



TALLER DE ELABORACIÓN DE PROYECTOS
Línea 2

Proyectos Certificación de Competencias
Laborales

Enero 2018



CONSIDERACIONES GENERALES

OBJETIVO DE LA LINEA

Reconocer las competencias laborales de los trabajadores, adquiridas en la experiencia laboral a través de la evaluación y certificación de las mismas, a fin de contribuir a la mejora de su empleabilidad

BENEFICIARIOS

CRITERIOS MÍNIMOS*:

- Personas mayores de 18 años.
- Ser egresado o tener algún grado de estudio en educación básica regular, especial, alternativa o técnica productiva y tener experiencia en el perfil ocupacional a certificar, en el caso que las propuestas incluyan perfiles ocupacionales autorizados por el SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa).
- Trabajadores independientes, dependientes o desempleados, con 2 años de experiencia laboral general y un año de experiencia específica en el perfil ocupacional que se requiere certificar, en el caso que las propuestas incluyan perfiles ocupacionales autorizados por el MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

* Los criterios mínimos deben estar enmarcados en los requisitos mínimos exigidos en sus procedimientos el MTPE y el SINEACE, según corresponda.

BENEFICIARIOS

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 los perfiles ocupacionales priorizados

CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

- Ámbito de intervención delimitado
- Pertinencia del diagnóstico y estrategia de intervención
- Enfoque de desarrollo territorial
- Certificación de Competencias Laborales basada en la demanda laboral
- Calidad y transparencia de la evaluación de competencias
- Evaluadores con experiencia demostrada
- Recursos humanos
- Infraestructura y equipamiento adecuados
- Costo de servicio de evaluación acorde al mercado
- Costo de inversión por beneficiarios de FONDOEMPLEO razonable
- Principales productos
- Principales actividades
- Selección de beneficiarios
- Capacitación para el cierre de brechas
- 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			
MODALIDAD DE EJECUCIÓN			
FORMULADOR		CÓDIGO	

PRESUPUESTO (S/.)

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	Total S/.	% Total	No Monetario	Monetario	% de 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	REGIÓN	PROVINCIA	DISTRITO

RESUMEN DE METAS DEL PROYECTO

PERFIL OCUPACIONAL	N° DE SELECCIONADOS	N° DE BENEFICIARIOS EVALUADOS		N° DE BENEFICIARIOS CAPACITADOS	N° DE BENEFICIARIOS CERTIFICADOS		N° DE BENEFICIARIOS CON EMPLEO		INGRESO NETO MENSUAL POR BENEFICIARIO (S/.)	
		SITUACIÓN SIMULADA	SITUACIÓN REAL DE TRABAJO		SITUACIÓN SIMULADA	SITUACIÓN REAL DE TRABAJO	DEPENDIENTE	INDEPENDIENTE	ACTUAL	ESPERADO
TOTAL										

DECLARACION JURADA

[nombre del representante legal de la Institución proponente/nombre de la persona natural], identificado con DNI N° _____, en mi calidad de representante de la onente, DECLARO BAJO JURAMENTO:
 Que conozco, acepto y me someto a los lineamientos, condiciones y procedimientos comprendidos en las Bases del 17° Concurso de Proyectos.
 Que soy responsable de la veracidad y autenticidad de los documentos e información que presento para efecto del 17° 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
- Compromiso de Participación de Centro de Certificación
- Cartas de Compromiso de Empresas / Asociaciones
- Ficha de Identificación de Potenciales Beneficiarios



PROPUESTA TÉCNICA DEL PROYECTO

I. CARACTERIZACIÓN DEL AMBITO DE INTERVENCIÓN

1.1. Delimitación y accesibilidad al ámbito de intervención

1.1.1. Delimitación

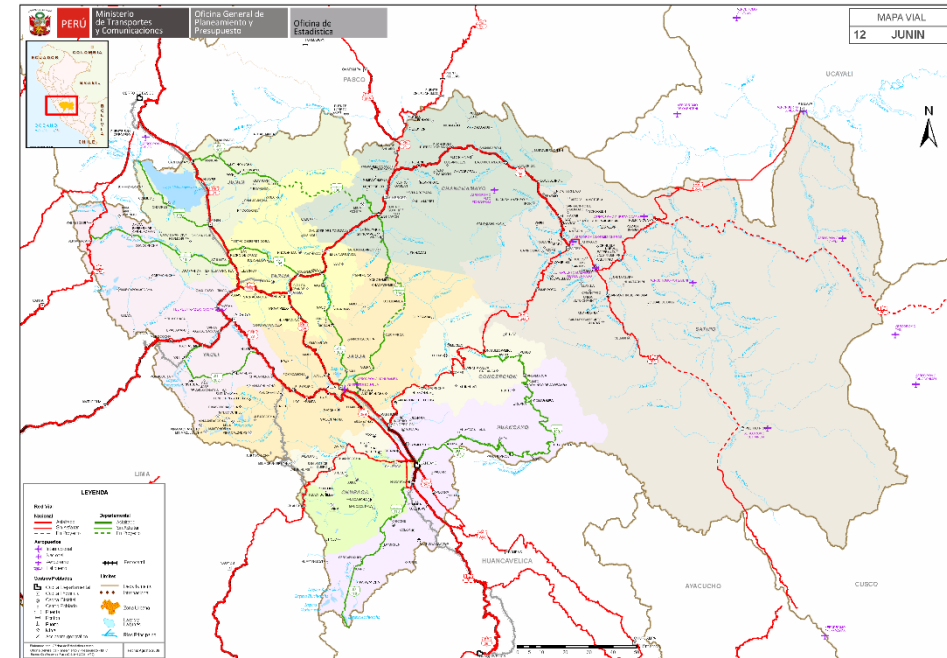
- A nivel distrital y de acuerdo a región priorizada
- Complete el Cuadro N° 1

Región	Provincia	Distrito

1.1.2. Accesibilidad

- Vías de acceso, condiciones y medios de transporte desde la sede hacia el ámbito de intervención
- Incluya mapa de ubicación geográfica y vial
- Complete el Cuadro N° 2

Sede operativa			Desde la Sede Operativa				
Región	Provincia	Distrito	Distancia (Km)	Medio de Transporte	Tiempo de viaje (Horas cronológicas)	Frecuencia de transporte	Condición de la Vía



Para el croquis y la caracterización de las vías de acceso, se sugiere revisar el siguiente link:

https://www.mtc.gov.pe/transportes/caminos/normas_carreteras/mapas_viales.html

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

- ¿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 porcentaje de trabajadores no cuentan con un certificado que avale sus competencias laborales?
- ¿Existen empresas que promueven la certificación de sus empleados? En caso existan, ¿cuál es la principal motivación declarada?

II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

2.1. Demanda de certificación de competencias laborales en el ámbito de certificación

- Estime la demanda potencial de las ocupaciones, enmarcado en los perfiles ocupacionales propuestos por el proyecto. Presente los argumentos que sustentan dicha priorización.
- Tenga en cuenta que dichos perfiles ocupacionales deben estar autorizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) o el Sistema Nacional De Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). Asegúrese de que existe plena correspondencia entre el sector económico y el perfil ocupacional en el cual se enmarca.

CUADRO N° 04. Demanda de certificación de competencias laborales

Región	Ocupación	Perfil ocupacional	Entidad a la que pertenece el perfil ocupacional	Sector económico	Subsector económico	Demanda identificada (N° trabajadores)

II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

2.2. Demanda específica para los perfiles ocupacionales propuestos

Determine la demanda de certificación identificada para los perfiles ocupacionales propuestos, obtenida mediante las cartas de compromiso de las empresas/asociaciones interesadas en certificar a sus trabajadores.

CUADRO N° 05. Demanda de certificación identificada para los perfiles ocupacionales priorizados

Perfil ocupacional	Demanda identificada (N° trabajadores)	Modalidad

II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

2.3. Sustento de la oportunidad de intervención identificada

Un proyecto de Certificación de competencias laborales se justifica cuando en el ámbito de intervención se presenta las siguientes condiciones:

- Existen empresas con interés en la evaluación y certificación de sus empleados.
- Existen asociaciones con interés en la evaluación y certificación de sus asociados
- Existe población con competencias laborales adquiridas en el ejercicio laboral, interesada en obtener el reconocimiento oficial de sus competencias laborales mediante una certificación.
- Existen empresas y/o asociaciones formales que demandan mano de obra calificada y certificada, y la oferta laboral certificada existente resulta insuficiente para cubrir dicha demanda.

II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

2.4. Sustento de la determinación de metas

- Presente el sustento de las metas fijadas por cada perfil ocupacional priorizado y a nivel de los beneficiarios, el empleo y los ingresos.

CUADRO N° 06. Cuadro de metas por perfil ocupacional

PERFIL OCUPACIONAL										
REGIÓN	N° DE SELECCIONADOS	N° DE BENEFICIARIOS EVALUADOS		N° DE BENEFICIARIOS CAPACITADOS	N° DE BENEFICIARIOS CERTIFICADOS		N° DE BENEFICIARIOS CON EMPLEO		INGRESO NETO MENSUAL POR BENEFICIARIO (S/.)	
		SITUACIÓN SIMULADA	SITUACIÓN REAL DE TRABAJO		SITUACIÓN SIMULADA	SITUACIÓN REAL DE TRABAJO	DEPENDIENTE	INDEPENDIENTE	ACTUAL	ESPERADO
TOTAL										

II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

2.5. Caracterización del Perfil del Beneficiario

- Describa el perfil de los beneficiarios a ser seleccionado por perfil ocupacional, según el Formato N° 10 establecido.
- Tome en cuenta las condiciones y requisitos de los beneficiarios, establecidos en las Bases.



FORMATO N° 10

Perfil Ocupacional	
Información requerida	
Personal	Requisitos y actitudes/aptitudes
Datos generales	Nombre, sexo, lugar de nacimiento
Edad	Personas mayores de 18 años
Educación	Cuenta con algún grado de estudio en educación básica regular, especial, alternativa o técnica productiva
Experiencia Laboral	A nivel general y específica a la ocupación
[Incorpore otra información personal requerida, de acuerdo al perfil ocupacional]	Requisitos: [especifique los requisitos requeridos] Actitudes/aptitudes: [especifique las actitudes y/o aptitudes requeridas]

II. IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE INTERVENCIÓN

2.6. Priorización de Beneficiarios

CUADRO N° 7. 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° 8. 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° 9. Población por Edad

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

CUADRO N° 10. Población Declarada en Emergencia

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

CUADRO N° 11. 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	

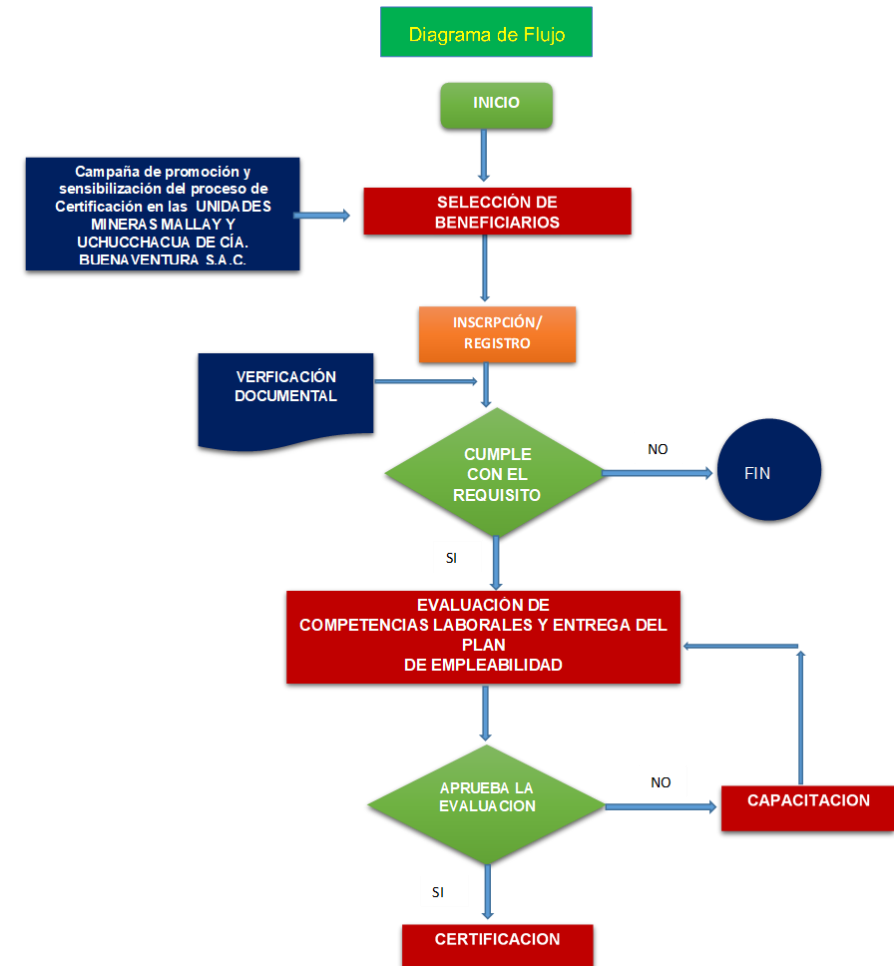
- Para el caso de la línea 2 no aplica el límite de edad por lo que en el Cuadro N° 9 en la fila referente a adultos se deben incluir todos los beneficiarios mayores de 30 años.

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

Presente la Ficha de Situación Actual y Ficha de Situación Deseada del proyecto por cada perfil ocupacional priorizado,

Presente un esquema (diagrama de flujo) de la estrategia de intervención del proyecto para el (los) ámbito (s) de intervención delimitado.

Describa además el enfoque de desarrollo territorial priorizado en el proyecto. Recuerde que 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.



III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

FORMATO N° 11

FICHA DE SITUACIÓN ACTUAL DEL PROYECTO

PERFIL OCUPACIONAL	
Principales limitaciones que enfrenta los trabajadores en el perfil ocupacional que están interesados en certificarse	
En habilidades:	
En actitudes:	
En conocimientos:	
Ingreso promedio mensual (S/.)	[En el caso del trabajador se encuentre laborando]
Ultimo Ingreso promedio mensual (S/.)	[En el caso del trabajador desempleado]
Interés de las empresas en certificar a sus trabajadores	

FORMATO N° 12

FICHA DE SITUACIÓN DESEADA DEL PROYECTO

PERFIL OCUPACIONAL	
Principales competencias reconocidas a través del certificado obtenido	
En habilidades:	
En actitudes:	
En conocimientos:	
Ingreso promedio mensual (S/.)	[En el caso del trabajador se encuentre laborando]
Ultimo Ingreso promedio mensual (S/.)	[En el caso del trabajador desempleado]
Vinculación empresarial para garantizar la evaluación y certificación de competencias laborales (explicar las relaciones que se esperan alcanzar con las empresas interesadas en certificar a sus trabajadores en el perfil ocupacional propuesto)	

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.1. Convocatoria y Selección de Beneficiarios

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

3.1.1 Promoción y convocatoria

Considere dentro de las acciones de convocatoria, difusión y/o presentación del proyecto, la participación de los directivos de FONDOEMPLEO, señale que el proceso de promoción y convocatoria del proyecto deberá estar articulado con el Plan de Comunicación de FONDOEMPLEO.



III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.1.2 Selección de potenciales beneficiarios

a) **Criterios de 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 seleccionados tengan mayores probabilidades de obtener la certificación de competencias laborales. Incorpore en la evaluación de las actitudes compromiso y proactividad.

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° 12**, debe ser complementado con información de los aspectos específicos por ocupación priorizada.

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

3.1.3. Registro de beneficiarios, evaluaciones y certificados

Explique los procedimientos que implementará para registrar a los beneficiarios, las evaluaciones, capacitaciones y certificados otorgados.

Describa las características del sistema de procesamiento de información, emisión de documentos y registro de los resultados de la evaluación, capacitación y certificación.

Describa 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 evaluación
- Fichas utilizadas en el seguimiento del proceso de capacitación
- Fichas utilizadas en el seguimiento del proceso de certificación
- Otros que considere relevante.

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.2. Evaluación y certificación de competencias laborales

Para evaluar la capacidad de atención propuesta por la proponente, es necesario analizar el desarrollo de las evaluaciones de certificación de competencias laborales por perfil ocupacional.

Cuadro N° 12. Estrategia para el desarrollo de las evaluaciones

Perfil Ocupacional						
Sede Operativa	Ámbitos donde se desarrollará la evaluación	N° de Beneficiarios por Ámbito	Tiempo de Traslado (hr)	N° de técnicos por Ámbito o de atención	Tiempo de permanencia en evaluación por cada Técnico	Frecuencia de Visitas (días)

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.2.1 Centros de Certificación de Competencias

Presente una breve descripción de los Centros de Certificación que participarán en el proyecto

CUADRO N° 13. Centros de Certificación que participarán en el proyecto y número de evaluaciones realizadas.

Centro de Certificación	Perfil ocupacional	Entidad a la que pertenece el perfil	Vigencia de autorización MTPE/SINEACE (mm/aa)

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.2.2 Programación de la evaluación de competencias laborales

CUADRO N° 14. Programación de la evaluación de competencias laborales

Perfil ocupacional	Modalidad	Lugar de evaluación	Duración evaluación (horas)	C. U. de la Evaluación (S/.)	Meta	Costo Total de la Evaluación (C.U. x meta)	Mes*					

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.2.3 Programación de la evaluación de competencias laborales

Explique los criterios de selección y sustente el número de evaluadores considerado. Tenga en cuenta que los evaluadores debe contar con la acreditación vigente otorgada por el MTPE o SINEACE

CUADRO N° 15. Relación de evaluadores de competencias laborales

Centro Certificación	Nombres y apellidos	Perfil ocupacional	Código Constancia MTPE/SINEACE	Periodo vigencia (mm/aa)	N° evaluaciones realizadas*

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.2.4 Seguimiento de la evaluación de competencias laborales

Explique el procedimiento de control para asegurar la calidad de las evaluaciones, así como el procedimiento de retroalimentación para corregir eventuales deficiencias detectadas durante dicho control.

3.2.5 Entrega de los resultados de la evaluación a los beneficiarios

Describa el procedimiento de entrega de resultados a cada uno de los trabajadores evaluados. Para el caso de los evaluados en los perfiles ocupacionales del MTPE, considere que la entrega del Plan de Empleabilidad debe ser individual, en privado y en condiciones apropiadas para tal propósito.

Tanto para los perfiles del MTPE como del SINEACE, la entrega de resultados debe contemplar una asesoría al beneficiario para orientarlo respecto de las acciones necesarias para cerrar las brechas en el desarrollo de sus competencias técnicas, las que pueden ser superadas a través de acciones de capacitación.

En el **Anexo correspondiente** incluya la estructura de contenidos del Plan de Empleabilidad que será utilizado por el proyecto, de corresponder.

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.2.6 Capacitación para el cierre de brechas

Describe los mecanismos que se implementarán para la capacitación del cierre de brechas. Estas capacitaciones deberán estar orientadas a afianzar competencias técnicas laborales puntuales, por lo que no deben durar más de 30 horas, las mismas que podrán ser dadas por un centro formativo, experto especializado, siempre y cuando se garantice que cuentan con la infraestructura y equipamiento requeridos para la capacitación.

Las capacitaciones también podrían ser dadas por el mismo centro de certificación, pero de ninguna manera, podrán ser dadas por el equipo de evaluadores considerado en el proyecto.

CUADRO N° 16 Perfiles de los Facilitadores por Perfil Ocupacional

Perfil Ocupacional				
Formación Académica	Experiencia profesional	Experiencia en facilitación	Dominio de metodologías	Cualidades personales
Perfil Ocupacional				
Formación Académica	Experiencia profesional	Experiencia en facilitación	Dominio de metodologías	Cualidades personales

III. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

3.2.7 Entrega del informe de resultados del proceso de evaluación

Describa la estructura de contenidos del informe de resultados del proceso de evaluación que será entregado al empleador. Considere que en una de las secciones de dicho documento se debe incluir un Plan de Capacitación.

Describa el procedimiento de elaboración y entrega al empleador

Recuerde que este informe debe ser entregado a las empresas con un número significativo de trabajadores evaluados (mayor a 10).

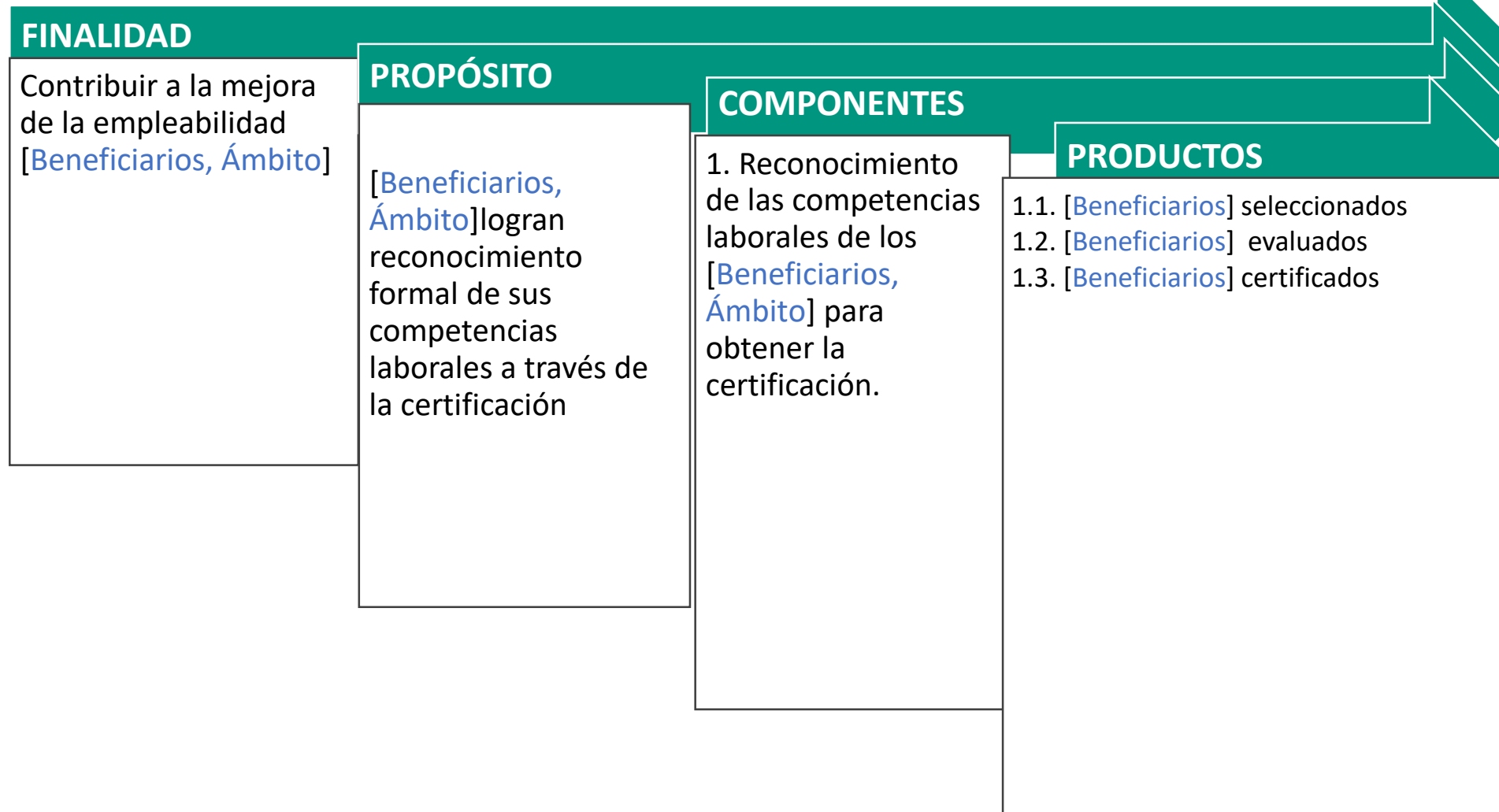
Incluya en los Anexos la estructura del informe de resultados

3.2.8 Entrega de certificados

Recuerde que el proceso de certificación no debe ser mayor a un mes y como parte del reconocimiento de las competencias de los trabajadores, la entrega de certificados debe considerar realizarse en un evento público.

IV. MARCO LÓGICO Y DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

4.1. Marco Lógico



IV. MARCO LÓGICO Y DESCRIPCIÓN 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° 17. 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° 18. 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° 19. 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° 20. 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° 21. 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° 22. 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° 23. 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° 24. 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° 25. Consultorías aportado como contrapartida.

Consultoría	Actividades a desarrollar	Duración (Meses)/	Institución aportante

6.2.3 Servicios de Terceros

CUADRO N° 26. 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° 27. Adquisiciones Relevantes

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

6.4. Plan de Gestión de Riesgos

CUADRO N° 28. 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° 29. 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° 30. Plan de Seguimiento y Evaluación

Indicador	Medio de Verificación	Responsable	Periodo de Medición (Mes)
(N° de beneficiarios certificados en competencias laborales/N° de beneficiarios evaluados) *100			
(N° de beneficiarios certificados que tienen trabajo formal (dependiente)/N° de beneficiarios certificados) *100			
(N° de beneficiarios certificados que tienen trabajo (independiente)/N° de beneficiarios certificados) *100			
(Σ N° de semanas que los beneficiarios certificados han estado desempleados en el último año antes de la encuesta/N° de beneficiarios certificados)			
(N° de beneficiarios certificados que incrementaron ingresos netos/N° de beneficiarios certificados) *100			
(Ingreso neto promedio mensual del beneficiario certificado al final del proyecto menos Ingreso neto promedio mensual del beneficiario certificado al inicio del proyecto)/Ingreso neto promedio mensual del beneficiario certificado 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 evaluación por persona	Costo Total del Proyecto Nº personas evaluadas

7.2. Indicadores Beneficio/Efectividad (comente los resultados)

Costo Promedio	Indicador
Competencias evaluadas y certificadas	(Nº de Beneficiarios evaluados y Certificados/ Monto Financiado por FE)*1'000,000

VIII. ACCIONES PARA LA SOSTENIBILIDAD

- Deben incorporarse estrategias orientadas a que los beneficiarios valoren el reconocimiento del certificado obtenido y los beneficios que traen consigo la certificación; así como, los mecanismos necesarios para la renovación del certificado, todo ello con el propósito de seguir mejorando su empleabilidad, así mismo las actividades de capacitación deben considerar temas relacionados con la calidad.
- Incluir acciones de monitoreo (visitas domiciliarias, vía telefónica, correo electrónico, WhatsApp, Facebook) de los trabajadores para registrar eventuales cambios en su situación laboral (ascenso, cambio de empleo) como resultado de la obtención del certificado.
- Debido a su importancia, el Jefe de Proyecto es el responsable directo de la implementación de dichas actividades a lo largo de la ejecución del proyecto.

VIII. ANEXOS DE LA PROPUESTA TÉCNICA DEL PROYECTO

- 9.1 Instrumentos para la evaluación y selección de beneficiarios y tabla de valoración.
- 9.2 Estructura del Plan de Empleabilidad
- 9.3 Estructura del informe de resultados del proceso de evaluación
- 9.4 Otros anexos relevantes.



GRACIAS

Fondo Nacional de Capacitación y
Promoción del Empleo