



TALLER DE ELABORACIÓN DE PROYECTOS  
Línea 1

Proyectos Capacitación e Inserción Laboral

Enero 2018



CONSIDERACIONES GENERALES

## OBJETIVO DE LA LINEA

Fortalecer las competencias laborales y el acceso al empleo formal de las personas en capacidad de trabajar, en los sectores económicos y ocupaciones con mayor demanda laboral para incrementar sus ingresos y contribuir a la mejora de su empleabilidad.

# BENEFICIARIOS

## CRITERIOS MÍNIMOS:

- Personas de 18 a 40 años de edad, en capacidad de trabajar en los perfiles ocupacionales propuestos.
- Desempleados o subempleados.
- Capacidad de lecto-escritura que permita desempeñarse en el ámbito laboral de las ocupaciones propuestas.

FONDOEMPLEO valorará la inclusión de población joven (18 a 29 años), de población de zonas declaradas en emergencia por desastres naturales, ubicadas en zonas de frontera, en situación de vulnerabilidad y familiares de los trabajadores de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO (Explotación de minas, fabricación de cemento, extracción de hidrocarburos, actividades de telecomunicaciones, transporte de carga pesada y peajes, entre otros).

## CRITERIOS ESPECIFICOS:

De acuerdo a la ocupación priorizada

# CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

- Ámbito de intervención delimitado
- Pertinencia del diagnóstico y estrategia de intervención
- Enfoque de desarrollo territorial
- Oferta de capacitación basada en la demanda laboral
- Enfoque de competencias laborales
- Competencias blandas deben darse de manera diferenciada de las competencias técnicas
- Seguimiento, evaluación y retroalimentación de los servicios de capacitación
- Vinculación empresarial sólida para garantizar la inserción laboral
- Articulación con las políticas regionales de promoción del empleo

# CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

- Recursos humanos
- Infraestructura y equipamiento adecuados
- Costo de servicio de capacitación acorde al mercado
- Costo de inversión por beneficiarios de FONDOEMPLEO razonable
- Principales productos
- Principales actividades
- Preselección de beneficiarios
- Selección de beneficiarios
- Metas de selección, capacitación e inserción laboral
- Innovación de los proyectos
- Efectividad de la gestión del proyecto
- Sostenibilidad del proyecto

# CARACTERÍSTICAS DEL DOCUMENTO DEL PROYECTO

- **Información Técnica de Institucional:** carátula del proyecto y Anexos correspondientes a los documentos de sustentos de la Evaluación de Criterios Eliminatorios (PDF).
- **Propuesta Técnica del Proyecto:** incorpora el sustento de la viabilidad técnica del proyecto (Word). Además de los anexos a la Propuesta Técnica (PDF). Recuerde que en esta parte del Documento de Proyecto no se debe señalar el nombre de la Proponente, para facilitar la evaluación anónima.
- **Sistema Presupuestal:** incorpora el análisis y sustento del presupuesto del proyecto (Excel).



**FONDO EMPLEO**  
INFORMACIÓN TÉCNICA  
INSTITUCIONAL



# CARÁTULA

TÍTULO DEL PROYECTO			
FORMULADOR		MODALIDAD DE EJECUCION	CÓDIGO

## PRESUPUESTO (S/.)

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	Total S/.	% Total	No Monetario	Monetario	% del Aporte respecto al financiamiento de FONDOEMPLEO
APORTE DE FONDOEMPLEO					
INSTITUCIÓN EJECUTORA					
INSTITUCIÓN APORTANTE 1					
INSTITUCIÓN APORTANTE 2					
BENEFICIARIOS					
PRESUPUESTO TOTAL					

## CARTA FIANZA

MONTO CARTA FIANZA (S/.)	
--------------------------	--

## DURACIÓN DEL PROYECTO

FECHA INICIO		FECHA TÉRMINO		DURACIÓN (MESES)	
--------------	--	---------------	--	------------------	--

## ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

UBIGEO	REGION	PROVINCIA	DISTRITO

## RESUMEN DE METAS DEL PROYECTO

REGION	OCUPACION LABORAL	DE LOS BENEFICIARIOS			DE LAS COMPETENCIAS	DE LOS EMPLEOS	DE LOS INGRESOS	
		Nº de Pre Seleccionados	Nº de Seleccionados	Nº de beneficiarios capacitados y que aprobaron la capacitación	Nº de beneficiarios capacitados, aprobados que aplican las competencias	Nº de beneficiarios -capacitados y aprobados que tienen trabajo formal	Ingreso neto promedio mensual del beneficiario con competencias al inicio del proyecto	Ingreso neto promedio mensual del beneficiario con competencias al final del proyecto
TOTAL								

## I. DECLARACIÓN JURADA

Yo, [*nombre del representante legal de la Institución proponente/nombre de la persona natural*], identificado con DNI N° \_\_\_\_\_, en mi calidad de representante de la Proponente, DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Que conozco, acepto y me someto a los lineamientos, condiciones y procedimientos comprendidos en las Bases del 17º Concurso de Proyectos.
- Que soy responsable de la veracidad y autenticidad de los documentos e información que presento para efecto del 17º Concurso de Proyectos.
- Que el presente proyecto no cuenta con financiamiento aprobado por otra fuente, para los componentes y rubros donde se solicita financiamiento a FONDOEMPLEO.

[FIRMA]

\_\_\_\_\_  
 [*nombre del representante legal de la Institución proponente/nombre de la persona natural*]

- Cartas de Compromiso de Contrapartida
- Resultados del Proceso de Preselección de Entidades de Capacitación
- Compromisos formales de las Empresas Empleadoras
- Ficha de Identificación de Potenciales Beneficiarios
- Ficha de Situación Actual del Proyecto
- Ficha de Situación Deseada del Proyecto
- Plan de Capacitación Laboral



## PROPUESTA TÉCNICA DEL PROYECTO



# I. CARACTERIZACIÓN DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

## 1.2. Caracterización del Tejido Empresarial

Describe las principales características del tejido empresarial existente en el ámbito de intervención del proyecto. A continuación se proponen, a manera de referencia, algunas preguntas orientadoras:

- ¿Cuáles son los sectores económicos más relevantes y que han mostrado un mayor dinamismo en los últimos cinco años?
- ¿Cuál es el tamaño de las empresas de estos sectores económicos?
- ¿Cuál es la tasa de formalidad empresarial existente (número de empresas) en estos sectores?



# I. CARACTERIZACIÓN DEL AMBITO DE INTERVENCIÓN

## 1.3. Caracterización de la demanda laboral en los sectores más relevantes

- Describa las características de la demanda laboral existente y con tendencia positiva en cuanto al crecimiento de la demanda de empleo formal y a partir de este análisis, señale cuáles son las ocupaciones con mayor demanda y mayor crecimiento

CUADRO N° 3. Ocupaciones con mayor demanda y mayor crecimiento

Ocupación	% de crecimiento en los últimos 5 años	Ingreso Bruto Promedio Mensual	Estacionalidad del empleo (meses mayor demanda)

- ¿Cuántos trabajadores tienen las empresas formales y cuáles son las modalidades de contratación predominantes?
- ¿Cuáles son las ocupaciones con mayor demanda y con tendencia positiva en cuanto al crecimiento de la demanda de empleo formal?
- ¿Qué organizaciones o entidades de capacitación del ámbito de intervención podrían atender esta demanda y en qué porcentaje?
- ¿Cuál es el nivel de los ingresos brutos promedio mensual que reciben los trabajadores en estas ocupaciones?

## II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

### 2.1. Identificación de ocupaciones con demanda en el ámbito de intervención

- Debe aplicarse una encuesta a través de un ficha de identificación de demanda laboral (FORMATO N° 12) a las potenciales empresas empleadoras.
- Seleccione las ocupaciones con mayor demanda en el ámbito de intervención del proyecto y para las cuales es posible implementar cursos de capacitación, considerando las características del financiamiento de FONDOEMPLEO. Presente los argumentos y/o criterios que sustenten dicha priorización.

CUADRO N° 04. Demanda laboral total identificada

Empresa	Ocupación	N° puestos demandados	Estacionalidad del empleo (meses mayor demanda)	% de demanda que podrá ser atendido por el proyecto
TOTAL				

## II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

### 2.1. Identificación de ocupaciones con demanda en el ámbito de intervención

CUADRO N° 05. Competencias laborales para las ocupaciones priorizadas.

Ocupación 1	
Sector económico	
Nivel de educación mínimo requerido	
Experiencia laboral previa requerida (N° meses)	
Competencias técnicas	Conocimientos
a.	
b.	
c.	
d.	
Competencias básicas	Conocimientos
a.	
b.	
c.	
Competencias blandas	Actitudes y valores
a.	
b.	



# II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

## 2.2. Demanda laboral específica para las ocupaciones priorizadas

- Determine la demanda real identificada para cada una de las ocupaciones priorizadas y que podrán ser atendidas por el proyecto, la mismas que debe estar sustentada mediante las cartas de compromiso de las empresas que incorporarán a los capacitados en sus procesos de selección de personal con condiciones de contratación formal

CUADRO N° 06. Demanda laboral identificada para las ocupaciones priorizadas

Empresa	Ocupación	Nº puestos demandados	Estacionalidad del empleo (meses mayor demanda)
TOTAL			

# II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

## 2.3. Situación Actual

- **Factor humano:** considere las principales capacidades y competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), asociadas al nivel educativo y formación laboral que pueden estar afectando la inserción laboral; así como la oferta de servicios locales, universidades, institutos entre otros.
- **Marco político legal:** describa la existencia de leyes y políticas públicas que promuevan la inserción laboral en el ámbito de intervención, entre otros aspectos impulsados desde el estado en los diferentes niveles de gobiernos, que se valorarán en la sostenibilidad del proyecto.
- **Promoción del empleo:** identifique la existencia de servicios de promoción del empleo bolsas de trabajo, asesoría para la búsqueda de empleo, información del mercado de trabajo, entre otros.
- **Cultura y sociedad:** señale la existencia de redes y espacios que impulsen la inserción laboral.

### 2.4. Sustento de la oportunidad de intervención identificada

Un proyecto de capacitación laboral se justifica, cuando en el ámbito de intervención se presentan las siguientes condiciones:

- Existen empresas formales que demandan mano de obra calificada con contratos laborales acorde a la legislación laboral vigente y con una duración de tres meses a más.
- La oferta laboral calificada existente resulta insuficiente para cubrir dicha demanda. En base al análisis de las organizaciones y entidades que brindan una oferta laboral antes de la ejecución del proyecto.
- Un programa de capacitación laboral con las características financiadas por FONDOEMPLEO es suficiente para formar personal con las competencias laborales necesarias para cubrir dicha demanda.
- Existen empresas que manifiestan formalmente su predisposición de aceptar en sus procesos de selección a los beneficiarios capacitados por el proyecto.

# II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

## 2.5. Sustento de la determinación de metas

- Presente el sustento (información primaria y secundaria más reciente) de las metas fijadas por cada ocupación priorizado y a nivel de los beneficiarios, el empleo y los ingresos.

CUADRO N° 7. Metas del Proyecto

OCUPACIÓN LABORAL						
DE LOS BENEFICIARIOS			DE LAS COMPETENCIAS	DE LOS EMPLEOS	DE LOS INGRESOS	
N° de Pre Seleccionados	N° de Seleccionados	N° de beneficiarios capacitados y que aprobaron la capacitación	N° de beneficiarios capacitados, aprobados que aplican las competencias	N° de beneficiarios - capacitados y aprobados - que tienen trabajo formal	Ingreso neto promedio mensual del beneficiario con competencias al inicio del proyecto	Ingreso neto promedio mensual del beneficiario con competencias al final del proyecto
TOTAL						

# II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

## 2.6 Caracterización del Perfil del Beneficiario

- Describa el perfil del potencial beneficiario a ser seleccionado por cada ocupación priorizada, según el Formato N° 13 establecido



Ocupación Laboral	
Información requerida	
Personal	Requisitos y actitudes/aptitudes
Datos generales	Nombre, DNI, sexo, lugar de nacimiento
Edad	Personas entre 18 a 40 años
Educación	Por lo menos primaria completa y con capacidad de lectura y escritura y manejo de las operaciones matemáticas básicas
[Incorpore otra información personal requerida, de acuerdo a la ocupación]	Requisitos: [especifique los requisitos requeridos]  Actitudes/aptitudes: [especifique las actitudes y/o aptitudes requeridas]

# II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

## 2.7. Priorización de Beneficiarios

CUADRO N° 8. Población Familiares de Trabajadores de Sectores Aportantes

Tipo de Población Beneficiaria	N° de Beneficiarios
Familiares de Trabajadores de Sectores Aportantes	
Otro tipo de Población	
Total de Beneficiarios	

CUADRO N° 9. Población en Situación de Vulnerabilidad

Tipo de Población Beneficiaria	N° de Beneficiarios
Población en situación de vulnerabilidad	
Otro tipo de Población	
Total de Beneficiarios	

## II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

CUADRO N° 10. Población por Edad

Tipo de Población Beneficiaria	N° de Beneficiarios
Jóvenes (18-29 años)	
Adultos (30 -40 años)	
Total de Beneficiarios	

CUADRO N° 11. Población Declarada en Emergencia

Tipo de Población Beneficiaria	N° de Beneficiarios
Población declarada en emergencia	
Otro tipo de Población	
Total de Beneficiarios	

CUADRO N° 12. Población en provincias de zonas de frontera

Tipo de Población Beneficiaria	N° de Beneficiarios
Población en zonas de frontera	
Otro tipo de Población	
Total de Beneficiarios	

**RECUERDE:**

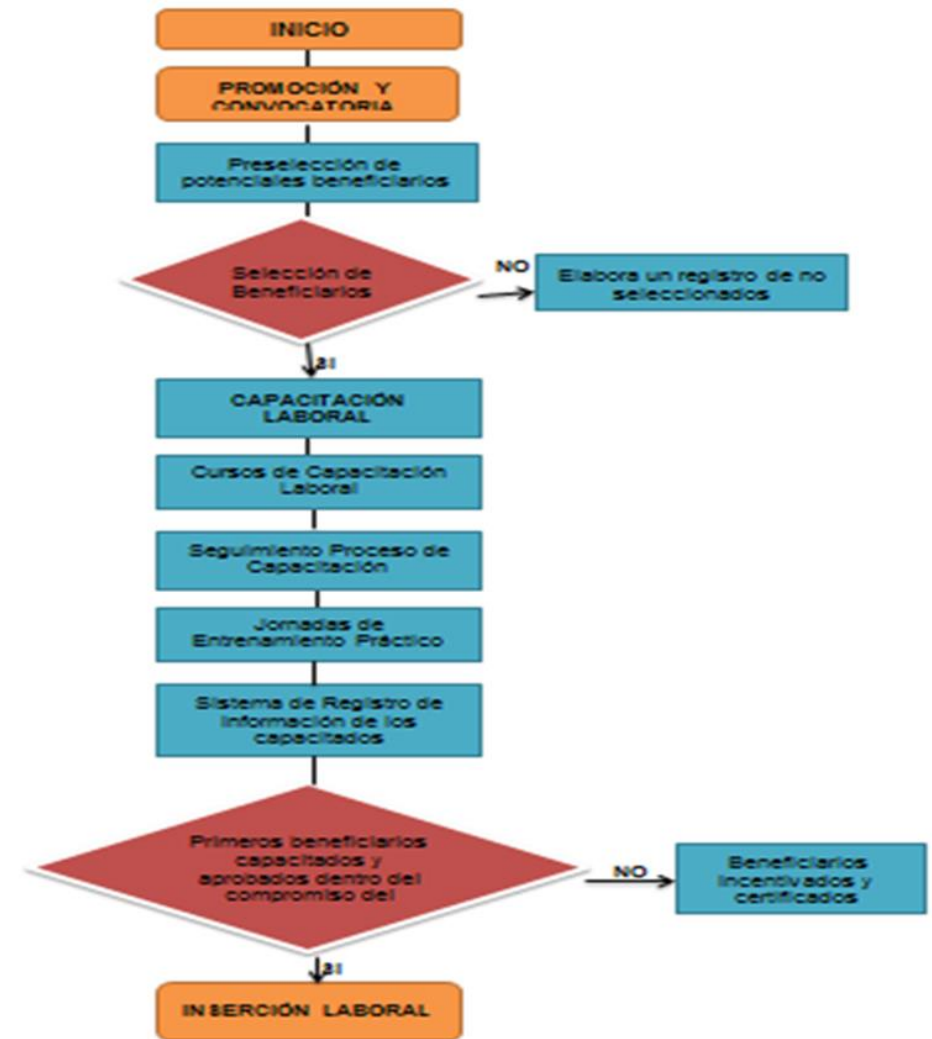
- FONDOEMPLEO valorará en la calificación, la inclusión de población joven (18-29 años), a la población de zonas declaradas en emergencia por desastres naturales el 2017 y/o a la población ubicada en las provincias de zona de frontera.

# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Describe la estrategia de intervención del proyecto, la cual debe establecer como mínimo la manera de cómo vincular a los empresarios para garantizar la inserción laboral y la articulación con las políticas regionales de empleo.

Describe además el enfoque de desarrollo territorial priorizado en el proyecto. El enfoque territorial debe permitir resolver problemáticas similares en los beneficiarios y debe contribuir al cierre de brechas descritas en los Planes de Desarrollo Concertado (local o regional), según sea el caso.

Presente un esquema de la estrategia de intervención del proyecto.





# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.1. Estrategia del Entorno

Complemente la información de la situación deseada del proyecto, describiendo las condiciones del entorno para la inserción laboral, a nivel de cada región priorizada, relacionado principalmente al:

- **Factor humano:** considere las principales capacidades y competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), asociadas al nivel educativo y formación laboral que pueden estar afectando la inserción laboral; así como la oferta de servicios locales, universidades, institutos entre otros.
- **Marco político legal:** describa la existencia de leyes y políticas públicas que promuevan la inserción laboral en el ámbito de intervención, entre otros aspectos impulsados desde el estado en los diferentes niveles de gobiernos, que se valorarán en la sostenibilidad del proyecto.
- **Promoción del empleo:** identifique la existencia de servicios de promoción del empleo bolsas de trabajo, asesoría para la búsqueda de empleo, información del mercado de trabajo, entre otros.
- **Cultura y sociedad:** señale la existencia de redes y espacios que impulsen la inserción laboral.

# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.2. Convocatoria y Selección de Beneficiarios

El proceso de focalización de beneficiarios no debe durar más de tres meses.

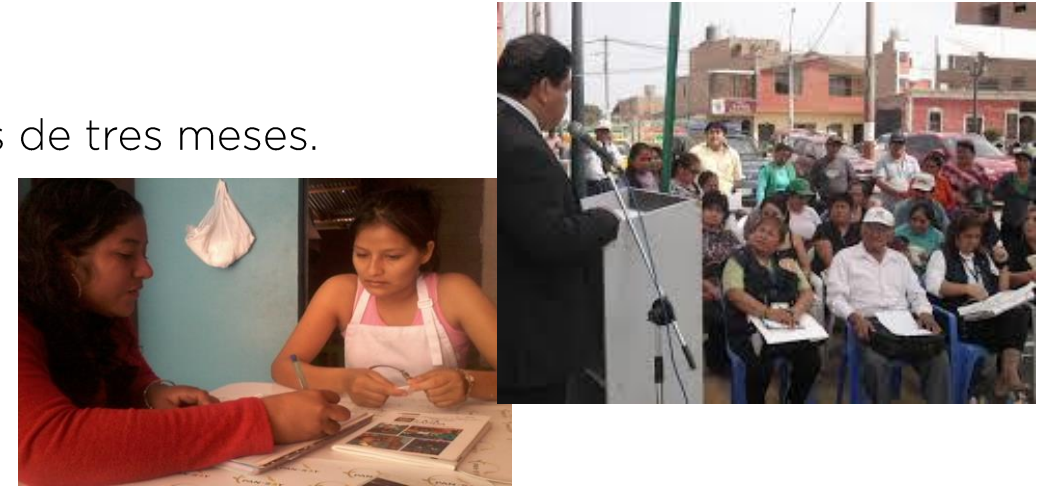
### 3.2.1 Promoción y convocatoria

### 3.2.2 Preselección de potenciales beneficiarios

a) Criterios de Pre Selección: mínimamente debe contemplar lo siguiente:

- Registro de los participantes.
- Verificación de requisitos de los participantes y/o documentación presentada.
- Evaluación de aptitudes y actitudes a fin de asegurar que los preseleccionados tengan mayores probabilidades de culminar exitosamente el proceso de capacitación y su posterior inserción laboral. Incorpore en la evaluación de las actitudes compromiso y proactividad.

*La preselección debe contemplar un 80% adicional respecto a la meta de los beneficiarios seleccionados a fin de contar con un grupo de control para la evaluación de impacto prevista por el proyecto.*



#### Recuerde:

En el Anexo correspondiente debe incluirlos siguientes documentos:

- Ficha de inscripción del beneficiarios
- Instrumentos para la evaluación de la actitud/aptitud Plan de verificación domiciliaria del beneficiario, explique los mecanismos que utilizará para validar la información brindada por los potenciales beneficiarios; así como los procedimientos de subsanación y sanción, en caso sean aplicables.

# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.2.3 Selección de beneficiarios

### a) Criterios de Selección

- La selección de los beneficiarios será aleatoria y en base a los pre seleccionados y estará a cargo de FONDOEMPLEO.
- El tiempo desde el envío del padrón de preseleccionados por parte de la institución ejecutora a FONDOEMPLEO y la devolución que este último realice hacia la primera no demorará más de cinco días hábiles.
- Las personas que no resulten seleccionadas conformarán el grupo de control requerido para la evaluación de impacto del proyecto. La Proponente debe establecer y programar actividades de seguimiento y actualización de los datos del grupo control, cada tres meses y hasta el último mes programado para la ejecución de actividades.

### b) Ficha Socioeconómica de aplicación a los Beneficiarios Seleccionados

- Incluir la Ficha Socioeconómica que aplicará en el proceso de inscripción de los beneficiarios seleccionados, se diseñará según tipo de beneficiario y según lo requiera cada ocupación priorizada. El **FORMATO N° 14**, debe ser complementado con información de los aspectos específicos por ocupación priorizada.

# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.3. Curso de Capacitación Laboral

El proceso de capacitación laboral no debe durar más de 04 meses

### 3.3.1 Diseño del Curso de capacitación laboral

Deben ser descritos en el **FORMATO N° 10**, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Elabore formatos específicos a nivel de cada módulo (3): Competencias Técnicas, Competencias Blandas y Competencias Básicas (si el proyecto lo requiere) y por ocupación.
- El contenido de los cursos deben ser suficientes para desarrollar las competencias laborales
- Los cursos deben tener como tema inicial el análisis del contexto y las potencialidades de la zona, a fin de que el capacitado empiece a evaluar donde puede insertarse laboralmente.
- El módulo de competencias específicas deben incluir además unidades temáticas relacionados a los criterios de calidad, como primer paso a un sistema de calidad,



# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

- La duración de cada curso de capacitación laboral debe ser suficiente para desarrollar las competencias laborales requeridas por la ocupación correspondiente.
- La metodología de capacitación, la duración de los módulos y horario deben corresponder a las características de los beneficiarios.
- El tiempo de capacitación asignado para el desarrollo de las competencias blandas debe ser lo suficiente y como mínimo 20 horas pedagógicas.
- La proporción mínima aceptable entre la práctica y la teoría será de 70% de horas prácticas y 30% de horas teóricas.
- El procedimiento de evaluación debe privilegiar la evaluación de desempeño (un 70% de la evaluación debe ser orientada al desempeño) y se debe explicar claramente en qué va consistir la evaluación de desempeño.
- El número máximo de alumnos por aula debe ser 20.





# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.3.2 Metodología de capacitación

Presentar la descripción resumida de las principales características de la(s) metodología(s) a ser implementada durante la capacitación.

## 3.3.3 Desarrollo de la capacitación

Para evaluar la capacidad de atención propuesta por la proponente, es necesario analizar el desarrollo de las capacitaciones laborales.

Cuadro N° 13. Estrategia para el desarrollo de las capacitaciones

Ocupación						
Sede Operativa	Ambitos donde se desarrollará las capacitaciones	N° de Beneficiarios por Ámbito	Tiempo de Traslado (hr)	N° de técnicos por Ámbito de atención	Tiempo de permanencia en la capacitación por cada Técnico	Frecuencia de Visitas (días)

# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

CUADRO N° 14. Cursos de capacitación a ser desarrollados por el proyecto

1. Ocupación:					
11 Curso de Capacitación Laboral 1:					
Institución Educativa	Meta de Capacitación	Duración (horas)	Nº de sesiones	C. U. de capacitación x hora/Capacitado	Costo Total de la Capacitación (C.U. x meta)

CUADRO N° 15. Programación de los cursos de capacitación

Curso capacitación laboral	Ubicación	Ubicación	Grupo	Mes*										
	Región	Provincia		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.3.4 Seguimiento y supervisión del proceso de capacitación

- Describir el procedimiento para el seguimiento y evaluación del dictado de los cursos de capacitación (contenido temático, cumplimiento de la programación de actividades académicas, nivel de asistencia de los beneficiarios, efectividad de la metodología, entre otros).
- Explicar el procedimiento de retroalimentación para mejorar el proceso de capacitación y asegurar que los beneficiarios culminen los cursos, adquieran las competencias mínimas propuestas y obtengan sus planes de negocio/mejora aprobados.
- Incluir las fichas que serán utilizadas para supervisar la calidad del proceso de capacitación (en los beneficiarios y facilitadores) por parte del equipo del equipo técnico.





# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.3.5 Jornadas de Entrenamiento Práctico

Describa el procedimiento que implementará para garantizar que los beneficiarios capacitados realicen jornadas de entrenamiento práctico en el lugar de trabajo (con una duración no menor a 3 días), con la finalidad de afianzar las competencias adquiridas durante el proceso de capacitación.

Describa cuál será el procedimiento para evaluar el desempeño durante dichas jornadas y los mecanismos de retroalimentación para mejorar las competencias de los capacitados.

Recuerde que las jornadas de entrenamiento práctico deben contar con acompañamiento docente y la participación activa de las empresas donde se realizan dichas actividades.



# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.3.6 Registro de información de beneficiarios

Describir las características de la base de datos digital que implementará para registrar información de los beneficiarios y su desempeño durante la capacitación, así como aquella referida a la implementación del plan de negocio o plan de mejora.

Adicionalmente describir el archivo físico que deberá implementar para guardar la siguiente información:

- Fichas utilizadas en el proceso de inscripción.
- Fichas utilizadas en el seguimiento del proceso de capacitación.
- Otros que considere relevante.

# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.4. Inserción Laboral

El proceso de inserción laboral no debe durar más de 02 meses

### 3.4.1 Vinculación permanente con el empresariado

Describa la estrategia que implementará para la vinculación de las capacidades con las empresas demandantes de personal en las ocupaciones propuestas.



### 3.4.2 Asesoría a los beneficiarios para la Inserción Laboral

Los talleres deben reunir las siguientes características:

- Promover la activa participación de los beneficiarios.
- Dictado por profesionales con experiencia en el tema y dominio de metodologías de capacitación de jóvenes y adultos.
- El tiempo destinado para esta actividad debe ser adicional a las destinadas para el curso de capacitación laboral.



# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

CUADRO N° 16. Contenido de los talleres para la búsqueda de empleo

1 Ocupación:					
1.1 Asesoría/taller de Inserción Laboral 1:					
1.1.2 Metodología:					
Meta de Asesorías	Duración (horas)	Nº de sesiones	Nº de sesiones	C. U. de Asesoramiento o x hora/Asistidos	Costo Total de la Asesoría (C.U. x meta)

CUADRO N° 17. Perfil de los profesionales encargados de brindar los Talleres para la búsqueda de empleo.

Formación Académica	Experiencia profesional	Experiencia docente	Cualidades personales

# III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

## 3.4.3 Acciones para la inserción laboral de los beneficiarios

La inserción laboral de los beneficiarios debe efectuarse hasta 4 meses antes de la culminación del proyecto.

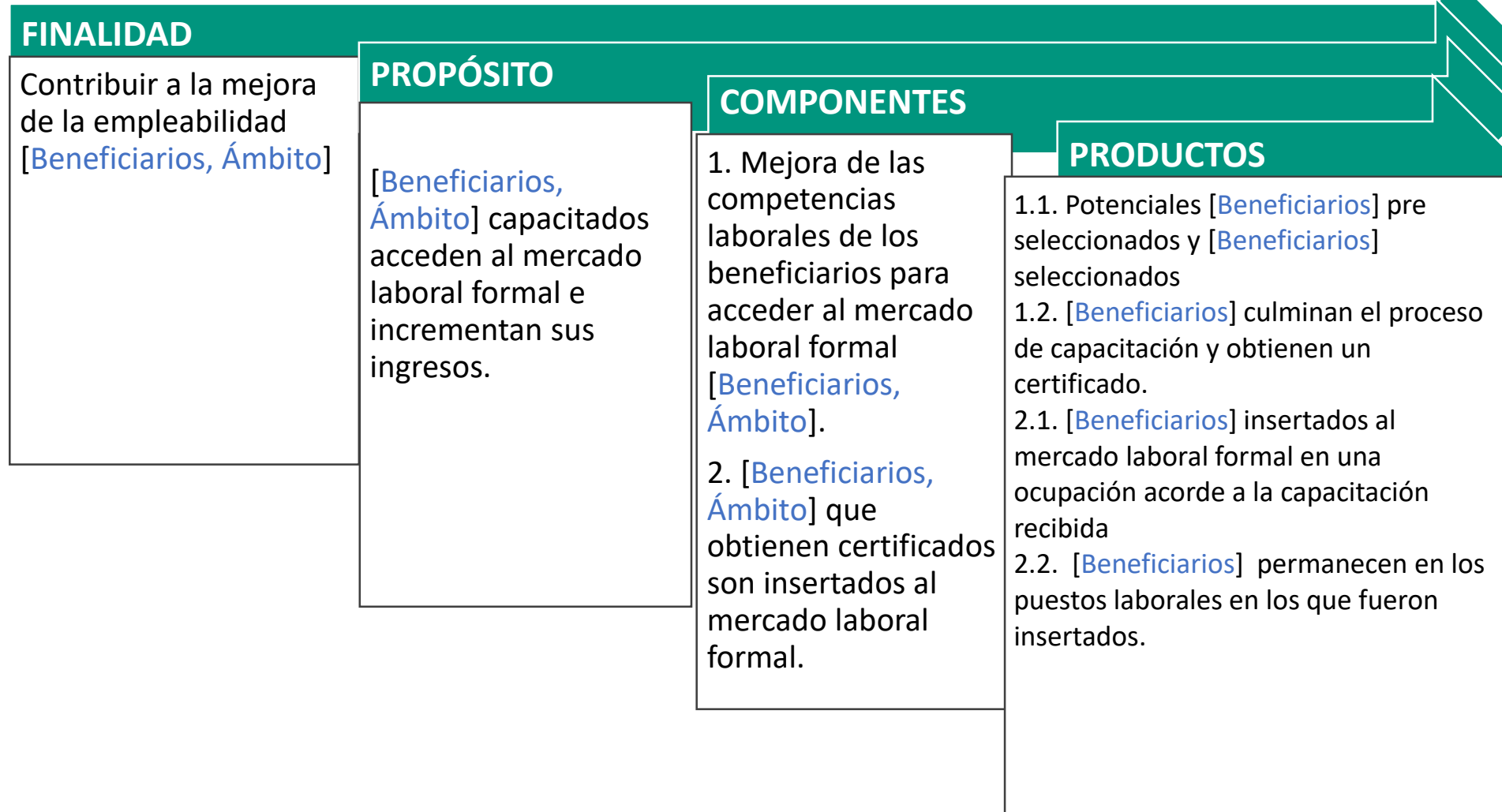
También se considerará como inserción laboral el caso de personas subempleadas, por ingresos u horas, que logran un contrato formal de trabajo. Excepcionalmente, y de acuerdo a las características y fundamentos del proyecto, así como dependiendo del sector económico de la ocupación propuesta, se aceptará como inserción laboral mejoras en el nivel ocupacional y en los salarios o sueldos de los beneficiarios.

## 3.4.4 Acciones para el seguimiento de la inserción laboral de los beneficiarios

Describa las acciones que se llevarán a cabo para realizar el seguimiento a los beneficiarios insertados laboralmente. Este seguimiento debe llevarse a cabo durante 3 meses, posteriores a la inserción.

# IV. MARCO LÓGICO Y DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

## 4.1. Marco Lógico



# IV. MARCO LÓGICO Y DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

## 4.2. Descripción de las Actividades

- El objetivo o resultado que aportará dicha actividad, precisando la meta.
- La metodología o procedimiento.
- El recurso humano encargado de la ejecución de la actividad.
- El recurso humano encargado de supervisar la actividad.
- La logística e insumos necesarios.
- Lugar de realización.
- Número de participantes (beneficiarios, aliados, empresariado, etc.).

## 4.3. Establecimiento del Cronograma de Productos y Actividades del Proyecto

El cronograma de productos y de actividades debe ser elaborado de acuerdo a lo señalado en la sección 4 del manual.



# V. PRESUPUESTO

## 5.1. Resumen del presupuesto

CUADRO N° 18. Resumen del presupuesto del proyecto

Fuente	Monto Total (S/.)	Aporte Monetario (S/.)	Aporte No Monetario (S/.)	% del Aporte Monetario en relación a lo solicitado a FONDOEMPLEO
FONDOEMPLEO				
Proponente				
Institución aportante 1				
Institución aportante n				
Total				

## 5.2. Aportes de contrapartida

CUADRO N° 19. Aportes de contrapartida al proyecto

Actividad	Descripción del aporte	Monto (S/.)	Tipo de aporte (M/NM)	Periodo utilización (mm/aa)	Institución aportante
					Proponente
					Beneficiario
					Institución Aliada 1
					Institución Aliada 2
Total					

### RECUERDE:

- El aporte de contrapartida monetaria no debe ser menor al 5% del monto solicitado a FONDOEMPLEO y es un criterio eliminatorio.
- Se valorará positivamente en la calificación del proyecto, si el monto de contrapartida monetaria suma al menos el 10% del monto solicitado a FONDOEMPLEO.
- Los aportes de contrapartida deben estar respaldados por sus respectivas cartas de compromiso según corresponda.



# V. PRESUPUESTO

CUADRO N° 20. Aportes de contrapartida de empresas aportantes a FONDOEMPLEO en los últimos cinco años

Actividad	Descripción del aporte	Monto (S/.)	Tipo de aporte (M/NM)	Periodo utilización (mm/aa)	Institución aportante
					Institución Aliada 1
					Institución Aliada 2
Total					

**RECUERDE:**

- Se valorará positivamente en la calificación del proyecto, alianzas con empresas aportantes a FONDOEMPLEO en los últimos cinco años, las cuales aportarán contrapartidas monetarias mayor al 5% hasta 40% del costo total del proyecto.

CUADRO N° 21. Aportes de contrapartida de empresas, universidades y centros de investigación públicos o privados

Actividad	Descripción del aporte	Monto (S/.)	Tipo de aporte (M/NM)	Periodo utilización (mm/aa)	Institución aportante
					Institución Aliada 1
					Institución Aliada 2
Total					

**RECUERDE:**

- FONDOEMPLEO valorará positivamente en la calificación del proyecto alianzas con empresas, universidades y centros de investigación Público o Privados que aporten contrapartidas monetarias o no monetarias al proyecto mayor al 30% hasta el 50% del costo total del proyecto.

# VI. PLAN DE DIRECCIÓN

## 6.1. Plan de Gestión de Interesados

CUADRO N° 22. Matriz de Interesados

Datos del Interesado	Tipo	Etapa	Expectativas	Requisitos principales	Nivel de influencia	Rol del Interesado
Beneficiarios	Cliente	Ejecución			Alta	
Empresa Aportante a FONDOEMPLEO	Cliente	Ejecución			Alta	
Proponente	Ejecutor	Ejecución				
Empresa	Aliado estratégico	Ejecución				
Gobierno local	Aliado estratégico	Inicio				
FONDOEMPLEO	Patrocinador	Ejecución				
Interesados						

## 6.2. Plan de Gestión de Recursos Humanos

### 6.2.1. Equipo Técnico

CUADRO N° 23. Perfil profesional de los integrantes del equipo técnico

Rol	Funciones o Responsabilidades	Dedicación al Proyecto	Perfil profesional requerido		
			Competencias técnicas	Competencias blandas	Experiencia profesional
Jefe de Proyecto					

CUADRO N° 24. Recurso humano aportado como contrapartida.

Personal/Puesto	Funciones o Responsabilidades	Duración (Meses)/	Dedicación (%)	Institución aportante

# VI. PLAN DE DIRECCIÓN

## 6.2.2 Consultorías

CUADRO N° 25. Perfil profesional requerido para las consultorías

Actividad	Consultoría	Resultados / Productos	Duración (meses)	Fecha de inicio de contrato (mes/año)	Monto S/.	Perfil profesional requerido	
						Competencias técnicas	Experiencia profesional

CUADRO N° 26. Consultorías aportado como contrapartida.

Consultoría	Actividades a desarrollar	Duración (Meses)/	Institución aportante

## 6.2.3 Servicios de Terceros

CUADRO N° 27. Características del Servicio de terceros

Servicio	Resultados/ Productos	Duración (meses)	Fecha de inicio de contrato (mes/año)	Monto S/.	Perfil profesional requerido para el servicio requerido

# VI. PLAN DE DIRECCIÓN

## 6.3. Plan de Adquisiciones

CUADRO N° 28. Adquisiciones Relevantes

Bienes/servicios	Especificaciones Técnicas	Cantidad	Monto	Momento de la Adquisición (Mes)

## 6.4. Plan de Gestión de Riesgos

CUADRO N° 29. Análisis de riesgos y plan de contingencias

Descripción del Riesgo	Prob.	Imp.	Sev.	Responsable	Respuesta al Riesgo	Disparador	Contingencia

Prob: Probabilidad  
 Imp: Impacto  
 Sev: Severidad = Probabilidad x Impacto  
 Escalas de Probabilidad

Puntuación	Probabilidad
MUY BAJO	0-20%
BAJO	20-40%
MEDIA	40-60%
ALTA	60-80%
MUY ALTA	80-100%

Rango	Impacto	Ejemplo
Leve	0 - 1.25	Retrasa el proyecto, o afecta la calidad en una magnitud menor.
Medio	1.25 - 2.50	Retrasa el proyecto o incrementa el costo, o afecta la calidad en una magnitud significativa, sin exceder el nivel establecido como tolerable.
Grave	2.50 - 3.75	Retrasa el proyecto o incrementa el costo, o afecta la calidad por encima del establecido como tolerable.
Muy Grave	3.75 - 5.00	No se puede completar componentes del proyecto, o los componentes son rechazados, o se trunca el proyecto

# VI. PLAN DE DIRECCIÓN

## 6.5. Plan de Gestión de Comunicaciones

CUADRO N° 30. Matriz de Comunicaciones

	Actividad	Forma	Responsable	Frecuencia	Audiencia
E X T E R N A	Informe de avance	Presencial, correo	Jefe de Proyecto	Mensual	Especialista de Proyecto
I N T E R N A					

## 6.6. Plan de Seguimiento y Evaluación de los Indicadores

CUADRO N° 31. Plan de Seguimiento y Evaluación

Indicador	Medio de Verificación	Responsable	Periodo de Medición (Mes)
(N° de beneficiarios capacitados y aprobados / N° de beneficiarios seleccionados) * 100			
(N° de beneficiarios capacitados, aprobados que aplican las competencias / N° de beneficiarios capacitados y aprobados * 100			
(N° de beneficiarios - capacitados y aprobados - que tienen trabajo formal/N° de beneficiarios capacitados y aprobados) *100 (N° de beneficiarios - capacitados y aprobados que se mantienen laborando en un trabajo formal /N° de beneficiarios capacitados y aprobados) *100			
(Σ N° de semanas que los beneficiarios capacitados y aprobados han estado desempleados en el último año antes de la encuesta/N° de beneficiarios capacitados y aprobados)			
(N° de beneficiarios con competencias que incrementaron ingresos netos/N° de beneficiarios con competencias) *100			
(Ingreso neto promedio mensual del beneficiario con competencias al final del proyecto menos Ingreso neto promedio mensual al inicio del proyecto)/Ingreso neto promedio mensual del beneficiario al inicio del proyecto *100			

# VI. PLAN DE DIRECCIÓN

## 6.7. Logística para el proyecto

CUADRO N° 31. Infraestructura, equipamiento y bienes requeridos por el proyecto

Actividad	Infraestructura, equipamiento y bienes	Cantidad

# VII. INDICADORES

## 7.1. Indicadores Costo/Efectividad (comente los resultados)

Costo Promedio	Indicador
Costo promedio de capacitación por persona	$\frac{\text{Costo Total del Proyecto}}{\text{N}^\circ \text{ personas seleccionadas}}$
Costo promedio de inserción laboral por persona	$\frac{\text{Costo Total del Proyecto}}{\text{N}^\circ \text{ personas insertadas}}$

## 7.2. Indicadores Beneficio/Efectividad (comente los resultados)

Costo Promedio	Indicador
Competencias desarrolladas y fortalecidas	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ de Beneficiarios insertados que permanecen por lo menos 3 meses en su empleo/Monto Financiado por FE}) * 1'000,000}{\text{Monto Financiado por FE}}$
Incremento de Ingreso Bruto	$\frac{(\text{Incremento Ingreso Bruto Promedio Mensual/Monto Financiado por FE}) * 1'000,000}{\text{Monto Financiado por FE}}$
Inserción Laboral	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ de Beneficiarios insertados/Monto Financiado por FE}) * 1'000,000}{\text{Monto Financiado por FE}}$

## VIII. ACCIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD

- Describa las actividades que serán implementadas con la finalidad que la intervención del proyecto sea sostenible, en este marco deben incorporarse estrategias para que los beneficiarios conozcan los mecanismos que aseguren su permanencia en el mercado laboral, una vez culminado el proyecto.
- Las actividades de capacitación deben considerar temas relacionados con la calidad en la producción y comercialización de bienes y servicios, con la incorporación de tecnologías y/o estrategias social, económica y ambientalmente sostenibles.
- Estas actividades deben ser incorporadas al Marco Lógico del proyecto y contar con el debido presupuesto.



# IX. ANEXOS DE LA PROPUESTA TÉCNICA DEL PROYECTO

9.1 Instrumentos para la evaluación y pre selección de potenciales beneficiarios y tabla de valoración.

9.2 Instrumentos para el seguimiento y supervisión de la calidad del proceso de capacitación.

9.3 Formatos de registro y seguimiento de información de los capacitados.

9.4 Otros anexos relevantes.



GRACIAS

Fondo Nacional de Capacitación y  
Promoción del Empleo