

CARTA N° 203/GMCPP/FE-2019

Lima, 19 de julio del 2019

Señora
ROSSANA TAQUIA GUTIERREZ
Coordinadora Ejecutiva
PROGRAMA IMPULSA PERÚ
Presente. -

Asunto: Informe de Cierre del Proyecto C-16-08

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted a fin de saludarle y alcanzar a su despacho el Informe de Cierre del proyecto C-16-08 "Certificación de Competencias Laborales - Evaluación y aplicación fitosanitaria - Cosecha recolección de hortalizas - Operador (a) de limpieza - Cajero(a) - Recepción de hotel / hostel - Housekeeping - Ica, Pisco, Chincha, Nasca - Ica", ejecutado por su institución y cuya fecha de término fue el 15 de agosto del 2018.

Cabe señalar que el presente informe de cierre ha sido elaborado sobre la base del análisis de la información técnica y presupuestal contenida en el informe final técnico y financiero presentado por su institución en el mes de agosto del 2018 y en junio del 2019 respectivamente, así como de los informes de supervisión del proyecto.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,




.....
Mery Carranza Plasencia
Gerente de Monitoreo y Control de
Programas y Proyectos (e)
FONDO EMPLEO

MCP/jsm

Adjunto: Informe de cierre C-16-08

PROYECTO:

“Certificación de Competencias Laborales – Evaluación y aplicación fitosanitaria – Cosecha recolección de hortalizas – Operador (a) de limpieza – Cajero(a) – Recepción de hotel / hostel - Housekeeping – Ica, Pisco, Chincha, Nasca – Ica”

CÓDIGO: C-16-08



INFORME CIERRE

Especialista en Monitoreo y Control: Mery Carranza

Julio, 2019



1. INFORMACIÓN GENERAL

a. Datos generales

Región del proyecto	Ica
Provincia	Ica, Pisco, Chincha, Nasca
Distrito	Ica / Pueblo Nuevo / La Tinguiña / Santiago / Pachacutec/ Salas de Guadalupe / Paracas/ Pisco / Chincha Alta / Sunampe / Nasca
Institución ejecutora	Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú"
Propósito (objetivo central)	Trabajadores de los distritos de las provincias de Ica, Pisco, Chincha y Nasca, región Ica, logran reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.
Población objetivo	600 beneficiarios en condición vulnerable (desempleado, subempleado y en riesgo de perder el empleo)
Nombre del jefe del proyecto	Karina Barrios Morales
Nombre del especialista del proyecto	Mery Carranza Plasencia
Nombre del encargado de la supervisión	Mery Carranza Plasencia
Fecha de inicio del proyecto	16.01.2017
Fecha de término del proyecto	15.08.2018
Duración del proyecto (meses)	19 meses (4 meses acciones preparatorias y 15 de actividades)
Número de entregables totales del proyecto	2
Fecha de presentación del informe final	29.08.2018 (A nivel técnico) 28.06.2019 (A nivel financiero)

b. Presupuesto del proyecto según convenio

Fuente de financiamiento	Presupuesto total S/.
FONDOEMPLEO	675,753.20
Institución Ejecutora	141,674.30
Presupuesto total	817,427.50

2. SÍNTESIS DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

a. Resumen de resultados técnicos del proyecto

	Categorías	% de logro respecto a la meta total del proyecto
Ejecución Técnicos	Propósito	100%
	Componentes	100%
	Productos	93%
	Actividades	100%



b. Resumen de ejecución presupuestal del proyecto

	Categorías	% de logro respecto a la meta total del proyecto
Ejecución presupuestal	FONDOEMPLEO	89%
	Institución Ejecutora	83%
	TOTAL	88%

c. Resultados del proyecto respecto al mandato de FONDOEMPLEO

Indicador de Propósito	Meta del proyecto ¹	Meta alcanzada	% de logro
Número de evaluados	645	647	100%
Número de certificados	581	632	100%

3. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

a. Análisis del fin del proyecto

Al término del proyecto el Programa Impulsa Perú ha logrado contribuir a mejorar la empleabilidad de la PEA de la Región Ica, ya que ha reconocido oficialmente las competencias laborales de 632 personas luego del proceso de evaluación correspondiente en los perfiles ocupacionales de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, Cosecha-recolección de Hortalizas, Operario de Limpieza, Caja en establecimientos comerciales, Recepción de Hotel/Hostal y Housekeeping, dichas personas muestran mayor predisposición para desempeñarse en su puesto de trabajo así como para optar por la búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Nº	Indicadores de fin	Unidad de medida	Meta programada	Meta ejecutada	% de ejecución	Comentario
Contribuir a mejorar la empleabilidad de la PEA de las provincias de Ica, Pisco, Chincha y Nasca de la Región Ica.						
1.1	Trabajadores mejoran su empleabilidad a través de la obtención del certificado de competencias laborales	Persona	581	632	100%	Un total de 632 trabajadores resultaron competentes laboralmente
Total					100%	

b. Resultados de los indicadores de propósito

Nº	Indicadores de propósito	Unidad de medida	Meta programada	Meta ejecutada	% de ejecución	Comentario
Trabajadores de los distritos de las Provincia de Ica, Pisco, Chincha y Nasca, región Ica, logran reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.						
1.1	Al finalizar el proyecto, 581 trabajadores con experiencia laboral de las provincias de Ica, Pisco, Chincha y Nasca obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).	Persona	581	632	100%	604 trabajadores recibieron sus certificados y 28 no fue posible ubicarlos, sus documentos están en custodia de la Jefatura Zonal para su posterior entrega.
Total					100%	

¹ Con Carta N°284-GEPP-FE-2018 se aprobó la ampliación de meta de evaluados del perfil de ocupacional Cosecha - Recolectión de Hortalizas (45 trabajadores evaluados y de 41 certificados).



c. Resultados de los indicadores de los componentes

Nº	Indicadores de componente	Unidad de medida	Meta programada	Meta ejecutada	% de ejecución	Comentario
I	Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de las provincias de Ica, Pisco, Chincha y Nasca, Región de Ica.					
1.1	Al finalizar el proyecto 645 trabajadores evaluados de los distritos de las Provincia de Ica, Pisco, Chincha y Nasca, región Ica reciben sus planes de empleabilidad	Persona	645	647	100%	Se logró alcanzar la meta propuesta de evaluar a los trabajadores en los perfiles ocupacionales identificados.
Total					100%	

Respecto al perfil de los beneficiarios del proyecto que han sido evaluados, tenemos:

- El 52% (339) de los evaluados son mujeres y 48% (308) son varones. En los perfiles donde se aprecia una mayor participación de mujeres son los perfiles de Cosecha – Recolección de Hortalizas, Servicio de Limpieza y Caja en Establecimientos Comerciales.

Perfiles	Masculino	Femenino	Total
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	72	28	100
Cosecha - Recolección de Hortalizas	136	149	285
Servicio de Limpieza	31	69	100
Recepcionista de Hotel/Hostal	29	21	50
Housekeeping	32	28	60
Caja en Establecimientos Comerciales	8	44	52
Total	308	339	647
%	48%	52%	100%

- Así también, el 38% (247) de los evaluados tienen entre 18 a 29 años, el 33% (211) tienen entre 30 a 40 años, el 21% (133) entre 41 a 50 años y 8% (56) tienen de 51 años a más. En el caso de los perfiles de Servicio de limpieza y de Cosecha - Recolección de Hortalizas hay más participación de adultos.

Perfil/ Edades	18-29	30-40	41-50	51-+	Total
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	53	26	16	5	100
Cosecha - Recolección de Hortalizas	111	94	47	33	285
Servicio de Limpieza	19	32	41	8	100
Recepcionista de Hotel/Hostal	24	16	6	4	50
Housekeeping	12	21	21	6	60
Caja en Establecimientos Comerciales	28	22	2	-	52
Total	247	211	133	56	647
%	38%	33%	21%	8%	100%

- En cuanto al grado de instrucción, el 63% (409) de los evaluados tienen secundaria completa, el 14% (88) no culminó la educación secundaria y el 15% (92) educación superior incompleta.



Perfil/ Grado de Instrucción	Primaria Completa	Primaria Incompleta	Secundaria Completa	Secundaria Incompleta	Técnico Incompleto	Universitario Incompleto	Total
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	3	0	85	12	-	-	100
Cosecha - Recolección de Hortalizas	40	15	172	55	2	1	285
Servicio de Limpieza	-	-	77	12	11	-	100
Recepcionista de Hotel/Hostal	-	-	26	1	21	2	50
Housekeeping	-	-	40	8	11	1	60
Caja en Establecimientos Comerciales	-	-	9	-	43	-	52
Total	43	15	409	88	88	4	647
%	7%	2%	63%	14%	14%	1%	100%

d. Resultados de los indicadores de productos

Nº	Indicadores de productos	Unidad de medida	Meta programada	Meta ejecutada	% de ejecución	Comentario
I	Componente: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de las provincias de Ica, Pisco, Chincha y Nasca, Región de Ica.					
1.1	Producto 1.1: Beneficiarios seleccionados					
1.1.1	710 trabajadores seleccionados e inscritos en el aplicativo SISREG para acceder al proceso de evaluación (entre los meses 6 y 14)	Persona	710	762	100%	Se registro a los trabajadores en el SISREG según el perfil ocupacional.
1.2	Producto 1.2: Trabajadores evaluados					
1.2.1	645 trabajadores evaluados en su perfil ocupacional (Evaluación y Aplicación Fitosanitaria 100, Cosecha - Recolección de Hortalizas 285, Operario (a) de limpieza 100, Cajero 50, Recepcionista de hotel/hostal 50 y Housekeeping 60), de los distritos de intervención. (entre los meses 7 y 14)	Persona	645	647	100%	Se realizaron las evaluaciones en todos los perfiles en el número esperado, en el caso de Cajero (a) se adicionó en la evaluación dos trabajadores.
1.3	Producto 1.3: Trabajadores capacitados					
1.3.1	84 beneficiarios capacitados (entre los meses 11 y 15)	Persona	84	14	17%	Solo se presentó el caso de 14 personas a capacitar.
1.4	Producto 4: Trabajadores certificados					
1.4.1	581 (90%) beneficiarios certificados (entre los meses 8 y 15)	Persona	581	632	100%	Se entregó 604 certificados y 28 en custodia de la Oficina Zonal del Programa.
Total					93%	

A continuación, se detalla las actividades realizadas para el logro de los productos definidos en el proyecto



1. Selección de beneficiarios

- Las entidades certificadoras que se encargaron de los procesos de selección, evaluación y certificación de competencias han sido Cite Agroindustrial, CEFOP, CENFOTUR e IFB Certus, tal como se indica a continuación:

Perfil	Entidad Certificadora	Convenio/Contrato/Orden de servicio
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	Cite Agroindustrial	Convenio N° 07-2017
Cosecha - Recolección de Hortalizas	CEFOP La Libertad	Contrato N°19-2017 O.S. N°251-2018
Servicio de Limpieza	CENFOTUR	Convenio N°05-2017
Recepcionista de Hotel/Hostal	CENFOTUR	Convenio N°05-2017
Housekeeping	CENFOTUR	Convenio N°05-2017
Caja en Establecimientos Comerciales	IFB Certus	Contrato N° 14-2017

- El detalle de número de trabajadores seleccionados de acuerdo a perfil y entidad encargada del proceso de evaluación y certificación, se muestra a continuación:

Perfil	Meta	Ejecutado
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	110	110
Cosecha - Recolección de Hortalizas	264	339
Servicio de Limpieza	110	133
Recepcionista de Hotel/Hostal	55	56
Housekeeping	66	68
Caja en Establecimientos Comerciales	55	56
Total	660	762

2. Evaluación de trabajadores

- Las Unidades de Competencia evaluadas por cada perfil fueron las siguientes:

Perfil	Unidad de Competencia	N°
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	Unidad 1: Evaluar las condiciones fitosanitarias, según las indicaciones del jefe inmediato, las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) la normatividad vigente.	42
	Unidad 2: Brindar tratamientos fitosanitarios, según las indicaciones del jefe inmediato, los estándares establecidos, las políticas de establecimiento, la normatividad vigente, aplicando las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA).	58
Cosecha - Recolección de Hortalizas	Unidad 1: Realizar los procedimientos de Cosecha de acuerdo al tipo de Hortaliza tomando en consideración las Buenas Prácticas Agrícolas, indicaciones del Supervisor y Normatividad vigente	271
	Unidad 2: Realizar los procedimientos de recojo de las hortalizas cosechados, de acuerdo al tipo de hortaliza, tomando en consideración las buenas prácticas agrícolas, indicaciones del supervisor y Normatividad vigente.	14
Servicio de Limpieza	Unidad 1: Habilitar las áreas asignadas, de acuerdo a las políticas del establecimiento, teniendo en cuenta la normativa vigente	97
	Unidad 2: Supervisar las actividades de limpieza de las áreas asignadas, de acuerdo a las políticas del establecimiento, teniendo en cuenta la normatividad vigente.	3
Recepcionista de Hotel/Hostal	Unidad 1: Recepcionar y trasladar al equipaje, mensajes y encargo de los huéspedes, así como orientar sobre los servicios básicos y complementarios disponible, de acuerdo a las normas del establecimiento.	7
	Unidad 2: Procesar el ingreso (check in) y salida (check out) del huésped, brindar atención y asistencia al huésped/ cliente, así como realizar las operaciones de caja, de acuerdo a las normas del establecimiento.	42
	Unidad 3: Coordinar y supervisar las labores del personal a su cargo, de acuerdo a las normas del establecimiento.	1



Perfil	Unidad de Competencia	Nº
Housekeeping	Unidad 1: Acondicionar las habitaciones, de acuerdo a las políticas de la empresa y la normativa vigente.	57
	Unidad 2: Supervisar las actividades de la limpieza del área de pisos, de acuerdo a las políticas de la empresa y la normativa vigente.	3
Caja en Establecimientos Comerciales	Unidad 1: Realizar las transacciones comerciales que aseguren en las operaciones de caja, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa y normatividad vigente.	45
	Unidad 2: Controlar las operaciones de caja, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa y norma vigente	7
Total Evaluados		647

- Respecto a la modalidad de evaluación, el 99% (642) fue en situación real de trabajo y solo 1% en situación simulada (5).
- Los trabajadores evaluados obtuvieron su plan de empleabilidad, el cual es un documento orientador que se entrega a toda persona, donde se informa sobre las fortalezas y debilidades evidenciadas durante la evaluación de competencias laborales. Cabe resaltar que los trabajadores evaluados, no recuerdan el nombre de este instrumento, pero si recuerdan que les indicaron cuales eran sus fortalezas y los aspectos de mejora.
- Se han elaborado y entregado 36 informes a las empresas donde se han evaluado a sus trabajadores en los perfiles previstos por el proyecto.

Beneficiarios capacitados

La capacitación tuvo como finalidad de fortalecer las competencias laborales de los beneficiarios que inicialmente desaprobaron y accedan a una nueva oportunidad de rendir las evaluaciones. En total 14 fueron capacitados. Si bien el número de trabajadores capacitados fueron menores a los previstos, ello no afecta los resultados del proyecto, no se requirió capacitar a más trabajadores y se cumplió con la meta de trabajadores evaluados y certificados, solo el 4% de los evaluados no obtuvieron calificación aprobatoria en el primer intento.

3. Certificación de trabajadores

Del total de los 647 trabajadores evaluados, 632 obtuvieron una calificación de Competentes Laboralmente, 12 de los cuales obtuvieron esta calificación en la reevaluación.

En relación al detalle de las personas evaluadas y certificadas tenemos:

Perfil	Meta de Evaluación inicial	Meta de evaluación con incremento	Nº de evaluados	Nº de calificados como Competentes Laboralmente en primera evaluación	Nº de calificados como competentes laboralmente a través de la reevaluación
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	100	100	100	91	7
Cosecha - Recolección de Hortalizas	240	285	285	285	
Servicio de Limpieza	100	100	100	97	2
Recepcionista de Hotel/Hostal	50	50	50	36	3
Housekeeping	60	60	60	59	
Caja en Establecimientos Comerciales	50	50	52	52	
Total	600	645	647	620	12

4. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Fuente de financiamiento	Presupuesto según convenio S/.	Total, según presupuesto vigente S/.	Ejecutado S/.	% de ejecución	Comentarios
Presupuesto Desembolsar ^a	652,248.74	652,248.74	577,789.47	89%	Se ejecutó según lo programado
Institución Ejecutora	141,674.30	141,674.30	118,118.27	83%	Si bien no se logró el total, no afectó el logro de las metas.
TOTAL	793,923.04	793,923.04	695,907.74	88%	



Concepto	S/.
A. Total a transferir	652,248.74
B. Desembolsos	627,477.00
C. Monto Ejecutado	577,789.47
D. Descuentos y/o Penalidades	-.-
E. Gastos Observados	-.-
Saldo (B-C-D-E)	49,687.53

4.1 DEVOLUCIÓN DE FONDOS DEL PROYECTO

- El Programa ha ejecutado un total de S/. 577,789.47 soles, lo cual representa el 92%, del monto que ha sido desembolsado por FONDOEMPLEO, de acuerdo con la información proporcionada por el Programa se ha culminado con la liquidación financiera de los convenios que suscribieron con las entidades certificadoras que brindaron el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales a los beneficiarios seleccionados.
- El saldo indicado es producto del monto no ejecutado por el Programa del desembolso realizado por FONDOEMPLEO, así como de las penalidades, saldos y gastos no reconocidos que el Programa determinó a cada una de las entidades certificadoras, cabe señalar que la gestión de la devolución de estos recursos a FONDOEMPLEO ha culminado en el mes de junio del 2019.

5. CONCLUSIONES Y CALIFICACION DEL PROYECTO

5.1 CALIFICACIONES DE SUPERVISIONES ANTERIORES

N°	NOMBRE DEL SUPERVISOR	CARGO	N° DE MONITOREO / ENTREGABLE	PERIODO	CALIFICACIÓN
1	José Samamé Mendoza	Especialista en Monitoreo y Control	Primer Entregable	Mayo. 2017 – diciembre 2017	Aprobado
2	Mery Carranza Plasencia	Especialista en Monitoreo y Control	Segundo Entregable	Enero 2018 – Julio 2018	Aprobado

I. LOGROS

- 762 trabajadores fueron seleccionados de acuerdo a los criterios establecidos en el protocolo de evaluación y certificación de competencias del MTPE.
- Se realizaron 647 evaluaciones conforme al protocolo de evaluaciones de Competencias Laborales. Los perfiles evaluados fueron de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, Cosecha - Recolección de Hortalizas, Servicio de Limpieza, Recepcionista de Hotel/Hostal, Housekeeping y Caja en Establecimientos Comerciales.
- 647 trabajadores evaluados cuentan con plan de empleabilidad, el cual describe las habilidades y fortalezas de cada trabajador evaluado, en la medida que el trabajador las refuerce le permitirán continuar con las mejoras en las empresas donde laboran, asimismo se muestran las oportunidades de mejora, las que deberán realizarse de una manera progresiva.
- El proyecto ha contribuido a que 632 trabajadores cuenten con una certificación que les permita aprovechar oportunidades tanto en la empresa donde se desempeñan, así como aquellas oportunidades que se le presenten en el mercado. Además, es un estímulo para los trabajadores que por motivos personales no pudieron seguir estudios superiores (63% de los evaluados tienen solo secundaria completa). La certificación de competencias otorga un reconocimiento y respaldo formal a experiencias adquiridas en el puesto de trabajo en los



perfiles definidos, a trabajadores que, por su relativamente bajo nivel educacional, difícilmente podrían acceder a títulos técnicos emitidos por el sistema formal de educación

- Respecto al cumplimiento de los objetivos del proyecto, es importante considerar que la dinámica económica de la zona de intervención ha favorecido ello. La demanda de los perfiles ocupacionales identificadas está relacionada con las actividades económicas desarrolladas en la zona de intervención², sobre todo de aquellas donde se ha tenido un mayor número de beneficiarios, ello facilitó a que se seleccionen a trabajadores en las unidades de competencia de los perfiles evaluados.
- Se han entregado 36 informes de resultados de las evaluaciones a las empresas participantes, 7 en perfil de ocupacional de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, 7 en Cosecha y Recolección de Hortalizas, 5 en Caja en Establecimientos Comerciales, 13 en Recepción de Hotel/Hostal, 1 en Housekeeping y 3 en el perfil de Servicio de Limpieza.

II. DIFICULTADES

- Demora en la suscripción de los convenios o contratos con las entidades certificadoras, lo cual generó que la programación de las actividades de focalización, selección, registro y evaluación se vean afectadas, lo cual no permitió alcanzar en su totalidad el producto de selección de beneficiarios.
- Durante el mes de diciembre las empresas se encuentran en temporada de alta demanda, lo cual dificultó las acciones de acercamiento empresarial, focalización, registro, selección y evaluación de los trabajadores.
- En el caso del perfil ocupacional de Cosecha y Recolección de Hortalizas, al inicio de las actividades se presentaron dificultades en el acercamiento empresarial que en un inicio se identificó a potenciales beneficiarios, sin embargo, por temporada alta de cosecha fue difícil que accedan a participar del servicio de certificación de competencias laborales. Debido a las acciones emprendidas entre el Equipo Técnico de Ica y el Centro Certificador se logró potenciar el acercamiento empresarial y se identificó al número suficiente de trabajadores para brindarles el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales.

III. LECCIONES APRENDIDAS

- Un adecuado proceso de sensibilización y focalización contribuye a una mejor selección de los beneficiarios con las características definidas y por lo tanto a obtener mejor resultados en los procesos de evaluación y certificación.
- El plan de empleabilidad es un instrumento muy importante dentro del proceso de evaluación y certificación de competencias. Se debe describir en detalle los aspectos de mejora en los planes de empleabilidad. Durante la revisión de los planes, se observó que algunos evaluadores fueron bastante detallistas en la redacción de las mismas, incluso precisaron en las recomendaciones oportunidades de mejoras en capacitación, en prácticas laborales y finalmente en mejoras de actitudes para desarrollar. Mientras que en otros planes las recomendaciones fueron muy generales. Es importante que, en próximas intervenciones durante las actividades de planificación y coordinación con el equipo de evaluadores se precisen estos aspectos y se refuercen durante el proceso de seguimiento del servicio de evaluación y certificación, el equipo técnico pueda establecer los mecanismos de control para que los planes de empleabilidad cuenten con un mayor detalle que sirva a posterior a los trabajadores evaluados.



² Según estudio de la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL) del MTPE, en la ciudad de Ica las principales ramas de actividades económicas dinámicas generadoras de empleo formal y que aportan con el VAB regional son Manufactura y Agricultura. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Dirección de Investigación Socio Económica Laboral: "Diagnóstico de la Dinámica Económica-Laboral Actual y Tendencia en Ica", 2014

- Acompañar durante el proceso de evaluación de conocimiento para facilitar un mayor entendimiento o comprensión de las preguntas que se presentan en las evaluaciones, considerando algunas características de la población beneficiaria potencial, como el grado de instrucción.

IV. APROXIMACION HACIA LA SOSTENIBILIDAD

- Respecto a los beneficiarios, los trabajadores evaluados y certificados cuentan con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales. Así también todas las personas evaluadas cuentan con un plan de empleabilidad que les permitirá tomar medidas correctivas en aquellos aspectos a mejorar y fortalecer los aspectos donde son más competentes, en la medida que consideren al instrumento entregado como una oportunidad de mejorar.
- Es importante identificar sectores económicos que requieren contar con trabajadores certificados para aprovechar oportunidades de mercado, es importante mapear cuáles son esos sectores con mayor interés en que sus trabajadores participen en procesos de certificación, por ejemplo las empresas que cuentan con certificación de calidad (norma ISO) deben implementar buenas prácticas empresariales a través de una política de calidad con objetivos medibles, cumplir determinados requisitos de satisfacción al cliente, y proporcionar la capacitación necesaria para que los empleados alcancen las competencias requeridas, entre otras actividades, así también las empresas que como requisito para participar de licitaciones requieren contar con trabajadores certificados, también están las empresas con responsabilidad social empresarial, entre otras.
- En la medida que tanto los evaluadores fomenten al plan de empleabilidad como un instrumento de mejora de sus competencias actuales (identifica fortalezas y aspectos por mejorar), así como una oportunidad de ampliar su visión de trayectoria ocupacional, ello contribuirá a la sostenibilidad del proceso iniciado.

Por lo señalado FONDOEMPLEO aprueba el cierre del Proyecto "**Certificación de Competencias Laborales – Evaluación y aplicación fitosanitaria – Cosecha recolección de hortalizas – Operador (a) de limpieza – Cajero(a) – Recepción de hotel / hostel - Housekeeping – Ica, Pisco, Chincha, Nasca – Ica**"

V. TRANSFERENCIA DE BIENES

Con Carta N°191-2018/GMCPP-FE-2018, se aprobó la transferencia de los bienes al Programa, los cuales deberán seguir siendo usados para los fines para los cuales fueron adquiridos, de acuerdo con el numeral 5.1.1 Transferencia de bienes, del Manual de Gestión de Proyectos.




 José Darío Samané Mendoza
 Especialista de Promoción del Empleo
 y Derechos Fundamentales
 FONDOEMPLEO