.1 Ejecutar convocatorias a trabajadoras y trabajadores, profesionales para ser Evaluadores de competencias laborales.	Número de convocatorias para ser Evaluadores de competencias laborales realizadas.	Convocatoria	1	2	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	7	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 1.3.2 Brindar más de una modalidad de capacitación dirigida a potenciales evaluadores de competencias.	Número de personas a nivel nacional capacitadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para ser evaluadores de competencias laborales (presencial, virtual y/o mixta).	Persona	12	24	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	9	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 1.3.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitación a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento	Número de funcionarios/ servidores del Gobierno Nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo	Funcionario/ servidor de Gobierno Nacional	0	10	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	18	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
administrativo de autorización de evaluadores de competencias.	de autorización de evaluadores de competencias laborales.				
LA 2.1.1 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores que incluya información del mercado laboral y empleo.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores elaborados que incluya información del mercado laboral y empleo.	Estudio/ diagnóstico	0	0	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	3	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 2.1.2 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/ cadenas/ subsectores elaborados focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Estudio/diagnóstico	0	2	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 2.1.3 Articular con instituciones, sector productivo para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Número de mesas de trabajo realizadas con el sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Mesas de trabajo	0	7	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
	Número de Comités de competencias laborales creados que permitan la articulación de instituciones, sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Comités de competencias laborales	0	1	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 2.1.4 Brindar asistencia técnica/capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral e instrumentos.	Número de asistencias técnicas/capacitaciones realizadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales a nivel nacional en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencia laboral.	Asistencias técnicas/ capacitaciones	0	1	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	12	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
	Número de personas capacitadas a nivel nacional por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencias laborales.	Personas	0	4	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	24	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
	Número de Estándares de competencia laboral e instrumentos de competencia laboral aprobados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales	Estándares de competencia laboral	9	15	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	4	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 2.2.2 Promover la participación del sector productivo, formativo, público en el desarrollo de Estándares de competencia laboral	Número de Mesas técnicas implementadas a nivel nacional con participación de los sectores productivo, formativo y público para el desarrollo de estándares de competencia laboral.	Mesa técnica	18	30	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	7	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 2.2.3 Elaborar dos estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro.	Número de estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro aprobados.	Estudio prospectivo	0	0	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	1	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 3.1.3 Difundir el proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación y con personas certificadas.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión del proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación de competencias laborales y personas certificadas en sus competencias laborales.	Acción	0	13	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 3.2.3 Identificar instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Número de directorios de instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Directorio	0	1	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	5	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 3.2.4 Difundir la identidad del servicio de certificación de competencias laborales.	Número de campaña publicitarias de sensibilización sobre la identidad de servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional realizadas.	Campaña publicitaria	0	1	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	4	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 3.2.5 Elaborar herramientas de comunicación para acciones de promoción de certificación de competencias laborales.	Número de herramientas de comunicación (piezas gráficas, arte de banner, dípticos, brochure) elaboradas para acciones de promoción de Certificación de competencias laborales dirigido a sectores, Gobiernos Regionales y Centros de Certificación de Competencias laborales.	Herramienta	0	1	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	9	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)
LA 3.2.7 Brindar herramientas de orientación para el uso de los estándares de competencias por parte de empresas, centros de formación.	Número de personas informadas sobre el uso de los estándares de competencias laborales a nivel nacional.	Personas	0	200	Dirección General de Patrimonio Cultural (DGPC)
			0	100	Dirección General de Industrias Culturales y Artes (DGIA)

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS – MINEM

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 2.1.2 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/ cadenas/ subsectores elaborados focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Estudio/ diagnóstico	0	2	MTPE (DGNFECCL) / MINEM (Dirección General de Formalización Minera (Facilitador))
LA 2.1.3 Articular con instituciones, sector productivo para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Número de mesas de trabajo realizadas con el sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Mesas de trabajo	2	14	MTPE (DGNFECCL) / MINEM (Dirección General de Formalización Minera (Facilitador))

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS		RESPONSABLE
			2023	2024	2025	
LA 2.1.4 Brindar asistencia técnica/capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral e instrumentos.	Número de Estándares de competencia laboral e instrumentos de competencia laboral aprobados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	Estándares de competencia laboral	0	7		MTPE (DGNFECCL) / MINEM (Dirección General de Formalización Minera (Facilitador))

MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN (PRODUCE)

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 1.1.2 Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables, gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y/o privadas aprobados con fines de promover la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Convenio	0	1	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)
	Número de empresas e instituciones interesadas o que soliciten información de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Empresas/ instituciones	4	8	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)
	Número de entidades sensibilizadas respecto a la certificación de competencias laborales.	Entidad	4	6	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)
LA 1.1.4 Promover acciones/incentivos para que las personas certifiquen sus competencias laborales.	Número de campañas de sensibilización y/o difusión para la certificación de competencias laborales realizadas.	Campaña	1	2	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)
LA 1.2.2 Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión de los estándares de competencias/nuevos perfiles ocupacionales realizadas de forma focalizada y pública a nivel nacional.	Acción de difusión	2	2	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)
LA 1.3.2 Brindar más de una modalidad de capacitación dirigida a potenciales evaluadores de competencias.	Número de personas a nivel nacional capacitadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para ser evaluadores de competencias laborales (presencial, virtual y/o mixta).	Persona	0	2	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)
LA 1.3.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitación a los sectores y gobiernos regionales en materia	Número de funcionarios/ servidores del Gobierno Nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de	Funcionario/ servidor de Gobierno Nacional	0	2	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias.	procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.				
LA 2.1.1 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores que incluya información del mercado laboral y empleo.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores elaborados que incluya información del mercado laboral y empleo.	Estudio/diagnóstico	0	1	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)
LA 3.2.3 Identificar instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Número de directorios de instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Directorio	0	2	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)
LA 3.2.5 Elaborar herramientas de comunicación para acciones de promoción de certificación de competencias laborales.	Número de herramientas de comunicación (piezas gráficas, arte de banner, dípticos, brochure) elaboradas para acciones de promoción de Certificación de competencias laborales dirigido a sectores, Gobiernos Regionales y Centros de Certificación de Competencias laborales.	Herramienta	1	1	Instituto Tecnológico de la Producción (ITP) - Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (DEDFO)

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES – MTC

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 1.1.1 Promover la implementación de proyectos de certificación de competencias laborales.	Número de proyectos de certificación de competencias laborales implementado.	Proyecto	0	1	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 1.1.2 Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables, gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y/o privadas aprobados con fines de promover la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Convenio	0	0	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
	Número de empresas e instituciones interesadas o que soliciten información de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Empresas/instituciones	0	5	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
	Número de entidades sensibilizadas respecto a la certificación de competencias laborales.	Entidad	0	5	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 1.1.4	Número de campañas de sensibilización y/o difusión para la certificación de competencias laborales realizadas.	Campaña	0	2	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
Promover acciones/incentivos para que las personas certifiquen sus competencias laborales.	Número de Estudios publicados en la temática de certificación de competencias laborales a nivel sectorial y nacional.	Estudio	0	1	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 1.2.1 Ejecutar convocatorias focalizadas para incrementar el número de centros de certificación de competencias en departamentos según estándares priorizados.	Número de convocatorias focalizadas realizadas sobre el proceso de autorización de Centros de Certificación de competencias laborales.	Convocatoria	0	2	MTPE (DGNFECCL) / Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 1.2.2 Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión de los estándares de competencias/nuevos perfiles ocupacionales realizadas de forma focalizada y pública a nivel nacional.	Acción de difusión	0	5	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 1.2.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitaciones a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de Centros de certificación de competencias laborales.	Número de funcionarios/servidores del Gobierno Nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de Centros de certificación de competencias laborales .	Funcionario/servidor	0	5	MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal)
LA 1.3.1 Ejecutar convocatorias a trabajadoras y trabajadores, profesionales para ser Evaluadores de competencias laborales.	Número de convocatorias para ser Evaluadores de competencias laborales realizadas.	Convocatoria	0	1	MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal)
LA 1.3.2 Brindar más de una modalidad de capacitación dirigida a potenciales evaluadores de competencias.	Número de personas a nivel nacional capacitadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para ser evaluadores de competencias laborales (presencial, virtual y/o mixta).	Persona	0	26	MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal)
	Número de personas que aprobaron la capacitación para ser evaluadores de competencias laborales.	Persona	0	13	MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal)
LA 1.3.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitación a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias.	Número de funcionarios/ servidores del Gobierno Nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Funcionario/servidor de Gobierno Nacional	0	5	MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal)
	Número de funcionarios/servidores de gobiernos regionales a nivel nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Funcionario/servidor de Gobierno Regional	0	26	MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 2.1.1 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores que incluya información del mercado laboral y empleo.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores elaborados que incluya información del mercado laboral y empleo.	Estudio/diagnóstico	0	1	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 2.1.2 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/ cadenas/ subsectores elaborados focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Estudio/ diagnóstico	0	1	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 2.1.3 Articular con instituciones, sector productivo para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Número de mesas de trabajo realizadas con el sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Mesas de trabajo	2	3	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
	Número de Comités de competencias laborales creados que permitan la articulación de instituciones, sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Comités de competencias laborales	0	0	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 2.1.4 Brindar asistencia técnica/capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral e instrumentos.	Número de asistencias técnicas/capacitaciones realizadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales a nivel nacional en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencia laboral.	Asistencias técnicas/capacitaciones	0	2	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
	Número de Estándares de competencia laboral e instrumentos de competencia laboral aprobados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales	Estándares de competencia laboral	0	1	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 2.2.2 Promover la participación del sector productivo, formativo, público en el desarrollo de Estándares de competencia laboral	Número de Mesas técnicas implementadas a nivel nacional con participación de los sectores productivo, formativo y público para el desarrollo de estándares de competencia laboral.	Mesa técnica	0	2	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 2.2.3 Elaborar dos estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro.	Número de estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro aprobados.	Estudio prospectivo	0	0	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 3.1.3 Difundir el proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación y con personas certificadas.	Número de entidades/ centros de certificación de competencias laborales a nivel nacional informados de la convalidación del certificado de competencias laborales.	Entidad/centro de certificación	0	2	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 3.2.3 Identificar instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Número de directorios de instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Directorio	1	2	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 3.2.5 Elaborar herramientas de comunicación para acciones de promoción de certificación de competencias laborales.	Número de herramientas de comunicación (piezas gráficas, arte de banner, dípticos, brochure) elaboradas para acciones de promoción de Certificación de competencias laborales dirigido a sectores, Gobiernos Regionales y Centros de Certificación de Competencias laborales.	Herramienta	0	2	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal
LA 3.2.7 Brindar herramientas de orientación para el uso de los estándares de competencias por parte de empresas, centros de formación.	Número de personas informadas sobre el uso de los estándares de competencias laborales a nivel nacional.	Personas	0	104	Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal

MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 1.1.1 Promover la implementación de proyectos de certificación de competencias laborales.	Número de proyectos de certificación de competencias laborales implementado.	Proyecto	1	1	SENCICO
			0	1	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento
LA 1.1.2 Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables, gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y/o privadas aprobados con fines de promover la certificación de competencias laborales a nivel nacional	Convenio	1	1	SENCICO / OTASS
	Número de entidades sensibilizadas respecto a la certificación de competencias laborales.	Entidad	0	2	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento
LA 1.1.4 Promover acciones/incentivos para que las personas certifiquen sus competencias laborales.	Número de campañas de sensibilización y/o difusión para la certificación de competencias laborales realizadas.	Campaña	1	1	SENCICO
			0	1	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento
LA 1.2.2 Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión de los estándares de competencias/nuevos perfiles ocupacionales realizadas de forma focalizada y pública a nivel nacional.	Acción de difusión	0	1	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M.	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLE
			2023	2025	
LA 1.3.1 Ejecutar convocatorias a trabajadores, profesionales para ser Evaluadores de competencias	Número de convocatorias para ser Evaluadores de competencias laborales realizadas.	Convocatoria	0	2	SENCICO
LA 2.1.2 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/ cadenas/ subsectores elaborados focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Estudio/diagnóstico	0	0	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento
LA 2.1.3 Articular con instituciones, sector productivo para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Número de mesas de trabajo realizadas con el sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Mesas de trabajo	0	2	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento
LA 2.1.4 Brindar asistencia técnica/capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral e instrumentos.	Número de asistencias técnicas/capacitaciones realizadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales a nivel nacional en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencia laboral.	Asistencias técnicas/capacitaciones	0	2	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento
	Número de Estándares de competencia laboral e instrumentos de competencia laboral aprobados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	Estándares de competencia laboral	0	2	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento
LA 2.2.2 Promover la participación del sector productivo, formativo, público en el desarrollo de Estándares de competencia laboral	Número de Mesas técnicas implementadas a nivel nacional con participación de los sectores productivo, formativo y público para el desarrollo de estándares de competencia laboral.	Mesa técnica	0	1	Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES
			2023	2025	
LA 1.1.1 Promover la implementación de proyectos de certificación de competencias laborales.	Número de proyectos de certificación de competencias laborales implementado.	Proyecto	0	1	MTPE (DGNFECCL)
	Número de guías/ lineamientos técnicos aprobados para promover el desarrollo de proyectos de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Guía/ Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.1.2 Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables,	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y/o privadas aprobados con fines de promover la certificación de competencias laborales a nivel nacional	Convenio	0	1	MTPE (DGNFECCL)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES
			2023	2025	
gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	Número de empresas e instituciones interesadas o que soliciten información de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Empresas/ instituciones	42	0	MTPE (DGNFECCL)
	Número de entidades sensibilizadas respecto a la certificación de competencias laborales.	Entidad	42	0	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.1.3 Elaborar instrumentos técnicos-normativos que incorporen criterios específicos para el acceso a la certificación de competencias laborales de las personas con discapacidad.	Número de lineamientos técnicos aprobados que incorporan criterios específicos para el acceso de las personas con discapacidad a la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL- Dirección General de Promoción del Empleo DGPE)
LA 1.1.4 Promover acciones/incentivos para que las personas certifiquen sus competencias laborales.	Número de campañas de sensibilización y/o difusión para la certificación de competencias laborales realizadas.	Campaña	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.2.1 Ejecutar convocatorias focalizadas para incrementar el número de centros de certificación de competencias en departamentos según estándares priorizados.	Número de convocatorias focalizadas realizadas sobre el proceso de autorización de Centros de Certificación de competencias laborales.	Convocatoria	0	6	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE(DGNFECCL)
LA 1.2.2 Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión de los estándares de competencias/nuevos perfiles ocupacionales realizadas de forma focalizada y pública a nivel nacional.	Acción de difusión	0	2	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.2.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitaciones a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de Centros de certificación de competencias laborales.	Número de funcionarios/servidores del Gobierno Nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de <u>autorización de Centros de certificación de competencias laborales.</u>	Funcionario/ servidor	7	7	MTPE(DGNFECCL)
	Número de funcionarios/servidores de los G/DRTPEs a nivel nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de <u>autorización de Centros de certificación de competencias laborales.</u>	Funcionario/ servidor	24	24	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.3.1 Ejecutar convocatorias a trabajadoras y trabajadores, profesionales para ser Evaluadores de competencias laborales.	Número de convocatorias para ser Evaluadores de competencias laborales realizadas.	Convocatoria	3	6	MTPE (DGNFECCL)

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES
			2023	2025	
LA 1.3.2 Brindar más de una modalidad de capacitación dirigida a potenciales evaluadores de competencias.	Número de personas a nivel nacional capacitadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para ser evaluadores de competencias realizados (presencial, virtual y/o mixta).	Persona	308	2,109	MTPE (DGNFECCL)
	Número de personas que aprobaron la capacitación para ser evaluadores de competencias laborales.	Persona	210	2,077	MTPE (DGNFECCL)
LA 1.3.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitación a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias.	Número de funcionarios/ servidores del Gobierno Nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Funcionario/ servidor de Gobierno Nacional	7	7	MTPE (DGNFECCL)
	Número de funcionarios/servidores de gobiernos regionales a nivel nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Funcionario/ servidor de Gobierno Regional	24	24	MTPE (DGNFECCL)
LA 2.1.3 Articular con instituciones, sector productivo para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Número de Comités de competencias laborales creados que permitan la articulación de instituciones, sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural	Comités de competencias laborales	0	3	MTPE (DGNFECCL)
LA 2.1.4 Brindar asistencia técnica/capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral e instrumentos.	Número de asistencias técnicas/capacitaciones realizadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales a nivel nacional en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencia laboral.	Asistencias técnicas/ capacitaciones	2	2	MTPE (DGNFECCL)
	Número de personas capacitadas a nivel nacional por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencias laborales.	Personas	37	45	MTPE (DGNFECCL)
	Número de Estándares de competencia laboral e instrumentos de competencia laboral aprobados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	Estándares de competencia laboral e instrumentos	16	16	MTPE (DGNFECCL)
LA 2.2.1 Brindar herramientas de orientación para el trabajo de los Comités de Competencias Laborales.	Número de guías/ lineamientos técnicos de orientación aprobado por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para el trabajo de los Comités de Competencias Laborales para la identificación de perfiles ocupacionales que serán requeridos en el futuro.	Guía/ lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.1.1 Sistematizar procedimientos de convalidación de certificados de competencia para la continuidad de trayectorias formativas.	Número de Reporte de Sistematización de procedimientos de convalidación de certificados de competencia laboral en Institutos Superiores Tecnológicos (IST) y Centros de Educación Técnico Productivos (CETPRO) aprobados.	Reporte	0	1	MTPE (DGNFECCL) en coordinación con entidades correspondientes.

Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional para Promover la Certificación de Competencias Laborales al 2025

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES
			2023	2025	
LA 3.1.2 Promover acciones para que las instituciones reconozcan los certificados de competencias como medio de verificación de competencias adquiridas.	Número de documento técnico normativo aprobado para que las instituciones/empresas reconozcan los certificados de competencias laborales como medio de verificación de competencias adquiridas.	Documento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.1.3 Difundir el proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación y con personas certificadas.	Número de documentos técnicos normativos aprobados para la convalidación del certificado de competencia laboral.	Documento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión del proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación y con personas certificadas.	Acción	0	1	MTPE (DGNFECCL)
	Número de entidades/ centros de certificación de competencias laborales a nivel nacional informados de la convalidación del certificado de competencias laborales.	Entidad/ centro de certificación de competencias laborales	0	2	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.1 Implementar el plan de fortalecimiento de capacidades en aliados y personal de los GORES.	Número de funcionarios/servidores de los gobiernos regionales que han participado de las capacitaciones y asistencia técnica para implementar <u>intervenciones de certificación de competencias laborales</u> .	Funcionario/ servidor de gobierno regional	0	60	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.2 Evaluar los resultados del programa de fortalecimiento de capacidades.	Número de funcionarios/servidores de los gobiernos regionales que han fortalecido sus capacidades para implementar <u>intervenciones de certificación de competencias laborales</u> (que tuvieron nota aprobatoria mínima de once (11) en la prueba de salida de escala vigesimal).	Funcionario/ servidor de gobierno regional	0	48	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.3 Identificar instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Número de directorios de instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Directorio	1	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.4 Difundir la identidad del servicio de certificación de competencias laborales.	Número de documento de identidad gráfica del servicio de certificación de competencias laborales aprobado.	Documento de identidad gráfica	1	0	MTPE (DGNFECCL)
	Número de campaña publicitarias de sensibilización sobre la identidad de servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional realizadas.	Campaña publicitaria	1	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.5 Elaborar herramientas de comunicación para acciones de promoción de certificación de competencias laborales.	Número de herramientas de comunicación (piezas gráficas, arte de banner, dípticos, brochures) elaboradas para acciones de promoción de Certificación de competencias laborales dirigido a sectores, Gobiernos Regionales y Centros de Certificación de Competencias laborales.	Herramienta	3	3	MTPE (DGNFECCL)
LA 3.2.6	Número de Plan de Comunicaciones de certificación de competencias laborales aprobado.	Plan de comunicación	1	1	MTPE (DGNFECCL)

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES
			2023	2025	
Elaborar plan de comunicaciones de certificación de competencias laborales.					
LA 3.2.7 Brindar herramientas de orientación para el uso de los estándares de competencias por parte de empresas, centros de formación.	Número de lineamientos técnicos aprobado de orientación elaboradas para el uso de los estándares de competencia laboral.	Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
	Número de personas informadas sobre el uso de los estándares de competencias laborales a nivel nacional	Personas	0	40	MTPE (DGNFECCL)
LA 4.1.1 Articular la base de datos de certificados emitidos con la base de datos de Certificado único laboral.	Número de base de datos de certificación de competencias laborales articuladas con el Certificado único laboral.	Base de datos	0	1	MTPE (DGNFECCL)
LA 4.1.2 Diseñar y desarrollar módulos de sistema de información de certificación de competencias laborales.	Número de módulos del sistema de información de certificación de competencias laborales desarrollados.	Módulo informático	1	0	MTPE (DGNFECCL)

ANEXO 02. PLAN DE TRABAJO 2025

ESTRATEGIA NACIONAL PARA PROMOVER LA CERTIFICAICÓN DE COMPETENCIAS LABORALES AL 2025. (D.S 004-2023-TR)

OBJETIVO GENERAL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	U.M	METAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADOR OB ESPECIFICO	U.M	METAS	ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR	
			2025				2025					2023	2025		
Ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a la población, en articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en los sectores productivos más afectados por la pandemia.	Número de departamentos que cuentan con al menos dos centros de certificación de competencias laborales	Departamento	25	OE 1: Promover la implementación de la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y privadas para promover la certificación de competencias laborales	Convenio	6	Ampliar el acceso del servicio de certificación de competencias laborales.	LA 1.1.1Promover la implementación de proyectos de certificación de competencias laborales.	Número de proyectos de certificación de competencias laborales implementado.	Proyecto	2	10	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (Dirección General de Patrimonio Cultural Y Dirección General de Industrias Culturales y Artes), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (SENCICO y Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento), MTPE (DGNFECCL)	
										Número de guías/ lineamientos técnicos aprobados para promover el desarrollo de proyectos de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Guía/ Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)	
									LA 1.1.2. Articular con empresas, sectores, institutos, fondos concursables, gremios y otros, con fines de promover la certificación de competencias laborales.	Número de convenios de cooperación interinstitucional públicas y/o privadas aprobados con fines de promover la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Convenio	2	12	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA),PRODUCE (ITP), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (SENCICO/OTASS y DS-DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)	
										Número de empresas e instituciones interesadas o que soliciten información de certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Empresas/ instituciones	48	222	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA)-MTPE, PRODUCE (ITP), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal),MTPE (DGNFECCL)	
										Número de entidades sensibilizadas respecto a la certificación de competencias laborales.	Entidad	155	150	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA),PRODUCE (ITP), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS(SENCICO), MTPE (DGNFECCL)	
									LA 1.1.3. Elaborar instrumentos técnicos-normativos que incorporen criterios específicos para el acceso a la certificación de competencias laborales de las personas con discapacidad.	Número de lineamientos técnicos aprobados que incorporan criterios específicos para el acceso de las personas con discapacidad a la certificación de competencias laborales a nivel nacional.	Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL- Dirección General de Promoción del Empleo DGPE)	
									LA 1.1.4. Promover acciones/incentivos para que las personas certifiquen sus competencias laborales.	Número de campañas de sensibilización y/o difusión para la certificación de competencias laborales realizadas.	Campaña	4	17	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA), PRODUCE (ITP), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (SENCICO Y DS-DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)	
										Número de Estudios publicados en la temática de certificación de competencias laborales a nivel sectorial y nacional.	Estudio	0	4	MINCUL (DGPC y DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)	
						Número de proyectos de certificación de competencias laborales financiados por fuente externa al MTPE	Proyecto	7		LA 1.2.1. Ejecutar convocatorias focalizadas para incrementar el número de centros de certificación de competencias en departamentos según estándares priorizados.	Número de convocatorias focalizadas realizadas sobre el proceso de autorización de Centros de Certificación de competencias laborales.	Convocatoria	0	14	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE(DGNFECCL)

OBJETIVO GENERAL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	U.M	METAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADOR OB ESPECIFICO	U.M	METAS	ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2025				2025					2023	2025	
								Brindar asistencia técnica y difusión para incrementar los Centros de Certificación de competencias laborales a nivel nacional	LA 1.2.2. Realizar difusión de los estándares de competencias, nuevos perfiles ocupacionales de forma focalizada y pública.	Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión de los estándares de competencias/nuevos perfiles ocupacionales realizadas de forma focalizada y pública a nivel nacional.	Acción de difusión	4	20	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC y DGIA), PRODUCE (ITP), MVCS (DS- DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)
									LA 1.2.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitaciones a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de Centros de certificación de competencias laborales.	Número de funcionarios/servidores del Gobierno Nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de <u>autorización de</u> Centros de certificación de competencias laborales.	Funcionario/ servidor de Gobierno Nacional	29	64	MTPE(DGNFECCL)-MINCETUR(CENFOTUR) MTPE(DGNFECCL)-MINCUL (DGPC y DGIA), MTPE(DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal)
										Número de funcionarios/servidores de los G/DRTPEs a nivel nacional orientados y asistidos técnicamente por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de <u>autorización de</u> Centros de certificación de competencias laborales.	Funcionario/ servidor de G/DRTPEs	24	24	MTPE (DGNFECCL)-GORES
					Número de evaluadores autorizados para la certificación de competencias laborales	Persona	1100	Asegurar la dotación de evaluadores de competencias laborales a nivel nacional.	LA 1.3.1. Ejecutar convocatorias a trabajadoras y trabajadores, profesionales para ser Evaluadores de competencias laborales.	Número de convocatorias para ser Evaluadores de competencias laborales realizadas.	Convocatoria	4	6	MTPE (DGNFECCL)-MINCETUR (CENFOTUR), MTPE (DGNFECCL)-MINCUL (DGIA y DGPC), MTPE (DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)-MVCS(SENICO), MTPE (DGNFECCL)
									LA 1.3.2 Brindar más de una modalidad de capacitación dirigida a potenciales evaluadores de competencias laborales.	Número de personas a nivel nacional capacitadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para ser evaluadores de competencias laborales (presencial, virtual y/o mixta).	Persona	320	2170	MTPE(DGNFECCL)-MINCUL (DGPC y DGIA) MTPE(DGNFECCL)-PRODUCE(ITP), MTPE(DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal),MTPE (DGNFECCL)
										Número de personas que aprobaron la capacitación de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para ser evaluadores de competencias laborales.	Persona	210	2090	MTPE (DGNFECCL)
									LA 1.3.3 Brindar asistencia técnica y/o capacitación a los sectores y gobiernos regionales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Número de funcionarios/ servidores del Gobierno Nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Funcionario/ servidor de Gobierno Nacional	7	42	MTPE (DGNFECCL)-MINCUL (DGIA y DGPC), MTPE (DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)
										Número de funcionarios/servidores de gobiernos regionales a nivel nacional capacitados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en materia de procedimiento administrativo de autorización de evaluadores de competencias laborales.	Funcionario/ servidor de Gobierno Regional	24	50	MTPE (DGNFECCL)

OBJETIVO GENERAL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	U.M	METAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADOR OB ESPECIFICO	U.M	METAS	ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2025				2025					2023	2025	
				OE 2: Incrementar las ocupaciones que cuenta con un estándar de competencia laboral.	Número de estándares de competencias laborales aprobados en el marco del Catálogo Nacional de Ocupaciones	Estándar de competencia laboral	105	Alinear la oferta de certificación de competencias laborales con las actividades económicas relevantes de los departamentos del país.	LA 2.1.1 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores que incluya información del mercado laboral y empleo.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores elaborados que incluya información del mercado laboral y empleo.	Estudio/ diagnóstico	0	5	MINCUL (DGIA y DGPC), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), PRODUCE (ITP), MTPE (DGNFECCL)
									LA 2.1.2 Elaborar estudios/ diagnósticos de sectores/cadenas/subsectores focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Número de Estudios/ diagnósticos de sectores/ cadenas/ subsectores elaborados focalizados en zonas rurales con información de ocupaciones más frecuentes y necesidades de desarrollo de recursos humanos.	Estudio/ diagnóstico	0	5	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (DS-DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)- MINEM (Dirección General de Formalización Minera) *
									LA 2.1.3 Articular con instituciones, sector productivo para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Número de mesas de trabajo realizadas con sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Mesas de trabajo	4	26	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (DS-DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)- MINEM (Dirección General de Formalización Minera) *,
										Número de Comités de competencias laborales creados que permitan la articulación de instituciones, sector productivo involucrado para el desarrollo de diagnósticos en el ámbito urbano y rural.	Comités de competencia s laborales	0	4	MINCUL (DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)
									LA 2.1.4. Brindar asistencia técnica/ capacitación en el desarrollo de Estándares de competencia laboral e instrumentos.	Número de asistencias técnicas/ capacitaciones realizadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales a nivel nacional en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencia laboral.	Asistencias técnicas/ capacitacione s	2	19	MTPE (DGNFECCL)-MINCUL (DGPCy DGIA) MTPE (DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal) MTPE(DGNFECCL) – MVCS (Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción Y Saneamiento), MTPE (DGNFECCL)
										Número de personas capacitadas a nivel nacional por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en el desarrollo de Estándares e instrumentos de competencias laborales.	Personas	61	97	MTPE(DGNFECCL)-CENFOTUR, MTPE(DGNFECCL)-MINCUL (DGPC y DGIA), MTPE(DGNFECCL)
										Número de Estándares de competencia laboral e instrumentos de competencia laboral aprobados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.	Estándares de competencia laboral e instrumentos	22	45	MTPE (DGNFECCL)- MINCUL (DGPC y DGIA)MTPE (DGNFECCL)- MINEM (Dirección General de Formalización Minera),MTPE (DGNFECCL)-MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal) MVCS (Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción Y Saneamiento),MTPE (DGNFECCL)
								Identificar perfiles ocupacionales que serán requeridos en el futuro.	LA 2.2.1. Brindar herramientas de orientación para el trabajo de los Comités de Competencias Laborales.	Número de guías/ lineamientos técnicos de orientación aprobado por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales para el trabajo de los Comités de Competencias Laborales para la identificación de perfiles ocupacionales que serán requeridos en el futuro.	Guía/ lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
									LA 2.2.2. Promover la participación del sector productivo, formativo, público en el desarrollo de Estándares de competencias laborales.	Número de Mesas técnicas implementadas a nivel nacional con participación de los sectores productivo, formativo y público para el desarrollo de estándares de competencia laboral.	Mesa técnica	20	50	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGIA y DGPC),MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MVCS (DS-DGPRCS), MTPE (DGNFECCL)
									LA 2.2.3. Elaborar dos estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro.	Número de estudios prospectivos de identificación de perfiles requeridos en el futuro aprobados.	Estudio prospectivo	0	1	MINCUL (DGPC y DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE (DGNFECCL)
					Número de eventos de difusión para la promoción del uso de estándares de competencias laborales en el mundo formativo	Evento de difusión	8		LA 3.1.1. Sistematizar procedimientos de convalidación de certificados de competencia para la continuidad de trayectorias formativas.	Número de Reportes de Sistematización de procedimientos de convalidación de certificados de competencia laboral en Institutos Superiores Tecnológicos (IST) y Centros de Educación Técnico Productivos (CETPRO) aprobados.	Reporte	0	1	MTPE (DGNFECCL) con etiades correspondientes.
									LA 3.1.2. Promover acciones para que las instituciones reconozcan los certificados de competencias como medio de verificación de competencias adquiridas.	Número de documento técnico normativo aprobado para que las instituciones/ empresas reconozcan los certificados de competencias laborales como medio de verificación de competencias adquiridas.	Documento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)

OBJETIVO GENERAL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	U.M	METAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADOR OB ESPECIFICO	U.M	METAS	ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2025				2025					2023	2025	
	Número de personas certificadas en sus competencias laborales a nivel nacional	personas	22,244.00	OE 3: Promover el uso de los estándares de competencias laboral en el mercado laboral y empresarial	Número de servidores y funcionarios de las G/DRTPEs capacitados en el uso de los estándares de competencias laborales.	Persona	40	Promover el tránsito de las personas certificadas laboralmente del mercado laboral y en el mundo formativo.	LA 3.1.3 Difundir el proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación y con personas certificadas.	Número de documentos técnicos normativos aprobados para la convalidación del certificado de competencia laboral con los centros de certificación de competencias laborales y personas certificadas en sus competencias laborales.	Documento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)
										Número de acciones (notas de prensa o en redes sociales) de difusión del proceso de convalidación del certificado de competencias laborales con los Centros de certificación y con personas certificadas en sus competencias laborales.	Acción de difusión	0	1	MTPE (DGNFECCL)
										Número de entidades/ centros de certificación de competencias laborales a nivel nacional informados de la convalidación del certificado de competencias laborales.	Entidad/ centro de certificación de competencias laborales	0	5	MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE(DGNFECCL)
					Número de servidores y funcionarios de las G/DRTPEs capacitados en materia de normalización y certificación de competencias para el empleo	Persona	300	Incrementar y fortalecer las capacidades de aliados estratégicos para implementar intervenciones de certificación de competencias laborales.	LA 3.2.1. Implementar el plan de fortalecimiento de capacidades en aliados y personal de los GORES.	Número de funcionarios/servidores de los gobiernos regionales que han participado de las capacitaciones y asistencia técnica para implementar <u>intervenciones de certificación de competencias laborales</u> .	Funcionario/ servidor de gobierno regional	0	60	MTPE (DGNFECCL)
									LA 3.2.2. Evaluar los resultados del programa de fortalecimiento de capacidades.	Número de funcionarios/servidores de los gobiernos regionales que han fortalecido sus capacidades para implementar <u>intervenciones de certificación de competencias laborales</u> (que aprueban encuesta salida).	Funcionario/ servidor de gobierno regional	0	48	MTPE (DGNFECCL)
									LA 3.2.3. Identificar instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Número de directorios de instituciones, organizaciones y empresas aliadas para promover la certificación de competencias laborales.	Directorio	3	26	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGIA Y DGPC), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), PRODUCE (ITP), MTPE (DGNFECCL)
					Número de empresas que usaron los estándares de competencias laborales.	Empresa	30		LA 3.2.4 Difundir la identidad del servicio de certificación de competencias laborales.	Número de campañas publicitarias de sensibilización sobre la identidad de servicio de certificación de competencias laborales a nivel nacional realizadas.	Campaña publicitaria	2	8	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGIA Y DGPC), MTPE (DGNFECCL)
									LA 3.2.5. Elaborar herramientas de comunicación para acciones de promoción de certificación de competencias laborales.	Número de herramientas de comunicación (piezas gráficas, arte de banner, dípticos, brochures) elaboradas para acciones de promoción de Certificación de competencias laborales dirigido a sectores, Gobiernos Regionales y Centros de Certificación de Competencias laborales.	Herramienta de comunicación	5	16	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGIA Y DGPC), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), PRODUCE (ITP), MTPE (DGNFECCL)
									LA 3.2.6 Elaborar plan de comunicaciones de certificación de competencias laborales.	Número de Plan de Comunicaciones de certificación de competencias laborales aprobado.	Plan de comunicación	1	1	MTPE (DGNFECCL)
				Número de trabajadores y/o empleadores capacitados en materia de normalización y certificación de competencias para el empleo.	Persona	40	LA 3.2.7 Brindar herramientas de orientación para el uso de los estándares de competencias por parte de empresas, centros de formación.		Número de lineamientos técnicos de orientación para el uso de los estándares de competencia laboral aprobados.	Lineamiento técnico	0	1	MTPE (DGNFECCL)	
									Número de personas informadas sobre el uso de los estándares de competencias laborales a nivel nacional.	Personas	540	844	MINCETUR (CENFOTUR), MINCUL (DGPC Y DGIA), MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en MTC (Dirección General de Políticas y Regulación en Transporte Multimodal), MTPE(DGNFECCL)	
				OE 4: Desarrollar y/o implementar sistemas de información de competencias laborales	Sistema de información de estandarización de competencias y certificación de competencias laborales desarrollado	Sistema de información desarrollado			LA 4.1.1.Articular la base de datos de certificados emitidos con la base de datos de Certificado único laboral.	Número de base de datos de certificación de competencias laborales articuladas con el Certificado único laboral.	Base de datos	0	1	MTPE (DGNFECCL)

OBJETIVO GENERAL	INDICADOR OBJETIVO GENERAL	U.M	METAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADOR OB ESPECIFICO	U.M	METAS	ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADOR	U.M	LÍNEA DE BASE	METAS	RESPONSABLES DE REPORTAR
			2025				2025					2023	2025	
				estandarización de competencias y certificación de competencias laborales.	Incorporación de los certificados de competencias laborales en la Plataforma del Certificado Único Laboral	Certificado de competencia laboral incorporado	58,132	Fortalecer los sistemas de información que contribuyan a mejorar la eficiencia del servicio de certificación de competencias laborales.	LA 4.1.2. Diseñar y desarrollar módulos de sistema de información de certificación de competencias laborales.	Número de módulos del sistema de información de certificación de competencias laborales desarrollados.	Módulo informático	1	0	MTPE (DGNFECCL)
									(*) El Ministerio de Energía y Minas indicó a la Dirección General de Formalización Minera como Facilitador.					



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María.

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:

