



# PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES REGIONALES 2025

Oficina de Descentralización  
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto





## Contenido

I. Resumen Ejecutivo .....	2
II. Introducción .....	2
III. Marco Conceptual .....	8
3.1 Descentralización y Fortalecimiento de Capacidades: .....	8
3.2 Competencias .....	9
3.3 Andragogía y Aprendizaje Activo.....	9
3.4 Liderazgo transformacional .....	10
3.5 Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP).....	10
3.6 Comunidades de Transformación (CdT) .....	10
3.7 Capacitación .....	11
3.8 Asistencia técnica .....	12
IV. Marco institucional.....	13
IV. Objetivos.....	14
4.1 Objetivo General .....	14
4.2 Objetivos Específicos .....	14
V. Componentes .....	15
5.1 Componente 1: Fortalecimiento del liderazgo .....	16
2.5 Componente 2: Comunidades de transformación y aprendizaje activo .....	22
5.3 Componente 3. Competencias técnicas .....	29
5.4 Componente 4. Optimización del diseño de capacitaciones.....	32
5.5 Componente de Gestión del Conocimiento .....	36
VI. Monitoreo y Evaluación .....	1
VII. Anexos .....	1
VII. Referencias bibliográficas.....	1



## PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES REGIONALES (PFC) 2025 – MTPE

### I. Resumen Ejecutivo

El Plan de Fortalecimiento de Capacidades (PFC) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) responde a la necesidad de robustecer las competencias de los servidores públicos del MTPE y las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE), para optimizar la gestión descentralizada y alinearla con los objetivos estratégicos del sector.

El PFC busca superar las deficiencias identificadas en metodología, diseño del programa anual, gestión del conocimiento y ejecución, mediante cuatro componentes clave: fortalecimiento del liderazgo, comunidades de Transformación y Aprendizaje Activo, competencias técnicas fortalecidas, optimización del diseño de capacitaciones y gestión del conocimiento

Este plan ha sido elaborado en cumplimiento del "*Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo del Año 2025*", aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 029-2025-TR, el cual prioriza el desarrollo de capacidades regionales para una gestión descentralizada eficiente. Por lo que responde al **Objetivo Específico 3**, que busca consolidar las capacidades regionales para el ejercicio pleno de las funciones transferidas y la gestión descentralizada de los servicios públicos por los tres niveles de gobierno, bajo un enfoque territorial que garantice una prestación eficaz y articulada.

### II. Introducción

El Plan de Fortalecimiento de Capacidades (PFC) surge como una respuesta estratégica a la necesidad fortalecer las competencias de los servidores públicos de las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE). Este plan busca optimizar la gestión descentralizada y asegurar su alineación con los objetivos estratégicos del sector y la política de descentralización del gobierno peruano.

En un contexto donde la descentralización requiere de una gestión pública más eficiente y transparente, el PFC se presenta como una herramienta fundamental para superar las limitaciones identificadas en el diagnóstico situacional. Estas deficiencias, que abarcan desde la metodología y los recursos de capacitación hasta el diseño, la gestión del conocimiento y la ejecución del programa anual, impactan significativamente en la capacidad del MTPE para cumplir su rol rector en materia de trabajo y promoción del empleo a nivel nacional.

El PFC se alinea con los objetivos estratégicos del MTPE, tal como se definen en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030, y se inspira en el documento de trabajo "Capacidades Institucionales. Un nuevo Enfoque hacia el Fortalecimiento Institucional para la Gestión Descentralizada" aprobado por R.M. N° 006-2016-PCM. Además, se complementa con el "Plan Anual de Transferencia del MTPE 2025", que busca fortalecer la gestión descentralizada de los servicios públicos de trabajo y promoción del empleo en Perú.



El plan propone un enfoque integral que incluye el fortalecimiento del liderazgo, comunidades de Transformación y Aprendizaje Activo, competencias técnicas fortalecidas, optimización del diseño de capacitaciones y gestión del conocimiento. Estas acciones están diseñadas para mejorar significativamente la calidad de los servicios ofrecidos a nivel territorial y contribuir al logro de los objetivos estratégicos del sector.

La implementación del PFC es importante en el contexto actual, donde la persistencia de deficiencias en la gestión pública no solo impide el logro de los objetivos estratégicos del MTPE, sino que también socava la confianza de la ciudadanía en la capacidad del Estado para brindar servicios de calidad. Por lo tanto, este plan se presenta como un llamado a la acción para optimizar la gestión de las intervenciones y asegurar su efectividad, contribuyendo así a un desarrollo económico y social más equitativo y sostenible en el Perú.

### **Antecedentes:**

El Plan de Fortalecimiento de Capacidades (PFC) se alinea con la Política General de Gobierno 2023 aprobado por D.S. N° 042-2023-PCM, específicamente con el **eje 5: Impulso al desarrollo de los departamentos**. Este eje busca modernizar la gestión de los gobiernos regionales y locales para asegurar la calidad de los bienes y servicios que brindan. El PFC contribuye a este objetivo al fortalecer las competencias de los servidores públicos del MTPE y las G/DRTPE, mejorando la gestión descentralizada y la calidad de los servicios ofrecidos a nivel territorial. Además, el PFC también se relaciona con el **eje 3: Protección social para el desarrollo**, al promover la inclusión social y la prestación de servicios públicos de calidad, lo cual es esencial para el desarrollo integral de las regiones.

El PFC se alinea con los objetivos estratégicos del MTPE, tal como se definen en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030, aprobado por R.M. N° 048-2024-TR. El PESEM establece los siguientes objetivos: **OES1**. Incrementar la formalización laboral, y el **OES2**. Fortalecer la inserción laboral de la población en búsqueda de empleo con énfasis en la población vulnerable. El alineamiento se observa porque al proponer las mejoras para el fortalecimiento de capacidades para los servidores públicos en territorio se puede asegurar la calidad en la prestación del servicio que se brinda.

El documento de trabajo "Capacidades Institucionales. Un nuevo Enfoque hacia el Fortalecimiento Institucional para la Gestión Descentralizada" aprobado por R.M. N° 006-2016-PCM se alinea al presente PFC en cuanto al fortalecimiento institucional como eje central, puesto que se busca implementar el "nuevo enfoque" del documento de trabajo. Así mismo, en la articulación intergubernamental puesto que el PFC propone acciones para facilitar esta articulación. Y finalmente en cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicación, puesto que el presente plan incluye acciones para capacitar a los servidores públicos en el uso de estas tecnologías.

El "Plan Anual de Transferencia del MTPE 2025" aprobado por la R.M. N° 029-2025-TR busca fortalecer la gestión descentralizada de los servicios públicos de trabajo y promoción del empleo en Perú, con la participación activa de gobiernos regionales y locales. El plan se centra en culminar la transferencia administrativa de funciones, fondos y proyectos a los gobiernos regionales, al tiempo que refuerza la rectoría del MTPE a través de cinco líneas de acción estratégicas. Un componente clave es el desarrollo y fortalecimiento de capacidades regionales, con el diseño e implementación de un programa específico para servidores regionales enfocado



en el desarrollo de competencias, buscando mejorar la calidad de los servicios laborales a través de la gestión descentralizada y el uso de tecnologías de información.

El Plan de Fortalecimiento de Capacidades toma como punto de partida el eje estratégico dos (EE2) "Fortalecimiento de la Rectoría del MTPE en el marco de una Gestión Descentralizada con enfoque territorial", línea de acción tres (LA3) "Desarrollo y fortalecimiento de capacidades regionales, objetivo específico tres (OE3) "Desarrollar y fortalecer capacidades regionales para el ejercicio pleno de las funciones transferidas y el desarrollo de la gestión descentralizada de los servicios públicos por los tres niveles de gobierno con enfoque territorial". De esta forma se busca seguir una correlación con el PAT 2025 para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades regionales.

La incorporación de nuevos elementos y enfoques en el presente PFC propone el mejoramiento de la metodología y recursos de capacitación que incluya el aprendizaje activo dirigido y desarrollo de guías metodológicas digitales, implementación de una plataforma virtual colaborativa y de comunidades de práctica entre especialistas de las 25 regiones.

### **2.1 Diagnóstico:**

La Oficina de Descentralización realizó un diagnóstico sobre el desarrollo y fortalecimiento de capacidades. El proceso que se realizó comprendió la identificación de la demanda y oferta de fortalecimiento de capacidades personales, desarrollo de las acciones de capacitación y asistencia técnica, y el monitoreo de las acciones de capacitación y asistencias técnicas ejecutadas.

Algunos hallazgos iniciales encontrados en este proceso están relacionados con las siguientes dimensiones:

- a) Metodología y recursos
  - Desconocimiento sobre las características del público objetivo de las capacitaciones
  - Uso de metodologías y recursos de capacitación tradicionales
  - Bajo uso de herramientas digitales para dinamizar las sesiones
  - La participación de los asistentes a las sesiones no es activa
  - No se recoge retroalimentación de las personas que reciben la capacitación
  - Sesiones de capacitación repetitivas dadas las necesidades de las G/DRTPE
- b) Diseño del Programa Anual
  - Baja articulación de la ODES con las UO MTPE en el diseño para la formulación del Programa Anual
  - Desconocimiento del estado de la gestión descentralizada en las G/DRTPE por parte de las UO MTPE
  - Baja articulación y alineamiento entre UO MTPE para el fortalecimiento de capacidades
- c) Gestión del conocimiento
  - El conocimiento generado se encuentra disperso. No se almacena de forma unificada y no existen acciones que permitan su intercambio y evolución
  - No existen iniciativas que busquen identificar y reconocer buenas prácticas de las G/DRTPE

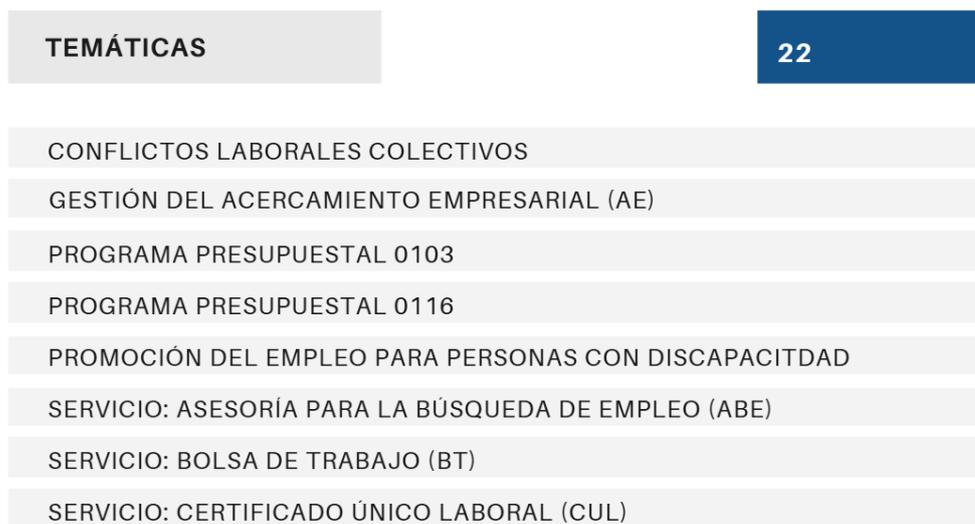
d) Ejecución del Programa Anual

- No existe uniformidad sobre qué se considera una asistencia técnica y cómo se diferencia de una capacitación
- Reprogramación de sesiones
- Superposición de actividades
- Baja concurrencia de asistentes
- Seguimiento y monitoreo de ejecución en formatos poco ágiles
- Sesiones de capacitación repetitivas dadas las necesidades de las G/DRTPE (sobre todo en inducciones)
- Ausencia de indicadores que midan la efectividad e impacto de las capacitaciones y AT.

La implementación del presente Plan de Fortalecimiento de Capacidades (PFC) responde a la necesidad de subsanar las deficiencias identificadas en el diagnóstico situacional, las cuales limitan significativamente la efectividad de las acciones formativas y de asistencia técnica que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ofrece a sus servidores, especialmente a aquellos ubicados en las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE). Estas deficiencias, que abarcan desde la metodología y los recursos empleados hasta el diseño, la gestión del conocimiento y la ejecución del programa anual, impactan directamente en la capacidad del MTPE para promover el trabajo decente, proteger los derechos de los trabajadores y mejorar la empleabilidad a nivel nacional. El diagnóstico ha revelado que, si bien se programaron 116 temáticas y 444 intervenciones, sumado a 284 intervenciones no programadas, la ejecución del Programa Anual 2024 muestra áreas de mejora importantes: de las 444 intervenciones programadas, solo 356 fueron ejecutadas, mientras que 20 fueron reprogramadas y 50 canceladas.

Así mismo, se realizó la categorización de 116 temáticas encontradas entre todas las unidades orgánicas a 55, lo que permitió tener un enfoque más claro del servicio prestado y el tipo de acción formativa que requiere. Se les preguntó a las regiones cuáles eran las temáticas más demandadas, así como los aspectos específicos de cada una de ellas obteniendo los siguientes resultados:

**Gráfico 1. Temáticas más demandadas en territorio**



Fuente:



En el diagnóstico de la demanda de temáticas en territorio se observó que 22 de 25 regiones demandaron las temáticas que se presentan a continuación, lo que nos brinda un dato importante puesto que podemos ajustar nuestro PFC al desarrollo de dichas temáticas.

### **Resultados Ranking de desempeño regional – año 2024**

La Oficina de Descentralización ha venido realizando el seguimiento, monitoreo y evaluación del ejercicio de las funciones transferidas a las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a través de (14) indicadores establecidos en los Convenios de Gestión 2024 – 2026, aplicables al periodo que comprende del segundo semestre de 2024 al cierre del año 2026; así como, ha venido acompañando las acciones de transferencia y seguimiento a la ejecución de recursos presupuestales a los Gobiernos Regionales.

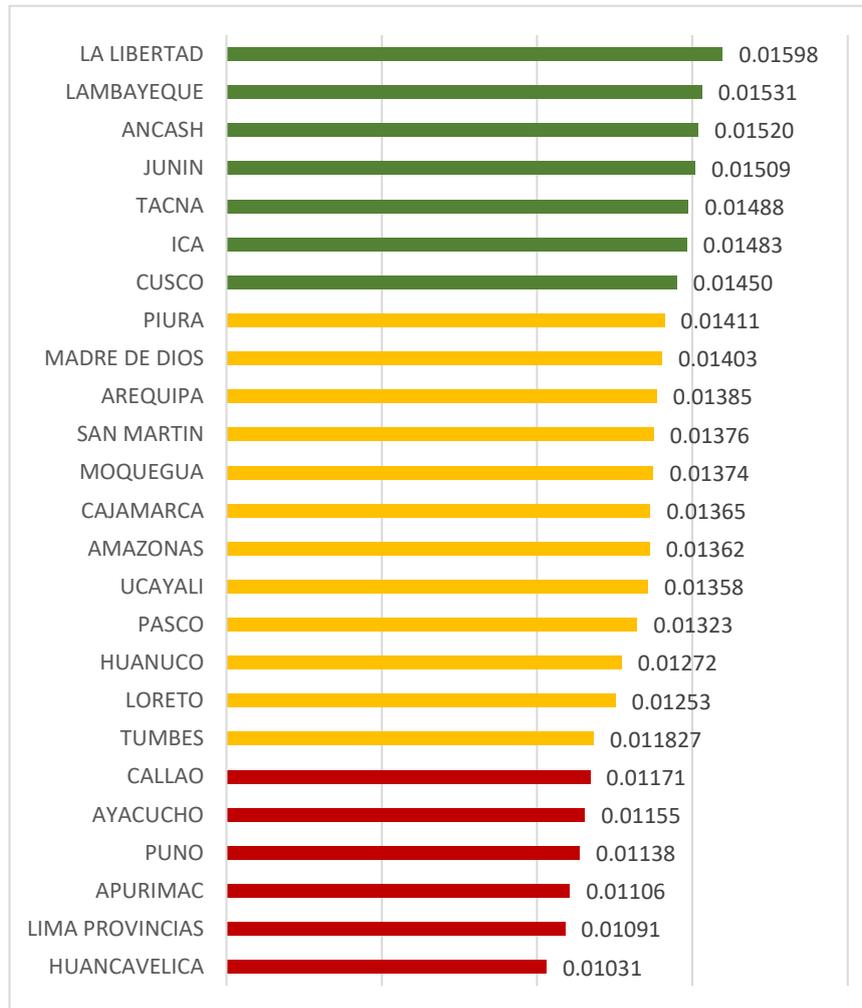
En el marco de las competencias rectoras del MTPE, para el seguimiento de la implementación de políticas de trabajo y promoción del empleo en el territorio nacional, y con la finalidad de reconocer el desempeño de los Gobiernos Regionales respecto al Sector, se ha elaborado el ranking de desempeño, considerando las siguientes dimensiones de evaluación:

- Metas físicas
  - Dimensión 1. *Cumplimiento de metas programadas*  
Reconocer el cumplimiento de las metas programadas en los Convenios de Gestión 2024-2026, a través de 14 indicadores de gestión (09 indicadores en materia de empleo y 04 indicadores en materia de trabajo) que miden servicios e intervenciones priorizadas por las DDGG del MTPE
  - Dimensión 2. *Esfuerzo adicional a lo programado*  
Reconocer el esfuerzo adicional realizado para lograr metas adicionales a las programadas en los Convenios de Gestión 2024-2026.
- Metas financieras
  - Dimensión 3. *Ejecución financiera de transferencias SUNAFIL*  
Reconocer el uso eficiente de los recursos transferidos por SUNAFIL, para la provisión de los servicios de los Programas Presupuestales 103 y 116.

Como resultado de la evaluación de las tres dimensiones señaladas, se identificó el siguiente Ranking de desempeño regional, asignando tres niveles de desempeño.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**Gráfico N° 2: Ranking de desempeño regional – Año 2026**



*Fuente: Informe de Ranking de Desempeño Regional - Año 2024*

Es crucial abordar estas necesidades ahora debido a que el contexto actual exige una gestión pública más eficiente, transparente y orientada a resultados. La persistencia de estas deficiencias, sumada a las cifras de ejecución del programa anual, no solo impide el logro de los objetivos estratégicos del MTPE, sino que también socava la confianza de la ciudadanía en la capacidad del Estado para brindar servicios de calidad. Además, el proceso de descentralización requiere de servidores públicos competentes y bien capacitados para asumir las funciones y responsabilidades transferidas, y para responder a las necesidades y demandas de las comunidades locales. Postergar la implementación de este plan implicaría mantener un círculo vicioso de ineficiencia y baja productividad, con consecuencias negativas para el desarrollo económico y social del país. Las cifras del programa anual, lejos de generar una falsa sensación de cumplimiento, deben servir como un llamado a la acción para optimizar la gestión de las intervenciones y asegurar su efectividad.

### III. Marco Conceptual

#### 3.1 Descentralización y Fortalecimiento de Capacidades:

La descentralización, que se basa en principios como la definición clara de roles, la transparencia en el manejo de los recursos, la imparcialidad en su distribución y el uso responsable del dinero público, es esencial para mejorar las habilidades y conocimientos de los servidores públicos. Esto se debe a que fomenta una administración estatal más eficiente y enfocada en lograr resultados concretos.

Cuando se definen claramente las tareas de cada nivel de gobierno (nacional, regional y local), es más fácil identificar qué tipo de capacitación y ayuda técnica necesita cada uno para alcanzar sus objetivos. La transparencia en la distribución del dinero público permite a los gobiernos regionales y locales planificar y ejecutar mejor sus programas de mejora de capacidades. Además, el uso responsable del dinero público motiva a administrar los recursos de manera más cuidadosa y eficiente, aprovechando al máximo las inversiones en el desarrollo de las habilidades locales.

En este contexto, mejorar las capacidades se vuelve fundamental para asegurar que los gobiernos regionales y locales puedan realizar sus funciones de manera independiente y responsable, contribuyendo así al progreso integral, equilibrado y sostenible de todo el Perú (Ley N°27783, 2002), contribuyendo así con la descentralización (**Ley N°27783, 2002**).

De conformidad con la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 29381, en su apartado 8.2, se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el marco de sus competencias, ejerce funciones compartidas con los gobiernos regionales. Entre estas funciones destacan: promover, desarrollar y concertar el fortalecimiento de las capacidades regionales y locales para el ejercicio de las competencias compartidas, así como brindar asesoría y apoyo técnico a dichos niveles de gobierno, con el propósito de garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones descentralizadas. Asimismo, en el numeral 18.2, se dispone que el MTPE debe prestar a los gobiernos regionales y locales la cooperación, capacitación y asistencia técnica que estos requieran en relación con las competencias transferidas. Adicionalmente, se faculta al Ministerio para celebrar convenios en aquellos aspectos que se consideren necesarios de fortalecer (Ley N° 29381, 2009).

Por otro lado, la Oficina de Descentralización, unidad orgánica adscrita a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP), tiene como responsabilidad principal impulsar la gestión descentralizada de los servicios del MTPE a nivel nacional. Este proceso de descentralización, que abarca los tres niveles de gobierno, implica la transferencia de funciones, asignando a cada nivel roles y responsabilidades específicas con el fin de evitar la duplicación de esfuerzos y optimizar la eficiencia en la gestión pública (MTPE, 2024b).

En virtud del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, se establece que la Oficina de Descentralización (ODES) tiene la función de promover, articular y coordinar la participación de los gobiernos regionales y locales en la gestión descentralizada, así como en la articulación intergubernamental y territorial. Su objetivo principal es fortalecer las competencias compartidas y transferidas en el marco del proceso de descentralización. Para ello, el citado dispositivo legal dispone que las Direcciones Generales del MTPE contribuyan a la

implementación de las políticas nacionales y sectoriales bajo su ámbito de competencia, en coordinación con la ODES.

Para alcanzar una gestión descentralizada eficaz, es fundamental el desarrollo de capacidades, tanto a nivel de los colaboradores como a nivel institucional en las regiones. En este sentido, la eficiencia de una capacitación o asistencia técnica se mide por su impacto en el desempeño de los servidores públicos y, en consecuencia, en la mejora de los servicios ofrecidos a la ciudadanía (MTPE, 2024b).

### 3.2 Competencias:

La competencia es un concepto polifacético que abarca los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para que las personas enfrenten con eficacia los retos y responsabilidades asociados con el trabajo (Lutz et al., 2017). Este concepto resulta especialmente relevante en el contexto de la educación profesional de adultos, donde el objetivo es proporcionar a los individuos las competencias necesarias para sobresalir en sus respectivos campos. En el sector público, una competencia también implicará las aptitudes o valores de un servidor público, lo que aportará en los beneficios públicos.

El desarrollo de competencias clave es fundamental para fortalecer las capacidades de los servidores públicos y facilitar una transición exitosa hacia un entorno de trabajo más descentralizado (Aubert & Bourdeau, 2012). Según Díaz (2008), las competencias pueden verse desde una perspectiva informacional, donde se reconoce que las organizaciones deben adaptarse a los cambios tecnológicos y organizaciones, y las competencias de los individuos juegan un papel crucial. Principalmente en la competencia digital, la que ha resultado ser clave para el aprendizaje permanente, ya que implica habilidades, conocimientos, actitudes y estrategias relacionadas con el uso seguro y crítico de las tecnologías de la información y la comunicación, no sólo en el ámbito laboral si no también en el ámbito personal.

En el documento de "Capacidades Institucionales. Un nuevo Enfoque hacia el Fortalecimiento Institucional para la Gestión Descentralizada", aprobada por R.M. N° 006-2016-PCM define las capacidades institucionales y descentralización como el conjunto de aptitudes, competencias personales, condiciones materiales y otros elementos con los que cuentan las entidades del Estado en los tres niveles de gobierno, para obtener un desempeño óptimo de gestión en la promoción del desarrollo territorial y la oferta de bienes y servicios de calidad, en contribución al bienestar de las personas. Así como las competencias personales fortalecidas como elemento intrínseco al fortalecimiento de capacidades institucionales.

### 3.3 Andragogía y Aprendizaje Activo:

Los principios de la andragogía son especialmente pertinentes en el sector público, dado que el fortalecimiento de capacidades exige el desarrollo de habilidades específicas para la formación de adultos (Bressiani & Roman, 2017; Santos & Figueiredo, 2018). En primer término, los planes de capacitación deben alinearse con las necesidades concretas de los participantes y centrarse en el desarrollo de competencias directamente aplicables a su desempeño laboral (Bressiani & Roman, 2017). En segundo término, los adultos suelen manifestar autonomía y autodirección en su proceso de aprendizaje. Por lo tanto, es crucial que los programas de capacitación ofrezcan flexibilidad y permitan cierto control sobre dicho proceso (Darden, 2014).

Adicionalmente, la andragogía postula que el aprendizaje en adultos se optimiza cuando se integran sus experiencias previas con los nuevos conocimientos (Santos & Figueiredo, 2018). Esto subraya la importancia de diseñar capacitaciones que establezcan conexiones claras entre contenidos y la práctica profesional de los participantes.

### 3.4 Liderazgo transformacional

El nuevo enfoque en la gestión pública ejerce una notable influencia sobre las organizaciones privadas, siendo el liderazgo una de las variables más destacadas. En este contexto, el liderazgo transformacional ha demostrado ser efectivo en el logro de los objetivos organizacionales. La forma en que se ejerce el liderazgo en el entorno laboral de los servidores públicos es crucial, ya que una buena motivación tiene un impacto positivo en su desempeño. Además, se ha evidenciado que cuando los empleados sienten que su trabajo contribuye a mejorar un servicio público, se sienten más motivados para seguir desempeñándose en sus funciones (Nurung et al., 2020).

Existen muchos tipos de liderazgo que han sido utilizados a través del tiempo adaptándose al contexto. Actualmente, la literatura destaca el impacto que ha generado el liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional es aquel que centrará su desarrollo y empoderamiento en los involucrados, ya que motivan a los seguidores a tener metas en común a partir de la identificación de los involucrados con dichas metas (Ferreira, 2021). Algunas de sus características son: influencia idealizada, aquellos que cuentan con el respeto y confianza de las personas a partir de su carisma; motivación inspiracional, aquellos que cuentan con la capacidad para motivar a las personas que forman parte de su equipo con el objetivo de crear el compromiso hacia un futuro en común; estimulación intelectual, aquellos que incitan a las personas que forman parte de su equipo a innovar, de tal forma que puedan romper con esquemas tradicionales en la resolución de problemas; consideración individual, aquellos que apoyan a las personas de su equipo mediante una relación colaborativa como la de un mentor con su mentoreado.

### 3.5 Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP)

Las CAP son un tipo estrategia formativa basada en la reflexión que realizan los profesionales a partir de su propia práctica. La aplicación de esta estrategia en el Perú ha sido desde la escuela, sin embargo, en dada la similitud temática en algunas regiones del país se propone la implementación de esta práctica que implica una visión compartida, responsabilidad colectiva centrada en el alcance de metas, diálogo reflexivo y aprendizaje colaborativo en red con otros profesionales en otras regiones (Vílchez, 2022).

La propuesta de las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) identifica la reflexión como un componente fundamental para la implementación de este tipo de estrategia de trabajo colaborativo. Sin embargo, es importante señalar que este objetivo no se podría alcanzar si no existen las condiciones mínimas para el establecimiento de una CAP, es decir, la empatía y el deseo de fortalecer el saber profesional con el fin de lograr un objetivo común.

### 3.6 Comunidades de Transformación (CdT)

Las CdT son espacios innovadores en los que se permiten visualizar un nuevo futuro y paradigmas de práctica respecto a una problemática. Se centra en mejorar el trabajo dentro de las prácticas existentes en busca de su transformación. Es una variación de las comunidades de práctica (CdP)

las que han representado una importante vía para ampliar las reformas pedagógicas y lograr un cambio más amplio. Las CdP fomentan la conversación y el aprendizaje dentro de los contextos educativos, y son vehículos eficaces para el desarrollo profesional entre pares y la adaptación de nuevas estrategias. Las CdT pueden ser un vehículo para impulsar cambios importantes que han sido difíciles de lograr en la educación superior, como el aumento de la diversidad, la mejora de la tecnología y los nuevos enfoques de enseñanza y aprendizaje. El objetivo de la comunidad es aprender mediante la resolución de problemas, el intercambio de información, la búsqueda de experiencia, las visitas a otros y enfoques similares (Kezar & Bernstein-Sierra, 2018).

El autor propone una ruta metodológica para las CdT:

- **Creación de espacios participativos.** Promover diálogos inclusivos entre todos los actores relevantes.
- **Desarrollo de capacidades.** Capacitar a los miembros de la comunidad en habilidades críticas para la gestión y liderazgo
- **Implementación de proyectos colaborativos.** Establecer iniciativas conjuntas que integren las necesidades y recursos locales
- **Evaluación continua.** Realizar un seguimiento y evaluación de las acciones implementadas para ajustar estrategias según sea necesario.

### 3.7 Capacitación

Es el proceso que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas de conocimiento o desarrollo de competencias. Para el fortalecimiento de las capacidades del personal de las G/DRTPE, la capacitación debe alinearse al perfil del puesto del servidor, así como a las responsabilidades que asume en la provisión de bienes, servicios y regulaciones en el territorio en el marco de la gestión descentralizada. Así mismo, la acción de capacitación es la actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. Los tipos de acciones de capacitación pueden ser:

#### 3.7.1 Taller

Estrategia de enseñanza para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar a resolver problemas concretos y proponer soluciones. Es decir, poseen un componente estrictamente práctico y aplicativo, mediante el cual el participante logra el dominio de técnicas o la aplicación de aprendizajes específicos.

#### 3.7.2 Curso

Estrategia de enseñanza-aprendizaje comprendida por una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos. Son de corta duración, y se orientan al cierre de brechas o la actualización de conocimientos o competencias.

#### 3.7.3 Diplomado o Programa de especialización

Estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos. De conformidad con el artículo 43 de la Ley

Universitaria – Ley N° 30220, estos buscan el perfeccionamiento profesional y deben completar un mínimo de 24 horas.

### 3.7.4 Pasantía

Actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otro entidad pública o privada con el objetivo de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividad puede realizarse en el país o en el extranjero, y es supervisada por el personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.

### 3.7.5 Conferencia

Actividades académicas de naturaleza teórica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones. Buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.

### 3.8 Asistencia técnica

Conjunto de actividades de apoyo, orientadas al incremento de capacidades de los servidores públicos. Tiene como objeto atender y resolver, de forma específica, las principales dificultades o nudos críticos identificados en los procesos de la gestión descentralizada del sector. Las actividades de asistencia técnica se sostienen en un proceso con objetivos claros, vinculados a dichas dificultades o nudos críticos; así como en la orientación y acompañamiento que brindan los profesionales o expertos del MTPE a los servidores de las G/DRTPE con pertinencia territorial.

- **Acción de asistencia técnica**  
Conjunto de actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a las y los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno orientada a resolver dificultades o nudos críticos en el corto plazo, contribuyendo a fortalecer sus capacidades de gestión.

**Tabla N° 1. Correspondencia entre perfiles y acciones de capacitación / asistencia técnica**

Perfil del servidor público	Acciones de Capacitación	Acciones de Asistencia Técnica
<b>Personal nuevo y/o sin experiencia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cursos básicos.</b> Introducción a las funciones y responsabilidades</li><li>- <b>Talleres prácticos.</b> Desarrollo de habilidades técnicas y procedimentales</li><li>- <b>Pasantías.</b> Experiencia práctica en entornos reales de trabajo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Orientación inicial.</b> Acompañamiento en la implementación de tareas específicas.</li><li>- <b>Sesiones de seguimiento.</b> Resolución de dudas y ajustes en la ejecución de tareas.</li></ul>

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Acompañamiento en campo.</b> Guía directa en la ejecución de actividades.</li> </ul>
<p>Personal con experiencia, presenta dificultades para realizar el servicio esperado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cursos de actualización.</b> Refuerzo de conocimientos y habilidades específicas</li> <li>- <b>Talleres de mejora.</b> Enfoque en áreas críticas o nudos problemáticos</li> <li>- <b>Conferencias.</b> Actualización en normativas y buenas prácticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Asesoría especializada.</b> Resolución de problemas específicos en la ejecución de servicios.</li> <li>- <b>Sesiones de retroalimentación.</b> Análisis de casos y mejora de procesos.</li> <li>- <b>Acompañamiento en la implementación.</b> Apoyo en la aplicación de soluciones.</li> </ul>
<p>Personal con experiencia que requiere mejora continua</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Diplomados o programas de especialización.</b> Profundización en áreas específicas.</li> <li>- <b>Cursos avanzados.</b> Desarrollo de competencias de liderazgo y gestión.</li> <li>- <b>Conferencias y seminarios.</b> Actualización en tendencias y políticas sectoriales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Asistencia técnica estratégica.</b> Apoyo en la implementación de mejoras continuas.</li> <li>- <b>Sesiones de innovación.</b> Introducción de nuevas metodologías y herramientas.</li> <li>- <b>Acompañamiento en la optimización de procesos.</b> Mejora de la eficiencia en la prestación</li> </ul>

#### IV. Marco institucional

El Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a Los Gobiernos Regionales y Locales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo del año 2025, aprobado con R.M. N° 029-2025-TR, busca fortalecer la gestión descentralizada de los servicios públicos del sector trabajo y promoción del empleo mediante la transferencia de competencias a los gobiernos regionales y

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

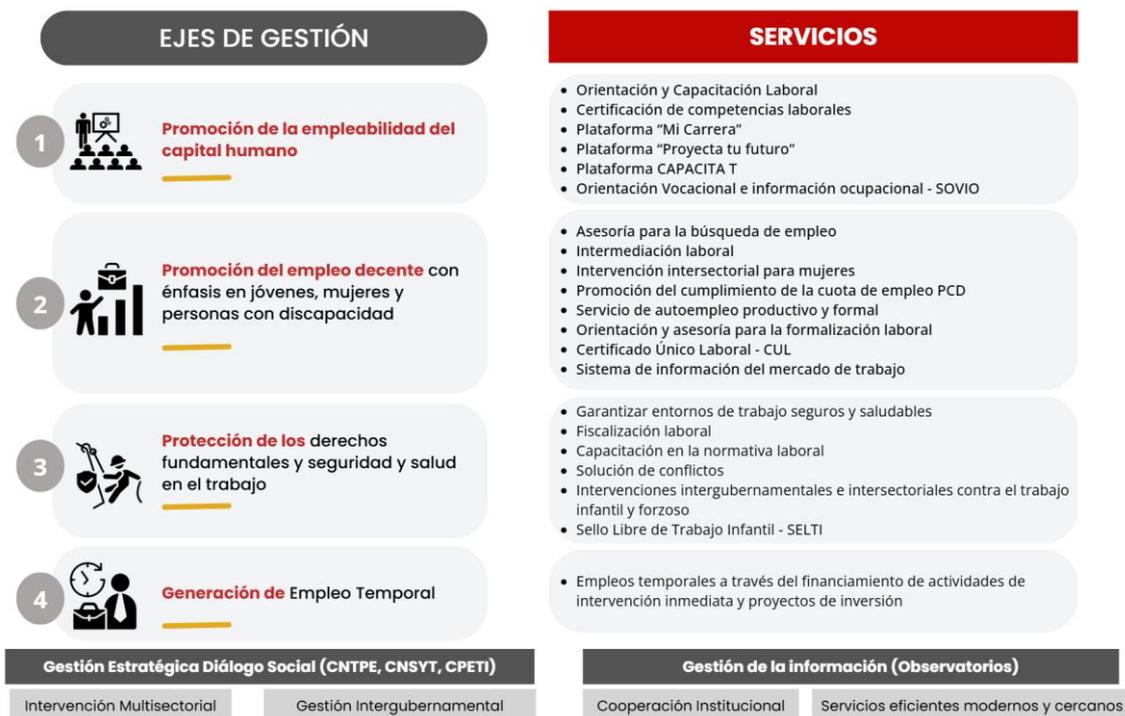
locales. En cuanto al desarrollo de competencias y capacidades regionales, el plan incluye el diseño e implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades para servidores regionales, con un enfoque en el desarrollo de competencias.

Las estrategias para lograr esto comprenden la implementación de Convenios de Gestión (2024-2026) con indicadores de servicios priorizados y la mejora de servicios prioritarios mediante el uso de tecnologías (incluyendo inteligencia artificial) y un enfoque territorial. Se infiere el uso de tecnologías y la mejora de procesos como parte de un enfoque de gestión de calidad.

Este documento no establece un tipo de liderazgo en específico para la coordinación y articulación, sin embargo, sí promueve una gestión descentralizada que requiere coordinación y articulación entre los tres niveles de gobierno, sugiriendo la necesidad de un liderazgo efectivo para implementar los cambios propuestos.

Los ejes de gestión son las categorías que agrupan servicios en materia de trabajo y promoción del empleo en el sector. Estos son cuatro:

**Gráfico 3. Servicios por ejes de gestión**



Fuente: PPT SM ENEFL 2025

## IV. Objetivos

### 4.1 Objetivo General

Fortalecer las capacidades de los servidores públicos de las Gerencias / Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE) para mejorar la implementación de servicios que atiendan las necesidades de las personas en el territorio.

### 4.2 Objetivos Específicos:

**A nivel regional:**

- a) Fortalecer las competencias técnicas de los servidores públicos de las G/DRTPE en materias relacionadas con el sector trabajo y promoción del empleo, mediante capacitaciones especializadas y actualizadas que respondan a las necesidades específicas de cada región.
- b) Fortalecer competencias directivas y gerenciales del cuerpo directivo de las G/DRTPE, con el fin de optimizar su gestión estratégica e institucional del nivel regional.
- c) Establecer mecanismos efectivos para fortalecer la coordinación y colaboración interinstitucional, así como el trabajo en red entre las G/DRTPE, con el fin de optimizar los recursos y mejorar la respuesta a las necesidades territoriales.

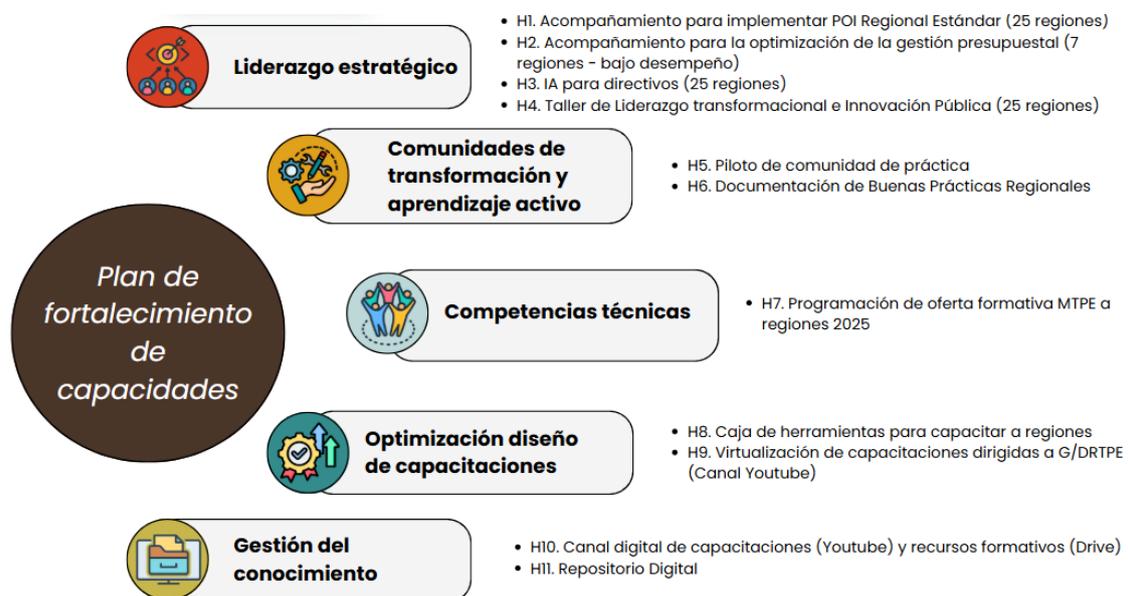
**A nivel MTPE:**

- a) Fomentar el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas en temas clave de la gestión descentralizada, con el fin de mejorar la colaboración y el aprendizaje continuo entre los servidores públicos del MTPE y las G/DRTPE.
- b) Incrementar la participación, el compromiso y la retención de conocimientos por parte de los participantes en regiones a través del uso de tecnologías de aprendizaje activo en las capacitaciones dirigidas al personal de las UO del MTPE.
- c) Implementar un sistema de gestión del conocimiento que permita a los servidores públicos de las G/DRTPE acceder a capacitaciones estandarizadas y recursos formativos en un repositorio digital, con el fin de mejorar la disponibilidad y el intercambio de conocimientos del sector trabajo y promoción del empleo.

**V. Componentes**

La estrategia del plan de fortalecimiento de capacidades se estructura en cinco (5) componentes: Componente 1: Fortalecimiento del liderazgo; Componente 2: Comunidades de transformación y aprendizaje activo; Componente 3: Competencias técnicas fortalecidas; Componente 4: Optimización diseño de capacitaciones; Componente 5: Gestión del conocimiento

**Gráfico 4. Componentes del Plan de Fortalecimiento de Capacidades**





Fuente: Oficina de Descentralización.  
Elaboración propia.

El **primer componente** busca desarrollar habilidades de liderazgo estratégico en los directivos regionales de las G/DRTPE. Se espera la mejora de las habilidades de liderazgo, optimización de la gestión regional y mayor eficiencia en el cumplimiento de metas.

El **segundo componente** tiene como objetivo fomentar el intercambio de conocimientos y la coordinación interinstitucional entre las G/DRTPE. Se espera mayor eficiencia en la implementación de políticas, identificación y difusión de buenas prácticas, y mejora en la comunicación y coordinación entre el MTPE y las G/DRTPE.

El **tercer componente** de competencias técnicas se enfoca en fortalecer las competencias técnicas de los servidores públicos mediante capacitaciones especializadas y actualizadas. Se espera la mejora en la ejecución de funciones técnicas, mayor visibilidad de las acciones formativas y acceso equitativo a oportunidades de capacitación.

El **cuarto componente** de optimización del diseño de capacitaciones busca mejorar y pertinencia de las capacitaciones mediante el uso de metodologías innovadoras y herramientas digitales. Se espera el incremento en la accesibilidad y calidad de los recursos formativos, mayor participación activa y compromiso de los asistentes, y promoción de metodologías innovadoras.

El **quinto componente** de gestión del conocimiento tiene como objetivo implementar un sistema de gestión del conocimiento que permita almacenar, compartir y actualizar recursos formativos. Se espera la disponibilidad de un repositorio accesible que facilite la colaboración y actualización de conocimientos, mejorando la calidad de los servicios ofrecidos por el MTPE a nivel nacional.

## 5.1 Componente 1: Fortalecimiento del liderazgo

### 5.1.1 Alcance

La importancia del liderazgo en los directivos radica en dotar de habilidades que les permita enfrentar los desafíos de la gestión descentralizada, especialmente en un contexto donde el cumplimiento de metas, la eficiencia presupuestal y la innovación son prioritarios. El enfoque que se trabajará en este componente es el liderazgo transformacional, este enfoque no solo motiva a los equipos, sino que fomenta una cultura de responsabilidad colectiva y adaptabilidad ante cambios complejos. A través de este componente, se busca desarrollar habilidades críticas en liderazgo y gestión, así como promover un ambiente participativo que incremente el compromiso y el trabajo en conjunto.

Los servidores públicos no sólo deben ser capacitados en habilidades técnicas, sino también en competencias interpersonales que les permitan dirigir equipos hacia objetivos comunes. El liderazgo transformacional es el que ha logrado impactar de manera positiva en los objetivos de las organizaciones, puesto que promueve una visión compartida, una cultura de colaboración, y cambios sustanciales guiado por ideas innovadoras para enfrentar los retos del sector.

El componente de fortalecimiento del liderazgo estratégico del cuerpo directivo de las G/DRTPE busca potenciar las capacidades de gestión y conducción de los equipos regionales mediante cuatro hitos clave: (H1) acompañamiento para la implementación del POI Regional Estándar en las 25 regiones, asegurando una planificación operativa alineada a objetivos; (H2) asistencia técnica especializada para optimizar la gestión presupuestal en 7 regiones con bajo desempeño,

mejorando su eficiencia financiera; (H3) implementación de herramientas de inteligencia artificial para apoyar la toma de decisiones directivas; y (H4) un taller de liderazgo transformacional e innovación pública dirigido a los directivos de las 25 regiones, fomentando una cultura de mejora continua y adaptabilidad. Este componente integral busca elevar la efectividad de la gestión pública regional.

### 5.2.2 Hitos

#### Hito 1. Acompañamiento para implementar POI Regional Estándar

- **Objetivo general:**

Fortalecer las competencias de los Gerentes o Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en planificación territorial, monitoreo y articulación intersectorial a través de la implementación de actividades operativas estandarizadas en el POI de las G/DRTPE.

- **Estructura del programa**

- **Público objetivo:** 25 Gerentes o Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo
- **Contenidos:** Introducción al planeamiento estratégico y operativo, presentación de actividades operativas estandarizadas para las G/DRTPE, proceso para la adecuación del POI regional, retroalimentación, entre otros.
- **Duración:** 7 semanas (1 sesión semanal, máximo 7 sesiones)
- **Modalidad:** Virtual (sesiones sincrónicas) + acompañamiento asincrónico (grupo WhatsApp)
- **Equipo de acompañantes:** Especialistas de la OPLA y ODES.

- **Insumos:**

- Plantillas estandarizadas: POI en formato editable (Word/Excel), guía metodológica, ejemplos de buenas prácticas
- Herramientas digitales: Plataforma colaborativa (Google Workspace/Teams), simulador presupuestal, repositorio de documentos
- Soporte audiovisual: Grabaciones de sesiones, infografías de pasos clave

- **Indicadores**

- Porcentaje de POI entregados en plazo
- Nivel de alineamiento con estándar
- Porcentaje de asistencia a las sesiones
- Porcentaje de regiones que implementan actividades en los primeros 60 días

- **Resultados esperados**

- 25 POI Regionales Estándar formulados y aprobados, alineados a los lineamientos
- Capacidades fortalecidas en planificación estratégica, monitoreo y articulación intersectorial



- Sistema de seguimiento implementado con reportes periódicos para garantizar la ejecución
- Red colaborativa de directores regionales para intercambio de buenas prácticas.

## Hito 2: Programa de Acompañamiento para la optimización de la gestión presupuestal regional

- **Objetivos:**
  - a. Brindar herramientas prácticas a 7 Gerentes o Directores Regionales de Trabajo y Promoción del empleo para que puedan:
    - Comprender los conceptos básicos de presupuesto público.
    - Identificar necesidades presupuestarias con sustento técnico.
    - Elaborar solicitudes de incremento presupuestario de manera efectiva.
    - Realizar seguimiento a los recursos asignados.
  - b. Producto final: Cada G/DRTPE elaborará una solicitud de incremento presupuestario debidamente sustentada para una actividad prioritaria de su región, aplicando lo aprendido.
- **Público objetivo:** Gerente o Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo Callao, Ayacucho, Puno, Apurímac, Lima Provincias y Huancavelica
- **Información general**
  - Duración: 1.5 meses (1 sesión semanal por región, 2.5 horas cada una)
  - Modalidad: Virtual
  - Enfoque: Práctico, personalizado y basado en retroalimentación formativa
  - Contenidos: Introducción al ciclo presupuestario, conceptos básicos del sistema administrativo presupuestal, herramientas básicas para la gestión presupuestaria, elaboración de notas presupuestarias, retroalimentación, entre otros.
- **Ruta de acompañamiento**
  - **Sesión diagnóstica.**
    - Documentos requeridos:
      - Presupuesto asignado actual
      - Listado de 3 actividades prioritarias con necesidades de recursos.
      - Plan Operativo Institucional (POI) de su región
  - **Actividad:** Cuestionario breve (15 minutos) sobre desafíos presupuestarios y expectativas del programa.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**Gráfico N° 6. Ruta para el acompañamiento**



Elaboración propia

- **Resultados esperados:**
  - Porcentaje de asistencia a actividades programadas
  - Nivel de satisfacción del participante con la pasantía
  - Número de compromisos de mejora incorporados en el Plan Regional
  - Incremento en el incumplimiento de indicadores
- **Roles y funciones:**
  - Especialista ODES: Se encarga de la elaboración del programa, la selección de metodologías activas, la elaboración de materiales didácticos. Así como de logística de la ejecución del taller (convocatoria, preparación del espacio virtual, seguimiento de participantes, evaluación al finalizar el taller, y la encuesta de satisfacción)
  - Especialistas OPRE: Los especialistas se encargarán de brindar los conocimientos y experiencia al pasante a través de la ejecución práctica de algunas actividades
  - Gerentes o directores de Trabajo y Promoción del Empleo. Gerentes o directores que hayan alcanzado un nivel bajo en su desempeño.

### Hito 3: Talleres de aplicación práctica en ciencia de datos e IA para la toma de decisiones laborales

- **Objetivos:**

Familiarizar a los directores regionales con los fundamentos de la ciencia de datos y la inteligencia artificial (IA), enfatizando su aplicación en la toma de decisiones estratégicas, la optimización de políticas laborales y el análisis de datos sociolaborales.
- **Estructura del programa**
  - **Público objetivo:** 25 Gerentes o Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo
  - **Duración:** 3 sesiones de 2 horas cada una
  - **Modalidad:** Virtual (plataforma Zoom/Meet) + trabajo práctico asincrónico

**Tabla N° 2. Estructura de los talleres**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Sesiones	Objetivo	Actividad práctica
<b>Sesión 1.</b> Introducción a la ciencia de datos e IA	Comprender los conceptos básicos de ciencia de datos e IA y su relevancia en la gestión pública laboral	Análisis de un caso
<b>Sesión 2.</b> Recopilación y limpieza de datos	Aprender a recolectar, organizar y depurar datos laborales para su análisis	Limpieza de un dataset desorganizado: ¿cómo impacta la calidad de los datos en las decisiones políticas?
<b>Sesión 3.</b> Herramientas de IA para la toma de decisiones	Explorar herramientas de IA accesibles para análisis laboral y automatización	Demo de ChatGPT para análisis cualitativo

- **Insumos:**
  - Presentación interactiva
  - Caso de estudio
  - Dataset de ejemplo desorganizado
  - Guía rápida de limpieza de datos
  - Porcentaje de participantes que generan una idea innovadora
- **Indicadores**
  - Porcentaje de participantes que identifican correctamente las variables clave
  - Porcentaje de participantes que logran limpiar el dataset correctamente
  - Porcentaje de participantes que generan una idea innovadora válido con IA.
- **Resultados esperados**
  - 25 gerentes o directores regionales con conocimientos básicos de ciencia de datos e IA
  - Propuesta de uso de IA en su región

#### Hito 4: Taller de Liderazgo Transformacional e Innovación Pública para la Toma de decisiones

- **Objetivo**

Fortalecer las capacidades de los directivos de las G/DRTPE en **liderazgo transformacional e innovación pública**, integrando herramientas de autogestión, comunicación efectiva y metodologías disruptivas para mejorar la toma de decisiones en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
- **Estructura del taller**
  - **Duración total:** 4 horas
  - **Modalidad:** Virtual
  - **Público objetivo:** Gerentes o Directores Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo

**Tabla N° 3. Estructura del taller**

Ponencias	Objetivo	Contenidos	Actividad práctica	Duración
<b>Ponencia 1.</b> Autoliderazgo y Habilidades Blandas para la Gestión Pública	Fortalecer los contenidos	1. Introspección y autoliderazgo: Claves para gestionar equipos bajo presión 2. Inteligencia emocional y cultural 3. Comunicación asertiva y liderazgo de reuniones	→ Matriz de conflictos en contextos multiculturales → Caso aplicado: Manejo de conflictos en contextos multiculturales → Técnicas para facilitar reuniones productivas	2 horas
<b>Ponencia 2.</b> Innovación Pública para Decisiones Disruptivas	Impulsar que los directivos regionales tengan una mentalidad innovadora para impulsar soluciones disruptivas en la gestión pública	1. Conceptos y relación con otros medios de modernización de la gestión pública en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. 2. Presentación general de instrumentos clave para la innovación pública 3. Ecosistema y cultura de innovación pública: medios e importancia para el logro de objetivos		2 horas

- **Insumos:**

- Recurso humano: (1) Experto en **liderazgo transformacional**, (2) Experto en **innovación pública** de la **Secretaría de Gestión Pública**

- Plataforma para las sesiones

- **Indicadores**

- Interacciones en actividades prácticas
- N° de directivos que proponen al menos una idea innovadora post-sesión
- Satisfacción: resultados de encuesta (escala 1-5 en claridad y utilidad)
- **Resultados esperados**
  - 25 directivos regionales con habilidades reforzadas en autogestión emocional y comunicación efectiva y diseño de soluciones innovadoras para problemas laborales
  - Red de colaboración: Colaboración de un grupo de trabajo interregional para compartir buenas prácticas

## 5.2 Componente 2: Comunidades de transformación y aprendizaje activo

### 5.2.1 Alcance

Este componente se centra en la implementación de Comunidades de Práctica (CdP) en la variante transformacional entre especialistas de las regiones. Las CdP tienen el objetivo del intercambio de conocimiento a partir de la reflexión de una problemática y la propuesta de mejora. Al establecer estas comunidades, se fomentará el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas, lo que contribuirá a una gestión descentralizada más robusta y colaborativa.

Las comunidades de práctica buscan fortalecer el desarrollo profesional de los integrantes (especialistas de región) a partir de la reflexión sobre una problemática en específico en materia de trabajo y promoción del empleo la macrorregión / regiones seleccionadas, teniendo en cuenta los temas transversales como las habilidades blandas y las habilidades digitales. Es una oportunidad para que los especialistas pongan en práctica lo aprendido en las capacitaciones y encontrar alternativas de solución a problemáticas en común. Es importante agregar que la propuesta se busca realizar a través de la metodología de las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP).

En estas comunidades de práctica estarán a cargo de un experto en la materia de una de las UO del MTPE. Lo conformarán los especialistas de las regiones que tengan en común una problemática, ellos elegirán un tema en común a resolver en una sesión que trabaje de manera transversal el desarrollo de las habilidades blandas y digitales para la resolución del problema.

### 5.2.2 Hitos

#### Hito 5: Piloto de Comunidades de Práctica (CdP)

- **Objetivo**

El objetivo de esta actividad es establecer un espacio colaborativo para especialistas de las G/DRTPE en temáticas clave relacionadas con el trabajo y el empleo. A través de la reflexión conjunta, el intercambio de experiencias y la identificación de soluciones innovadoras, se busca desarrollar las habilidades blandas y las habilidades digitales, así como fortalecer las capacidades de los especialistas regionales y promover la mejora continua en la gestión de los servicios del MTPE a nivel descentralizado. La actividad

estará liderada por un responsable temático de la unidad orgánica (UO) correspondiente del MTPE.

- **Proceso de ejecución**

**A. Selección de la temática y convocatoria:**

- Se seleccionará una temática prioritaria para la Comunidad de Práctica vinculada al proyecto *"Piloto de Optimización de la provisión y prestación de servicios laborales"*<sup>1</sup>. Se buscará el apoyo de expertos en innovación pública.
- Se realizará una convocatoria dirigida a los especialistas de las G/DRTPE que trabajen en la temática seleccionada. La convocatoria deberá resaltar los beneficios de participar en la CdP y los objetivos que se esperan alcanzar.

**B. Conformación de la comunidad de práctica:**

- Se seleccionará un grupo de entre 8 y 12 especialistas de (6) diferentes G/DRTPE para conformar la CdP piloto.
- Se procurará incluir especialistas con diferentes niveles de experiencia y conocimientos para enriquecer el intercambio.

**C. Sesión de Lanzamiento:**

- El responsable temático de la UO del MTPE facilitará una sesión de lanzamiento virtual para presentar a los miembros de la CdP, explicar los objetivos y la metodología de trabajo, y establecer un calendario de reuniones.
- En esta sesión, se definirán las normas de convivencia y se asignarán roles (moderador, relator, coordinador, etc.) para las siguientes reuniones.

**D. Desarrollo de Sesiones de la CdP:**

- Se realizarán sesiones periódicas (ej: quincenales o mensuales) de la CdP, ya sea de forma virtual.
- Cada sesión seguirá una secuencia metodológica basada en la estrategia CAP (Comunidades de Aprendizaje Profesional):
  - Diagnóstico: Identificación y priorización de problemáticas comunes en la gestión de la temática en las diferentes regiones.
  - Planificación: Diseño conjunto de estrategias y soluciones para abordar las problemáticas identificadas.
  - Ejecución: Implementación de las estrategias y soluciones en las respectivas G/DRTPE.
  - Evaluación: Reflexión sobre los resultados obtenidos y ajuste de las estrategias si es necesario.

---

<sup>1</sup> El citado proyecto de optimización de los servicios laborales está bajo la rectoría de la Dirección General de Trabajo tiene alcance al Equipo Evaluador del MTPE (OGPP, DGT, DRTPELM, OGETIC, OACGD), y los Gobiernos Regionales a nivel nacional. En virtud de los hallazgos identificados por el equipo evaluador en el trabajo de campo realizado en 4 regiones (Callao, Lambayeque, Arequipa y San Martín), se han identificado oportunidades de mejora vinculadas a la necesidad de promover la gestión del conocimiento destacando la necesidad de impulsar las Comunidades de Prácticas.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

En cada sesión, los participantes compartirán sus experiencias, conocimientos y buenas prácticas, y trabajarán en colaboración para encontrar soluciones a los desafíos que enfrentan en su trabajo diario.

El responsable temático de la UO del MTPE actuará como facilitador, guiando la discusión y proporcionando recursos y apoyo técnico a los participantes.

**Tabla N° 4. Desarrollo de sesiones**

<b>Sesión</b>	<b>Contenido/Producto</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Materiales</b>
<b>S0. Lanzamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Presentación del piloto.</li><li>- Datos clave servicios laborales.</li><li>- Lluvia de ideas de desafíos.</li></ul>	Alinear expectativas y contextualizar.	<ul style="list-style-type: none"><li>- PPT con estadísticas.</li><li>- Mural digital (Miro/Jamboard).</li></ul>
<b>S1. Diagnóstico</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Casos reales por región.</li><li>- Mapa de actores.</li><li>- Matriz de problemas (causa-efecto).</li></ul>	Identificar causas raíz de problemática vinculada a servicios laborales.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plantilla de matriz de problemas.</li><li>- Base de datos INEI.</li></ul>
<b>S2. Diseño</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Buenas prácticas en innovación pública.</li><li>- Mapas de experiencia de usuario.</li><li>- Propuestas de proyectos piloto.</li></ul>	Co-crear estrategias innovadoras.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Canvas de prototipado.</li><li>- Ejemplos de proyectos exitosos.</li></ul>
<b>S3. Planificación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plan operativo (actividades, indicadores).</li><li>- Presupuesto estimado.</li><li>- Análisis de riesgos.</li></ul>	Transformar ideas en acciones concretas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plantilla de planificación.</li><li>- Simulador de costos (Excel).</li></ul>
<b>S4. Implementación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reporte de avances.</li><li>- Clínica de problemas.</li></ul>	Acompañar la ejecución y ajustar estrategias.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Caja de herramientas (checklists, guías).</li></ul>

Sesión	Contenido/Producto	Objetivo	Materiales
<b>S5. Cierre</b>	- Presentación de resultados. - Encuesta de satisfacción. - Plan de escalamiento.	Medir impactos y consolidar aprendizajes.	- Plantilla de informe final.

**E. Documentación y Difusión de Resultados:**

- Se documentarán las principales conclusiones, estrategias y buenas prácticas identificadas en la CdP.
- Se elaborará un informe final que resuma los resultados del piloto y se difundirá entre las G/DRTPE y otras UO del MTPE.
- Se podrán utilizar diferentes canales de difusión, como el repositorio Sites de Google del MTPE, presentaciones en eventos y publicaciones en redes sociales.

**F. Evaluación del Piloto:**

- Se realizará una evaluación del piloto para determinar su efectividad e identificar áreas de mejora.
- Se utilizarán encuestas de satisfacción, entrevistas y análisis de documentos para recoger la opinión de los participantes y evaluar el impacto de la CdP en su trabajo.

• **Insumos:**

→ **Secuencia metodológica basada en la estrategia CAP:**

- Materiales de apoyo sobre la estrategia CAP y cómo aplicarla en el contexto de las CdP.
- Formatos para la documentación de las sesiones de la CdP (actas, informes, etc.).

→ **Plataforma de comunicación virtual:**

- Herramienta para la realización de las sesiones virtuales (ej: Google Meet, Zoom, etc.).
- Grupo de WhatsApp o foro en línea para la comunicación y el intercambio de información entre los participantes.

→ **Apoyo técnico y logístico:**

- Personal de la Oficina de Descentralización para brindar apoyo en la organización y la gestión del piloto.
- Personal de la Oficina de Descentralización que monitoree la ejecución del piloto, documente las estrategias y soluciones identificadas e identifique buenas prácticas replicables a nivel nacional

• **Indicadores:**

- Número de especialistas de las G/DRTPE que participan en la CdP piloto.
- Porcentaje de asistencia a las sesiones de la CdP.
- Porcentaje de participantes que reportan haber aplicado las estrategias y soluciones identificadas en su trabajo diario.
- Nivel de satisfacción de los participantes con la CdP (medido a través de encuestas).

- **Resultados Esperados:**

- Establecimiento de un espacio colaborativo y de aprendizaje continuo para los especialistas de las G/DRTPE.
- Fortalecimiento de las capacidades técnicas y de gestión de los especialistas regionales.
- Identificación y difusión de buenas prácticas en la gestión de los servicios del MTPE a nivel descentralizado.
- Mejora en la comunicación y la coordinación entre el MTPE y las G/DRTPE.
- Mayor eficiencia y efectividad en la implementación de las políticas y programas del MTPE a nivel nacional.
- Generación de un modelo replicable para la creación de CdP en otras temáticas y áreas del MTPE.

- **Roles y funciones:**

- Especialista ODES: Diseña el plan, coordina con el especialista UO MTPE, supervisa la ejecución
- Especialistas UO MTPE: El especialista UO MTPE se encargará de la producción del contenido de cada comunidad de práctica
- Especialistas de Trabajo y Promoción del Empleo. Especialistas en un tema determinado en las regiones

#### Hito 6: Taller de Innovación pública para atender desafíos territoriales

- **Objetivo**

Brindar a los servidores públicos regionales metodologías y habilidades prácticas para identificar problemas, diseñar soluciones innovadoras y gestionar proyectos de mejora en servicios públicos, adaptados a realidades regionales.

- **Información general**

- Público objetivo: servidores públicos regionales
- Duración: 1 sesión de 2 horas
- Contenido propuesto:
  - Conceptos de creatividad, innovación e innovación pública
  - Principios de innovación pública
  - Presentación de Lineamientos para el desarrollo de proyectos de innovación
  - Aplicación de herramientas de innovación: a) Usuario-persona, b) mapa de experiencia de usuario actual; y, c) mapa de experiencia de usuario ideal
- Modalidad: Virtual
- Expositor: Secretaría de Gestión Pública

#### Hito 7: Identificación de Buenas Prácticas

- **Objetivo**

El objetivo de esta actividad es identificar, documentar y difundir buenas prácticas en las G/DRTPE relacionadas con la gestión del trabajo y la promoción del empleo. A través de la implementación de una metodología sistemática, se busca reconocer y promover aquellas experiencias exitosas que puedan ser replicadas o adaptadas por otras regiones, contribuyendo a la mejora continua de los servicios del MTPE a nivel nacional. Las BBPP se identificarán en las Comunidades de Práctica o a través de alguna capacitación o asistencia técnica, y serán compartidas en el encuentro nacional a inicios de cada año.

- **Proceso de ejecución:**

- A. Identificación de BBPP:**

- Fomentar la identificación de BBPP en las Comunidades de Práctica (CdP), durante las capacitaciones y asistencias técnicas, y a través de la revisión de informes de gestión y otros documentos relevantes.
    - Utilizar diferentes estrategias para la identificación de BBPP:
      - **Identificación Interna:** Las propias entidades identifican internamente las BBPP, utilizando herramientas como investigación, mapas de conocimiento, comunidades de práctica y laboratorios de innovación.
      - **Identificación por Indagación:** Búsqueda de BBPP a través de la revisión de publicaciones en prensa, artículos en revistas indexadas, seguimiento a medios de comunicación, premios nacionales e internacionales, estudios de caso en investigaciones académicas, informes de gestión y otros repositorios.
      - **Identificación por Asesoría:** Identificación de BBPP a través de los grupos de asesoría de las diferentes direcciones.

- B. Sistematización de BBPP:**

- Utilizar una guía y una ficha de sistematización para documentar las BBPP identificadas.
    - La ficha de sistematización debe incluir información sobre el contexto, los objetivos, las actividades realizadas, los resultados obtenidos, los factores de éxito y las lecciones aprendidas.
    - La documentación debe seguir una estructura clara: (1) Identificación, (2) Descripción de los atributos de la experiencia y (3) Criterios para la evaluación de una buena práctica.

- C. Validación de BBPP:**

- Establecer un comité evaluador para validar las BBPP documentadas.
    - El comité evaluará las BBPP en función de criterios como la originalidad, la efectividad, la sostenibilidad, la replicabilidad y el impacto en la mejora de los servicios.
    - La dependencia de Función Pública que identifique la buena práctica conformará al interior una comisión evaluadora (no menor a 3 personas y cuya cantidad debe ser impar para la toma de decisiones).

- D. Difusión de BBPP:**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Compartir las BBPP validadas en el encuentro nacional a inicios de cada año.
- Publicar las BBPP en el repositorio Sites de Google del MTPE y en otros canales de comunicación (ej: boletines informativos, redes sociales, etc.).
- Promover la replicación de las BBPP en otras G/DRTPE.
  
- **Insumos**
  - **Metodología para la Identificación y Sistematización de BBPP:**
    - Guía metodológica detallada que describa los pasos a seguir para la identificación, documentación y validación de las BBPP.
    - Ficha de sistematización estandarizada para la recolección de información sobre las BBPP.
    - Ejemplos de metodologías utilizadas por otras entidades del estado (ej: Banco de Éxitos de Colombia<sup>1</sup>, Edutalentos en Perú).
  - **Base de Datos de BBPP:**
    - Plantilla para el registro de las buenas prácticas.
  - **Criterios de Evaluación de BBPP:**
    - Definir los criterios que se utilizarán para evaluar las BBPP (ej: originalidad, efectividad, sostenibilidad, replicabilidad, impacto).
  - **Plan de Difusión de BBPP:**
    - Definir los canales y las estrategias que se utilizarán para difundir las BBPP (ej: encuentro nacional, repositorio Sites de Google, boletines informativos, redes sociales).
  
- **Indicadores**
  - Número de BBPP identificadas y documentadas.
  - Número de BBPP validadas por el comité evaluador.
  - Número de BBPP compartidas en el encuentro nacional.
  
- **Resultados Esperados**
  - Creación de una cultura de identificación, documentación y difusión de BBPP en las G/DRTPE.
  - Disponibilidad de un repositorio de BBPP validadas y accesibles para todos los servidores del MTPE.
  - Mejora en la calidad y la eficiencia de los servicios ofrecidos por el MTPE a nivel nacional.
  - Fortalecimiento de las capacidades de los especialistas de las G/DRTPE.
  - Promoción de la innovación y la mejora continua en la gestión del trabajo y la promoción del empleo.
  
- **Roles y funciones:**
  - Especialista ODES: Diseña el plan, coordina con los especialistas UO MTPE, realiza seguimiento a la buena práctica.
  - Equipo UO MTPE de expertos.
  - Equipos en regiones. Especialistas en un tema determinado en las regiones

## 5.3 Componente 3. Competencias técnicas

### 5.3.1 Alcance

El alcance de este componente busca asegurar la pertinencia y el impacto de las acciones formativas, a través del fortalecimiento de las competencias técnicas y digitales de los servidores públicos en las G/DRTPE, a partir de la identificación y análisis de la demanda regional de acciones formativas consolidada. Así mismo, a través de la sistematización de las acciones formativas, se diseñará un catálogo de acciones formativas disponibles durante cada mes para enviar a las regiones.

El año pasado se realizó el análisis de la demanda formativa solicitada por las regiones de acuerdo a algunas temáticas encontrando algunas necesidades en cuanto a la ejecución y aseguramiento de la calidad en el desarrollo de las capacitaciones o asistencias técnicas brindadas por las UO del MTPE en territorio. A partir de ello se les envió a las regiones la demanda consolidada de todas las regiones para que las consideraran al momento de programar sus capacitaciones o asistencias técnicas. Así como se usó la información para encontrar algunas temáticas que fueron más demandas por las regiones para priorizarlas en nuestro PFC.

Este componente está compuesto por dos hitos, el de programación en la oferta formativa de todas las UO a partir de las temáticas identificadas y la creación de un catálogo de acciones formativas disponible de manera trimestral a las regiones.

### 5.2.2 Hitos

#### Hito 8: Programación de oferta formativa MTPE a regiones 2025

- **Objetivo**

Garantizar que las Unidades Orgánicas del MTPE registren, ejecuten y evalúen eficientemente sus acciones formativas durante su ejecución, asegurando trazabilidad, calidad y mejora continua.

- **Pasos previos a la programación**

1. Sistematización de la demanda regional
  - ODES recopiló y organizó las necesidades formativas priorizadas por los gobiernos regionales
2. Programación por Unidades Orgánicas (UO)
  - Se envió un formato estandarizado a las UO para que alineen su oferta formativa 2025 con la demanda regional
3. Consolidación por ODES
  - Integración de todas las programaciones en un documento único para su distribución a las regiones

- **Ejecución de la programación**

**Gráfico N° 7. Ruta de implementación para las UO del MTPE**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



*Elaboración propia*

- **Aplicación del Registro de Asistencia**

El objetivo es destacar la relevancia del registro de asistencia como herramienta clave para garantizar la transparencia, seguimiento y mejora continua de las capacitaciones ofrecidas por las Unidades Orgánicas del MTPE.

Importancia:

- Validar la participación efectiva de los servidores públicos en las acciones formativas
- Generar datos confiables para medir el alcance y cobertura de las capacitaciones
- Cumplir con los requisitos de rendición de cuentas y justificación presupuestal.
- Identificar tendencias de participación (asiduidad, deserción) para ajustar estrategias de convocatoria
- [Ver formulario](#)

- **Aplicación de una Encuesta de Satisfacción**

El objetivo es resaltar el valor de la encuesta de satisfacción como instrumento para evaluar la calidad, pertinencia y utilidad de las capacitaciones, desde la perspectiva de los participantes.

Importancia:

- Permite medir la calidad de los materiales, metodologías y facilitadores
- Identificar necesidades no cubiertas o temas prioritarios para futuras capacitaciones
- Validar si los contenidos son aplicables al trabajo cotidiano de los servidores
- Generar insumos para la mejora continua de la oferta formativa del MTPE.
- [Ver formulario](#)

- **Registro de la Acción Formativa**

Garantizar que las Unidades Orgánicas (UO) del MTPE registren, ejecuten y evalúen eficientemente sus acciones formativas en el Registro de Acciones Formativas, asegurando trazabilidad, calidad y mejora continua.

Importancia:

- Permite unificar datos sobre capacitaciones, talleres y otras acciones formativas en un solo sistema, evitando dispersión de información
- Facilita la comparabilidad de resultados entre UO, regiones y temáticas
- Identificar brechas de capacitación
- Priorizar acciones futuras según necesidades reales
- Genera un historial verificable de las acciones ejecutadas, clave para auditorías internas o solicitudes de informes
- Reportar obstáculos recurrentes a la ODES para soluciones estructurales
- Ver directorio con enlaces

- **Indicadores**

- Porcentaje de temáticas priorizadas incorporadas en la oferta formativa
- Tasa de participación en cursos programados
- Nivel de satisfacción con los contenidos (aplicación de encuestas de satisfacción a los participantes)

- **Resultados esperados**

- Trazabilidad y transparencia en la ejecución de acciones formativas. Todas las UO del MTPE registrarán sus capacitaciones en el Registro de Acciones Formativas, garantizando un seguimiento centralizado y accesible
- Mejora en la calidad y pertinencia de las capacitaciones. La aplicación sistemática de encuestas de satisfacción permitirá ajustar contenidos, metodologías y recursos según las necesidades reales de los participantes
- Optimización de recursos y planificación estratégica. Los datos recopilados (asistencia, tendencias de participación, feedback) facilitarán la toma de decisiones para futuras capacitaciones, evitando duplicidades y priorizando demandas regionales.
- Fortalecimiento de la cultura de evaluación continua. Los servidores públicos (UO y G/DRTPE) internalizarán la importancia de la retroalimentación y el uso de evidencias para la mejora de procesos formativos.

- a. **Roles y funciones**

- Especialista ODES: Se encarga de consolidar la información generada a partir de los registros de asistencia, encuesta de satisfacción y el registro de acciones formativas.
- Especialistas UO MTPE: Se encarga de brindar el listado de las temáticas y/o servicios formativos que brindan a los especialistas en región.

## 5.4 Componente 4. Optimización del diseño de capacitaciones

### 5.4.1 Alcance

Este componente se centra en mejorar la calidad y la efectividad de las capacitaciones ofrecidas por el MTPE. Implica **desarrollar una caja de herramientas** para el diseño de las acciones formativas (capacitaciones, asistencias técnicas, taller, etc.). Impulsar la capacitación personal de las UO MTPE en áreas clave. Además, **se propone la virtualización de las capacitaciones dirigidas a G/DRTPE a través del canal YouTube del MTPE.**

Dentro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se proponen diferentes acciones formativas a través de acciones de capacitación o acciones de asistencia técnica, las que no cuentan con una pauta metodológica estandarizada a tener en cuenta en el diseño. Por ello, se propone el diseño de una caja de herramientas disponible a todo el personal de las UO MTPE y también a los equipos en territorio para que puedan estructurar los contenidos a brindar.

Finalmente, a efectos de atender la alta demanda de capacitaciones por parte del personal de las G/DRTPE, se tiene previsto virtualizar todas las capacitaciones y ponerlas a disposición del personal regional a través del canal de YouTube del MTPE, considerando que también deberá ponerse a disposición el material de aprendizaje de las capacitaciones con un enlace drive.

### 5.1.2 Hitos:

#### Hito 9: Caja de herramientas para el diseño de las acciones formativas

##### b. **Objetivo general**

Desarrollar una caja de herramientas interactiva que brinde recursos prácticos y metodológicos para que los especialistas de las UO del MTPE diseñen sus capacitaciones o asistencias técnicas de manera efectiva, alineadas a las necesidades de los participantes y los objetivos institucionales.

##### • **Objetivos específicos**

- Proporcionar guías, plantillas y recursos estandarizados para el diseño de acciones formativas.
- Facilitar la identificación de necesidades de capacitación y la planificación de contenidos.
- Promover el uso de metodologías innovadoras y participativas en las acciones formativas.

##### • **Proceso de elaboración**

###### 1. **Fase 1: Diagnóstico y recopilación de información**

- Realizar un diagnóstico de las necesidades de los especialistas en diseño de capacitaciones.
- Recopilar buenas prácticas, metodologías y herramientas existentes en el MTPE y otras instituciones.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Identificar estándares y lineamientos institucionales para el diseño de acciones formativas.

## 2. Fase 2: Diseño de la caja de herramientas

- Elaborar guías metodológicas para el diseño de capacitaciones (por ejemplo, cómo identificar necesidades, definir objetivos, diseñar contenidos, seleccionar metodologías y evaluar resultados).
- Crear plantillas estandarizadas (por ejemplo, para planificación de sesiones, diseño de materiales, y evaluación de aprendizajes).
- Desarrollar recursos interactivos (por ejemplo, videos tutoriales, infografías, y herramientas digitales).

## 3. Fase 3: Validación y ajustes

- Validar la caja de herramientas con un grupo piloto de especialistas de las UO.
- Recoger feedback y realizar ajustes necesarios.

## 4. Fase 4: Implementación y difusión

- Publicar la caja de herramientas en una plataforma accesible para todos los especialistas.
- Realizar una capacitación o taller para presentar la herramienta y su uso.

### Insumos

- **Recursos humanos:**

- Especialistas en diseño de capacitaciones.
- Expertos en metodologías educativas y herramientas interactivas.
- Equipo de TI para el desarrollo de la plataforma digital.

- **Recursos materiales:**

- Software para diseño gráfico y desarrollo de herramientas interactivas.
- Plataforma digital para alojar la caja de herramientas.
- Equipos tecnológicos (computadoras, cámaras, etc.).

- **Recursos documentales:**

- Lineamientos y normativas del MTPE sobre capacitaciones.
- Buenas prácticas y casos de éxito en diseño de acciones formativas.
- Materiales de referencia (guías, manuales, estándares internacionales).

### Indicadores

- Número de recursos desarrollados (guías, plantillas, videos, etc.)

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Número de participantes en la validación piloto
- Nivel de satisfacción de los especialistas con la herramienta

### Resultados esperados

- Caja de herramientas interactiva disponible para los especialistas de las UO
- Especialistas capacitados en el uso de herramienta
- Incremento de acciones formativas diseñadas con metodologías innovadoras
- Mayor alineación de las capacitaciones con las necesidades de los participantes.

### Roles y responsabilidades

- Equipo ODES: Encargado de brindar los lineamientos para el diseño de capacitaciones en un material no visual.
- Experto en TI: Diseño de la caja de herramientas
- Especialistas de las UO MTPE: Validación de la caja de herramientas.

### Hito 10: Virtualización de capacitaciones dirigidas a las G/DRTPE (Canal Youtube)

**Objetivo:** La virtualización de capacitaciones dirigidas a las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE) a través del **Canal YouTube**, democratiza el acceso al conocimiento mediante un formato flexible, escalable y de bajo costo. Este hito permite difundir contenidos formativos estandarizados (como talleres, guías y herramientas) a todas las regiones, superando barreras geográficas y optimizando recursos. Además, el uso de YouTube facilita la consulta asincrónica, la repetición de sesiones y la integración de material multimedia, potenciando el aprendizaje continuo. Al ser un soporte público, también transparenta los esfuerzos de capacitación y fomenta la articulación interregional, alineándose con los objetivos de modernización y descentralización de la gestión pública. Para ello, se trabajará en colaboración con las unidades responsables, y se creará un prototipo de material formativo para cada una, siguiendo una pauta metodológica por cada una de ellas. **Pasos para la ejecución**

- - a. Crear una guía metodológica detallada que defina los pasos a seguir para la creación de cada temática formativa. Esta guía debe incluir:
    - Definición de objetivos de aprendizaje claros y medibles<sup>4</sup>.
    - Estructura de contenidos lógica y secuencial<sup>4</sup>.
    - Uso de metodologías de aprendizaje activo<sup>4</sup>.
    - Criterios de evaluación del aprendizaje<sup>4</sup>.Pautas de diseño visual y accesibilidad.
  - 1. Creación de guiones con las UO responsables**
    - Para cada temática, conformar un equipo de trabajo con personal de la UO responsable y expertos en diseño instruccional.  
Desarrollar un guion detallado que defina el contenido, la estructura y el formato del material formativo (videos, presentaciones, infografías, etc.).
  - 2. Desarrollo de los materiales formativos**
    - Producir los materiales formativos siguiendo el guion y la pauta metodológica estandarizada.
    - Opciones de producción:

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

→ Equipo Audiovisual: Contratar un equipo profesional para la grabación de videos y la creación de materiales gráficos.

Inteligencia Artificial: Utilizar herramientas de IA para generar videos explicativos, animaciones o presentaciones interactivas.

### **3. Almacenamiento en repositorio Sites de Google**

- Crear un espacio específico en el repositorio Sites de Google del MTPE para alojar los materiales formativos.

Asegurar que los materiales sean fácilmente accesibles y descargables por todos los servidores del MTPE y las G/DRTPE.

### **4. Prueba piloto y retroalimentación**

- Realizar una prueba piloto de los materiales formativos con un grupo de servidores del MTPE y las G/DRTPE.

Recoger retroalimentación sobre la calidad, la claridad y la utilidad de los materiales.

#### **Ajustes y versión final**

- Realizar los ajustes necesarios en los materiales formativos con base en la retroalimentación recibida.
- Elaborar la versión final de los materiales y subirlos al repositorio Sites de Google.

#### **Insumos:**

- Pauta metodológica estandarizada
- Guiones de las cuatro temáticas formativas
- Materiales formativos (videos, presentaciones, infografías, etc.)
- Repositorio Sites de Google del MTPE
- Retroalimentación de los participantes en la prueba piloto

#### **Indicadores:**

- Número de temáticas formativas desarrolladas siguiendo la pauta metodológica estandarizada
- Número de descargas y visualizaciones de los materiales formativos en el repositorio Sites de Google.
- Nivel de satisfacción de los participantes con la calidad y la utilidad de los materiales formativos (medido a través de encuestas)

#### **Resultados esperados:**

- Disponer de cuatro prototipos de temáticas formativas estandarizadas y de alta calidad, listas para ser utilizadas en capacitaciones a nivel nacional.
- Establecer un modelo replicable y escalable para la creación de materiales formativos dentro del MTPE.
- Incrementar la accesibilidad y la calidad de los recursos formativos disponibles para los servidores del MTPE y las G/DRTPE.
- Promover el uso de metodologías innovadoras y herramientas tecnológicas en la creación de materiales formativos.

- Contribuir a la mejora de las competencias y el desempeño de los servidores del MTPE y las G/DRTPE

### Roles y funciones

- *Especialista ODES*: Se encarga de todo el proceso de ejecución de la elaboración de los cuatro cursos virtuales de algunas UO MTPE.
- *Especialistas UO MTPE*: Se encarga de construir el diseño del curso virtual junto al especialista ODES, así como brindar las herramientas y materiales a utilizar en el curso
- *Experto audio y video / IA*: Se encarga de la implementación audio visual del diseño del curso. También es posible probar con una IA esta implementación.

## 5.5 Componente de Gestión del Conocimiento

*5.5.1 Alcance*: Este componente tiene el objetivo de implementar un sistema de gestión del conocimiento que permita a los servidores públicos de las G/DRTPE acceder fácilmente a información formativa y recursos relevantes en cualquier momento, mejorando así la eficiencia en la gestión descentralizada.

### *5.5.2 Hitos*

#### Hito 11: Repositorio digital de cursos y recursos formativos

- **Objetivo.** Establecer un repositorio digital centralizado donde se almacenen cursos, manuales y recursos formativos relevantes para las G/DRTPE, facilitando el acceso continuo a conocimientos especializados
- **Proceso de elaboración**
  - Identificación de recursos. Recopilar cursos, manuales, materiales didácticos existentes en el MTPE y las G/DRTPE que sean relevantes para la gestión descentralizada
  - Creación del repositorio. Utilizar una plataforma digital (Google Classroom, Repositorio Sites) para crear un repositorio donde se almacenen los recursos formativos. El repositorio deberá ser fácil de navegar y permitir búsqueda por tema o categoría.
  - **Actualización Continua.** Designar un responsable por Unidad Orgánica para actualizar periódicamente el repositorio con nuevos recursos y materiales.
- **Insumos**
  - Plataforma digital para el repositorio (Moodle, SharePoint, etc.)
  - Recursos formativos existentes en el MTPE y las G/DRTPE
  - Equipo técnico para la configuración y mantenimiento del repositorio
- **Indicadores**
  - Número de recursos almacenados en el repositorio.
  - Número de servidores públicos que acceden al repositorio.
  - Evaluación del nivel de satisfacción con la calidad y accesibilidad de los recursos.

- **Resultados Esperados**

- Mayor disponibilidad de recursos formativos para los servidores públicos.
- Mejora en la calidad de la formación continua.
- Incremento en la eficiencia al reducir la búsqueda de información dispersa.

### Hito 12: Canal digital (Youtube) de capacitaciones MTPE a G/DRTPE

- **Objetivo:** Proporcionar capacitaciones virtuales accesibles, dinámicas y de calidad al personal de las **G/DRTPE**, con el fin de fortalecer sus competencias técnicas, mejorar su desempeño laboral y garantizar una adecuada implementación de las políticas e intervenciones del MTPE.

- **Proceso de Elaboración**

- a) **Publicación y Difusión:**

- Subida de videos al canal con descripción, etiquetas y miniaturas atractivas.
- Promoción a través de correos institucionales, redes sociales y plataformas internas.

- b) **Monitoreo y Retroalimentación:**

- Análisis de métricas (visualizaciones, engagement, comentarios).
- Encuestas de satisfacción para mejorar contenidos futuros.

- **Insumos**

- **Recursos Humanos:** Equipo de capacitadores, diseñadores, editores de video, community manager.
- **Recursos Técnicos:** Cámaras, micrófonos, software de edición (Adobe Premiere, Canva, etc.).
- **Materiales Didácticos:** Presentaciones, guiones, infografías, casos prácticos.
- **Plataformas:** YouTube, Google Drive (almacenamiento), herramientas de transmisión en vivo (Zoom, StreamYard).

- **Indicadores**

- Número de videos publicados por mes.
- Visualizaciones por capacitación.

- **Resultados Esperados**

- Personal de G/DRTPE accede a capacitaciones de manera oportuna y flexible.
- Mayor participación en las formaciones virtuales.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

• Cronograma de grabaciones

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE GRABACIONES				ABRIL					MAYO				JUNIO				JUIO					AGOSTO			
ÓRGANO	UNIDAD ORGANICA	N° TEMÁTICAS	Fecha de la grabación del material	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
				1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
DGT	DNT	1	16/04/2025			X																			
	DPSCLRSEL	4	4/06/2025										X												
	DSSML	2	23/04/2025				X																		
	DRNRT	3	30/04/2025					X																	
DGDFSST	DGDFSST	3	14/05/2025						X																
	DPPDFL	6	21/05/2025							X															
	DSST	4	28/05/2025								X														
DGPPFLIT	DGPPFLIT	1	7/05/2025					X																	
	DPFLCNL	3	11/06/2025										X												



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- **Ejemplo:**

**ESTRUCTURA GENERAL DE PLAYLISTS (EJEMPLO)**

 **FORMA-T MTPE: CAPACITACIONES  
PARA LA ACCIÓN REGIONAL**

**1** **DICTAMEN ECONÓMICO LABORAL  
(DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO)**

 **Contenido**

-  **Video 1: ¿Qué es y cómo elaborar un Dictamen Económico Laboral? (30 min)**
-  **Video 2: Casos prácticos de aplicación (45 min)**
-  **Recursos: PDF con modelo de dictamen + Guía paso a paso**

- **Pasos para la grabación de videos por las UO**

- 1. Preproducción**

- Definición de contenidos
      - Cada UO debe priorizar temas clave de su competencia
      - Elaborar un guion técnico con:
        - Objetivo del video
        - Público objetivo
        - Estructura: Introducción, desarrollo, cierre
    - Recursos necesarios
      - Equipo mínimo: laptop o PC con cámara
      - Materiales:
        - Presentación PPT
        - Infografías o gráficos
    - Validación interna
      - Revisión del guion por el responsable de la UO y la Oficina de Descentralización

- 2. Producción**

- Grabación
      - Ambiente: espacio silencioso, iluminación uniforme, fondo neutro
      - Recomendaciones técnicas:
        - Formato y resolución
        - Relación de aspecto 16:9 (widescreen)
        - Resolución: full HD (1920 x 1080 píxeles)
        - Formato de archivo: MP4 (codec H.264 para compatibilidad universal)
        - Tasa de bits: Mínimo 8 Mbps para garantizar calidad.

- 3. Postproducción**

- Edición básica
      - Cortar errores o pausas largas
      - Insertar gráficos / logos MTPE
      - Subtítulos opcionales (para accesibilidad)
    - Plataformas de Edición gratuitas
      - Para principiantes: Canva, CapCut.
      - Para avanzados: DaVinci Resolve
    - Validación Final
      - Revisión por ODES para asegurar coherencia con lineamientos

- **Ruta para la recolección de videos**

- 1. Plataforma centralizada**

- Herramientas: Google Drive (carpeta compartida por ODES)
    - Estructura de carpetas
      - MTPE\_Videos Formativos/
      - UO\_Dirección Normativa Laboral
      - Video1\_Marco Normativo [descripción del contenido de la sesión]
      - Video2\_Cómo preparar un informe [descripción del contenido de la sesión]
      - PPT\_Marco Normativo
      - PPT\_Cómo Preparar Un Informe

2. Proceso de recolección
  - a. Convocatoria oficial: ODES envía instructivo con
    - i. Fecha límite
    - ii. Plantillas estandarizadas
  - b. Seguimiento
    - i. Recordatorios semanales vía correo o Teams.
    - ii. Reporte de avances en reunión virtual con enlaces UO.
  - c. Recepción y revisión
    - i. ODES verifica que los videos cumplan estándares (duración, calidad, contenido)
  - d. Plataformas complementarias
    - i. Repositorio final: Sistema de Gestión del Aprendizaje del MTPE o YouTube privado (solo acceso autorizado)

## VI. Monitoreo y Evaluación

La Oficina de Descentralización, en el marco de sus competencias, implementará el Plan de Fortalecimiento de Capacidades Regionales 2025, en coordinación con los órganos y unidades orgánicas del MTPE, según corresponda. Asimismo, realizará el monitoreo a la implementación del plan, para lo cual elaborará reportes de avance bimensual a través de la herramienta de monitoreo Power BI.

Asimismo, los órganos y unidades orgánicas del MTPE reportarán a la Oficina de Descentralización la ejecución de las capacitaciones y asistencias técnicas que brindan al personal de las 25 G/DRTPE. Asimismo, deberán hacer uso de registros de asistencia y encuestas de satisfacción con los usuarios en las sesiones de capacitaciones y asistencias técnicas que brinden a las regiones.

## VII. Anexos

- Anexo 1: Cronograma de componentes e hitos (Ver cronograma: [aquí](#))
- Anexo 2: Cronograma de Oferta Formativa 2025 (**Ver cronograma [aquí](#)**)

## VII. Referencias bibliográficas

Aubert, Benoit A. & Bourdeau Simón (2012). *Public sector performance and decentralization of decision rights*. Canadian Public Administration, 55(4), 575-598. En: <https://scihub.se/https://doi.org/10.1111/j.1754-7121.2012.00238.x>

Bressiani, Lucia & Ramos R., Humberto (2017). A utilização da Andragogia em cursos de capacitação na construção civil. Gest. Prod. 24(4). Octubre – Diciembre 2017. En <https://doi.org/10.1590/0104-530X2245-17>

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (2019). Formación de competencias laborales en servidores públicos. Caracas - Venezuela



- Darden C., Darrick (2014). Relevance of the Knowles Theory in Distance Education. En Creative Education. Vol. 5 No. 10.
- Decreto Supremo N° 042-2023-PCM. Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial
- De Souza Santos, Alessandra & De Carvalho Figueiredo, Frederico (2018). EDUCAÇÃO CONTINUADA EM ESCOLAS DE GOVERNO: USO DE ANDRAGOGIA NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS. En Revista CESUMAR. Junio 2018, v23, n 1, p. 27-46. En <http://dx.doi.org/10.17765/1516-2664.2018v23n1p27-46>
- Escuela Nacional de Administración Pública (2021). Curso de Especialización. Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas. Lima. En <https://acortar.link/hnKMeH>
- González Leiva, Rodrigo A. (2017). Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción. Tesis para optar al grado de magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional. Santiago de Chile. Chile. En <https://goo.su/VMwz9N>
- Ley N° 27783 (2002). Ley de Bases de la Descentralización. La descentralización tiene como finalidad el desarrollo integral, armónico y sostenible del país, mediante la separación de competencias y funciones, y el equilibrado ejercicio del poder por los tres niveles de gobierno, en beneficio de la población.
- Ley N° 29381 (2009). Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (LOF) por la cual se determina las áreas programáticas de acción y regula las competencias exclusivas y competencias compartidas con los gobiernos regionales, así como las funciones y estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ley N° 29158 (2007). Ley Orgánica del Poder Ejecutivo por la cual se establecen los principios y las normas básicas de organización, competencias y funciones del Poder Ejecutivo, como parte del Gobierno Nacional.
- Lutz, G., Pankoke, N., Goldblatt, H. et al. Enhancing medical students' reflectivity in mentoring groups for professional development – a qualitative analysis. BMC Med Educ 17, 122 (2017). <https://doi.org/10.1186/s12909-017-0951-y>
- Kezar, A., Gehrke, S., & Bernstein-Sierra, S. (2018). Communities of Transformation: Creating Changes to Deeply Entrenched Issues. The Journal of Higher Education, 89(6), 832–864. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1441108>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024a). Plan Estratégico Sectorial Multianual del 2024 al 2030. Según Resolución Ministerial N° 000048-2024-TR. Lima. En <https://n9.cl/ix10d7>
- Herliand, Tetiana (2019). Professional Training of Future Skilled Workers in Professional (vocational) Education Schools Based on Modular and Competence Approach. En Institute of Vocational Education and Training of NAES of Ukraine. DOI. <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2019.19.18-23>



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024a). Plan Estratégico Sectorial Multianual del 2024 al 2030. Según Resolución Ministerial N° 000048-2024-TR. Lima. En <https://n9.cl/ix10d7>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024b). Programa Anual de Actividades para el Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades de los Gobiernos Regionales 2024, en el marco de las funciones transferidas. Lima. En <https://acortar.link/5Ln411>

Nurung, J., Rakhmat, Tamsah, H., Burhanuddin, & Azis, M. (2020). The effect of Leadership on public service quality. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 473, 012070. Doi: doi.org/10.1088/1755-1315/473/1/012070

Resolución Ministerial N° 194-2024-TR. Reglamento de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Resolución Ministerial N° 029-2025-TR. Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo del Año 2025. Por lo cual se busca fortalecer el proceso de descentralización del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.