



MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL, CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES, Y PROMOCION Y FORTALECIMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS JUVENILES



1. Descripción del Proyecto

1.1 Identificación del problema

- 1.1.1 Capacitación e Inserción Laboral
- 1.1.2 Certificación de Competencias Laborales
- 1.1.3 Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos Juveniles

1.2 Diagnóstico

- 1.2.1 Identificación de población beneficiaria
- 1.2.2 Condiciones de acceso
- 1.2.3 Sectores con necesidades de recursos humanos y potencial de inserción laboral / negocios

2. Elaboración del Marco Lógico

2.1 Árbol de problemas

- 2.1.1 Problema central
- 2.1.2 Causas
- 2.1.3 Efectos

2.2 Árbol de objetivos

- 2.2.1 Objetivo principal
- 2.2.2 Medios
- 2.2.3 Fines

2.3 Matriz del Marco Lógico

- 2.3.1 Objetivos
- 2.3.2 Indicadores
- 2.3.3 Medios de verificación
- 2.3.4 Supuestos

2.4 Matriz de Monitoreo

3. Propuesta Técnica: CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

3.1 Estrategia de selección, focalización y registro de beneficiarios

- 3.1.1 Criterios de selección de beneficiarios
- 3.1.2 Mecanismo de focalización
- 3.1.3 Registro de beneficiarios

3.2 Oferta: programas de capacitación laboral

- 3.2.1 Competencia laboral
- 3.2.2 Módulo formativo: mapa de unidades temáticas
- 3.2.3 Unidades temáticas: contenidos mínimos, horas por unidad, recursos
- 3.2.4 Unidades temáticas: carga práctica y de contenidos teóricos
- 3.2.5 Módulo general: derechos fundamentales
- 3.2.6 Módulo transversal: medio ambiente, género
- 3.2.7 Metodología de evaluación y calificación

3.3 Práctica en el lugar de trabajo

- 3.3.1 Descripción del puesto o rotación.
- 3.3.2 Supervisión y forma de evaluación

3.4 Inserción laboral

- 3.4.1 Orientación
- 3.4.2 Asesoría en la búsqueda de empleo
- 3.4.3 Información y colocación
- 3.4.4 Compromiso de colocación de empresas

3.5 Cobertura

3.5.1 Proyectos macroregionales

3.5.2 Localidades y lugares donde se desarrolla la capacitación e inserción laboral

4. Propuesta Técnica: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

4.1 Estrategia de selección, focalización y registro de beneficiarios

4.1.1 Criterios de selección de beneficiarios

4.1.2 Mecanismo de focalización

4.1.3 Registro de beneficiarios

4.2 Oferta: evaluación y certificación de competencias laborales

4.2.1 Evaluadores de competencia laboral

4.2.2 Centros de evaluación autorizados

4.2.3 Evaluación en el lugar de trabajo

4.2.4 Planes de Empleabilidad

4.2.5 Certificados de Competencia Laboral

4.3 Cobertura

4.3.1 Proyectos macroregionales

4.3.2 Localidades y lugares donde se desarrolla la evaluación de competencias

5. Propuesta Técnica: PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS JUVENILES

5.1 Estrategia de selección, focalización y registro de beneficiarios

5.1.1 Criterios de selección de beneficiarios

5.1.2 Mecanismo de focalización

5.1.3 Registro de beneficiarios

5.2 Capacitación en planes de negocios

5.2.1 Objetivo de la capacitación en planes de negocios

5.2.2 Módulo formativo: mapa de unidades, contenidos mínimos, carga horaria.

5.3 Concurso de planes de negocios

5.3.1 Jurado del Concurso

5.3.2 Presentación de Plan

5.3.3 Capital semilla

5.3.4 Orientación al mercado microfinanciero

5.4 Asistencia Técnica

5.4.1 Objetivo de la asistencia técnica

5.4.2 Temática y horas de asistencia por plan de negocios

1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El Proyecto de la línea de Capacitación e Inserción Laboral debe lograr un objetivo específico de desarrollo, que debe ser dirigido fundamentalmente a la mejora de la empleabilidad del beneficiario, así como a la colocación en un puesto de trabajo adecuado a las competencias logradas, con las características del trabajo decente.

En el caso de los Proyectos de la línea de Certificación de Competencias Laborales, debe ser dirigido al reconocimiento del desempeño de calidad del trabajador, identificando además la brecha y las estrategias hacia la productividad y el trabajo decente.

La línea de Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos Juveniles, busca generar ideas de negocio que permitan a los jóvenes generar empleo decente e incrementar sus ingresos.

La estructuración del Proyecto se realiza mediante el Marco Lógico, teniendo como elementos básicos de cohesión la pertinencia de la oferta y las oportunidades de inserción laboral que contenga la propuesta. En el caso de los emprendimientos juveniles, serán importantes las oportunidades de negocio que ofrezca la región.

1.1 Identificación del problema

Es importante identificar claramente el problema a enfrentar, para a partir de ello plantear la pertinencia de la oferta (capacitación y certificación) y las oportunidades de negocio (emprendedores juveniles).

1.1.1 Capacitación e Inserción Laboral

Desde los beneficiarios, destacan las barreras de acceso: grupo de beneficiarios que por diversos motivos (edad, condición física, género, condición de actividad, entre otros) tienen dificultades reales de acceso a empleo.

Desde el sector productivo, destaca la demanda insatisfecha: sectores de la producción de bienes o servicios que no encuentran personas calificadas (a nivel operativo, que requieran capacitación laboral). Esta demanda no debe ser sólo genérica, sino claramente identificada incluso a nivel de empresas.

Estas situaciones no son excluyentes de otras particulares, que pueden combinar ambas en algunas regiones y sectores específicos.

1.1.2 Certificación de Competencias Laborales

En el caso de la certificación, las necesidades se pueden originar también en los beneficiarios y el sector productivo.

Desde los beneficiarios, el reconocimiento del aprendizaje y el desempeño de calidad: la certificación puede tener un doble valor para el beneficiario, en tanto como función social le brinda un reconocimiento del aprendizaje adquirido a lo largo de su vida, al margen del lugar donde lo adquirió. Desde el punto de vista laboral, le permite obtener un sello de calidad de su desempeño competente, distinguiéndolo en el mercado laboral y brindándole mejores oportunidades de mejora. En su función diagnóstica, la certificación le brinda elementos para orientar su trayectoria laboral.

Desde el sector productivo, la certificación, al ser un referente de la competencia del trabajador, brinda al empleador información confiable sobre el desempeño de su portador. Al estar refrendada por Centros de Certificación reconocidos en el mercado y empleadores, adopta un valor de sello de calidad en el mercado laboral. En términos prácticos, puede facilitar el proceso de selección de personal y conocer de antemano las potencialidades del trabajador.

1.1.3 Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos Juveniles

El problema de la juventud en materia de oportunidades de empleo decente es preocupante en el país. La escasez de oportunidades de trabajo así como las barreras de acceso (falta de experiencia o formación) impide en muchos casos la inserción laboral exitosa de los jóvenes. Por ello, el apoyo a la generación de negocios, el autoempleo productivo, el emprendimiento y la asociatividad para ello son salidas viables y con mucho éxito en regiones con condiciones similares en experiencias nacionales e internacionales. El problema a enfrentar, generalmente, giran en torno a la falta de oportunidades, así como a escaso apoyo a las emprendedoras emergentes.

1.2 Diagnóstico

El diagnóstico tiene por finalidad sustentar, con información socioeconómica laboral y datos cualitativos, la situación actual en las regiones y localidades donde se plantea ejecutar el Proyecto. Debe dar cuenta clara del problema, así como de caracterizar a la o las poblaciones afectadas que se pretende atender. Aparte de los principales indicadores socioeconómicos laborales, es importante dar cuenta de manera detallada de la siguiente información.

1.2.1 Identificación de población beneficiaria

Describir las características y ubicación geográfica de la población afectada, que se constituyen en los beneficiarios del Proyecto.

1.2.2 Condiciones de accesibilidad

Detallar, en función a la ubicación geográfica, las condiciones de accesibilidad de los beneficiarios a los centros de capacitación laboral, de certificación o de los servicios que se brinda a los emprendedores. O viceversa, cómo el proveedor accede a los lugares donde se encuentran los beneficiarios.

1.2.3 Sectores con necesidades de recursos humanos y potencial de inserción laboral

Esta sección es fundamental para identificar de manera precisa el sector, subsector y ocupaciones específicas que demuestran necesidades de recursos humanos calificados, base de las acciones de las líneas 1 y 2. Las fuentes para esta información pueden ser de estadísticas nacionales y locales, información de observatorios socioeconómicos laborales o estudios privados, cuya metodología y fuentes deben ser consignadas. Por otro lado, debe sustentarse con información concreta el potencial de inserción laboral, sea a través de estadísticas o indagaciones privadas con el debido sustento técnico. Se priorizará Proyectos que logren información inclusive de puestos de trabajo, ya que esto brinda mayor garantía de inserción, así como información tangible de verificación por FONDOEMPLEO.

En el caso de los emprendedores, es necesario consignar información sobre los sectores que ofrecen mejores oportunidades de negocio. Se recomienda contar con fuentes similares a las descritas para las líneas 1 y 2.

2. ELABORACIÓN DEL MARCO LÓGICO

La metodología del Marco Lógico permite realizar un análisis detallado del problema, los objetivos y la estrategia a asumir en el Proyecto. La matriz, concreción del marco lógico, permite estructurar lo que el Proyecto pretende hacer.

2.1 Árbol de problemas

El Árbol de Problemas es un análisis de las situaciones que más afectan a la población beneficiaria, y que es lo que va a enfrentar el Proyecto.

2.1.1 Problema central

El Problema Central describe una situación insatisfactoria o desaprovechada, que se expresa en sentido negativo. Básicamente, afecta a la mayor parte de la población objetivo y señala un problema existente, no potencial.

2.1.2 Causas

Las causas en materia de Capacitación e Inserción Laboral, generalmente giran en torno a las características específicas de las barreras de acceso (financiamiento, educación de calidad, discriminación, entre otros). Por otro lado, en la falta de información de la demanda, escasez de oferta de capacitación de calidad, entre otros.

En materia de Certificación de Competencias Laborales, las causas giran en torno a la escasez de oferta formativa o de acceso a ella, inexistencia de mecanismos de reconocimiento de la experiencia, barreras de acceso a la información de la demanda o, desde los empleadores, a la escasez de información confiable sobre las capacidades reales de los trabajadores.

En materia de emprendimiento, las barreras de acceso al empleo, así como las escasas oportunidades de acceso a los mecanismos de generación de emprendimientos (capacitación, asistencia, financiamiento) son las principales causas que ahondan el problema del empleo juvenil.

En función a la situación específica, se deben plantear tanto las causas principales como las secundarias.

2.1.3 Efectos

La situación de desempleo, el empleo precario o de subsistencia, la importación de mano de obra, con subsiguientes efectos finales (exclusión social, detrimento del nivel de vida, entre otros) son efectos esperables en materia de empleabilidad y de emprendimiento. El Proyecto, en su Árbol de Problemas, debe precisar las tendencias de los efectos en la situación particular que pretende atender. En el caso de jóvenes, la población en riesgo (no trabajan ni estudian) es prioritario de atención, ya que los efectos de exclusión social son graves, por ejemplo.

2.2 Árbol de objetivos

El Árbol de Objetivos se plantea tomando como base el Árbol de Problemas, estableciendo las “situaciones negativas” identificadas en “estados positivos alcanzados” con la solución que se plantea para ellos.

2.2.1 Objetivo Principal

El Objetivo Principal es la versión positiva del Problema Central, y debe plantear la solución vinculada a la empleabilidad e inserción laboral de los beneficiarios.

2.2.2 Medios

Las causas del Árbol de Problemas se expresan como medios en el Árbol de Objetivos, proponiéndolos como un hecho opuesto, en sentido positivo.

2.2.3 Fines

Los efectos se convierten en los fines del Proyecto. Son consecuencias positivas que deben alcanzarse al lograr el Objetivo Principal.

2.3 Matriz del Marco Lógico

Es una herramienta para la conceptualización, diseño, ejecución, seguimiento del desempeño y evaluación de Proyectos. Su objetivo es darle estructura coherente al proceso de planificación y comunicar la información esencial sobre un Proyecto.

2.3.1 Objetivos

La columna de objetivos describe la estrategia general del Proyecto, presentándose diversos niveles de jerarquía:

Fila 1: Finalidad. Objetivo de desarrollo superior, de importancia nacional, regional o sectorial, a cuyo logro contribuye el Proyecto a mediano o largo plazo. A este nivel, los Proyectos pueden plantear la mejora de empleabilidad y condición de actividad, inclusión social a través del empleo decente o mejora del nivel de vida de los beneficiarios.

Fila 2: Propósito. Es el efecto directo o cambio sobre los beneficiarios. Corresponde al Objetivo Principal del Proyecto. Básicamente debe plantear la inserción laboral en ocupaciones específicas, enfatizando el efecto en los beneficiarios; el reconocimiento del aprendizaje y el desempeño de calidad, en materia de certificación; o la implementación o mejora de negocios, en el tema de emprendimiento.

Fila 3: Componente. Al plantearse Proyectos de cobertura macroregional, cada Componente corresponderá a una región determinada. Por ejemplo: Componente 1, Capacitación e Inserción Laboral de jóvenes en Arequipa. Certificación de trabajadores del sector hotelero en Lambayeque; Jóvenes emprendedores en Tumbes.

Fila 4: Actividades y Sub-actividades: Son acciones que el Proyecto debe realizar. En materia de Capacitación e Inserción Laboral, debe consignar mínimamente las actividades de Capacitación Laboral (con sub-actividades de Convocatoria, Capacitación y Supervisión) y de Inserción Laboral (con sub-actividades de Información, Asesoramiento y Orientación).

En Certificación de Competencias Laborales, se prevé una actividad de Certificación, dividida en sub-actividades de Convocatoria, focalización, selección y registro de beneficiarios: una segunda de evaluación de competencias laborales y una tercera de supervisión de la evaluación.

En materia de Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos Juveniles, se prevé una actividad de Promoción y Fortalecimiento, con sub-actividades como Convocatoria, focalización, selección y registro de beneficiarios; Capacitación en implementación de ideas de negocio; Evaluación planes de negocio para entrega de capital semilla y Asistencia técnica y acompañamiento de emprendimiento.

Toda esta propuesta de actividades y sub-actividades es referencial, y puede adaptarse a experiencias innovadoras y características de la región o población objetivo.

2.3.2 Indicadores

Los indicadores son la especificación cuantitativa utilizada para medir el logro de un objetivo. A partir de ellos se realiza el monitoreo y evaluación del Proyecto.

Cada indicador debe especificar:

- La cantidad (cuánto)
- La calidad (de qué tipo)
- El tiempo (cuándo o el lapso requerido)
- Ámbito (dónde)

2.3.3 Medios de verificación

Los medios de verificación describen las fuentes de información que se utilizarán para la recopilación de los datos que permiten el cálculo de los indicadores.

Los medios de verificación establecen:

- Cómo adquirir evidencias de que los objetivos se han logrado
- Cuáles son los documentos o materiales que proveen la información requerida para cada indicador y dónde encontrarlo.

Los medios de verificación pueden ser:

- Fuentes secundarias: son datos publicados en medios públicos o privados.
- Fuentes primarias: consiste en la recolección directa de información.

2.3.4 Supuestos

Existen situaciones fuera de control del Proyecto, y que suponen riesgos para su desarrollo. Ante ellos, los supuestos indican el entorno que debe existir o las condiciones que deben cumplirse para que el Proyecto sea exitoso.

Los supuestos para efectos de Proyectos de esta naturaleza tienen que ver con el crecimiento sostenible de la economía, generación de empleo, oportunidades de negocios, entre otros.

2.4 Matriz de monitoreo

La Matriz de Monitoreo se elabora a partir del Marco Lógico del Proyecto, en ella se señalan los indicadores (su definición, meta y medio de de verificación) por cada objetivo en los diferentes niveles: impacto, efecto y producto. La Matriz de monitoreo servirá para el seguimiento a realizar por FONDOEMPLEO.

2.4.1 Estructura de la Matriz de Monitoreo

Nivel	Objetivo	Indicador	Meta	Definición Operativa	Medio de verificación
Colocar desde el nivel superior al inferior (Impacto, Efecto, y Producto)	Colocar el Objetivo del nivel correspondiente	Colocar la denominación de los indicadores respectivo	Señalar la meta de cada indicador	Definir de manera precisa el indicador	Señalar el medio de donde se obtendrá la información del desempeño de cada indicador

2.4.2 Modelo de Matriz de Monitoreo

Nivel	Objetivo	Indicador	Meta	Definición Operativa	Medio de verificación
Impacto	OI. Mejorar la calidad de vida de los jóvenes con dificultades de inserción laboral en las regiones Pasco, Junín y Huánuco	Incremento del nivel de ingresos de los jóvenes capacitados por el Proyecto	20% de incremento	Ingreso promedio mensual de los jóvenes beneficiarios al concluir el proyecto	Planilla electrónica Contrato de trabajo
Efecto	OE. Facilitar el acceso al empleo decente de los jóvenes con dificultades de inserción laboral de las regiones Pasco, Junín y Huancayo	50% de jóvenes capacitados son colocados en un puesto de trabajo	120 jóvenes colocados 40 colocados en la Región Pasco 40 colocados en la Región Junín 40 colocados en la Región Huánuco	Son los jóvenes que, producto de la vinculación con las empresas, logran ser colocados en un puesto de trabajo formal	Contrato de trabajo Convenio de pasantía Planilla electrónica
Producto	OP1. Capacitación e Inserción Laboral de jóvenes en la Región Pasco	80% de jóvenes concluye la capacitación y obtiene certificado	80 jóvenes capacitados	Son los jóvenes que se inscriben a la capacitación, concluyen con nota aprobatoria y reciben su certificado de capacitación.	Acta de notas Reporte de entrega de certificados
		50% de jóvenes que concluye la capacitación es vinculado con empresas para su inserción laboral	40 jóvenes intermediados	Son los jóvenes a los que se les contacta con empresas que demandan personal en ocupaciones relacionadas a la capacitación recibida con la finalidad de que sean contratados	Registro de intermediación
	OP2. Capacitación e Inserción Laboral de jóvenes en la Región
	

3. PROPUESTA TÉCNICA: CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

La Propuesta Técnica del Proyecto consiste en el planteamiento de la estrategia, actividades y características de los servicios que serán transferidos a los beneficiarios para el logro de los objetivos del Proyecto. En materia de Capacitación e Inserción Laboral la propuesta se centrará en los procesos de selección, focalización y registro de beneficiarios, la capacitación y la práctica laboral, y los procesos que intervienen en la inserción laboral.

3.1 Estrategia de selección, focalización y registro de beneficiarios

En la estrategia debe describirse el mecanismo de convocatoria y selección (procesos de información a la población objetivo, material de difusión, entre otros), así como las pruebas de triaje o de identificación de competencias. Al mismo tiempo, la descripción detallada de los criterios de selección, la forma cómo se va a caracterizar y focalizar y el registro que se realizará.

3.1.1 Criterios de selección de beneficiarios

De acuerdo a lo señalado en la parte diagnóstica del Proyecto, se operativizará los criterios de selección de beneficiarios, estableciendo no sólo las características socioeconómicas o de otro tipo, sino también la forma cómo éstos serán demostrados y registrados en expedientes personales. Se deberá especificar las medidas a tomar para garantizar la veracidad de la información brindada por los potenciales beneficiarios, así como las medidas de subsanación y sanción en caso sea aplicable.

3.1.2 Mecanismo de focalización

La Propuesta deberá especificar el mecanismo y procedimientos para acreditar beneficiarios de acuerdo a la documentación sustentatoria de su condición. Podrá desarrollarse un registro con lista de chequeo de requisitos, así como la valoración que se brinda a cada criterio de selección o ítem. Por ejemplo, si los criterios de selección son múltiples (edad, género y condición de actividad), se aclarará si éstos son privativos o cuentan con alguna bonificación en caso de exceso de demanda del servicio. Se deberá aplicar una ficha socioeconómica.

3.1.3 Registro de beneficiarios

La Propuesta mostrará los formatos de registro de los beneficiarios en la institución o proveedor de capacitación laboral, de tal forma que deje constancia que el curso impartido tiene asiento en los registros académicos oficiales. Este procedimiento no exime al proveedor de brindar la información de beneficiarios en los formatos que FONDOEMPLEO exija en sus procesos de monitoreo y evaluación. Es preciso señalar que se deberá desarrollar un proceso de orientación previo a la capacitación, el cual se detalla en el punto 3.4.1

3.2 Oferta: programas de capacitación laboral

La oferta o programas de capacitación laboral deberán responder al diagnóstico realizado para el Proyecto. Esta sección deberá dejar constancia de la pertinencia de la oferta en la región y sector priorizados, y deberán tener correlato con las posibilidades y compromisos de inserción laboral.

FONDOEMPLEO exige que un programa de capacitación laboral (equivalente a un curso que desarrolla una competencia laboral) deba contar con un mínimo de 120 horas cronológicas de duración en la formación específica (en los aspectos técnicos específicos de la competencia laboral). El número máximo de capacitandos para un programa será de 20 personas por sección. El número mínimo será establecido por el titular del Proyecto, con base en su punto de equilibrio presupuestal.

Un Programa de Capacitación Laboral deberá estar estructurado con base en el enfoque basado en competencias laborales. La evidencia de la aplicación de este enfoque se brindará completando

la información demandada en los siguientes acápite. Esta sección (3.2) se realizará por cada Programa de Capacitación Laboral que se oferte en el Proyecto. Es decir, si la propuesta cuenta con una oferta de tres cursos, deberá consignarse en el documento del Proyecto tres Programas con esta estructura.

3.2.1 Competencia laboral

El Programa deberá consignar un nombre o título que describa de manera concreta (máximo 5 palabras) la denominación del módulo. Luego de ello, deberá consignar la competencia laboral (técnica, de tipo específico) que pretende desarrollar con el Programa, el mismo que deberá responder a la demanda identificada.

Es recomendable utilizar los Perfiles Ocupacionales y Unidades de Competencia definidos desde el sector privado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ya que contienen información actualizada de la demanda de competencias laborales requeridas. Estos están disponibles en las páginas Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en la de FONDOEMPLEO. Los Perfiles Ocupacionales con los que se cuenta a la fecha son:

Sector Hotelero y Turístico

- Cocinero(a)
- Recepcionista – Hotel /Hostal
- Bartender
- Mozo
- Operario de limpieza

Sector Confecciones

- Costurero(a) de prendas de vestir en tejido de punto
- Costurero(a) de prendas de vestir en tejido plano
- Cortador(a) de piezas para confección
- Bordador(a) de prendas o piezas
- Estampador(a) de prendas o piezas

Sector Agroindustria – Agroexportación

- Cosechador – Jabero (Espárragos).
- Clasificador - Empacador de espárragos.
- Evaluador Fitosanitario – Aplicador.

Sector de servicios (Comercio)

- Representante de ventas
- Vendedor de servicios (Intangibles)
- Vendedor de productos de consumo masivo (Tangible)
- Vendedor por teléfono (Telemarketing)

Sector de servicios (servicios sociales y otros)

- Trabajador(a) del hogar
- Cuidador de niños(as)
- Cuidador de la persona adulta mayor autovalente
- Cuidador de la persona adulta mayor con discapacidad física
- Cuidador de la persona adulta mayor con discapacidad mental

Sector construcción (en proceso de oficialización)

- Operario en albañilería en edificaciones multifamiliares.
- Operario en fierriería en edificaciones multifamiliares.
- Operario en encofrado en edificaciones multifamiliares.
- Instalador electricista en edificaciones multifamiliares.
- Instalador sanitario en edificaciones multifamiliares

3.2.2 Módulo formativo: mapa de unidades temáticas

El Módulo Formativo es la secuencia de desarrollo del aprendizaje, en el marco de la competencia laboral a lograr mediante el proceso de capacitación laboral. Esta secuencia está constituida por Unidades Temáticas, que son un conjunto ordenado de temas a ser desarrollados en la capacitación. Cada Unidad Temática debe prever el desarrollo de capacidades técnicas, de conocimientos prácticos y actitudes puestas en práctica en el desempeño laboral. El mapa de Unidades Temáticas muestra de manera gráfica la secuencia a seguir en el programa de capacitación.

3.2.3 Unidades temáticas: contenidos mínimos, horas por unidad, recursos

En esta sección, debe especificarse los contenidos mínimos que contiene cada Unidad, así como el número de horas necesarias para su desarrollo. Debe consignar además los recursos didácticos, materiales, audiovisuales, insumos por beneficiario, equipos personales de trabajo y seguridad, entre otros, que serán puestos a disposición del proceso de capacitación y que podrán ser verificadas por FONDOEMPLEO, sea antes del inicio de actividades o durante el proceso.

3.2.4 Unidades temáticas: carga práctica y de contenidos teóricos

Junto a la información consignada en el acápite anterior, deberá especificarse para cada Unidad Temática el número de horas en las cuales se impartirán contenidos teóricos, y el número de horas destinado al trabajo práctico. El mínimo de proporción aceptable será de 70% de horas prácticas y 30% de horas teóricas por módulo. Esto quiere decir que la proporción aceptable se aplicará al total de Unidades Temáticas, no a cada una por separado.

3.2.5 Módulo general: derechos fundamentales

Como parte de la capacitación laboral y en la perspectiva de una formación integral del trabajador, se prevé la impartición de un módulo general de derechos laborales, basado en los conceptos y normativa internacional de la OIT sobre los derechos laborales fundamentales, el trabajo decente, la eliminación de la discriminación en el trabajo, la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. El Programa deberá proponer un módulo de un mínimo de 7 horas, basado en las guías o manual de la OIT. Estos tendrán un link en la página Web de FONDOEMPLEO. Las horas del módulo serán adicionales al mínimo de 120 destinadas a las Unidades Temáticas de la competencia laboral.

3.2.6 Módulos transversales para la formación integral

La propuesta deberá contemplar un módulo con un mínimo de 20 horas, donde se toquen temas de cuidado del medio ambiente, equidad de género, salud reproductiva u otros temas que el proponente considere prioritario para la región o población objetivo.

Asimismo, como parte de la formación integral, se propone el desarrollo de un módulo de generación de ideas de negocio, que permita abrir perspectivas de generación de su propio empleo y de emprendimientos exitosos. En la página Web de FONDOEMPLEO se encontrará el Manual elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con el financiamiento y asistencia del Programa Conjunto de Juventud, Empleo y Migración. Adicionalmente, se brindará en la modalidad de talleres, el servicio de asesoría para la búsqueda de empleo, de acuerdo al detalle señalado en el acápite 3.4.2

Las horas de los módulos serán adicionales al mínimo de 120 destinadas a las Unidades Temáticas de la competencia laboral.

3.2.7 Metodología de evaluación y calificación

El Proyecto deberá contener la propuesta de evaluación, en donde especificará la metodología e instrumentos a utilizar. La propuesta debe privilegiar la evaluación del desempeño, en la misma proporción que los contenidos prácticos (un 70% de la evaluación debería ser del desempeño).

3.3 Práctica en el lugar de trabajo

Los Proyectos podrán proponer prácticas en situación real de trabajo, que permitan afianzar el desarrollo de la competencia laboral; lo cual será bonificado en la evaluación de la Propuesta Técnica. Estas prácticas deberán estar enmarcadas en alguna de las Modalidades Formativas Laborales. La propuesta deberá especificar la siguiente información.

3.3.1 Descripción del puesto o rotación.

Deberán presentarse los documentos que avalan el compromiso de los empleadores (convenios u contratos) para la práctica de los beneficiarios, señalando principalmente, el lugar donde realizará la práctica, el puesto de trabajo que le será asignado o la rotación en la cual estará inmerso el capacitando. En cualquiera de los casos, deberá señalarse el objetivo de la práctica y los procesos productivos que podrá desarrollar durante ella.

3.3.2 Supervisión y forma de evaluación

Deberá consignarse cómo se supervisará la práctica (si será un tutor de la institución o un supervisor del lugar de trabajo). Adicionalmente, deberá describirse cómo se evaluará el desempeño del practicante.

3.4 Inserción laboral

Para mejorar la capacidad de inserción laboral de los beneficiarios capacitados, se deberá implementar una estrategia de inserción laboral que tenga como eje a las actividades de orientación, asesoramiento, e información y colocación. La propuesta debe plantear esta estrategia, teniendo en consideración el alcance que señalamos respecto de cada actividad

3.4.1 Orientación

Es la acción orientativa a los beneficiarios sobre la formación a seguir; la cual debe brindar la mayor información posible del perfil ocupacional de cada curso que se ofrece y las oportunidades laborales que el mercado ofrece. La orientación se realizará antes de la capacitación, durante la etapa de convocatoria, y tendrá como propósito contribuir a la toma de decisión acertada en la elección del curso, a evitar futuras deserciones, y a asegurar la inserción laboral.

3.4.2 Asesoría en la búsqueda de empleo

Los beneficiarios deberán recibir asesoramiento para poder realizar una búsqueda intensiva de empleo que culmine con su colocación en un puesto de trabajo.

La asesoría para la búsqueda de empleo debe estar orientada a que los beneficiarios puedan: i) descubrir o reconocer sus capacidades para el empleo, ii) elaborar un curriculum vitae, iii) enfrentar exitosamente el proceso de evaluación/selección de personal, y iv) conocer y mejorar las habilidades sociales y personales para un buen desempeño laboral (trabajo en equipo, autocontrol, iniciativa, etc.).

La metodología para brindar la asesoría será en la modalidad de taller, lo que permitirá la participación activa de los beneficiarios, deberá ser dictado por profesionales con experiencia en la capacitación de jóvenes y adultos. Las horas de la asesoría serán adicionales al mínimo de 120 destinadas a las Unidades Temáticas de la competencia laboral. En la página Web de FONDOEMPLEO se encontrarán los Manuales de Asesoría para la Búsqueda de Empleo elaborados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que podrán ser tomados como referencia para el desarrollo de la asesoría.

3.4.3 Información y colocación

La información de fuentes y vacantes de empleo se brindará a los beneficiarios para posibilitar su encuentro con los empleadores que estén demandando personal, con la finalidad de que sean contratados para realizar labores relacionadas con su capacitación. Para la prestación de este servicio, se deberá implementar una bolsa de empleo.

La propuesta debe plantear cómo se desarrollará este servicio, considerando que deberá brindarse oportunamente, es decir cuando los beneficiarios estén al menos en un 75% de su proceso de capacitación, para evitar su deserción. El Proyecto deberá contemplar un tiempo prudencial para que brinden este servicio a la persona y logre, en un plazo máximo de 3 meses, la inserción en un puesto de trabajo. Se considerará también personas con trabajo precario que logran formalizarse a través de un contrato de trabajo. Excepcionalmente, de acuerdo a las características y fundamentos del Proyecto, así como del sector en donde se intervendrá, se aceptará mejoras en los salarios o ingresos de los beneficiarios o mejoras en los servicios sociales de programas de inclusión social.

3.4.4 Compromisos de colocación de empresas

A fin de comprobar la pertinencia de la capacitación con la demanda laboral y de incrementar la posibilidad de insertar a las personas capacitadas, se deberá señalar y adjuntar la evidencia del compromiso de las empresas (convenios, contratos u otros) en contratar como trabajadores al 50% de los capacitados.

3.5 Cobertura

Las Bases del Concurso de Proyectos establece para la Línea 1 de Capacitación e Inserción Laboral una lógica de intervención macroregional, es decir toda propuesta deberá atender a 2 ó 3 regiones, de acuerdo a la agrupación realizada en cada caso. En esta sección, deberá tenerse en cuenta las posibilidades, así como las condiciones de esta modalidad.

3.5.1 Proyectos macroregionales

Habrá que tener las siguientes consideraciones ante el carácter macroregional de los proyectos:

- La atención deberá ser obligatoriamente en todas las regiones de la macroregión.
- Las metas de atención deberán ser equitativas entre las regiones de atención

- Los Programas de Capacitación Laboral podrán ser diferentes en cada región. Si se trata del mismo tema, podrá disponer de un 20% de discrecionalidad en temas propios de la región.
- La inserción laboral deberá privilegiar el trabajo en la propia región o el retorno de migrantes a su región en trabajo decente y productivo.

3.5.2 Localidades y lugares donde se desarrolla la capacitación e inserción laboral

La propuesta deberá consignar las localidades de cada región donde se desarrollará la capacitación laboral. Para cada localidad, señalará la dirección del o los centros donde se llevará a cabo la capacitación, así como el lugar donde estará ubicada la oficina y el personal de inserción laboral. Si se tratase de unidades móviles, señalará el lugar donde se instalará el proceso. Los ambientes donde se desarrollará la capacitación deberán contar con las condiciones de infraestructura y equipamiento para el buen desarrollo de la capacitación.

4. PROPUESTA TÉCNICA: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

La Propuesta Técnica del Proyecto consiste en el planteamiento de la estrategia, actividades y características de los servicios que serán transferidos a los beneficiarios para el logro de los objetivos del Proyecto. En materia de Certificación de Competencias Laborales, la propuesta se centrará en los procesos de selección, focalización y registro de beneficiarios, la evaluación y certificación de la competencia laboral.

4.1 Estrategia de selección, focalización y registro de beneficiarios

En la estrategia debe describirse el mecanismo de convocatoria y selección (procesos de información a la población objetivo, material de difusión, entre otros), así como las pruebas de triaje o de identificación de competencias. Al mismo tiempo, la descripción detallada de los criterios de selección, la forma cómo se va a caracterizar y focalizar y el registro que se realizará.

4.1.1 Criterios de selección de beneficiarios

De acuerdo a lo señalado en la parte diagnóstica del Proyecto, se operativizará los criterios de selección de beneficiarios, estableciendo no sólo las características socioeconómicas o de otro tipo, sino también la forma cómo éstos serán demostrados y registrados en expedientes personales. Se deberá especificar las medidas a tomar para garantizar la veracidad de la información brindada por los potenciales beneficiarios, así como las medidas de subsanación y sanción en caso sea aplicable.

4.1.2 Mecanismo de focalización

La Propuesta deberá especificar el mecanismo y procedimientos para acreditar beneficiarios de acuerdo a la documentación sustentatoria de su condición. Podrá desarrollarse un registro con lista de chequeo de requisitos, así como la valoración que se brinda a cada criterio de selección o ítem. Por ejemplo, si los criterios de selección son múltiples (edad, género y condición de actividad), se aclarará si éstos son privativos o cuentan con alguna bonificación en caso de exceso de demanda del servicio. Se deberá aplicar una ficha socioeconómica.

4.1.3 Registro de beneficiarios

La Propuesta mostrará los formatos de registro de los beneficiarios en el Centro de Certificación, de tal forma que deje constancia que el Certificado que se emita tiene asiento en los registros académicos oficiales. Este procedimiento no exime al proveedor de brindar la información de beneficiarios en los formatos que FONDOEMPLEO exija en sus procesos de monitoreo y evaluación.

4.2 Oferta: evaluación y certificación de competencias laborales

La oferta de evaluación y certificación de competencias laborales deberá responder al diagnóstico realizado para el Proyecto. Esta sección deberá dejar constancia de la pertinencia de la oferta en la región y sector priorizados, y deberán tener correlato con las necesidades de personal calificado.

Todo el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales está regulado por su ente rector, que es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En ese sentido, el servicio estará guiado por los protocolos o normativa vigente para los procesos, los cuales serán supervisados por FONDOEMPLEO.

4.2.1 Evaluadores de competencia laboral

La propuesta deberá presentar la lista de evaluadores de competencia laboral que participarán en el Proyecto. Cabe resaltar que éstos deberán estar acreditados ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo a sus procedimientos. Adjuntará además el CV resumido de cada evaluador.

4.2.2 Centros de evaluación autorizados

La propuesta deberá consignar los centros de evaluación que utilizará en el Proyecto en cada región de atención. Además está el señalar que éstos deberán cumplir con todos los requisitos exigidos por el MTPE para el servicio.

4.2.3 Evaluación en el lugar de trabajo

En caso la evaluación vaya a ser realizada en el lugar de trabajo, se especificará el procedimiento para verificar las condiciones de cada empresa en donde se realizará. De ser posible, se consignará el nombre, dirección y contacto de las empresas donde se realizará la evaluación de sus trabajadores.

En todos los casos, se aplicará el Protocolo de Evaluación de Competencias Laborales aprobado por el MTPE para el servicio.

4.2.4 Planes de Empleabilidad

Los Planes de Empleabilidad son los reportes en donde se deja constancia de las medidas que un trabajador puede implementar para cerrar su brecha de capacitación o experiencia laboral para el logro de la excelencia en el desempeño. La propuesta deberá seguir la estructura de Plan de Empleabilidad propuesta en el Protocolo de Certificación de Competencia Laboral; sin embargo, tiene la potestad, y es recomendable, proponer ítems y temas añadidos que enriquezcan la información a los evaluados para mejorar su desempeño.

4.2.5 Certificados de Competencia Laboral

La propuesta deberá indicar el tiempo de trámite del certificado, así como la forma cómo se registrará oficialmente en el Centro de Certificación.

4.5 Cobertura

Las Bases del Concurso de Proyectos establece para la Línea 2 de Certificación de Competencias Laborales una lógica de intervención macroregional, es decir toda propuesta deberá atender a 2 ó 3 regiones, de acuerdo a la agrupación realizada en cada caso, excepto en las regiones que no presentan presupuesto para esta línea. En esta sección, deberá tenerse en cuenta las posibilidades, así como las condiciones de esta modalidad.

4.5.1 Proyectos macroregionales

Habrán que tener las siguientes consideraciones ante el carácter macroregional de los proyectos:

- La atención deberá ser obligatoriamente en todas las regiones de la macroregión, excepto en los casos en que una región no presente presupuesto para la actividad.
- Las metas de atención deberán ser equitativas entre las regiones de atención
- Los Perfiles Ocupacionales y Unidades de Competencia a evaluar podrán ser de diferente sector u ocupación entre regiones.
- Los Centros de Certificación podrán estar en proceso de autorización por el MTPE a la fecha del Concurso. De ser este el caso, la firma de Convenio estará supeditada al cumplimiento de este requisito, siempre dentro de los plazos del Concurso.
- Los Centros de Certificación, al estar facultados a tener Centros de Evaluación descentralizados, podrán presentarse a través de ellos a las regiones de atención de la Línea. En este caso, serán consorcios u otras asociaciones permitidas por la ley en el marco de las Bases del presente concurso.
- Toda institución pública o privada puede presentar un Proyecto de Certificación de Competencias, siempre y cuando esté asociada a un Centro de Certificación autorizado, a través de consorcios u otras asociaciones permitidas por la ley en el marco de las Bases del presente concurso.

4.5.2 Localidades y lugares donde se desarrolla la evaluación de competencias

La propuesta deberá consignar las localidades de cada región donde se desarrollará los procesos de evaluación. Para cada localidad, señalará la dirección del o los centros donde se llevará a cabo la evaluación. De ser el caso, los ambientes donde se desarrollará la evaluación deberán contar con las condiciones de infraestructura y equipamiento para el buen desarrollo de la actividad.

5. PROPUESTA TÉCNICA: PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS JUVENILES

La Propuesta Técnica del Proyecto consiste en el planteamiento de la estrategia, actividades y características de los servicios que serán transferidos a los beneficiarios para el logro de los objetivos del Proyecto. En materia de Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos Juveniles, la propuesta se centrará en los procesos de selección, focalización y registro de beneficiarios, así como la capacitación, asistencia técnica y financiera de los emprendedores jóvenes.

5.1 Estrategia de selección, focalización y registro de beneficiarios

En la estrategia debe describirse el mecanismo de convocatoria y selección (procesos de información a la población objetivo, material de difusión, entre otros), así como las pruebas de triaje o de jóvenes con ideas de negocios. Al mismo tiempo, la descripción detallada de los criterios de selección, la forma cómo se va a caracterizar y focalizar y el registro que se realizará.

5.1.1 Criterios de selección de beneficiarios

De acuerdo a lo señalado en la parte diagnóstica del Proyecto, se operativizará los criterios de selección de beneficiarios, estableciendo no sólo las características socioeconómicas o de otro tipo, sino también la forma cómo éstos serán demostrados y registrados en expedientes personales. Se deberá especificar las medidas a tomar para garantizar la veracidad de la información brindada por los potenciales beneficiarios, así como las medidas de subsanación y sanción en caso sea aplicable.

5.1.2 Mecanismo de focalización

La Propuesta deberá especificar el mecanismo y procedimientos para acreditar beneficiarios de acuerdo a la documentación sustentatoria de su condición. Podrá desarrollarse un registro con lista de chequeo de requisitos, así como la valoración que se brinda a cada criterio de selección o ítem. Por ejemplo, si los criterios de selección son múltiples (edad, género y condición de actividad), se aclarará si éstos son privativos o cuentan con alguna bonificación en caso de exceso de demanda del servicio.

5.1.3 Registro de beneficiarios

La Propuesta mostrará los formatos de registro de los beneficiarios, de tal forma que deje constancia que el certificado que se emita tiene asiento en los registros académicos oficiales. Este procedimiento no exime al proveedor de brindar la información de beneficiarios en los formatos que FONDOEMPLEO exija en sus procesos de monitoreo y evaluación.

5.2 Capacitación en planes de negocios

La capacitación en planes de negocio es una parte de la estrategia de atención a emprendedores, junto a la asistencia técnica y financiera. El modelo que buscamos combina adecuadamente la capacitación con la asistencia técnica y el apoyo financiero, en medidas tales que se adecúen a las necesidades del público objetivo. La propuesta no debe centrarse sólo en un servicio, sino en una alianza solidaria de esfuerzos que logren potenciar las capacidades de los jóvenes para emprender y hacer negocios sustentables. El número máximo de emprendedores por aula será de 20.

5.2.1 Objetivo de la capacitación en planes de negocios

El objetivo debe girar en torno a desarrollar y fortalecer, en los jóvenes emprendedores, las aptitudes necesarias para iniciar su propio negocio, a través de la validación de su idea de negocio en el mercado, así como la elaboración de su plan de negocio.

En la propuesta debe desarrollarse, de manera concreta en función a las características de la región y los jóvenes, los objetivos específicos de la etapa de capacitación.

5.2.2 Módulo formativo: mapa de unidades, contenidos mínimos, carga horaria.

Una vez definido los objetivos, deberá plantearse las Unidades Temáticas necesarias para el logro del inicio del negocio. En esta sección deberán plantearse las Unidades Temáticas así como sus contenidos mínimos y número de horas dedicado a cada una de ellas. El número mínimo de horas de capacitación es de 40.

5.3 Concurso de planes de negocios

Una vez concretados los Planes de Negocios, estos estarán en posibilidad de lograr un capital semilla que ayude al impulso inicial del negocio. Para lograrlo, deberán pasar por un Concurso de méritos que deberá contar con un jurado de calidad e independiente.

5.3.1 Jurado del Concurso

La propuesta deberá presentar una terna de jueces, que deberán ser personalidades independientes de la región o localidad, entre los cuales debe haber un empresario y un representante de entidades financieras o de microfinanzas. La propuesta deberá explicitar el procedimiento de análisis y juicio del jurado, garantizando su transparencia.

5.3.2 Presentación de Plan

La propuesta debe prever una presentación presencial de los jóvenes que postulan al Capital Semilla. Debe explicitarse en la propuesta los criterios y formatos para el registro del desempeño de cada concursante.

5.3.3 Capital semilla

El monto del Capital Semilla deberá ser propuesto por el Proyecto, sustentando el monto en función a su experiencia de trabajo en proyectos similares y necesidades del sector en donde se implementa el negocio.

5.3.4 Orientación al mercado microfinanciero

Puede presentarse una alternativa al Capital Semilla, proponiendo estrategias de acercamiento a entidades microfinancieras, o el acompañamiento del Proyecto en este proceso. Igualmente, deberá justificarse en el contexto del Proyecto esta forma de intervención.

5.4 Asistencia Técnica

La asistencia técnica puede desarrollarse en dos momentos, sin excluirse entre sí:

- Después de la capacitación, como preparación para el concurso de capital semilla de tal forma que se pueda concretar mejor el Plan.
- Después de adjudicado el financiamiento, para orientar el gasto del nuevo negocio.

5.4.1 Objetivo de la asistencia técnica

De acuerdo a los momentos de intervención, debe plantearse los objetivos en función a la temática y la modalidad. Si se logra asesorías en línea para ampliar el tiempo de atención y la cobertura regional será favorable para el Proyecto.

5.4.2 Temática y horas de asistencia por plan de negocios

La temática de la asistencia técnica deberá ser propuesta en el Proyecto, de acuerdo a las principales necesidades previstas para la población objetivo. Por ejemplo, temas financieros, contables, legales, entre otros. La asistencia técnica será por plan de negocio que se implementa, pudiendo sólo en temas comunes hacer asistencias grupales.